

Newsletter Firmenkunden

Oktober 2025

Aktuelles rund um den Job

Inhaltsverzeichnis

1. Die geplanten Sachbezugswerte 2026	2
2. Wie geht es 2026 mit dem Kinderkrankengeld weiter?	3
3. Anschlussverbot soll aufgehoben werden: Rentner leichter weiterbeschäftigen	5
4. Kurzfristige Beschäftigungen in der Landwirtschaft: Zeitgrenzen sollen 2026 erhöht werden	6
5. Beschäftigte mit Schwerbehinderung: Anspruch auf Zusatzurlaub	7
6. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung (bAV)"	9
7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	10

Sehr geehrte Damen und Herren,

so langsam nimmt der bevorstehende Jahreswechsel Fahrt auf. Es weitere geplante rechtliche Änderungen bekannt gegeben: Dazu gehören die Sachbezugswerte 2026, die befristete Weiterbeschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern sowie eine Erleichterung bei kurzfristigen Beschäftigungen in der Landwirtschaft.

Außerdem wichtig: Auch 2026 wird es wieder einen erhöhten Anspruch auf Kinderkrankengeld geben. Wir fassen die Regelungen zusammen.

Und weil diese rechtliche Regelung viele interessiert, nehmen wir sie noch einmal in den Newsletter auf: Für Beschäftigte mit Schwerbehinderungen gelten besondere Urlaubsansprüche. Wir erklären, was Arbeitgeber dabei beachten müssen.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Die geplanten Sachbezugswerte 2026

Der Referentenentwurf zur 16. Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung liegt vor: Er enthält die geplanten Sachbezugswerte für das Jahr 2026.

Jedes Jahr werden die Sachbezugswerte an den Verbraucherpreisindex angepasst. Die geplanten Werte sollen ab 1. Januar 2026 gelten, da dann auch die geänderte Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) in Kraft treten soll.

Für 2026 sind nach aktuellem Stand diese Werte geplant:

Verpflegung

Der Monatswert ab 1. Januar 2026 soll 345 Euro betragen.

Für verbilligte oder unentgeltliche Mahlzeiten würden dann 2026 diese Beträge gelten:

- **Frühstück:** 2,37 Euro kalendertäglich; 71,10 Euro monatlich
- **Mittag- oder Abendessen:** 4,57 Euro kalendertäglich; 137,10 Euro monatlich
- **Kalendertäglicher Gesamtwert:** 11,50 Euro
- **Monatlicher Gesamtwert:** 345 Euro

Unterkunft und Miete

- Der geplante **Monatswert** für 2026 liegt bei 285 Euro.
- Pro **Kalendertag** wären das 9,50 Euro.

Gemäß Sozialversicherungsentgeltverordnung kann der Wert der Unterkunft auch mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, wenn der Tabellenwert nach Lage des Einzelfalls unbillig wäre (**§ 2 Abs. 3 SvEV**).

Jährliche Anpassung der Sachbezugswerte - Änderung der SvEV

Die Sachbezugswerte werden jährlich durch eine Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) angepasst, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erlassen wird.

Der **Referentenentwurf für die 16. Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) für das Jahr 2026** steht unter bmas.de zur Verfügung. Dort können Sie auch über den aktuellen Stand des Gesetzgebungsverfahrens informieren.

Sachbezugswerte für 2025

- In unserer **Übersicht** finden Sie die Sachbezugswerte für **2025** unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2181814**.
- Hier finden Sie die für das Jahr 2025 geltende **15. Verordnung zur Änderung der SvEV**.

Quelle: TK; BMAS

2. Wie geht es 2026 mit dem Kinderkrankengeld weiter?

Für das Jahr 2025 gilt ein erhöhter Anspruch: Das Kinderkrankengeld kann länger bezogen werden als regulär festgelegt. Diese Regelung würde eigentlich bis Ende 2025 auslaufen - wie geht es 2026 damit weiter?

Berufstätige Eltern können sich von der Arbeit freistellen lassen, wenn ihr Kind erkrankt und Betreuung braucht. Sind die Eltern gesetzlich versichert, können sie für diese Zeit Kinderkrankengeld beziehen. Seit 1. Januar 2024 wurde die Anspruchsdauer auf Kinderkrankengeld erhöht. Und es wurde festgelegt, wie Eltern die dafür nötige Bescheinigung bekommen können. Wie geht es 2026 weiter?

Regelung läuft weiter: Anspruchstage auch 2026 erhöht

Diese Regelung wird auch **2026 weitergeführt**: Mit dem "Gesetz zur Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege", das im August 2025 vom Bundeskabinett beschlossen wurde, gelten für Eltern in den Jahren 2025 und 2026 diese Ansprüche:

- **Elternteile** können pro Jahr und pro Kind **15 Kinderkrankengeldtage** beziehen (statt regulär 10).
- **Alleinerziehende** erhalten pro Kind und Jahr **30 Arbeitstage** (statt 20).
- Bei mehreren Kindern steigt die **Gesamtzahl** der Anspruchstage **pro Elternteil** und pro Jahr auf **35 Arbeitstage** (statt 25).
- Für **Alleinerziehende** mit mehreren Kindern steigt die Gesamtzahl auf insgesamt **70 Arbeitstage** pro Jahr (statt 50).

Mehr über das „Gesetz zur Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege“ finden Sie zum Beispiel beim Bundesgesundheitsministerium: bundesgesundheitsministerium.de.

Kinderkrankengeld auch bei stationärer Mitaufnahme

Das Pflegestudiumstärkungsgesetz sieht außerdem vor, dass Eltern ebenfalls Anspruch auf Kinderkrankengeld haben, wenn sie zusammen **mit dem erkrankten Kind stationär aufgenommen** werden.

Dann besteht so lange Anspruch auf Kinderkrankengeld, wie die Mitaufnahme dauert. Es ist **keine Höchstanspruchsdauer** vorgesehen. Diese Tage werden auch nicht auf die eigentlichen Kinderkrankengeldtage angerechnet.

Allerdings besteht der Anspruch nur, wenn die Mitaufnahme medizinisch notwendig ist und das **Kind unter 12 Jahre** alt oder wenn es eine Behinderung hat und auf Hilfe angewiesen ist. Die stationäre Einrichtung würde dem Elternteil dann bescheinigen, dass die Mitaufnahme aus medizinischen Gründen erfolgt ist und wie lange sie dauert.

Ist das Kind erst **maximal 8 Jahre** alt, geht man immer davon aus, dass die **Mitaufnahme medizinisch notwendig** ist. In dem Fall würde nur die Dauer bescheinigt.

Mehr zum Pflegestudiumstärkungsgesetz finden Sie unter anderem beim Bundesgesundheitsministerium unter bundesgesundheitsministerium.de.

Was ist, wenn mehrere Kinderkrankengeldansprüche gleichzeitig entstehen?

In manchen Fällen kann es sein, dass gleich mehrere Ansprüche auf Kinderkrankengeld zeitgleich entstehen.

Zum Beispiel bei einer stationären Mitaufnahme aufgrund des Alters parallel zur Betreuung eines schwersterkrankten Kindes oder zur stationären Begleitung von Kindern mit Behinderung.

Wenn so etwas zutrifft, kann **nur ein Anspruch** realisiert werden. Eltern haben dann das Wahlrecht.

Kann die "Kindkrankschreibung" auch per Telefon erfolgen?

Ja, das ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Wenn das Kind Betreuung benötigt, weil es krank wird, können beschäftigte Eltern schon seit dem Dezember 2023 eine sogenannte **telefonische Kindkrankmeldung** bekommen.

Sie können also die ärztliche Bescheinigung, die sie für den Bezug von Kinderkrankengeld brauchen, auch per Telefon bekommen. Sie müssen dafür nicht mehr mit dem Kind die Kinderarztpraxis aufsuchen.

Wichtig zu wissen: Es besteht **kein rechtlicher Anspruch** auf die telefonische Krankschreibung.

Diese Bedingungen müssen erfüllt sein, damit eine telefonische Krankschreibung möglich wird (die Entscheidung trifft jedoch immer der Arzt/die Ärztin):

- Das erkrankte Kind ist der Arztpraxis bereits **persönlich bekannt**.
- Die Krankschreibung per Telefon ist **medizinisch vertretbar**. Die Entscheidung trifft der behandelnde Arzt bzw. die behandelnde Ärztin.
- Die Bescheinigung gilt für **maximal 5 Kalendertage**.

Wie erhalten Eltern dann die Bescheinigung, die sie für den Bezug von Kinderkrankengeld brauchen?

Die Arztpraxis schickt die **Bescheinigung per Post an die Eltern**. Sie enthält die ärztliche Angabe zur Betreuung des erkrankten Kindes und außerdem Datenfelder, die von den Eltern ausgefüllt werden müssen. So dient die Bescheinigung als Antrag auf Kinderkrankengeld.

Wie lange gibt es die Möglichkeit der telefonischen Kinderkrankschreibung?

Die Regelung wurde zunächst befristet eingeführt. Seit 1. Juli 2024 gilt sie nun dauerhaft.

Was gilt grundsätzlich - dürfen meine Mitarbeitenden der Arbeit fernbleiben, wenn ihr Kind erkrankt?

Ja, wenn das Kind erkrankt, dürfen Eltern der Arbeit fernbleiben. Als Arbeitgeber sind Sie sogar zur **Freistellung der Mitarbeitenden verpflichtet**, wenn deren krankes Kind Betreuung benötigt.

Diesen Anspruch können Sie weder durch arbeits- noch durch tarifvertragliche Regelungen ausschließen.

Wichtig zu wissen: Dies gilt unabhängig davon, ob Sie das Entgelt fortzahlen oder die Krankenkasse mit Krankengeld einspringt.

Mehr zum Kinderkrankengeld

- Die Regelungen zum **Kinderkrankengeld** haben wir in unserer Fragensammlung für Sie aufbereitet: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2042846**.
- Einen umfassenden **rechtlichen Überblick** über das Kinderkrankengeld finden Sie bei TK-Lex unter tk-lex.tk.de.

Quelle: TK-Lex; Deutscher Bundestag; BMG; Kassenärztliche Bundesvereinigung

3. Anschlussverbot soll aufgehoben werden: Rentner leichter weiterbeschäftigen

Das sogenannte Rentenpaket 2025 enthält Neuregelungen rund um die Rente. Wichtig für Arbeitgeber: Eine Regelung betrifft das Anschlussverbot. Dadurch soll die befristete Weiterbeschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern beim vorherigen Arbeitgeber erleichtert werden.

Das Gesetzvorhaben heißt korrekt „Gesetzentwurf zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten“ und enthält diverse Regelungen zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur Gleichstellung von Kindererziehungszeiten.

Darüber hinaus enthält es die geplante Aufhebung des Anschlussverbots. So soll es für Arbeitgeber künftig leichter werden, ältere Beschäftigte über den Renteneintritt hinaus im Unternehmen zu halten.

Denn nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist dies aktuell nicht so einfach möglich: Wenn jemand bei einem Arbeitgeber beschäftigt war, kann der Arbeitgeber diese Person nicht einfach erneut befristet einstellen. Zumindest nicht ohne sachlichen Grund.

Sachgrundlose Befristung – was gilt laut Gesetz?

Grundsätzlich gilt: Nach § 14 Abs. 2 TzBfG kann ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag für die Dauer von bis zu 2 Jahren ohne sachlichen Grund befristen. Innerhalb dieses 2-Jahres-Zeitraums darf er den befristeten Arbeitsvertrag maximal dreimal verlängern.

Per Tarifverträge können abweichende Regelungen zur Anzahl der Verlängerungen oder zur Höchstdauer der Befristung festgelegt werden.

Eine sachgrundlose Befristung ist grundsätzlich nur bei Neueinstellungen erlaubt. Damit ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ausgeschlossen, wenn die beschäftigte Person schon einmal bei demselben Arbeitgeber unbefristet oder befristet beschäftigt war.

Dieses sogenannte Anschlussverbot ist nach einem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts verfassungskonform (BVerfG, Beschluss v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) und dient dem Schutz der Beschäftigten.

Was bedeutet das für Arbeitgeber?

Für Arbeitgeber bedeutet das aktuell: Sie können Rentner nur sachgrundlos befristet einstellen, wenn diese bisher nicht im Unternehmen gearbeitet haben.

Wenn sie ihre Beschäftigten über den Renteneintritt hinaus bei sich behalten wollen, müssen sie diese entweder mit Sachgrund befristen oder unbefristet beschäftigen. Eine sachgrundlose befristete Weiterbeschäftigung ist nicht erlaubt.

Wieso soll das Anschlussverbot ab Renteneintritt aufgehoben werden?

Mit der Neuregelung sollen Anreize geschaffen werden, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Arbeitgeber sollen – neben den schon bestehenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten – zukünftig auch die Möglichkeit bekommen, ältere Beschäftigte über eine sachgrundlose Befristung im Unternehmen zu halten.

Wann soll das Gesetzpaket in Kraft treten?

Der „Gesetzentwurf zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten“ wurde im Bundeskabinett beschlossen. Das Gesetzgebungsverfahren soll noch 2025 abgeschlossen sein, damit das Gesetzpaket ab 2026 in Kraft treten kann.

Über den aktuellen Stand des **Gesetzgebungsverfahrens** können Sie sich hier informieren:
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

4. Kurzfristige Beschäftigungen in der Landwirtschaft: Zeitgrenzen sollen 2026 erhöht werden

Das geplante SGB VI-Anpassungsgesetz enthält diverse Neuregelungen. Unter anderem soll es die berufliche Teilhabe verbessern und enthält Maßnahmen, die zur Digitalisierung und zum Bürokratieabbau beitragen sollen. Eine weitere wichtige Regelung betrifft kurzfristige Beschäftigungen in der Landwirtschaft: Die Zeitgrenzen für diese Beschäftigungsart sollen künftig ausgeweitet werden.

Aktuell gilt für alle kurzfristigen Beschäftigungen: Sie sind von vornherein auf drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet. Außerdem dürfen sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden, müssen also für die beschäftigten Personen von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung sein.

Handelt es sich um eine kurzfristige Beschäftigung, ist sie "sozialversicherungsfrei" - das heißt, es fallen keine Sozialversicherungsbeiträge für sie an.

Anpassung für landwirtschaftliche Betriebe geplant

Laut Gesetzentwurf sollen die Zeitgrenzen für Saisonarbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben ausgeweitet werden:

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt dann auch noch vor, wenn sie auf **15 Wochen oder 90 Arbeitstage** befristet ist.

Dafür soll § 8 Nr. 2 SGB IV entsprechend geändert werden.

Die Änderung soll zum 1. Januar 2026 in Kraft treten.

Aktueller Stand des Gesetzgebungsverfahrens: Auf der Seite des Bundesministerium für Arbeit und Soziales können Sie sich über den aktuellen Stand des Gesetzgebungsverfahrens informieren: bmas.de.

Alles Wichtige zur Saisonarbeit

In unseren **Beratungsblättern** finden Sie alle wichtigen Infos zu kurzfristigen Beschäftigungen, Minijobs und Beschäftigungen im Übergangsbereich - kompakt zusammengefasst:

- Beratungsblatt Saisonarbeitskräfte: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2107554**
- Beratungsblatt Geringfügige Beschäftigungen: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2031418**
- Beratungsblatt Beschäftigungen im Übergangs-/Midijobbereich: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2031420**

Und wenn Sie sich ausführlich informieren möchten, finden Sie **Webinar-Mitschnitte** in unserer großen Mediathek unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2147116**.

Quelle: BMAS

5. Beschäftigte mit Schwerbehinderung: Anspruch auf Zusatzurlaub

Für Mitarbeitende, die eine Schwerbehinderung haben, gelten besondere rechtliche Regelungen. Dazu gehört auch der Urlaubsanspruch. Wir fassen zusammen, was für Arbeitgeber wichtig ist.

Schwerbehinderte Arbeitnehmende stehen unter einem besonderen rechtlichen Schutz. Dazu gehört auch der Urlaub: Neben dem üblichen Jahresurlaub, der ihnen wie allen Beschäftigten zusteht, haben sie außerdem einen zusätzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Was den Urlaubsverfall oder die Übertragbarkeit angeht, gelten die üblichen Regelungen des Urlaubsrechts. Ausnahmen gibt es nur, wenn die Schwerbehinderung rückwirkend anerkannt wurde.

Welcher Grad der Behinderung muss vorliegen?

Nur wenn bei ihnen eine Schwerbehinderung vorliegt, haben Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX.

Als Schwerbehinderung gilt eine körperliche, geistige oder seelische Beeinträchtigung mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50.

Liegt der Grad der Behinderung darunter, hat die Person grundsätzlich keinen Anspruch auf Zusatzurlaub. Dies gilt auch, wenn die Person eine Gleichstellung im Sinne von § 2 Abs. 3 SGB IX erhalten hat.

Ab wann besteht der Anspruch?

Er entsteht ab dem Zeitpunkt, ab dem das Versorgungsamt die Schwerbehinderteneigenschaft feststellt. Dies ist grundsätzlich rückwirkend der Zeitpunkt der Antragstellung.

Wie viele Urlaubstage umfasst der Zusatzurlaub?

Der Urlaubsanspruch beträgt in der Regel fünf zusätzliche Urlaubstage im Jahr bei einer Fünftagewoche, soweit nicht tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen einen längeren Zusatzurlaub für Schwerbehinderte vorsehen.

Bei einer Sechstagewoche erhöht sich der Zusatzurlaub auf sechs Arbeitstage, bei einer Viertagewoche verringert er sich entsprechend auf vier Arbeitstage.

Was gilt bei Teilzeitarbeit?

Bei einer Teilzeitarbeitsbeschäftigung ist die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage maßgeblich für die Dauer des Zusatzurlaubs.

Schwerbehinderung besteht nicht das ganze Jahr über: Wie wird der Zusatzurlaub berechnet?

Wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht das gesamte Kalenderjahr über besteht, wird der Zusatzurlaub anteilig berechnet:

Für jeden vollen Monat der Schwerbehinderteneigenschaft besteht der Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs (§ 208 Abs. 2 SGB IX). Dabei werden Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufgerundet.

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt, hat die Person ebenfalls für jeden vollen Monat, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft besteht, einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs.

Das gilt jedoch nicht für das Vorjahr: Der Zusatzurlaub aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr kann nicht beansprucht werden.

Mit einer Ausnahme: Die betroffene Person hat ihren Anspruch bereits im vorherigen Jahr - also während des Feststellungsverfahrens - beim Arbeitgeber ausdrücklich geltend gemacht.

Kann der Zusatzurlaub ins nächste Jahr übertragen werden?

Für die Übertragung des Zusatzurlaubs ins nächste Kalenderjahr und damit auch für den Urlaubsverfall gelten die üblichen urlaubsrechtlichen Regelungen.

Beschäftigte mit Anspruch auf Zusatzurlaub müssen diesen rechtzeitig vor Jahresende beim Arbeitgeber geltend machen. Dafür ist es sinnvoll, ihn schriftlich und unter Vorlage des Schwerbehindertenausweises zu beantragen.

Wann verfällt der Zusatzurlaub?

Der Verfall von Urlaubsansprüchen ist in § 7 Abs. 3 BURLG geregelt: Grundsätzlich verfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub nur dann, wenn der Arbeitgeber die betroffenen Beschäftigten zuvor rechtzeitig darauf hingewiesen hat, den Urlaub zu nehmen. Sofern der Urlaub verfällt, erfolgt dies mit Ablauf des Urlaubsjahrs oder eines zulässigen Übertragungszeitraums.

Das gilt allerdings nicht, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderung seiner Beschäftigten hat und wenn die Schwerbehinderung nicht offenkundig ist. In so einem Fall verfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub mit Ablauf des Urlaubsjahrs oder des Übertragungszeitraums, auch wenn der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nicht nachgekommen ist.

Weitere Informationen zum Thema Schwerbehinderung

- Einen Überblick über die **rechtlichen Regelungen** bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung finden Sie bei TK-Lex unter tk-lex.tk.de.
- Informationen zu Teilhabe und Inklusion finden Sie beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter bmas.de.
- Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) fungieren als Lotsen und unterstützen Unternehmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Mehr dazu finden Sie bei der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e.V. unter bih.de.

Quelle: TK-Lex; BMAS; BIH

6. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung (bAV)"

Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe über die Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Punkte kompakt zusammen.

Die betriebliche Altersversorgung zählt sicherlich zu den anspruchsvollsten und dynamischsten Themen im Personalbereich. In unserem Webinar können Sie sich mit den Grundzügen der bAV vertraut machen.

In kompakter Form erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Regelungen im Arbeits- und Versicherungsrecht sowie über die Besonderheiten im Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Und darum geht es:

- Kompaktübersicht zu Haftung und Risiken für den Arbeitgeber
- Darstellung der Rechtsansprüche des Arbeitnehmers auf eine bAV
- Portabilitätsansprüche und -möglichkeiten
- Übersichtliche Darstellung der fünf Durchführungswege (DFW)
- Besonderheiten im Steuer- und Sozialversicherungsrecht (Gegenüberstellung Anspars- und Leistungsphase)

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 "Betriebliche Altersversorgung und Beschäftigung von Rentnern".

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

Quelle: TK

7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

Nicht vergessen: Die regelmäßigen Abgabetermine für die folgenden Monate in der Lohn- und Gehaltsabrechnung.

November 2025

- 10. November: Lohnsteueranmeldung Oktober 2025
- 24. November: SV-Beitragsnachweis November 2025
- 26. November: Fälligkeit der SV-Beiträge November 2025

Dezember 2025

- 10. Dezember: Lohnsteueranmeldung November 2025
- 19. Dezember: SV-Beitragsnachweis Dezember 2025
- 23. Dezember: Fälligkeit der SV-Beiträge Dezember 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.
