



Beschäftigung von Saison- arbeitskräften

**Fachinformation für
Firmenkunden 2026**

Anja Laufs/Thomas Knabel
5. Februar 2026

1 Vorteile für Saisonbetriebe

- Beitragssätze/Umlagesätze ab 1.1.2026
- Gesundheitskarte
- KIM
- Cryptshare
- TK-Expertenteam
- Kassenwahlrecht / DEÜV-Meldung
- Arbeitshilfen der Minijob-Zentrale

2 Grundzüge der Sozialversicherung

- Grundvoraussetzungen
- Anwendbarkeit deutschen Rechts

3 Besonderheiten

- Besonderheiten in der KV
- Kurzfristige Beschäftigung
- Berufsmäßigkeit

4 Meldungen und Dokumentation

- Meldung kurzfristiger Beschäftigter
- Dokumentation in den Entgeltunterlagen
- Mindestlohn

5 Firmenkundenservice

6 Fragerunde



Anja Laufs

- Sozialversicherungsfachangestellte
- TK-Fachreferentin
- TK-Firmenkundenberaterin



Thomas Knabel

- Sozialversicherungsfachangestellter
- TK-Fachexperte für Saisonarbeitskräfte
- TK-Firmenkundenberater

Was ist eine Saisonarbeitskraft?

Nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) ist eine Saisonarbeitskraft eine Person, die vorübergehend für eine versicherungspflichtige, auf bis zu 8 Monate befristete Beschäftigung nach Deutschland gekommen ist, um einen

- jahreszeitlich bedingten,
- jährlich wiederkehrenden,
- erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abzudecken.



1.

Vorteile für Saisonbetriebe



**Beitragssätze/
Umlagesätze ab
1.1.2026**

Beitragssätze ab 1. Januar 2026

	2025	2026
Rentenversicherung	18,60 %	18,60 %
Arbeitslosenversicherung	2,60 %	2,60 %
Pflegeversicherung Zu-/ Abschläge je nach Kinderzahl	3,60 % seit 1. Juli 2023	3,60 %
Krankenversicherung allgemein	14,60 %	14,60 %
ermäßigt	14,00 %	14,00 %
durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	2,50 %	2,90 %
TK-Zusatzbeitrag	2,45 %	2,69 %
Insolvenzgeldumlage	0,15 %	0,15 %
Künstlersozialabgabe	5,00 %	4,90 %

TK-Umlagesätze ab 1. Januar 2026

	2025	2026
U1 bei Arbeitsunfähigkeit		
Auf Antrag 50 % Erstattung	1,70 %	1,30 %
Standard 70 % Erstattung	2,40 %	2,10 %
Auf Antrag 80 % Erstattung	3,60 %	3,20 %
U2 bei Mutterschaft		
100 % Erstattung	0,44 %	0,44 %



Gesundheitskarte

Gesundheitskarte (eGK) für Saisonarbeitskräfte?

Vorteil: Saisonarbeitskräfte erhalten eine Gesundheitskarte mit Bild
→ gesetzliche Krankenversicherung ist im Krankheitsfall direkt nachweisbar
Nachteil: Bild für die Gesundheitskarte muss eingereicht werden



- Aufwand für den Saisonbetrieb
- wird oft nicht benötigt
- nicht nachhaltig für die Umwelt



Ohne eGK | Auf Wunsch stellt die TK eine Ersatzbescheinigung aus.
Wird im Bedarfsfall direkt an die Arztpraxis bzw. das Krankenhaus per Fax geschickt (TK 24/7 Hotline).



KIM

KIM ist der Kommunikationsdienst für Gesundheitspartner innerhalb der Telematik-Infrastruktur

- Nachrichten und Dateien können vertraulich, sicher und verschlüsselt digital versendet werden.
- Arztpraxen sind seit 1.7.2025 verpflichtet, Nachrichten über KIM empfangen zu können.
- Auf freiwilliger Basis können Arztpraxen über KIM bei der zuständigen Krankenkasse eine Ersatzbescheinigung anfordern.



Cryptshare

Verschlüsselter Versand von Dateien per E-Mail an Arbeitgeber

Per Cryptshare schicken Ihnen unsere Saison-Experten notwendige Bescheinigungen etc. schnell und sicher verschlüsselt per E-Mail zu.

Unsere Saison-Experten vereinbaren gern ein Kennwort mit Ihnen, um verschlüsselte Dateien ganz einfach abrufen zu können.

Vorteile: Datenschutzkonformität. Mehrere Dateien können auf einmal abgerufen und gespeichert werden.



TK-Expertenteam

TK-Expertenteam Saisonarbeitskräfte – wir holen mehr für Sie raus!

- Attraktiver und unterdurchschnittlicher Zusatzbeitrag: TK **2,69 %**
- **Günstige Umlagesätze**
 - U1: 1,3 % bei 50 % Erstattung
 - U1: 2,1 % bei 70 % Erstattung (Standard)
 - U1: 3,2 % bei 80 % Erstattung

 - U2: 0,44 %
- Bürokratie abbauen – Saisonarbeitskräfte **einfach** anmelden.



Kassenwahlrecht/ DEÜV-Meldung

Aktive Kassenwahl durch Beschäftigte

- innerhalb von 14 Tagen nach Beginn der Beschäftigung:
Krankenkasse frei wählbar

Passive Kassenwahl durch Arbeitgeber

- nach Ablauf der 14 Tage:
Krankenkasse kann nur dann frei gewählt werden, wenn Beschäftigte noch nie in Deutschland versichert waren.

Der **Mitgliedschaftsantrag** kann bei der TK auch ohne Unterschrift (z. B. telefonisch) aufgenommen werden. Größere Betriebe können die Daten auf Wunsch gesammelt übermitteln.

Besonderheit bei Beschäftigten **ab dem 55. Lebensjahr**

Für die Beantragung der Mitgliedschaft ist notwendig:

- Unterschrift der Beschäftigten,
- Nachweis, dass die Beschäftigten innerhalb der letzten 5 Jahre mindestens 1 Tag gesetzlich versichert waren.

Ausnahme/Vereinfachung:

Für versicherungspflichtige Saisonarbeitskräfte, die in den letzten 5 Jahren bereits bei der TK versichert waren, ist keine Unterschrift und kein Vorversicherungsnachweis notwendig.

Kennzeichen Saisonarbeitskraft

Das Kennzeichen Saisonarbeitskraft kann bei einer DEÜV-Anmeldung mit Meldegrund 10 oder einer gleichzeitigen An- und Abmeldung mit Meldegrund 40 gesetzt werden.

Auswirkung des Kennzeichens

Mit DEÜV-Abmeldung wird die Mitgliedschaft beendet, ohne dass eine obligatorische Anschlussversicherung durch die Krankenkasse geprüft werden muss.

Tipp: Ist eine Mitgliedschaft bei der Krankenkasse bereits beantragt, bevor die DEÜV-Anmeldung verschickt wird, spart dies unnötigen Postversand.



Arbeitshilfen der Minijob-Zentrale

Arbeitshilfen der Minijob-Zentrale

- [Link](#) zur Entscheidungshilfe für die Beurteilung der Berufsmäßigkeit
- [Link](#) zu den Fragebögen zur Feststellung der Versicherungspflicht in verschiedenen Sprachen.
- [Link](#) zur Meldung von kurzfristigen Beschäftigungen
- [Link](#) zu den geänderten Geringfügigkeits-Richtlinien



2.

Grundzüge der Sozialversicherung

Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

Worauf Sie achten müssen!

EU

- Niederlassungsfreiheit – gilt nur für EU-Bürger (und Personen aus EWR-Staaten)
- Drittstaatsangehörige: Abhängig vom Aufenthaltstitel (z. B. Blue-Card)

→ **immer** prüfen!

Wichtig! Keine Beschäftigung ohne vorliegende Erlaubnis!
Zeit für Antragsbearbeitung einplanen! Hohe Bußgelder drohen!

Saisonarbeitskräfte

Definition

§ 188 Absatz 4 Satz 6 SGB V

„Ein Saisonarbeitnehmer ... ist ein Arbeitnehmer, der vorübergehend für eine versicherungspflichtige auf bis zu acht Monate befristete Beschäftigung in die Bundesrepublik Deutschland gekommen ist, um mit seiner Tätigkeit einen jahreszeitlich bedingten jährlich wiederkehrenden erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abzudecken.“

- Grundlage für das Meldeverfahren in der Sozialversicherung
- Versicherungspflicht vorausgesetzt

Differenzierung erforderlich nach...

Herkunftsland

- EU/EWR-Staat
- Abkommensstaat
- Drittstaat



und

Dauer der Beschäftigung

- 1 Monat
- 3 Monate
- 8 Monate





Grund- voraussetzungen

Das Territorialprinzip

(Territorialitätsprinzip)

... ist wesentlicher Grundsatz in der Sozialversicherung.

- Danach sind immer die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Staates anzuwenden, in dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird. Gleichgültig ist, wo Arbeitgeber und Beschäftigte den (Wohn-)Sitz haben.
- Es gibt aber **Ausnahmen** durch
 - Sozialversicherungsabkommen (bilateral und multilateral)
 - Ausstrahlung/Einstrahlung (deutsches Recht)

Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt führt zur SV-Pflicht in der KV, PV, RV und ALV.

Ausnahmen

- Beamte
- Studierende
- Minijobs
- vorrangiges internationales Recht (EU-Verordnungen, Abkommen)



Anwendbarkeit deutschen Rechts

Wann gilt das deutsche Recht bei ausländischen Arbeitnehmern **nicht**?

Beispiel Polen

- Es gilt vorrangiges internationales Recht (EU-Verordnung 883/2004).
- Nach der EU-Verordnung (Artikel 11) ist bei einer Beschäftigung in mehreren EU-Staaten immer nur **ein** Land für die Sozialversicherung zuständig.
- Maßgebend ist unter anderem der Wohnsitz.



Wann gilt das deutsche Recht bei ausländischen Arbeitnehmern **nicht**?

Fortsetzung des Beispiels

Beurteilung

- Hauptbeschäftigung und Wohnsitz in Polen
- Saisonarbeit in Deutschland

→ es gilt – **ausschließlich** – das polnische Sozialversicherungsrecht!

Wichtig | Da das polnische SV-Recht **keine** Versicherungsfreiheit für kurzfristige Beschäftigungen (wie in Deutschland) kennt, ist auch die kurzfristige in Deutschland ausgeübte Beschäftigung sv-pflichtig nach polnischem Recht. Der Arbeitgeber muss Meldungen erstatten und Beiträge nach Polen abführen.

Wann gilt das deutsche Recht bei ausländischen Arbeitnehmern?

Beispiel Albanien

- Es gilt kein vorrangiges internationales Recht.
- Es gibt ein **bilaterales** SV-Abkommen, das aber keine der EU-Verordnung vergleichbare Regelung für Beschäftigte in mehreren Staaten enthält.
- Der Versicherungsstatus in Albanien ist daher nicht relevant – der persönliche Status aber sehr wohl.



Wann gilt das deutsche Recht bei ausländischen Arbeitnehmern?

Fortsetzung des Beispiels

Beurteilung

- Hauptbeschäftigung und Wohnsitz in Albanien
- Saisonarbeit in Deutschland

→ Es gilt das **deutsche** Sozialversicherungsrecht für die Beschäftigung in Deutschland, das albanische Recht für die dortige Tätigkeit.

Wichtig | Art und Umfang der Versicherung in Albanien ist **nicht** relevant. Es wird nur nach deutschem Recht entschieden. Allerdings wird der Status in Albanien (Arbeitnehmer, Hausfrau, Schüler usw.) bei der Entscheidung berücksichtigt.

3.

Besonderheiten



Besonderheiten in der KV

Keine obligatorische Anschlussversicherung

Meldungen
kennzeichnen!

- Anschlussversicherung ist möglich, aber **nur auf Antrag**
- Antragsfrist **drei** Monate
- Nachweis des Wohnsitzes beziehungsweise ständigen Aufenthaltes in Deutschland
- keine Vorversicherungszeit erforderlich

Die Krankenkassen sind verpflichtet, unverzüglich nach dem Erhalt einer Anmeldung für einen Saisonarbeitnehmer diesen über die Rechtslage hinsichtlich seines Krankenversicherungsschutzes **nach Beendigung der Beschäftigung** zu informieren.

Der Versicherungsschutz endet mit dem Beschäftigungsende (Abmeldedatum)

- Krankenversicherungspflicht besteht **nicht**, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt 77.400 Euro (2026) übersteigt.
- Steht das bereits bei Beginn der Beschäftigung fest, tritt Krankenversicherungspflicht gar nicht erst ein.

Krankenversicherungsschutz
erforderlich!

Die Pflegeversicherung folgt
der Krankenversicherung.

Krankenversicherungsfreiheit

Beispiel (fiktiv)

Ein Unternehmen stellt zum 1.7.2026 einen neuen Mitarbeiter aus Albanien als Saisonarbeitskraft ein. Sein monatliches Gehalt beträgt 6.500 EUR.

Beurteilung

Das – vorausschauend ermittelte – Jahresarbeitsentgelt beläuft sich auf 78.000 EUR. Die Krankenversicherungspflichtgrenze von 77.400 EUR (2026) wird vom Beginn der Beschäftigung an überschritten.

Der Mitarbeiter ist versicherungspflichtig in der RV, ALV und UV, aber versicherungsfrei in der KV und PV.



Beitrittsrecht zur Krankenversicherung

- Ist ein Beschäftigter in seiner ersten in Deutschland aufgenommenen Beschäftigung wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze **kv-frei**, kann er **freiwillig** der gesetzlichen Krankenversicherung beitreten.
- Beitrittserklärung **innerhalb von drei Monaten** nach Beginn der Beschäftigung
- Beginn der Mitgliedschaft bei Aufnahme der Beschäftigung
- Keine Wartezeit
- Leistungen werden grundsätzlich auch für bereits bestehende Krankheiten gewährt.

Wichtig | Mit Beginn der freiwilligen KV => Versicherungspflicht in der PV

Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung

- Ist ein Beschäftigter bereits früher in Deutschland beschäftigt gewesen, gilt das Beitrittsrecht nicht. Stattdessen ist aber eine **freiwillige Weiterversicherung** im Anschluss an die vorherige ausländische Versicherung möglich. Das gilt aber nur innerhalb der EWR-Staaten sowie bei Abkommensstaaten bei denen die KV vom Abkommen erfasst ist und dieses die gegenseitige Anrechnung von Vorversicherungszeiten vorsieht.
- Erforderlich ist eine Vorversicherungszeit von 12 Monaten unmittelbar zuvor und zusammenhängend oder von 24 Monaten in den letzten fünf Jahren.
- Der Beitritt muss innerhalb von drei Monaten nach Ende der vorherigen Versicherung erklärt werden.
- Die Mitgliedschaft beginnt mit dem Folgetag.

Wichtig! Die Vorversicherungszeit muss mit dem Vordruck E104 beziehungsweise dem entsprechenden Vordruck nach dem jeweiligen bilateralen Abkommen nachgewiesen werden.



Kurzfristige Beschäftigungen

Kurzfristige Beschäftigungen

Voraussetzungen

Die Beschäftigung muss auf

- nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage
(Achtung: Besonderheit bei landwirtschaftlichen Unternehmen ab 1.1.2026!
Dazu später konkret.)
- innerhalb eines Kalenderjahres
- im Voraus befristet sein.

Weitere Voraussetzung | Die Beschäftigung darf **nicht** berufsmäßig ausgeübt werden!

Kurzfristige Beschäftigungen

Drei Monate oder 70 Arbeitstage?

**BSG, Urteil vom 24.11.2020,
B 12 KR 34/19 R**

- beide Fristen sind gleichwertig
- keine „Auswahl“ nach der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage

Die Befristung muss durch einen Vertrag oder durch die Art der Beschäftigung (z. B. Erntehelfer) gegeben sein.



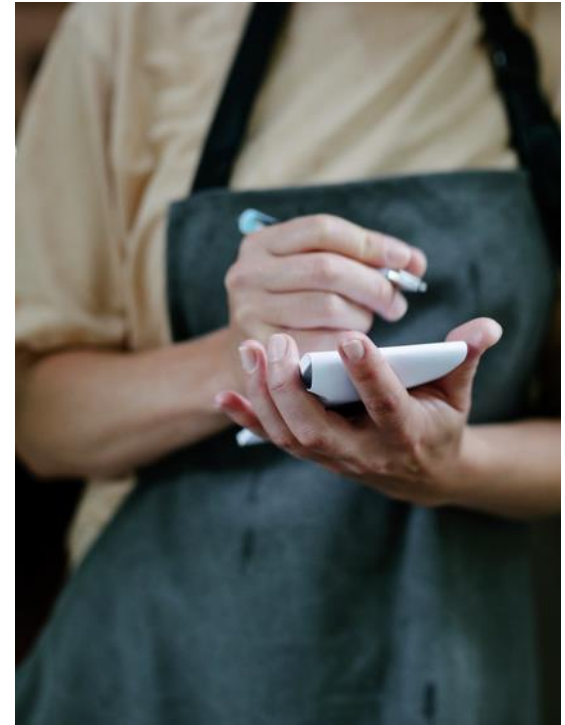
Kurzfristige Beschäftigungen

Beispiel Gastronomie (zum Urteil)

Befristung vom 1.3.2026 bis 30.6.2026
(4 Monate), in diesem Zeitraum sollen laut Vertrag
65 Arbeitstage abgeleistet werden.
Die Beschäftigung wird **nicht** berufsmäßig ausgeübt
(Hausfrau).

Beurteilung

Die Beschäftigung ist kurzfristig und damit
versicherungsfrei. Zwar wird die Grenze von drei Monaten
überschritten, die Grenze von 70 Arbeitstagen aber
eingehalten.



Kurzfristige Beschäftigungen

Anpassung für Beschäftigungen in der Landwirtschaft

Änderung durch das SGB VI-Anpassungsgesetz

Neu: 15 Wochen/90 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres

- Vom 1.1.2026 an für landwirtschaftliche Betriebe gem. Abschnitt A/Abteilung 01 Klassifizierung der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Ausgabe 2025). Eine detaillierte Übersicht finden Sie unter www.minijob-zentrale.de
- Bei **Mischbetrieben** entscheidet der wirtschaftliche Schwerpunkt.
- **Ziel:** Höherer Selbstversorgungsgrad mit Landwirtschaftsprodukten.

Hinweis | Bitte beachten Sie dazu auch die geänderten Geringfügigkeits-Richtlinien vom 5. Januar 2026. Sie finden Sie unter folgendem [Link](#).

Kurzfristige Beschäftigungen

Beispiel Landwirtschaftlicher Betrieb

Befristung vom 2.7.2026 bis 8.9.2026 (6-Tage-Woche)
Die Beschäftigung wird **nicht** berufsmäßig ausgeübt (Studierender).

Vorbeschäftigungszeiten:

- | | |
|--|---------------------------------------|
| 1. 2.1. - 25.1.2026
(5-Tage-Woche, PGS 110) | 24 Kalendertage/17 Arbeitstage |
| 2. 31.3. - 15.4.2026
(6-Tage-Woche, PGS 110) | 16 Kalendertage/13 Arbeitstage |
| 3. 2.7. - 8.9.2026
(6-Tage-Woche, PGS 110) | <u>68 Kalendertage/58 Arbeitstage</u> |

gesamt = 108 Kalendertage/88 Arbeitstage

Für die 3. hier zu prüfende Beschäftigung gilt:

Teilmonat 2.7. - 31.7. = 30 Kalendertage

August = 30 Kalendertage

Teilmonat 1.9. - 8.9. = 8 Kalendertage



Kurzfristige Beschäftigungen

Beispiel Landwirtschaftlicher Betrieb

Beurteilung

Für die Beschäftigung, die am 2.7.2026 aufgenommen wurde, gelten die besonderen Zeitgrenzen für landwirtschaftliche Betriebe von 15 Wochen (\triangleq 105 Kalendertagen) bzw. 90 Arbeitstagen.

Sie ist kurzfristig und demzufolge versicherungsfrei in der KV, RV und ALV sowie nicht versicherungspflichtig in der PV, weil bereits zu Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigungen nicht mehr als 90 Arbeitstage beträgt.

Die Meldung erfolgt mit Personengruppenschlüssel 110 und Beitragsgruppenschlüssel 0000.



Hinweis | Da der wirtschaftliche Schwerpunkt in der Ernte liegt, spielen Transport und Verkauf eine untergeordnete Rolle.



Berufsmäßigkeit

Berufsmäßigkeit

Voraussetzung

... für die Versicherungsfreiheit einer kurzfristigen Beschäftigung ist, dass sie **nicht** berufsmäßig ausgeübt wird.

Dies ist u.a. der Fall bei:

- Hausfrauen / Hausmännern
- Rentnern
- Schülern
- Studierenden
- Hauptberuflich Beschäftigten in einer kurzfristigen Nebenbeschäftigung

Status ist nachzuweisen und in Entgeltunterlagen zu dokumentiert (z. B. durch Rentenbescheid, Schul- oder Immatrikulationsbescheinigung oder schriftliche Erklärung).

Berufsmäßigkeit

Besonderheit bei ausländischen Saisonarbeitskräften

- Nachweis der Nicht-Berufsmäßigkeit
(**Achtung:** Nachweis muss in deutscher Sprache elektronisch dokumentiert werden!)
- Bei hauptberuflich Beschäftigten werden nur Zeiten von bis zu vier Wochen (Jahresurlaub) anerkannt; bei längeren Zeiten ggf. bei Beibringung besonderer Nachweise (z. B. Urlaub von zwei Jahren).
- Eine Beschäftigung während eines **un**bezahlten Urlaubs ist **immer** als berufsmäßig anzusehen.
- Gleiches gilt für Arbeitslose.

Auch hier gilt: **Status** ist nachzuweisen und in Entgeltunterlagen zu dokumentieren.



4.

Meldungen und Dokumentation



Meldungen bei kurzfristigen Beschäftigungen

Meldungen bei kurzfristigen Beschäftigungen


Grundsatz

Grundsätzlich sind für kurzfristige Beschäftigungen dieselben Meldungen zu erstellen wie für Versicherungspflichtige!

- Anmeldung: Abgabegrund 10
- Abmeldung: Abgabegrund 30
- gleichzeitige An- und Abmeldung: Abgabegrund 40

Besonderheiten:

- **keine** Jahresmeldung (nur für die UV)
- Beitragsgruppen: „0000“
- Entgelt in den Entgeltmeldungen: „000000“



Sofort-
meldung
nicht
vergessen!

Meldungen bei kurzfristigen Beschäftigungen

Angaben zum Krankenversicherungsschutz

- Kennzeichen 1 = Beschäftigter ist gesetzlich krankenversichert.
- Kennzeichen 2 = Beschäftigter ist privat krankenversichert oder anderweitig im Krankheitsfall abgesichert.
- Das Kennzeichen ist anzugeben bei
 - Anmeldung wegen Aufnahme einer kurzfristigen Beschäftigung (Meldegrund 10),
 - gleichzeitiger An- und Abmeldung einer kurzfristigen Beschäftigung (Meldegrund 40).

Wichtig! Der KV-Schutz ist in den Entgeltunterlagen zu dokumentieren.

Meldungen bei kurzfristigen Beschäftigungen

Rückmeldung der Minijob-Zentrale

- Anzurechnende Vorbeschäftigungszeiten im Kalenderjahr werden von der Minijob-Zentrale an den Arbeitgeber gemeldet
 - Möglichkeit zur zeitnahen Überprüfung der Beurteilung
 - Gegebenenfalls kann noch der Beitragsabzug vorgenommen werden
- Deshalb wichtig: Meldefristen einhalten!

Wichtig! Bei Versicherungspflicht: Stornierung der Meldung bei der Minijob-Zentrale, Anmeldung bei der Krankenkasse

Meldungen von Saisonarbeitskräften

Kennzeichnung als Saisonarbeitskraft

- Ist bei Anmeldung (10) bzw. An-/Abmeldung (40) erforderlich für kv-pflichtige Beschäftigte; **nicht** bei Personengruppen (109, 110, 190)
- Vermeidung von Rückfragen der Krankenkasse
- Keine Nachfrage beim Beschäftigten erforderlich, nur Information über die Versicherungsmöglichkeit beim Beschäftigungsende

Arbeitsentlastung
für alle Beteiligten!



Dokumentation in den Entgeltunterlagen

Entgeltunterlagen – elektronisch führen

- Verpflichtung seit 2022
- Befreiungsmöglichkeit auf Antrag
 - in begründeten Ausnahmefällen
 - Antragstellung beim Betriebsprüfdienst der DRV
 - Ausnahme längstens bis zum 31.12.2026
 - analog Verpflichtung zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung



Das gilt auch für ergänzende Unterlagen, z. B.

- Erklärungen des Arbeitnehmers (Befreiung von der RV-Pflicht bei Minijob, **ab 1.7.2026 neu auch für Antrag auf Rücknahme der Befreiung**, Fragebögen zur Beurteilung der Versicherungspflicht/-freiheit)
- Bescheide der Krankenkassen über Versicherungspflicht/-freiheit
- Nachweis der Elterneigenschaft (Pflegeversicherung)
- Aufzeichnungen über die Arbeitszeit (Mindestlohngesetz, Entsendegesetz)
- Unterlagen zur Befreiung von der Versicherungspflicht (Bescheide, Immatrikulations- oder Schulbescheinigungen usw.)

Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bestimmen in **Gemeinsamen Grundsätzen** Art und Umfang der Speicherung, die Datensätze und das Weitere zum Verfahren für die Entgeltunterlagen nach § 8 BVV und für die Beitragsabrechnung nach § 9 BVV.

Download | Gemeinsame Grundsätze nach § 9a BVV, für die Entgeltunterlagen nach § 8 BVV und für die Beitragsabrechnung nach § 9 BVV

- Verpflichtend seit 1.1.2023
- Befreiungsmöglichkeit auf Antrag
 - in begründeten Ausnahmefällen
 - Antragstellung beim Betriebsprüfdienst der DRV
 - Ausnahme längstens bis zum 31.12.2026
 - Bereitstellung der Daten auch über SV-Meldeportal möglich (bis zehn AN)

Wichtig! Die Übermittlung von Finanzbuchhaltungsdaten ist seit 2025 obligatorisch!



Mindestlohn

Mindestlohn – auch für Saisonarbeitskräfte

RV prüft Einhaltung des Mindestlohns

- Unterlagen über Arbeitsleistung müssen in Entgeltunterlagen vorliegen
- Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit müssen dokumentiert werden

Andernfalls droht eine Schätzung / Hochrechnung durch den Betriebsprüfer!

Höhe des Mindestlohns:

- ab 1.1.2026 **13,90 Euro** brutto je Zeitstunde
- ab 1.1.2027 **14,60 Euro** brutto je Zeitstunde

Nächste Anpassung abhängig von Empfehlungen der Mindestlohnkommission
(vorauss. Herbst 2027 veröffentlicht!)




Firmenkundenservice



TK-Firmenkundenportal - firmenkunden.tk.de



Informationen für Arbeitgeber zur Sozialversicherung, internationalen Beschäftigung und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.


TK-Fachartikel und Suchfunktion


Firmenkunden


Vertieftes SV-Wissen und Downloads

Die Techniker macht sich stark dafür, dass Sie immer aktuell informiert sind und bietet umfangreiche Informationen rund um Ihre Themen.




Das SV-Meldeportal

Schon auf das SV-Meldeportal umgestiegen? Bei uns finden Sie alle wichtigen Infos und Arbeitshilfen - gebündelt an einer Stelle.



Alles Wichtige für Arbeitgeber zur eAU


Seit 1. Januar 2023 gilt der neue eAU-Datenabruf auch für Arbeitgeber. Auf unserer Seite finden Sie alles, was Sie für einen guten Start ins neue Datenaustauschverfahren brauchen.



Webinare für Arbeitgeber

Mit unseren Webinaren bieten wir Ihnen einen schnellen Überblick über...

Wonach suchen Sie?



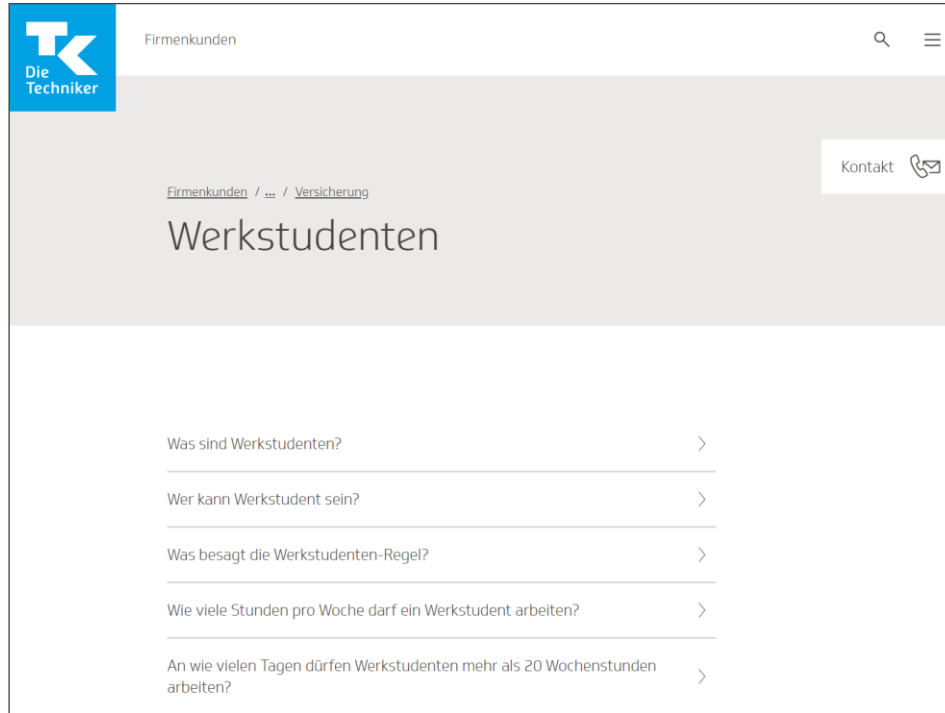
Die häufigsten Fragen

Wie erteile ich ein Lastschriftmandat?	>	Wo finde ich einen Gehaltsrechner, mit dem ich alle Lohnabzüge berechnen kann?	>
Wie hoch sind die Umlagesätze U1 und U2?	>	Wo finde ich den Beitragssatz der TK für 2023?	>
Wie können Arbeitgeber eine Unbedenklichkeitsbescheinigung anfordern?	>	Wie erhalte ich Mitgliedsbescheinigungen für meine Mitarbeiter?	>

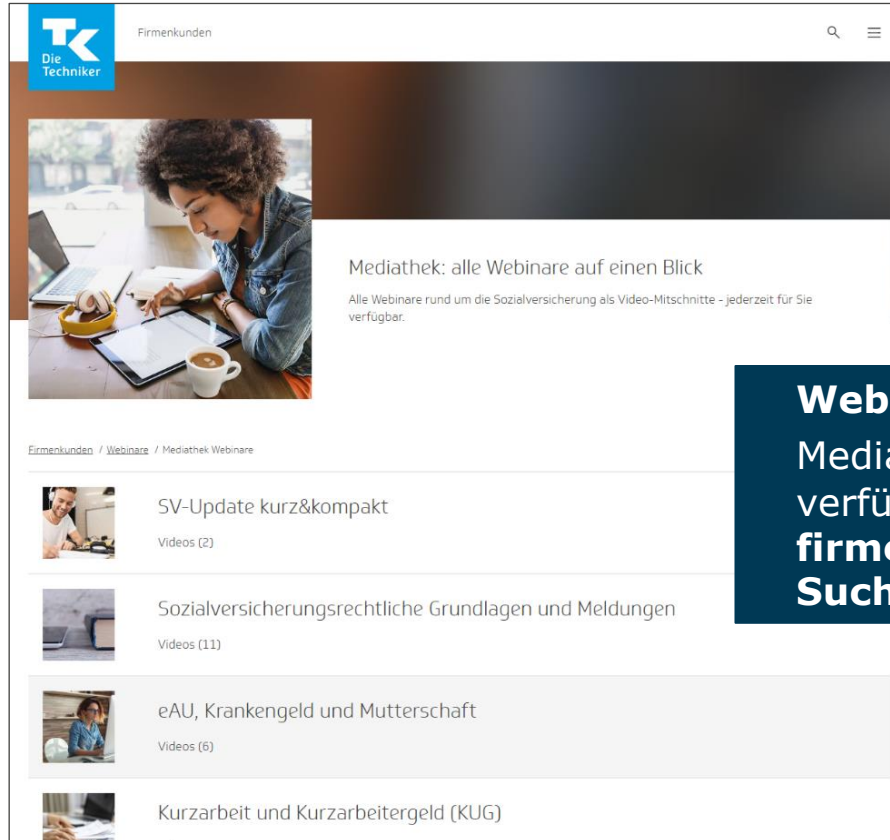
Suchfunktion: schneller finden und einfacher nutzen

Auf einen Blick: thematisch gebündelte Informationen

TK-FAQ-Sammlungen



Hilfreiche Antworten: finden Sie in unseren themenbezogenen FAQ-Sammlungen

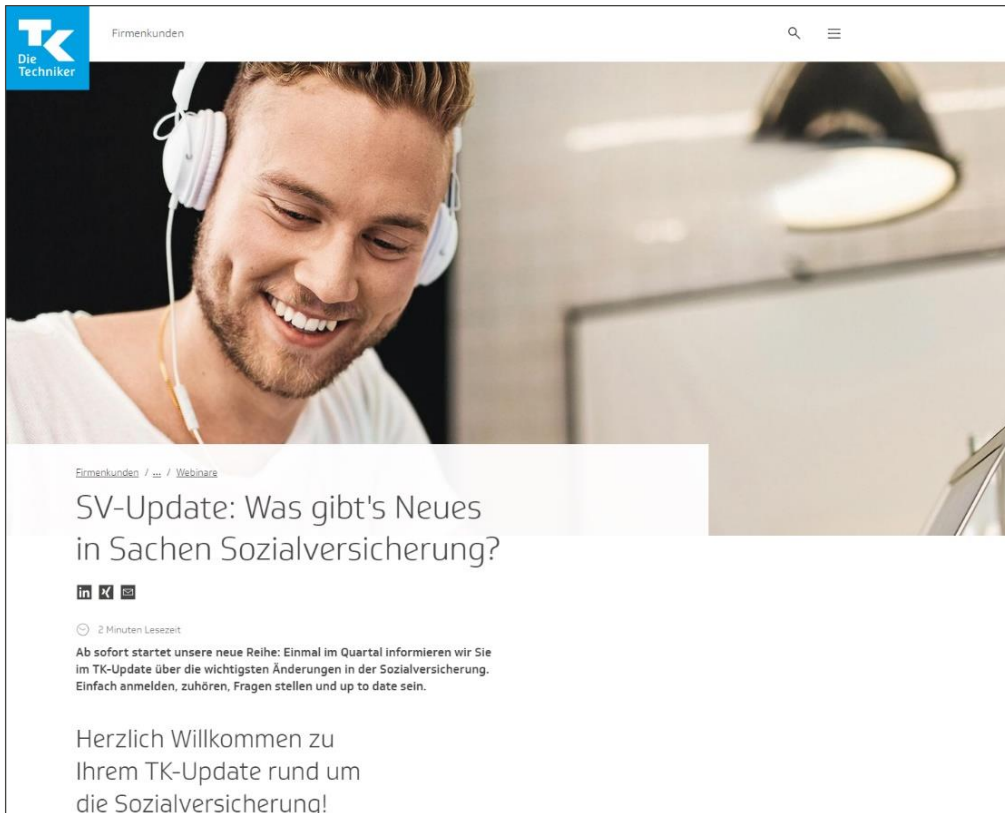


The screenshot shows the TK-Mediathek website interface. At the top, there is a header with the TK logo and the text 'Firmenkunden'. Below the header, there is a large image of a woman working on a laptop. To the right of the image, the text reads: 'Mediathek: alle Webinare auf einen Blick' and 'Alle Webinare rund um die Sozialversicherung als Video-Mitschnitte - jederzeit für Sie verfügbar.' Below this, there is a breadcrumb trail: 'Firmenkunden / Webinare / Mediathek Webinare'. The main content area lists four webinar topics, each with a small thumbnail image and the number of videos available:

- SV-Update kurz&kompakt** (Videos (2))
- Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen und Meldungen** (Videos (11))
- eAU, Krankengeld und Mutterschaft** (Videos (6))
- Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld (KUG)**

Webinare als Video in unserer
Mediathek – jederzeit für Sie
verfügbar
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2134336

TK-Sozialversicherungs-Update kurz&kompakt



Firmenkunden

TK Die Techniker

SV-Update: Was gibt's Neues in Sachen Sozialversicherung?

in Facebook YouTube

2 Minuten Lesezeit

Ab sofort startet unsere neue Reihe: Einmal im Quartal informieren wir Sie im TK-Update über die wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung. Einfach anmelden, zuhören, Fragen stellen und up to date sein.

Herzlich Willkommen zu
Ihrem TK-Update rund um
die Sozialversicherung!

TK-Update die wichtigsten
Änderungen in der
Sozialversicherung als Webinar
kurz&kompakt
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2164742

TK-Lohnsteuer-Update kurz&kompakt


Firmenkunden
🔍
☰



Firmenkunden / ... / [Webinare](#)

Lohnsteuer-Update: Was gibt's Neues im Lohnsteuerrecht?



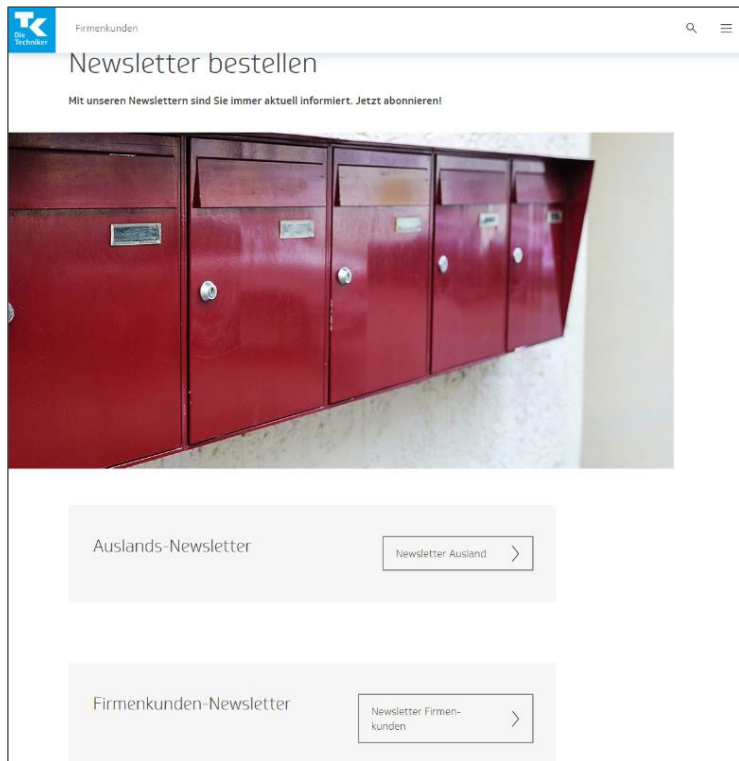


🕒 2 Minuten Lesezeit

Ihr Update rund ums Lohnsteuerrecht: In unseren Kurz-Webinaren erhalten Sie einen kompakten Überblick über geplante und anstehende Änderungen. Denn solche Änderungen haben immer auch

TK-Update die wichtigsten Änderungen in der Lohnsteuer als Webinar kurz&kompakt
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2167844

TK-Firmenkundennewsletter



Firmenkundennewsletter

Regelmäßige Infos rund um die Sozialversicherung, Meldungen, Beiträge, Arbeitsrecht und gesundes Arbeiten

Auslandsnewsletter

informiert Sie regelmäßig über Wichtiges rund um das Thema internationale Beschäftigung.

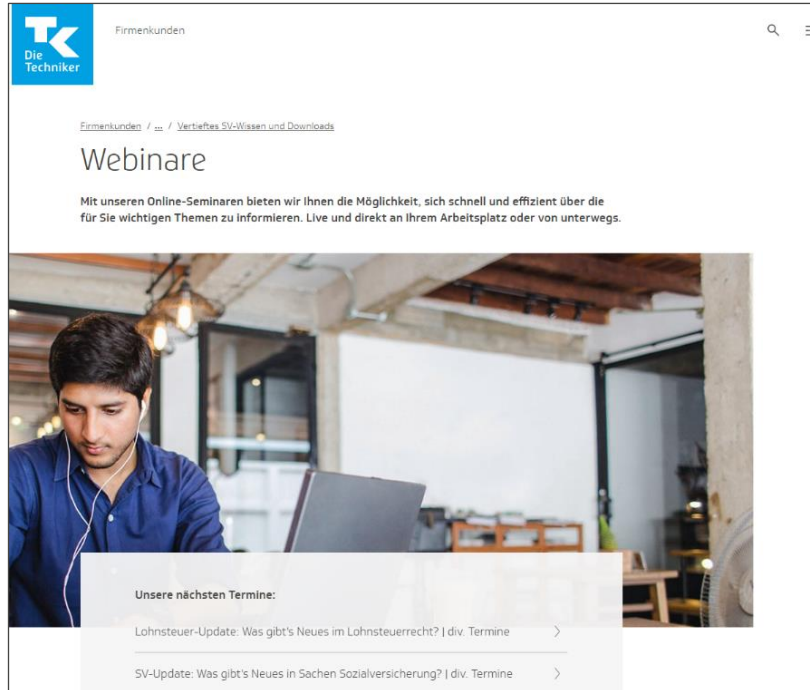
Jetzt abonnieren –
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2032116

TK-Erklärfilme

Mit unseren **Erklärfilmen** erläutern wir zum Beispiel das eAU-Verfahren
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2142904



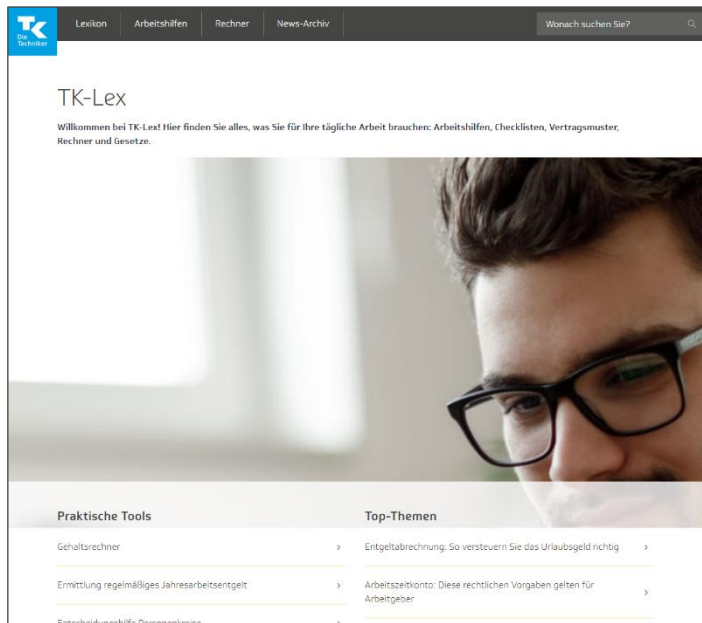
In „**Endlich verständlich**“ erklären TK-Mitarbeiter Begriffe aus der Sozialversicherung
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2066528



The screenshot shows the TK-Webinare website. At the top left is the TK logo with the text 'Die Techniker'. To its right is the text 'Firmenkunden'. In the top right corner are search and menu icons. Below the header, there is a breadcrumb trail: 'Firmenkunden / > / Vertieftes SV-Wissen und Downloads'. The main heading is 'Webinare'. Below it is a paragraph: 'Mit unseren Online-Seminaren bieten wir Ihnen die Möglichkeit, sich schnell und effizient über die für Sie wichtigen Themen zu informieren. Live und direkt an Ihrem Arbeitsplatz oder von unterwegs.' Below this text is a large image of a man in a blue shirt working on a laptop in a modern office setting. Overlaid on the bottom of the image is a white box with the title 'Unsere nächsten Termine:' and two items: 'Lohnsteuer-Update: Was gibt's Neues im Lohnsteuerrecht? | div. Termine >' and 'SV-Update: Was gibt's Neues in Sachen Sozialversicherung? | div. Termine >'.

Webinartermine finden Sie unter
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2032060

TK-Lex - Lexikon und Arbeitshilfen



Das Nachschlagewerk rund um die Sozialversicherung, das Arbeits- und Steuerrecht - mit vielen **praktischen Arbeitshilfen** und **Rechnern** – **tk-lex.tk.de**



6.

Fragerunde

Fragerunde — Ihre Fragen, unsere Antworten!



In eigener Sache

Die Ihnen überlassene Präsentation basiert auf der Beurteilung und der rechtlichen Einschätzung des Herausgebers zum Zeitpunkt der Erstellung.

Die Präsentation und weiteren Unterlagen dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung.

Eine Gewähr für die Vollständigkeit wird nicht übernommen.

Mit der Überlassung wird keine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmern oder Dritten begründet. Jede Veräußerung, Verleihung oder sonstige Verbreitung, auch nur auszugsweise, bedarf der schriftlichen Zustimmung der Techniker Krankenkasse.

Copyright | Techniker Krankenkasse, MB.SBP, Armin Michehl

**Falls Sie noch
Fragen haben...**

...stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.


Thomas Knabel

Techniker Krankenkasse

040 - 46 06 51 06-652

thomas.knabel@tk.de





Falls Sie noch Fragen haben...

...stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**Weitere Informationen finden
Sie unter firmenkunden.tk.de**

**Einfach die Suchnummer ins
Suchfeld eintragen**

Webinarübersicht	2032060
Beratungsblätter	2068424
SV-Lexikon (TK-Lex)	2032352
Newsletter	2032116
Mediathek	2134336
SV-Update	2164742
Lohnsteuer-Update	2167844