

Newsletter Firmenkunden September 2025

Aktuelles rund um den Job

Inhaltsverzeichnis

1.	Die voraussichtlichen Sozialversicherungs-Rechengrößen 2026	2
2.	Mindestlohn 2026 und die Auswirkungen auf Minijobs und den Übergangsbereich	3
3.	Nachträgliche Korrektur der Entgeltabrechnung: Wann Arbeitgeber Beiträge nachfordern dürfen	4
4.	Betriebliche Gesundheitsförderung und Präventionskurse: Was steuer- und beitragsfrei ist - und was nicht	5
5.	TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	10
6.	Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Grundlagen für die Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) - Teil 1 + 2"	11
7.	Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	12

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Sommer geht allmählich – und dafür nähert sich der Jahreswechsel: Die ersten rechtlichen Änderungen werden in die Wege geleitet. Dazu gehören die voraussichtlichen Rechengrößen in der Sozialversicherung 2026, die nun als Referentenentwurf vorliegen. Auch der Mindestlohn wird angepasst und damit verbunden die Minijobgrenze.

Außerdem bieten wir Ihnen in diesem Newsletter zwei Arbeitshilfen: Wenn Sie die Entgeltabrechnung korrigieren müssen und Beiträge nachträglich von Beschäftigten einfordern, gibt es einiges zu beachten. Wir fassen die wichtigsten Punkte zusammen.

Und: Wenn Sie den Freibetrag für betriebliche Gesundheitsförderung nutzen möchten, müssen die Maßnahmen bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Unser großer Überblick zeigt ausführlich auf, welche Maßnahmen dazu gehören und was Sie als Arbeitgeber wissen müssen.

Wir wünschen Ihnen einen guten Start in die herbstliche Jahreszeit!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Die voraussichtlichen Sozialversicherungs-Rechengrößen 2026

Der Referentenentwurf zu den neuen Rechengrößen 2026 wurde nun vom BMAS vorgelegt. Er enthält unter anderem die jährliche Anpassung der Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenzen.

In der Sozialversicherung gibt es wichtige Rechengrößen, die Sie als Arbeitgeber benötigen, um die Sozialversicherungsbeiträge korrekt zu berechnen. Diese Werte werden jährlich an die Gehaltsentwicklung des vergangenen Jahres angepasst. Für die Festlegung der SV-Rechengrößen 2026 wurde die Lohn- und Gehaltsentwicklung des Jahres 2024 herangezogen.

Dazu das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in seiner Pressemitteilung vom 9. September 2025: „Die den Sozialversicherungsrechengrößen 2026 zugrunde liegende Lohnentwicklung im Jahr 2024 (...) beträgt bundesweit 5,16 Prozent. Aufgrund der guten Lohnentwicklung im Jahr 2024 steigen alle Rechengrößen vergleichsweise stark.“

Und das sind die **geplanten Werte für das Jahr 2026:**

Rechengröße 2026	Vorauss. Wert pro Monat	Vorauss. Wert pro Jahr
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.955 EUR	47.460 EUR
Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) in der Kranken- und Pflegeversicherung (Versicherungspflichtgrenze)	6.450 EUR	77.400 EUR
Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Kranken- und Pflegeversicherung	5.812,50 EUR	69.750 EUR
Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	8.450 EUR	101.400 EUR
Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche Rentenversicherung	10.400 EUR	124.800 EUR

Die nächsten Schritte

Damit die Werte wie geplant am 1. Januar 2026 in Kraft treten können, müssen sie noch von der Bundesregierung und vom Bundesrat beschlossen werden. Hier können Sie sich über den Stand des Gesetzgebungsverfahrens auf dem Laufenden halten: [bmas.de](https://www.bmas.de).

Jetzt schon vormerken: TK-Jahreswechselportal ab November 2025

Natürlich bringen auch wir Sie diesen Jahreswechsel wieder auf den neuesten rechtlichen Stand: mit unserem Jahreswechselportal, Webinaren und Beratungsblättern. Mehr dazu ab November 2025 unter tk.de/jahreswechsel.

Quelle: BMAS

2. Mindestlohn 2026 und die Auswirkungen auf Minijobs und den Übergangsbereich

2026 soll der Mindestlohn steigen. Das hat auch Auswirkungen auf die Verdienstgrenzen für Minijobs und den Übergangsbereich.

Die Unabhängige Mindestlohnkommission berät sich alle zwei Jahre und schlägt dann der Bundesregierung die neuen Mindestlohnwerte vor. Dabei orientiert sich die Kommission an der Entwicklung der Tariflöhne in Deutschland. Die Bundesregierung prüft den Vorschlag und macht ihn in der Regel per Verordnung verbindlich.

Mehr dazu finden Sie in der Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter [bmas.de](https://www.bmas.de).

Am 27. Juni 2025 hat die Kommission beschlossen, dass der gesetzliche Mindestlohn ab 2026 in zwei Stufen erhöht werden soll:

- Ab 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro
- Ab 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro

Das wird auch Auswirkungen auf Minijobs und Jobs im Übergangsbereich haben, denn deren Verdienstgrenzen passen sich automatisch an den Mindestlohn an:

- Die Verdienstgrenze für **Minijobs** wird 2026 dann voraussichtlich bei 603 Euro pro Monat (2025: 556 Euro) liegen.
- Der **Übergangsbereich** (für sogenannte Midijobs) wird demnach 2026 voraussichtlich zwischen 603,01 Euro und 2.000 Euro liegen (2025: 556,01 Euro bis 2.000 Euro).

Übrigens: Wer weniger als den Mindestlohn zahlt, dem drohen nicht nur bis zu 500.000 Euro Bußgeld, sondern auch die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Was ist, wenn die Minijob-Grenze überschritten wird?

Wird die Minijob-Verdienstgrenze überschritten, handelt es sich nicht mehr um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Dabei gilt das sogenannte Entstehungsprinzip: Es kommt nicht auf die tatsächliche Zahlung an, sondern auf den Entgeltanspruch der Beschäftigten.

Liegt also eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor, müssen Arbeitgeber entsprechende Ummeldungen im Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) erstellen.

Mindestlohnrechner & Co.

Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) finden Sie Arbeitshilfen wie einen Mindestlohn-Rechner, Hinweise zur Arbeitszeiterfassung bei Minijobbern oder Infomaterialien für Arbeitgeber: [bmas.de](https://www.bmas.de).

Mehr zu Minijobs und Beschäftigungen im Übergangsbereich (Midijobs) finden Sie in unseren FAQ unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2042524.

Unser Online-Lexikon TK-Lex bietet Ihnen umfangreiche Informationen:

- Rechtliche Hintergründe und Überblick zum [Mindestlohn](#)
- Für Ihre Arbeitspraxis: [Minijobrechner](#)
- Übergangsbereich berechnen: [Midijobrechner \(ehemals Gleitzone](#)

Quelle: BMAS

3. **Nachträgliche Korrektur der Entgeltabrechnung: Wann Arbeitgeber Beiträge nachfordern dürfen**

Bei Betriebsprüfungen wird immer wieder festgestellt, dass Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden müssen. Allerdings ist der Einbehalt des Arbeitnehmeranteils nachträglich nur sehr begrenzt möglich.

Bei Betriebsprüfungen kann es dazu kommen, dass Sozialversicherungsbeiträge nicht oder zu wenig gezahlt wurden. Dies wiederum führt zu Beitragsnachforderungen. Nicht immer liegt dabei die gesamte Beitragslast beim Arbeitgeber. In begrenztem Umfang ist auch ein nachträglicher Einbehalt der Arbeitnehmeranteile möglich.

Für welche Zeiträume dürfen Arbeitnehmeranteile rückwirkend einbehalten werden?

Grundsätzlich können Arbeitgeber die Arbeitnehmeranteile für die letzten drei abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume nachträglich einbehalten. Wird also z. B. bei der Lohnabrechnung für den September festgestellt, dass zu wenig Beiträge entrichtet wurden, können mit der September-Abrechnung noch die Arbeitnehmeranteile für die Monate August, Juli und Juni einbehalten werden. Darüber hinaus ist der nachträgliche Einbehalt nur in sehr eng begrenztem Rahmen möglich.

In welchen Fällen dürfen auch länger zurückliegende Beiträge nachgefordert werden?

Das ist nur möglich, wenn die Beitragszahlung ohne Schuld des Arbeitgebers unterblieben ist, ein bloßes Versehen reicht nicht aus. Ein Arbeitgeberverschulden liegt bereits vor, wenn er sich bei der Beurteilung der Versicherungs- und Beitragspflicht nicht sicher ist und sich keine Auskunft von den Einzugsstellen holt. Kein Verschulden liegt dagegen vor, wenn er eine falsche Auskunft vom Versicherungsträger erhält oder wenn seine Beschäftigten falsche oder unvollständige Angaben - zum Beispiel im Personalfragebogen - machen und damit ihre Mitwirkungspflichten verletzen.

Was dürfen Arbeitgeber bei Verletzung der Mitwirkungspflichten nachfordern?

Bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung der Mitwirkungspflicht durch Beschäftigte besteht für den Arbeitgeber ein Rückforderungsrecht auch außerhalb der Entgeltabrechnung. Das ist selbst bei einem beendeten Beschäftigungsverhältnis noch zulässig.

Wie ist es, wenn Arbeitsentgelt nachgezahlt wird?

Wenn Arbeitsentgelt nachgezahlt werden muss, zum Beispiel weil eine tarifvertragliche Gehaltserhöhung rückwirkend greift, handelt sich nicht um unterbliebene Abzüge. Das gilt unabhängig davon, aus welchem Grund die Nachzahlung erfolgt. Für die zurückliegende Zeit wird der Beitrag so nachgezahlt, als wäre das erhöhte Arbeitsentgelt pünktlich ausgezahlt worden. Dabei können auch die Arbeitnehmeranteile so einbehalten werden, wie es bei rechtzeitiger Zahlung erfolgt wäre.

Gelten für Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer unterschiedliche Regelungen?

Ja, mehr dazu erfahren Sie in unserem Artikel: „Nachträgliche Korrektur der Entgeltabrechnung: Was Arbeitgeber beachten müssen“ unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2124136.

Weitere Informationen: Beitragsberechnung

- Alles Wichtige zur Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen finden Sie in unseren FAQ unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2028444.
- Einen kompakten Überblick über die Beitragsberechnung bietet Ihnen TK-Lex unter tk-lex.tk.de.
- Was Sie zum Beitragsnachweis wissen müssen, verrät Ihnen unser Beratungsblatt Beitragsnachweis unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2032950.

Quelle: TK-Lex

4. Betriebliche Gesundheitsförderung und Präventionskurse: Was steuer- und beitragsfrei ist - und was nicht

Wenn Sie als Arbeitgeber Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ergreifen oder ihren Beschäftigten dafür Zuschüsse zahlen, können Sie einen jährlichen Freibetrag nutzen. Unser großer Überblick erklärt, was Sie dabei beachten müssen.

Als Arbeitgeber können Sie Kosten und Gebühren für Präventionsmaßnahmen übernehmen oder bezuschussen - egal ob die Maßnahmen innerhalb oder außerhalb des Betriebs stattfinden.

Dabei gibt es einen Freibetrag, bis zu dem die Beteiligung steuer- und sozialabgabenfrei bleibt. Diese Bedingungen gelten:

- Bis zur **Höhe von 600 Euro** im Kalenderjahr sind Ihre Leistungen steuer- und beitragsfrei, sofern sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Eine Entgeltumwandlung oder Anrechnung auf den Arbeitslohn ist ausgeschlossen.
- Der Freibetrag gilt **pro Kalenderjahr und pro Arbeitnehmer**.
- Wird der Freibetrag überschritten, ist nur der **übersteigende Betrag** steuer- und beitragspflichtig.
- Bei einem **Arbeitgeberwechsel** oder einer **Mehrfachbeschäftigung** kann der Freibetrag **je Arbeitgeber** in Anspruch genommen werden.

Welche Gesundheitsangebote sind steuerfrei?

Steuerfrei bleiben grundsätzlich diese Varianten (§ 3 Nr. 34 EStG):

- **Leistungsangebote zur verhaltensbezogenen Prävention**, die von den Krankenkassen oder der "Zentrale Prüfstelle Prävention" zertifiziert sind (Präventionskurse)
- **Sonstige, nicht zertifizierungspflichtige** verhaltensbezogene Maßnahmen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einem betrieblichen Gesundheitsförderungsprozess, welche den Vorgaben des Leitfadens Prävention genügen.

Unser Tipp: Was das genau bedeutet, erklärt die **Umsetzungshilfe** des Bundesministeriums der Finanzen (BMF-Schreiben vom 20.04.2021, Az. IV C 5 - S 2342/20/10003 :003)

Sie geht dabei teilweise sogar begünstigend über den Gesetzeswortlaut hinaus. Das PDF können Sie hier herunterladen: [bundesgesundheitsministerium.de](https://www.bundesgesundheitsministerium.de).

Wie sieht es mit Sozialversicherungsbeiträgen aus? Müssen die berechnet werden?

Nein. Die Bewertung der Beitragspflicht von Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsförderung **folgt dem Steuerrecht**.

Somit stellen steuerfreie Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsförderung bis zu 600 Euro jährlich kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar und sind damit beitragsfrei.

Erbringen Arbeitgeber Leistungen zur Gesundheitsförderung im überwiegend betrieblichen Interesse, sind diese aufgrund der Steuerfreiheit auch bei Überschreiten des 600-Euro-Freibetrags beitragsfrei in der Sozialversicherung. Mehr zu diesen speziellen Leistungen finden Sie weiter unten.

Bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts werden steuerfreie Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsförderung nicht berücksichtigt.

Wie kann ich die Kosten abrechnen?

- Die Arbeitgeberleistungen fließen den Mitarbeitenden mit **Beginn der Maßnahme** zu.
- Grundsätzlich müssen Sie sie mit den **Endpreisen** (ggf. durch übliche Preisnachlässe gemindert) ansetzen.
- Wenn Ihre Beschäftigten **Zuzahlungen** leisten, müssen Sie diese **anrechnen**.
- Die Finanzverwaltung hat grundsätzlich keine Bedenken, wenn Sie Ihre Leistungen aus Vereinfachungsgründen mit Ihren **tatsächlichen Aufwendungen** bewerten.
- Die Kosten müssen Sie **zu gleichen Teilen** auf alle Mitarbeitenden, die an der Maßnahme teilnehmen, aufteilen.
- Außerdem müssen Sie die Teilnahme im Lohnkonto **dokumentieren**.

Für welche Präventionskurse gilt der Freibetrag?

Begünstigt werden zertifizierte Leistungen der individuellen verhaltensbezogenen Prävention, also in der Regel die sogenannten **Präventionskurse**, die über die Krankenkassen angeboten werden und meist **außerhalb des Unternehmens** stattfinden.

Die Zertifizierung erfolgt entweder durch eine Krankenkasse oder durch einen damit beauftragten Dritten: Dazu wurde die Kooperationsgemeinschaft gesetzlicher Krankenkassen zur Zertifizierung von Präventionskursen nach § 20 SGB V gegründet, die Zentrale Prüfstelle Prävention. Bei dieser Prüfstelle können Kursanbieter die Zertifizierung für ihre Kurse beantragen. Das Prüfsiegel wird in den vier Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung/Entspannung und Suchtmittelkonsum vergeben, sofern alle Prüfkriterien erfüllt sind.

Leistet der Arbeitgeber einen Zuschuss an die Krankenkasse, ist der auf den teilnehmenden Arbeitnehmer entfallene Zuschuss nach Maßgabe des § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei.

Wie weisen meine Beschäftigten ihre Teilnahme an so einer Maßnahme nach?

Für ihre Teilnahme erhalten die Mitarbeitenden eine **Teilnahmebescheinigung**, die von der Kursleitung unterschrieben wurde.

Wenn Ihre Mitarbeitenden in finanzielle Vorleistung getreten sind, kann eine **Arbeitgeberförderung** beantragt werden.

Falls die Krankenkasse bereits einen Zuschuss gezahlt hat oder ein solcher beantragt wurde, kann nur der **übersteigende Betrag** steuerfrei sein.

Das Zertifikat, die Teilnahmebescheinigung und gegebenenfalls ein Antrag auf Arbeitgeberförderung nehmen Sie als Arbeitgeber zu den **Lohnunterlagen**.

Was muss ich beachten, wenn ich Kurse für meine Mitarbeitenden ins Unternehmen hole?

Damit die Steuerbefreiung ebenfalls in Betracht kommt, muss die **eingekaufte Leistung zertifiziert** sein. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Leistung auf Veranlassung des Arbeitgebers zertifiziert wurde oder ob Sie Ihren Mitarbeitenden eine bereits zertifizierte Leistung anbieten.

Das müssen Sie beachten:

- Der beim Arbeitgeber durchgeführte Kurs muss mit dem zertifizierten Kurs **inhaltlich identisch** sein.
- Das Zertifikat muss auf den **Kursleiter** ausgestellt sein, der den Kurs bei Ihnen durchführt.
- Das Zertifikat muss bei Kursbeginn noch **gültig** sein.
- Das Zertifikat und die Teilnahmebescheinigung nehmen Sie als **Belege** zum Lohnkonto.

Gibt es Kurse, die nicht zertifiziert sind, aber trotzdem akzeptiert werden?

Wenn ein Arbeitgeber Präventionskurse einkauft, die nur für seine Beschäftigten erbracht werden, ist eine **Zertifizierung oftmals nicht möglich**. Mit der Folge, dass diese Kurse die gesetzlichen Voraussetzungen eigentlich nicht erfüllen. Trotzdem erlaubt der Verwaltungserlass **unter bestimmten Voraussetzungen** die Anwendung der **Steuerbefreiung**.

Eine dieser Bedingungen muss dafür zutreffen:

- Die Leistungen sind Bestandteil eines **betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses**, der nach § 20b SGB V bezuschusst wurde oder wird.
- Der **Kurs** genügt hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des § 20 SGB V. Außerdem wird er im Auftrag des Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte durchgeführt. Und er wird vom Leistungsanbieter nicht mit demselben Konzept auch für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung angeboten.

Der Kurs genügt den oben genannten Anforderungen, wenn er **inhaltlich** mit einem bereits zertifizierten und geprüften Kurskonzept eines Fachverbands oder einer anderen Organisation **identisch** ist. Der Kursleiter muss das von ihm genutzte zertifizierte Kurskonzept benennen und schriftlich bestätigen, dass der angebotene Präventionskurs entsprechend den vorgegebenen Stundenverlaufsplänen durchgeführt wird.

Zum **Nachweis** ihrer oder seiner Qualifikation muss die Kursleiterin oder der Kursleiter schriftlich versichern, dass die Qualifikation den Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Zertifizierung von Kursangeboten in der individuellen verhaltensbezogenen Prävention entspricht.

Die **Erklärung** der Kursleitung zum verwendeten Kurskonzept und zur Qualifikation nehmen Sie als Belege **zum Lohnkonto**.

Was ist mit weiteren betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen - sind die auch steuerfrei?

Neben den individuellen Präventionskursen gibt es verhaltensbezogene Interventionen, die Arbeitgeber im Rahmen der **betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)** erbringen können. Solche Maßnahmen können nicht zertifiziert werden. Dennoch fallen sie unter die Steuer- und Beitragsfreiheit, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen.

Welche BGF-Maßnahmen gehören dazu?

Betriebliche Gesundheitsförderung gilt als ein Prozess zum Aufbau und zur Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen im Betrieb.

Es werden Maßnahmen zur **gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung** sowie **verhaltensbezogene Maßnahmen** zur Unterstützung eines gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensstils entwickelt werden. Dazu zählen diese Angebote:

- Stressbewältigung und Ressourcenstärkung
- bewegungsförderliches Arbeiten (zum Beispiel "Bewegte Pause")
- gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag
- verhaltensbezogenen Suchtprävention im Betrieb

Die **Umsetzungshilfe** der Verwaltung enthält **zahlreiche Beispiele** zu den genannten Themen. All diese Leistungsangebote werden von dem Steuerfreibetrag erfasst.

Welche Voraussetzungen gelten bei diesen BGF-Maßnahmen?

Es handelt sich in der Regel um **Kurse oder Vorträge in Gruppen**. Die Leistungen müssen im Rahmen eines strukturierten innerbetrieblichen Prozesses erbracht werden, bei dem der Bedarf analysiert wird und bei dem auch die Beschäftigten, ihre Vertretungen und - sofern vorhanden - der Fachkräfte für Sicherheit und Gesundheit eingebunden werden.

Die Leistungen können auf dem **Betriebsgelände** oder in einer **geeigneten Einrichtung** (zum Beispiel Fitnessstudio, Sportverein, Praxisräume freiberuflicher Fachkräfte) außerhalb des Betriebsgeländes stattfinden.

Als Arbeitgeber nehmen Sie die Teilnahmebescheinigung als **Beleg zum Lohnkonto** sowie eine Erklärung, dass die Maßnahme nach den oben genannten Voraussetzungen umgesetzt wurde.

Wenn der Arbeitgeber bei der betrieblichen Gesundheitsförderung von einer gesetzlichen Krankenkasse unterstützt wird und die Leistung des Arbeitgebers Bestandteil dieser betrieblichen Gesundheitsförderung ist, kann anstelle der Erklärung des Arbeitgebers auch eine Bescheinigung der Krankenkasse über die erfolgte Unterstützung als Beleg zum Lohnkonto genommen werden.

Hinweis: Bei Vorträgen zum **Handlungsfeld "gesundheitlicher Arbeits- und Lebensstil"** genügt bereits eine **Anwesenheitsliste**, die vom Arbeitgeber geführt ist und aus der sich der wesentliche Inhalt des Vortrags ergibt.

Was fällt alles nicht unter die Steuer- und Beitragsfreiheit?

Die Umsetzungshilfe der Finanzverwaltung stellt auch klar, was alles **nicht** unter die Steuer- und Beitragsfreiheit fällt:

- Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen und Fitnessstudios (sie fallen auch nicht anteilig unter die Steuerbefreiung)
- Maßnahmen ausschließlich zum Erlernen einer Sportart
- Trainingsprogramme mit einseitigen körperlichen Belastungen (zum Beispiel Spinning)
- Massagen und physiotherapeutische Behandlungen
- Screening (Gesundheitsuntersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen)
- Maßnahmen von Anbietern, die ein wirtschaftliches Interesse am Verkauf von Begleitprodukten haben, wie zum Beispiel Diäten oder Nahrungsergänzungsmittel
- Maßnahmen, bei denen der Einsatz von Medikamenten zur Gewichtsabnahme, Formula-Diäten sowie extrem kalorienreduzierter Kost propagiert wird
- Aufwendungen für Arbeitsmittel, Sport- und Übungsgeräte, Einrichtungsgegenstände und bauliche Maßnahmen
- Zuschüsse zur Kantinenverpflegung, das gilt auch für die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe gesunder Mahlzeiten in einer Betriebskantine
- mit den Präventionsleistungen im Zusammenhang stehende Neben- oder Zusatzleistungen (zum Beispiel Verpflegungs-, Reise- und Unterkunftskosten)
- Eintrittsgelder in Schwimmbäder, Saunen und die Teilnahme an Tanzschulen

Gibt es betriebliche Maßnahmen, die keine geldwerten Vorteile bedeuten?

Ja, die gibt es: Aufwendungen zur Gesundheitsförderung aus **überwiegend eigenbetrieblichem Interesse** des Arbeitgebers sind kein Arbeitslohn. In diesen Fällen gilt nicht nur der Freibetrag von 600 Euro, sondern es liegt eine **generelle Steuerbefreiung** vor. Denn es handelt sich hierbei nicht um geldwerte Vorteile für die Arbeitnehmer.

Auch zu dieser Kategorie enthält die Umsetzungshilfe zahlreiche Anwendungsbeispiele. Zum überwiegend eigenbetrieblichen Interesse zählen unter anderem:

- Leistungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Bereitstellung von Aufenthalts- und Erholungsräumen, Duschanlagen)
- Aufwendungen für Sport- und Übungsgeräte, Einrichtungsgegenstände und bauliche Maßnahmen (zum Beispiel im betriebseigenen Fitnessraum)
- Leistungen zur Förderung von Mannschaftssportarten durch Zuschüsse, auch an Betriebssportgemeinschaften, oder die Bereitstellung einer Sporthalle oder eines Sportplatzes ohne Individualsportarten (zum Beispiel Tennis, Squash und Golf)
- Maßnahmen zur Vorbeugung spezifisch berufsbedingter Beeinträchtigungen der Gesundheit (durch medizinische Gutachten belegt)
- die Arbeitsplatzausstattung (zum Beispiel höhenverstellbarer Schreibtisch)
- zahlreiche Beratungsleistungen rund um die Gesundheit von Mitarbeitenden

- Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements
- die Gestellung beziehungsweise Bezuschussung einer Bildschirmarbeitsplatzbrille auf ärztliche Verordnung (ohne Rezept findet allerdings auch die Steuerbefreiung keine Anwendung)
- Aufwendungen für Gesundheits-Check-ups und Vorsorgeuntersuchungen, allerdings höchstens bis zu dem Betrag, den die gesetzliche Krankenkasse für diese Leistungen erstatten würde

Sie sind sich nicht sicher? Das Finanzamt klärt Einzelfälle

Damit Sie als Arbeitgeber über die in der Umsetzungshilfe genannten Fälle hinaus Rechtssicherheit und Haftungsfreiheit erreichen, können Sie sich bei Unsicherheit oder Zweifeln **an Ihr zuständiges Finanzamt** wenden.

Sind auch weitergehende Leistungen steuer- und beitragsfrei, zum Beispiel Unterkunft und Verpflegung?

Dazu gibt es ein **Urteil des Bundesfinanzhofs** von 2023: Unterkunfts- und Verpflegungsleistungen des Arbeitgebers, die mit den Präventionsleistungen im Zusammenhang stehen und die unentgeltlich oder vergünstigt sind, fallen in der Regel **nicht unter die Steuerfreiheit** nach § 3 Nr. 34 EStG (BFH-Urteil v. 23.11.2023 - Az. [VI R 24/21](#)).

Der BFH sieht sein Urteil ausdrücklich im Anschluss an die Umsetzungshilfe. Dort lehnt die Finanzverwaltung die Steuerbefreiung für Unterbringungs- und Verpflegungskosten ab.

Und wenn alles (Maßnahme, Unterbringung usw.) in einer Gesamtpauschale abgerechnet wird?

Sofern Leistungen für Gesundheitsmaßnahmen, Unterbringungs-, Verpflegungs- und Reisekosten mit einem pauschalen Gesamtbetrag in Rechnung gestellt werden, ist auch eine geschätzte Aufteilung des Gesamtrechnungsbetrags nicht zulässig.

Quelle: TK-Lex; BMF; BFH

5. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an

Die TK-Webinare bieten Ihnen einen schnellen Überblick über wichtige arbeitgeberrelevante Themen. Melden Sie sich einfach zu einem der Termine an und verfolgen Sie das Webinar an Ihrem PC oder mobil – natürlich kostenfrei.

Webinar „Homeoffice im Ausland“, 16. September 2025, 10 Uhr bis 12 Uhr

Arbeitgeber beschäftigen immer mehr Personal „remote“ im Ausland. Dies kann vor allem für Arbeitgeber attraktiv sein, die im anderen Staat keine Betriebsstätte oder Niederlassung haben und dennoch Personal vor Ort rekrutieren möchten. Allerdings sollten Sie sich zuvor mit den rechtlichen Rahmenbedingungen befassen. Denn es warten einige Hürden, insbesondere wenn der oder die Beschäftigte dauerhaft oder zumindest langfristig im Ausland arbeiten wird.

Der Rechtsanwalt Jan Peters erläutert wichtige Aspekte praxisgerecht und gibt dazu passende Handlungsempfehlungen.

Webinar „Social Recruiting - ein entscheidender Faktor im Kampf um die besten Talente?“, 25. September 2025, 10 Uhr bis 11 Uhr

Wussten Sie, dass sich 71 Prozent der TikTok-Nutzer bei einem Unternehmen bewerben würden, das sie auf der Plattform entdeckt haben? Dennoch setzt bisher nur ein kleiner Teil der Ausbildungsbetriebe gezielt Social-Media-Marketing im Azubi-Recruiting ein. Woran liegt das?

Das Webinar deckt typische Herausforderungen auf und sorgt für echte Aha-Momente, die Entscheidern neue Sicherheit und Klarheit schenken.

Webinar „Kurzarbeit“, 8. Oktober 2025, 14 Uhr bis 16 Uhr

Die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld wurde ab Januar 2025 auf 24 Monate verlängert. Das bietet Unternehmen Spielraum, um schwierige Phasen zu überbrücken und Mitarbeitende zu halten. Besonders interessant: Arbeitgeber können von zusätzlichen finanziellen Vorteilen profitieren, wenn sie die Zeit der Kurzarbeit für Weiterbildungsmaßnahmen nutzen.

Das Webinar liefert Ihnen fundierte Informationen zu den aktuellen Regelungen rund um das Kurzarbeitergeld und bietet praktische Impulse.

Anmeldung für alle Webinare

Alle Webinar-Termine, mehr Infos zu den Inhalten und natürlich die AnmeldeLinks finden Sie auf **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos.

Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen und -termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

Quelle: TK

6. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Grundlagen für die Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) - Teil 1 + 2"

Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe über den aktuellen Stand rund um das Thema Entgeltabrechnung informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Infos kompakt zusammen.

Grundlagen für die Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) - Teil 1

Es ist gar nicht so einfach, sich in der deutschen Sozialversicherung zurechtzufinden. Mit unserem Webinar wollen wir insbesondere denjenigen den Einstieg erleichtern, die sich neu mit der Entgeltabrechnung befassen.

Das Webinar startet mit einer kurzen historischen Betrachtung und einem groben Überblick und beleuchtet dann von Versicherungspflicht und -freiheit über Beitragsberechnung und Meldeverfahren bis hin zum Führen von Entgeltunterlagen das gesamte Spektrum. Dabei orientieren wir uns an den klassischen Aufgaben, die regelmäßig für die Personalverwaltung anfallen.

Grundlagen für die Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) - Teil 2

Im 2. Teil des Webinars dreht sich alles um die Sonderfälle bei der Entgeltabrechnung, wie zum Beispiel in Bezug auf den Jahreswechsel, bei Beschäftigungsunterbrechung, bei Ende einer

versicherungspflichtigen Beschäftigung, bei Sonderfällen der Beitragsberechnung, in der Entgeltfortzahlungsversicherung und bei Betriebsprüfungen.

Webinarmitschnitt ansehen

Die **Mediathek** mit zahlreichen Webinar-Mitschnitten finden Sie hier:

firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2134336

Das Webinarvideo (und viele weitere) finden Sie in der Rubrik "Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen und Meldungen".

Unser Tipp: Über die Unterteilung in Kapitel können Sie die gewünschten Themen direkt ansteuern.

Quelle: TK

7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für September und Oktober 2025 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

September 2025

- 10. September: Lohnsteueranmeldung August 2025
- 24. September: SV-Beitragsnachweis September 2025
- 26. September: Fälligkeit der SV-Beiträge September 2025

Oktober 2025

- 10. Oktober: Lohnsteueranmeldung 3. Quartal 2025
- 10. Oktober: Lohnsteueranmeldung September 2025
- 24. Oktober: SV-Beitragsnachweis Oktober 2025
- 28. Oktober: Fälligkeit der SV-Beiträge Oktober 2025

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

Alle Termine finden Sie auch in unserem elektronischen Kalender unter "Termine" auf tk-lex.tk.de.

Unser Tipp: Termine ,die für Sie besonders wichtig sind, können Sie sich **herunterladen** und in ihrem **persönlichen Kalender** anlegen.

Quelle: TK

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem **Firmenkundenportal** unter firmenkunden.tk.de.

Vertiefte Informationen, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie in unserem Online-Lexikon zur Sozialversicherung **TK-Lex** zusammengestellt unter tk-lex.tk.de.
