

Newsletter für Arbeitgeber

November 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Ab 2026: Neuerungen im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen	2
2. SEPA-Überweisungen: Empfängernamen genau prüfen	4
3. Unbedenklichkeitsbescheinigung digital beantragen - Änderungen ab Juli 2026	5
4. Beitragsnachweise: Wegfall der Rechtskreistrennung ab 2026	7
5. Wer hat Anspruch auf Weihnachtsgeld?	8
6. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	9
7. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Jahresarbeitsentgelt korrekt berechnen"	10
8. Ideenwettbewerb 49gewinnt: Kleine Gesundheitsideen zeigen große Wirkung	11
9. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	11

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit dem 1. November 2025 ist es wieder online: unser großes Jahreswechselportal für Arbeitgeber. Mit allen wichtigen Änderungen in den Rechenwerten, bei den Meldeverfahren, bei Minijobs, Mindestlohn und mit vielen weiteren gesetzlichen Anpassungen.

In diesem Newsletter finden Sie wichtige Infos zum Datenaustausch Entgeltersatzleistungen, zu Beitragsnachweisen und zur Unbedenklichkeitsbescheinigung.

Außerdem informieren wir noch einmal über die SEPA-Prüfung seit Oktober und geben einen Überblick, wie es mit dem Anspruch auf Weihnachtsgeld aussieht.

Wir wünschen Ihnen einen schönen Herbst und einen guten Einstieg in den Jahreswechsel!

Freundliche Grüße

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Ab 2026: Neuerungen im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen

Beim Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL) werden zum Jahreswechsel 2025/2026 einige Anpassungen und Ergänzungen vorgenommen. Hier finden Sie mehr dazu.

Entgeltbescheinigung ab dem ersten Arbeitstag

Bisher war es ausgeschlossen, Entgeltbescheinigungen wegen einer Arbeitsunfähigkeit (AU) oder wegen des Beginns einer Schutzfrist ab dem ersten Arbeitstag elektronisch zu übermitteln.

Das wird ab 2026 möglich sein. Für die manuelle Übermittlung können Sie dann eine Ausfüllhilfe wie das SV-Meldeportal nutzen, da für Bescheinigungen ab dem ersten Arbeitstag noch keine abgerechneten Entgeltdata im Entgeltabrechnungssystem vorliegen.

Rechtskreistrennung in Entgeltbescheinigung fällt weg

Das ist neu ab 2026:

Ab dem 1. Januar 2026 entfällt im DTA EEL die Angabe des Rechtskreises bei diesen Meldegründen:

- 11 = Entgeltbescheinigung RV bei Übergangsgeld, Leistungen zur medizinischen Rehabilitation
- 12 = Entgeltbescheinigung RV bei Übergangsgeld, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- 31 = Entgeltbescheinigung BA-Übergangsgeld

Wichtig: Den Rechtskreis geben Sie nur an, wenn Sie Entgeltabrechnungszeiträume bis Dezember 2024 bescheinigen.

Warum ist das Feld Rechtskreis trotzdem weiterhin vorhanden?

Das liegt an der Verjährung: Da Leistungsansprüche von Versicherten erst 4 Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres verjähren, in dem sie entstanden sind, muss die Angabe des Rechtskreises im Rahmen des DTA EEL für Fälle bis einschließlich 31. Dezember 2024 auch weiterhin möglich sein. Nach dem 31. Dezember 2028 dürften die letzten Ansprüche verjährt sein.

Stornierungen

Das ist neu ab 2026:

Wenn Sie eine bereits abgesetzte Meldung stornieren müssen, verwenden Sie dafür ab 1. Januar 2026 den Datensatz Leistungswesen (DSLW) mit dem neuen Abgabegrund "88" und dem "Datenbaustein Stornierungsdaten".

Wann müssen Meldungen storniert werden?

Meldungen des Arbeitgebers oder der Sozialversicherungsträger (SV-Träger) werden storniert, wenn sie

- nicht abzugeben waren,
- an einen unzuständigen Arbeitgeber oder SV-Träger ergangen sind oder
- unzutreffende Angaben enthielten.

Wie schnell müssen Meldungen storniert werden?

Die Datensätze müssen unverzüglich zu dem Zeitpunkt storniert werden, an dem die Datensätze als fehlerhaft erkannt wurden.

Außerdem gilt der Grundsatz: Stornierungen und Neumeldungen führen Sie aus, wenn Ihnen die Krankenkasse den Meldegrund "66 - falscher Abgabegrund" übermittelt.

Was ist, wenn sich Entgeltdaten rückwirkend ändern?

Ändern sich Entgeltdaten nachträglich, die zum Zeitpunkt der Meldung korrekt waren (zum Beispiel durch rückwirkende Tariferhöhungen), so dürfen diese Änderungen grundsätzlich nicht automatisiert zu einer Stornierung und Neuabgabe der Mitteilung führen.

Müssen auch alte Meldungen storniert werden?

Nein, Sie müssen Meldungen nur im Rahmen der Verjährungsfristen stornieren. Ist die Verjährungsfrist von 4 Jahren überschritten, ist keine Stornierung und Neumeldung mehr notwendig.

Die EEL wurde nicht geleistet - trotzdem Stornierung nötig?

Hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer keine Entgeltersatzleistung in Anspruch genommen, müssen Sie die abgegebene Meldung nicht stornieren.

Ende der Entgeltersatzleistung wird aktiv übermittelt

Das ist neu ab 2026:

Ab dem 1. Januar 2026 wird das Ende der Entgeltersatzleistung mit dem Meldegrund "62" (Ende der Entgeltersatzleistung) aktiv übermittelt. Die Übermittlung läuft unabhängig vom Leistungsträger und gilt damit auch für Krankengeld, Kinderkrankengeld, Mutterschaftsgeld usw. So können Arbeitgeber insbesondere bei Krankengeld auf den Abruf von eAU-Daten verzichten.

Können Arbeitgeber weiterhin das Ende der EEL abrufen?

Ja, als Arbeitgeber können Sie weiterhin das Ende der EEL aktiv abrufen (Meldegrund "42"). Das ist zum Beispiel sinnvoll, wenn Sie keine Antwort vom Leistungsträger erhalten, kein Leistungsanspruch besteht oder fehlende Mitwirkung vorliegt.

Neuer Rückmeldegrund: Unzuständige Krankenkasse/unbekannte Person

Ein SV-Träger meldet die neue Rückmeldung "67 - Unzuständige Krankenkasse/unbekannte Person" an den Arbeitgeber zurück, wenn ihm die Person nicht bekannt ist.

Die Krankenkasse verwendet den Meldegrund außerdem, wenn sie nicht zuständig ist. Das ist der Fall,

- wenn für den Leistungszeitraum keine Mitgliedschaft oder Versicherung bestand oder besteht
- und wenn bereits eine Information über den Krankenkassenwechsel oder über eine Beendigung wegen einer privaten Versicherung oder wegen des Verzugs ins Ausland vorliegt.

Liegt der Krankenkasse keine der genannten Informationen vor, erfolgt die Rückmeldung erst nach abschließender Prüfung des Versicherungsfalles.

Weitere Anpassungen

Darüber hinaus werden technische Anpassungen durchgeführt:

- Erforderliche Anpassungen aufgrund Änderungen bei Fehlgeburten im Mutterschutzrecht
- Abgabe einer Bescheinigung zur Berechnung von Mutterschaftsgeld bei gesetzlich versicherten geringfügig Beschäftigten
- Ergänzung, da § 45 Absatz 1a SGB V einen neuen Anspruch auf Freistellung bei stationärer Mitaufnahme vorsieht
- Einführung einer neuen Datensatz-ID in Form einer UUID; Einführung einer Referenz-ID für Rückmeldungen sowie einer Datensatz-ID Ursprungsmeldung bei Stornierungen.

Quelle: TK

2. SEPA-Überweisungen: Empfängernamen genau prüfen

Wenn Sie als Arbeitgeber Überweisungen an die TK vornehmen, müssen Sie seit Oktober 2025 insbesondere auf den richtigen Empfängernamen achten. Hier finden Sie weitere Infos.

Bei SEPA-Überweisungen geben Sie nicht nur die IBAN (internationale Kontonummer) und die BIC (internationale Bankleitzahl) an, sondern auch den Empfängernamen. Bisher wurde der Empfängername von den Banken nicht geprüft.

Seit 5. Oktober 2025 ist dies anders: Seitdem gelten neue gesetzliche Regelungen, nach denen die Banken einen Namensabgleich im elektronischen Zahlungsverkehr durchführen müssen. So sollen Überweisungen sicherer werden. Und so läuft das Verfahren jetzt ab:

- Der Name im Feld Zahlungsempfänger wird mit dem Namen abgeglichen, der für die IBAN des Kontoinhabers hinterlegt ist.
- Stimmt der Name des Zahlungsempfängers nicht mit dem Kontoinhaber der IBAN überein, wird die Überweisung nicht automatisch ausgeführt.
- Der Absender wird darüber informiert und kann die Angaben korrigieren und die Überweisung ausführen.

Hinweis: Unternehmen sollten ihre Stammdaten und Rechnungsstellung überprüfen, um sicherzustellen, dass die Empfängerdaten korrekt sind.

Überweisungen an die TK: Empfängernamen richtig angeben

Hinweise für Ihre Beitragsüberweisungen an die TK: Die TK führt verschiedene Konten bei unterschiedlichen Banken.

Wenn Sie eines dieser Konten für eine Überweisung an uns verwenden, lautet der **Empfängername immer "Techniker Krankenkasse"**. Bitte geben Sie diesen Namen an und nicht etwa "TK" oder "Die Techniker".

Hier finden Sie eine Übersicht über unsere Bankverbindungen:

- **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2029284**

Fälligkeiten: Wann müssen Ihre Beitragszahlungen bei uns sein?

Hier finden Sie eine Übersicht über die Fälligkeiten 2025 und 2026:

- [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031324](#)

SEPA-Lastschriftmandat erteilen

Wir machen Ihnen die Beitragszahlung so einfach wie möglich: Lassen Sie die Beiträge direkt von Ihrem Konto abbuchen. Erteilen Sie Ihr SEPA-Lastschriftmandat bequem über Ihr Lohnabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal. Weitere Infos finden Sie unter [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031320](#).

Quelle: TK

3. Unbedenklichkeitsbescheinigung digital beantragen - Änderungen ab Juli 2026

Wenn Arbeitgeber Unbedenklichkeitsbescheinigungen brauchen, fordern sie diese über das Meldeverfahren an. Im Sommer 2026 sollen dabei einige Änderungen greifen.

Seit 2024 gilt: Als Arbeitgeber fordern Sie Unbedenklichkeitsbescheinigungen elektronisch an (§ 108b SGB IV). Das heißt, Sie beantragen die Unbedenklichkeitsbescheinigungen entweder über ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder eine Ausfüllhilfe wie das SV-Meldeportal bei der jeweiligen Einzugsstelle. In den meisten Fällen ist das die Krankenkasse. Die Einzugsstelle meldet das Ergebnis der Prüfung sofort per Datensatz zurück. Der Datensatz enthält dann entweder die Unbedenklichkeitsbescheinigung oder die Ablehnung.

Obwohl das elektronische Verfahren seit 2024 verpflichtend gilt, nutzen viele Arbeitgeber weiterhin herkömmliche Antragsverfahren.

Dabei bietet das digitale Verfahren Vorteile, wie zum Beispiel das Abonnementmodell: Wenn Sie die Bescheinigungen im Abonnement abrufen, werden sie Ihnen unaufgefordert regelmäßig monatlich, quartalsweise oder halbjährlich auf Deutsch oder Englisch übermittelt. Das Abo können Sie natürlich jederzeit beenden.

Unbedenklichkeitsbescheinigung beantragen: Geplante Änderungen ab Sommer 2026

Zum 1. Juli 2026 sollen darüber hinaus neue Grundsätze zur Unbedenklichkeitsbescheinigung umgesetzt werden. Sie sollen das digitale Verfahren weiter vereinfachen. Die Änderungen:

Arbeitgeber mit mehreren Betriebsnummern

Die (Haupt)Betriebsnummer ist das maßgebende Identifizierungsmerkmal des Arbeitgebers. Manche Arbeitgeber haben allerdings mehrere Beschäftigungsbetriebe und besitzen deshalb mehrere Betriebsnummern, die sie beim Nachweis und bei der Zahlung der Beiträge angeben.

Ab 1. Juli 2026 gilt: Ab dem 1. Juli 2026 können die Krankenkassen für jeden einzelnen Beschäftigungsbetrieb eine separate Unbedenklichkeitsbescheinigung ausstellen.

Die Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber insgesamt seine Beitragsnachweis- und -zahlungspflichten erfüllt hat und dass der Krankenkasse die Adressdaten der einzelnen Beschäftigungsbetriebe oder Filialbetriebe bekannt sind.

Rückmeldegründe bei Ablehnung

Wenn die Unbedenklichkeitsbescheinigung abgelehnt werden muss, weil ein Arbeitgeber seine Beitragsnachweis- und Beitragszahlungspflichten nicht erfüllt hat, erhält er eine Ablehnung. Auch wenn er noch gar keine Arbeitgeberkonto bei der entsprechenden Krankenkasse hat oder wenn Vollmachten fehlen, kann keine Unbedenklichkeitsbescheinigung ausgestellt werden.

Aktuell erhalten Arbeitgeber nur die Rückmeldung "1" für Ablehnung und "2", wenn kein laufendes Arbeitgeberkonto vorhanden ist.

Zukünftig werden zum 1. Juli 2026 Rückmeldegründe eingeführt, die eine detailliertere Auskunft erlauben:

- 1 = Beitragszahlungspflichten nicht vollständig erfüllt (Beitragsrückstand)
- 2 = kein laufendes Arbeitgeberkonto
- 3 = Beitragsnachweispflichten nicht vollständig erfüllt
- 4 = fehlende Vollmacht

Entgeltabrechnungsprogramm oder SV-Meldeportal?

Den Antrag auf die Bescheinigung stellen Sie über das elektronische Datenaustauschverfahren. Das geht zum Beispiel über Ihr Entgeltabrechnungsprogramm.

Wichtig: Ihre Entgeltabrechnungssoftware ist für das digitale Verfahren geeignet, wenn sie das Zusatzmodul 37 (elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren UB - Unbedenklichkeitsbescheinigung) enthält. Wenn Sie dazu Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Software-Anbieter.

Alternativ können Sie den Antrag über eine systemgeprüfte Ausfüllhilfe wie das SV-Meldeportal stellen.

Wofür brauchen Unternehmen Unbedenklichkeitsbescheinigungen?

Mit einer Unbedenklichkeitsbescheinigung weisen Arbeitgeber nach, dass sie ihre Beiträge zahlen und somit zuverlässig und leistungsfähig sind. So ein Nachweis ist häufig nötig, wenn sich Unternehmen auf bestimmte Aufträge bewerben.

Was steht in einer Unbedenklichkeitsbescheinigung drin?

Die Einzugsstelle bestätigt in der Unbedenklichkeitsbescheinigung Folgendes:

- Das Unternehmen hat bei der Einzugsstelle ein Arbeitgeberkonto.
- Für wie viele versicherungspflichtige Mitarbeitende aktuell ein Beitrag eingezogen wird.
- Ob der Arbeitgeber seinen Zahlungspflichten ordnungsgemäß nachkommt.

Verschiedene Arten der Unbedenklichkeitsbescheinigungen

Es gibt 2 Arten von Unbedenklichkeitsbescheinigungen, die über das elektronische Verfahren ausgestellt werden können:

Qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigung

Damit die qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigung ausgestellt werden kann, muss der Arbeitgeber seine Beitragsnachweis- und -zahlungspflichten bei der Einzugsstelle rechtzeitig und vollständig erfüllt haben - und zwar zum Zeitpunkt der Ausstellung und innerhalb der letzten 6 Monate.

Einfache Unbedenklichkeitsbescheinigung

Wenn aktuell zwar keine Beitragsrückstände bestehen, aber die Beitragsnachweis- oder -zahlungspflichten in der Vergangenheit unregelmäßig erfüllt wurden, erhält der Arbeitgeber eine einfache Unbedenklichkeitsbescheinigung.

Praktisch: Abo für Unbedenklichkeitsbescheinigungen

Die Unbedenklichkeitsbescheinigung kann über das maschinelle Meldeverfahren einmalig oder auch im Abonnementmodell angefordert werden.

Haben Sie das Abo gewählt, erhalten Sie die Bescheinigungen unaufgefordert regelmäßig in bestimmten Abständen.

Gut zu wissen: Sie können zwischen einer monatlichen, vierteljährlichen oder halbjährlichen Ausstellung wählen. Das Abo läuft dann so lange weiter, bis Sie es per Meldung (mit Wirkung für die Zukunft) widerrufen.

Möchten Sie danach wieder eine Unbedenklichkeitsbescheinigung erhalten? Dann melden Sie uns dies erneut per Datensatz.

Quelle: TK

4. Beitragsnachweise: Wegfall der Rechtskreistrennung ab 2026

Auch für Beitragsnachweise entfällt ab 2026 die Rechtskreistrennung. Hier finden Sie, was Sie dann beachten müssen.

Ab dem 1. Januar 2026 entfällt die Angabe des Rechtskreises in den Beitragsnachweisen komplett. Das gilt auch für Beitragszeiten vor dem 1. Januar 2026. Was bedeutet das für Arbeitgeber?

Beitragsnachweise zusammenlegen

Wenn Sie bisher mehr als einen Beitragsnachweis wegen zwei Rechtskreisen erstellt haben (OST und WEST), dürfen Sie ab 2026 nur noch einen Beitragsnachweis mit den Gesamtbeiträgen übermitteln

Ost- oder West-Konto verwenden

Eine getrennte Abrechnung (Zahlungsart und Bankverbindung) von Ost- und West-Beträgen entfällt ab dem 1. Januar 2026.

Hinweis: Wenn Sie davon betroffen sind und sich bis Ende Dezember 2025 nicht bei uns gemeldet haben, werden wir vorrangig die Zahlungsart und Bankverbindung der West-Konten nutzen.

Verfahrensbeschreibung nachlesen

Die aktuelle Verfahrensbeschreibung finden Sie hier: gkv-datenaustausch.de.

Quelle: TK

5. Wer hat Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Viele Unternehmen zahlen ihren Beschäftigten im November das Weihnachtsgeld aus. Wer die Sonderzahlung erhalten kann und wann Arbeitgeber sogar verpflichtet sind, sie zu zahlen, fassen wir in unserem Überblick zusammen.

Das Weihnachtsgeld ist in der Regel eine Sondervergütung zum Jahresende und wird häufig im November gezahlt. Die Zahlung erfolgt zusätzlich zum regulären Entgelt.

Wann haben Beschäftigte einen Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Damit für Beschäftigte ein Anspruch auf das Weihnachtsgeld entsteht, ist eine rechtliche Grundlage nötig. Dafür kommen verschiedene Möglichkeiten in Betracht: ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine entsprechende einzelvertragliche Regelung.

Auch die sogenannte betriebliche Übung kann zum Anspruch auf das Weihnachtsgeld führen. Diese entsteht, wenn der Arbeitgeber die Sonderzahlung dreimal ohne Freiwilligkeitsvorbehalt gewährt hat (BAG-Urteil v. 26.06.1975, Az. 5 AZR 412/74). Indem der Arbeitgeber bei der Zahlung klar und verständlich schriftlich mitteilt, dass die Leistung einmalig ist und künftige Ansprüche ausschließt, verhindert er die betriebliche Übung.

Freiwilligkeitsvorbehalt gilt nicht immer

Allerdings hilft ein solcher Freiwilligkeitsvorbehalt nicht in jedem Fall. Dazu gibt es ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom Januar 2023 (BAG v. 25.01.2023, 10 AZR 116/22):

Ein Arbeitgeber hatte die Weihnachtsgeldzahlungen an einen lange arbeitsunfähig erkrankten Mitarbeiter eingestellt und dies mit der fortlaufenden Krankheit und der finanziellen Situation des Unternehmens begründet.

Das sah das BAG anders: Wird Beschäftigten regelmäßig ein Weihnachtsgeld gezahlt, haben sie darauf einen Anspruch, auch wenn es nicht im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Das weise auf eine betriebliche Übung hin, woran sich auch nichts ändere, wenn die Leistung in der Lohnabrechnung als "freiwilliges Weihnachtsgeld" deklariert werde.

Aus Sicht des BAG war der Arbeitgeber also daran gebunden, das Weihnachtsgeld auszuzahlen. Wenn er dies an die tatsächliche Arbeitsleistung hätte knüpfen wollen, hätte er vorher deutlich machen müssen, dass keine Zahlungen bei Krankheit gelten.

Müssen alle Beschäftigten das gleiche Weihnachtsgeld erhalten?

Wenn Arbeitgeber nicht allen Beschäftigten Weihnachtsgeld zahlen oder die Höhe der Zahlung nicht gleichmäßig ist, müssen sie sachlich begründete Kriterien für die Ungleichbehandlung offenlegen.

Stichtagsregelung: Weihnachtsgeld bei Kündigung

Unternehmen gewähren Weihnachtsgeld oftmals nur, wenn das Arbeitsverhältnis bis zu einem vereinbarten Stichtag besteht und noch keine Kündigung ausgesprochen wurde.

Bei der sogenannten Stichtagsregelung entfällt der Anspruch auf das Weihnachtsgeld also, sollte das Arbeitsverhältnis vor einem bestimmten Stichtag enden.

In diesem Fall dient die Sonderzahlung der Bindung an den Betrieb. Wichtig ist, dass damit keine bereits geleistete Arbeit vergütet wird, ansonsten kann die Stichtagsregelung unzulässig sein.

Rückzahlung von Weihnachtsgeld

Arbeitgeber sollten folglich vor allem auf eine präzise Formulierung des Zwecks der Zuwendung achten. Eine eventuelle (anteilige) Rückzahlung des Weihnachtsgeldes muss im Vertrag ausdrücklich vereinbart sein. Die Rückzahlungsklausel muss außerdem eindeutig und klar formuliert sein.

Weihnachtsgeld bei Mutterschutz

Arbeitnehmerinnen darf für Fehlzeiten während des Mutterschutzes das Weihnachtsgeld nicht gekürzt werden. Der Europäische Gerichtshof entschied in einem Urteil, dass das Diskriminierungsverbot Arbeitgebern untersagt, Mutterschutzzeiten (Beschäftigungsverbote) bei der Gewährung einer Weihnachtsgratifikation anteilig leistungsmindernd zu berücksichtigen (EuGH, Urteil v. 21.10.1999, Az. RS C-333/97).

Mehr zum Thema: Sozialversicherung und Arbeitshilfen

- Auf unserer Übersichtsseite finden Sie alles Wichtige zur Abrechnung von Einmalzahlungen: [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2042498](#).
- Unser Beratungsblatt „Beiträge aus Einmalzahlungen“ fasst alles zusammen, was Sie als Arbeitgeber beachten müssen: [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031414](#).
- Eine kompakte Übersicht über das Thema Weihnachtsgeld bietet Ihnen TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](#).

Quelle: TK-Lex; BMF

6. 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 „Änderungen zum Jahreswechsel“, div. Termine

Was ändert sich zum Jahreswechsel? Welche neuen Gesetze treten in Kraft, und was sollten Sie als Arbeitgeber unbedingt beachten? In unserem Webinar erhalten Sie einen kompakten und verständlichen Überblick über alle wichtigen Neuerungen rund um den Jahreswechsel 2025/2026. So sind Sie bestens vorbereitet auf die kommenden Veränderungen und starten informiert ins neue Jahr.

Die Termine:

- 27.11.2025, 14 Uhr bis ca. 16 Uhr
- 05.12.2025, 10 Uhr bis ca. 12 Uhr
- 23.01.2026, 10 Uhr bis ca. 12 Uhr

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

7. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Jahresarbeitsentgelt korrekt berechnen"

Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe über die Berechnung des Jahresarbeitsentgelts informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Punkte kompakt zusammen.

Die korrekte Ermittlung des Jahresarbeitsentgelts von (höherverdienenden) Beschäftigten zählt zu einer der verantwortungsvollsten Aufgaben in der Personal- und Gehaltsbetreuung. In unserem Webinar-Mitschnitt zeigen wir, was Sie bei der Berechnung beachten müssen und wie Sie am besten vorgehen.

Die Inhalte:

- Was zählt zum Jahresarbeitsentgelt - und was nicht?
- Was ist beim Unterschreiten bzw. Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) notwendig?
- Berechnungsbeispiele und Hinweise
- Meldepflichten mit Beispielfällen

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

8. Ideenwettbewerb 49gewinnt: Kleine Gesundheitsideen zeigen große Wirkung

Der bundesweite Ideenwettbewerb „49 gewinnt“ hat große Resonanz gefunden: Über 180 Ideen zur Förderung der Gesundheit wurden bundesweit von Klein- und Kleinstunternehmen eingereicht. Sie zeigen, wie vielfältig und praxisnah Gesundheit am Arbeitsplatz in kleinen Unternehmen (bis 49 Mitarbeitende) sein kann.

Live dabei sein: Preisverleihung im Stream

Am 20. November 2025 werden die Gewinnerideen vorgestellt und feierlich ausgezeichnet. Die Preisverleihung findet als hybrides Event statt und wird von 16 Uhr bis 19 Uhr per Livestream übertragen.

Hier geht's zum Event: 49gewinnt.de/#praemierungsevent

Warum sich das Einschalten lohnt?

Weil Sie dann direkt erfahren, welche praktischen Ideen andere Unternehmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz haben.

Ihnen werden die besten Beispiele für ein gesünderes Arbeiten präsentiert – die Ideen können Sie einfach in Ihr eigenes Unternehmen mitnehmen.

Das wiederum hilft Ihnen dabei, Ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und Ihre Belegschaft zu stärken.

Worum geht's bei 49gewinnt?

Die Initiative wurde von der BGF-Koordinierungsstelle ins Leben gerufen und von allen gesetzlichen Krankenkassen finanziert.

Sie unterstützt kleine und Kleinstunternehmen wie zum Beispiel Handwerks- oder Familienunternehmen dabei, die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) im Unternehmen zu etablieren, um Mitarbeitende stärker in den Fokus zu rücken und ein gesünderes Arbeiten in den Alltag zu integrieren.

Mehr Infos finden Sie unter bgf-koordinierungsstelle.de.

Quelle: TK; BGF-Koordinierungsstelle

9. 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

Januar 2026

- 12. Januar: Lohnsteueranmeldung 4. Quartal 2026
- 12. Januar: Lohnsteueranmeldung Kalenderjahr 2025
- 12. Januar: Lohnsteueranmeldung Dezember 2025
- 26. Januar: SV-Beitragsnachweis Januar 2026
- 28. Januar: Fälligkeit der SV-Beiträge Januar 2026

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.
