

Newsletter für Arbeitgeber Dezember 2025

Inhaltsverzeichnis

1.	Sofortmeldungen ab 2026: Änderungen in den Branchen geplant	2
2.	Mindestausbildungsvergütung wird 2026 angehoben	5
3.	Gelten Heiligabend und Silvester als Bankarbeitstage?	6
4.	Frist endet im Januar: Nicht vergessen - Dauerbeitragsnachweis anpassen	7
5.	Rechtlicher Überblick: Wann ist Sonn- und Feiertagsarbeit erlaubt?	7
6.	Verjährungsfristen: Wann verjähren SV-Beitragsansprüche?	8
7.	Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Änderungen zum Jahreswechsel 2025/2026"	11
8.	TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	12
9.	Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	12

Sehr geehrte Damen und Herren,

dieser Dezember-Newsletter ist die letzte Ausgabe des Jahres 2025 – und für uns eine schöne Gelegenheit, uns herzlich für Ihr Interesse und Ihre Lesetreue im Jahr 2025 zu bedanken.

In dieser Ausgabe berichten wir über weitere Neuerungen zum Jahreswechsel: Ab 2026 sollen Anpassungen bei den Sofortmeldungen in Kraft treten. Außerdem wird die Mindestausbildungsvergütung erhöht.

Zudem klären wir die Frage, ob Heiligabend und Silvester als Bankarbeitstage gelten und erinnern noch einmal an die rechtzeitige Änderung der Dauerbeitragsnachweise.

Weitere Themen: Unser rechtlicher Überblick klärt, wie es mit der Sonn- und Feiertagsarbeit aussieht. Und wir informieren Sie darüber, welche Sozialversicherungs-Beitragsansprüche wann verjähren.

Wir wünschen Ihnen wunderschöne Feiertage und einen erfolgreichen Start ins neue Jahr. Der nächste Newsletter erscheint im Januar: Bleiben Sie uns gewogen!

Herzliche Grüße

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Sofortmeldungen ab 2026: Änderungen in den Branchen geplant

Viele Unternehmen sind immer wieder (und häufig saisonbedingt) auf der Suche nach Hilfskräften - und stellen gern auch mal spontan ein. Dabei müssen Arbeitgeber jedoch aufpassen: Für Aushilfskräfte in bestimmten Branchen sind Sofortmeldungen fällig, sonst kann es schnell teuer werden. Ab 2026 soll es Anpassungen bei den betroffenen Branchen geben.

Besteht für einen Wirtschaftsbereich ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit, gelten besondere Regeln bei der Einstellung neuer Kräfte. Arbeitgeber müssen bei Beschäftigungsbeginn noch vor der eigentlichen Anmeldung eine Sofortmeldung bei der Krankenkasse abgeben.

Änderungen ab 1. Januar 2026

Mit dem Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung (SchwarzArbMoDiG) soll der Branchenkatalog ab 2026 angepasst werden.

- **Nicht mehr sofortmeldepflichtig:** Die **Forstwirtschaft** und das **Fleischerhandwerk** sollen zukünftig von der Sofortmeldepflicht ausgenommen werden.
- **Neu hinzu** kommen das **Friseur-** und das **Kosmetikgewerbe** sowie **plattformbasierte Lieferdienste**.

Der Gesetzentwurf wurde bereits vom Bundeskabinett beschlossen und muss noch den Bundesrat passieren. Die Änderungen sollen ab 1. Januar 2026 in Kraft treten.

Mehr zum Gesetzentwurf

Mehr zum geplanten Gesetz finden Sie auf der Seite der Bundesregierung unter [bundesregierung.de](https://www.bundesregierung.de), beim Bundesministerium der Finanzen unter [bundesfinanzministerium.de](https://www.bundesfinanzministerium.de) und beim Deutschen Bundestag unter [dip.bundestag.de](https://www.dip.bundestag.de).

Für welche Branchen gilt die Sofortmeldepflicht?

Die Sofortmeldepflicht gilt unter anderem für diese Branchen:

- Schaustellergewerbe
- Gaststättengewerbe
- Hotels und Pensionen
- Baugewerbe
- Speditions-, Transport- und Logistikunternehmen
- alle Sparten der Personenbeförderung (Bahn- und Busbetriebe, Taxiunternehmen oder Berg- und Seilbahnen)
- Gebäudereinigungsgewerbe
- alle Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen beteiligen
- Wach- und Sicherheitsgewerbe

- Forstwirtschaft (voraussichtlich keine Sofortmeldepflicht mehr ab 2026)
- Fleischwirtschaft (voraussichtlich keine Sofortmeldepflicht mehr ab 2026)
- Neu ab 2026 (vorauss.): Friseurgewerbe
- Neu ab 2026 (vorauss.): Kosmetikgewerbe
- Neu ab 2026 (vorauss.): plattformbasierte Lieferdienste

Wichtig: Für Zeitarbeitsunternehmen gilt **keine** Sofortmeldepflicht.

Tipp: Eine vollständige Aufzählung der Branchen, rechtliche Grundlagen und viele weitere Hinweise finden Sie bei TK-Lex unter dem Stichwort "**Sofortmeldung**": tk-lex.tk.de.

Für wen brauche ich eine Sofortmeldung?

Die Sofortmeldung gilt für alle Beschäftigten - unabhängig davon, ob sie geringfügig oder kurzfristig beschäftigt sind oder ob sie als Aushilfe eingestellt wurden.

Bis wann muss die Sofortmeldung abgegeben werden?

Die Sofortmeldung müssen Sie spätestens bis zur Aufnahme der Beschäftigung abgeben. Fängt eine Person beispielsweise am 15. April um 8 Uhr morgens bei Ihrem Unternehmen an, muss die Sofortmeldung spätestens bis zum 15. April um 8 Uhr übermittelt werden.

Was enthält die Sofortmeldung?

Die Sofortmeldung muss diese Daten enthalten:

- Vorname(n) und Nachname
- Versicherungsnummer
- Betriebsnummer des Arbeitgebers
- Tag der Beschäftigungsaufnahme

Ist die Versicherungsnummer der neu eingestellten Person zum Zeitpunkt der Sofortmeldung nicht bekannt, sind diese zusätzlichen Angaben erforderlich:

- die für die Vergabe einer Versicherungsnummer erforderlichen Daten (Tag und Ort der Geburt, Anschrift)
- ggf. die Europäische Versicherungsnummer

Die ermittelte oder neu vergebene Versicherungsnummer wird dem Arbeitgeber direkt von der DSRV (Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund) im elektronischen Datenaustausch zurückgemeldet.

Wohin schicke ich die Sofortmeldung?

Die Sofortmeldung schicken Sie direkt an die Datenstelle der Rentenversicherung. Nutzen Sie hierfür den **Abgabegrund 20**.

Sofortmeldung im Minijob

Auch bei Minijobs senden Sie die Sofortmeldung zusammen mit den persönlichen Daten und dem **Abgabegrund 20** direkt an die Datenstelle der Rentenversicherung. Dies gilt für alle Beschäftigten, die geringfügig oder kurzfristig beschäftigt sind (**Personengruppen 109 oder 110**).

Wo wird die Sofortmeldung gespeichert?

Die Deutsche Rentenversicherung speichert die Sofortmeldungen in einer zentralen Datei. Bei Prüfungen greifen die Hauptzollämter online auf diese Daten zu und können so sofort feststellen, ob alle Beschäftigten angemeldet wurden.

Was passiert, wenn Arbeitgeber die Sofortmeldung vergessen?

Wird bei einer Prüfung eine Person angetroffen, für die keine Sofortmeldung gespeichert wurde, kann es teuer werden. Denn geben Sie die Sofortmeldung **zu spät oder gar nicht** ab, gilt dies als Ordnungswidrigkeit. Bei einer Prüfung durch den Zoll drohen Bußgelder bis zu **25.000 Euro**.

Sofortmeldung SV: Besonderheiten bei Arbeitsplatzwechsel

Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Unternehmens

Wechseln Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer innerhalb eines Unternehmens den Arbeitsplatz von den alten in die neuen Bundesländer (oder umgekehrt), müssen diejenigen nur aufgrund des meldepflichtigen Rechtskreiswechsels an- und abgemeldet werden. Für diese Beschäftigten müssen Arbeitgeber jedoch keine neue Sofortmeldung abgeben.

Arbeitsplatzwechsel zwischen eigenständigen Arbeitgebern

Wechseln Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer den Arbeitsplatz zwischen eigenständigen Unternehmen (mit verschiedenen Hauptbetriebsnummern), müssen Arbeitgeber direkt zum Beschäftigungsbeginn neben der Ab- und Anmeldung (**Abgabegründe 30 und 10**) auch eine Sofortmeldung abgeben.

Sie sind nicht sicher, ob in Ihrem Fall die Sofortmeldepflicht gilt?

In solchen Fällen entscheidet die Einzugsstelle. Bei versicherungspflichtigen Beschäftigten ist das die zuständige Krankenkasse. Bei geringfügig Beschäftigten wenden Sie sich bitte an die Minijob-Zentrale.

Mehr Infos: Häufige Arbeitgeberfragen bei der DSRV

Die Datenstelle der Rentenversicherung informiert auf ihrer Seite ausführlich über **Sofortmeldungen** unter [dsrv.info](https://www.dsrv.info). Dort finden Sie neben aktuellen Hinweisen auch einen umfangreichen FAQ-Katalog mit häufig gestellten Arbeitgeberfragen, unter anderem auch zu Fehler- und Rückmeldungen.

Meldungen versenden mit dem SV-Meldeportal

Sie können Sofortmeldungen auch über das SV-Meldeportal versenden, wenn Sie kein geeignetes Entgeltabrechnungsprogramm haben. Mehr dazu finden Sie auf unserer **Themenseite zum SV-Meldeportal** unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2150298**.

Quelle: TK; Bundesregierung; DRV

2. Mindestausbildungsvergütung wird 2026 angehoben

Zum 1. Januar 2026 steigt die Mindestausbildungsvergütung – wir informieren Sie in unserem Überblick.

Das **Berufsbildungsgesetz** (BBiG) sieht vor, dass die Mindestausbildungsvergütung jährlich angepasst wird.

Dabei wird lediglich der Mindestwert im 1. Ausbildungsjahr jährlich erhöht. Die Mindestvergütungen der weiteren Ausbildungsjahre passen sich an diese Erhöhung an: Für sie gelten gesetzlich festgelegte prozentuale Aufschläge.

Zum **1. Januar 2026** steigt die Mindestausbildungsvergütung damit auf diese Beträge:

- 724 Euro im 1. Ausbildungsjahr
- 854 Euro im 2. Ausbildungsjahr
- 977 Euro im 3. Ausbildungsjahr
- 1.014 Euro im 4. Ausbildungsjahr

Die neuen Werte gelten für Azubis in dualen Ausbildungsberufen, wenn sie ihre Ausbildung **im Jahr 2026 beginnen**.

Bundesgesetzblatt: Hier können Sie die Werte nachlesen

Seit 2023 berechnet das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die Sätze der Mindestausbildungsvergütung. Die Werte wurden durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) am 10. Oktober 2025 im **Bundesgesetzblatt** veröffentlicht: [recht.bund.de](https://www.recht.bund.de).

Was gilt für tarifgebundene Unternehmen?

Tarifgebundene Ausbildungsbetriebe müssen **mindestens** die im Tarifvertrag **vereinbarte Vergütung** zahlen. Dabei ist auch eine Ausbildungsvergütung zulässig, die geringer ausfällt - sofern dies im Tarifvertrag so vorgesehen ist.

Was gilt für nicht-tarifgebundene Unternehmen?

Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, dürfen die für ihre Branche und Region geltenden tariflichen Sätze **um maximal 20 Prozent unterschreiten**, müssen dabei aber die Mindestvergütung einhalten.

Wieviel bekommen Auszubildende tatsächlich?

Die meisten Azubis bekommen **mehr als die festgelegten Mindestsätze**. Im Schnitt verdienen Auszubildende im Jahr 2024 in tarifgebundenen Betrieben über alle Ausbildungsjahre hinweg durchschnittlich 1.133 Euro monatlich, so das BIBB in einer **Pressemitteilung** unter [bibb.de](https://www.bibb.de). Allerdings gibt es Abweichungen je nach Ausbildungsberuf und Zuständigkeitsbereich.

Wie hoch ist die aktuelle Mindestausbildungsvergütung 2025?

Azubis, die ihre duale Ausbildung im Jahr 2025 begonnen haben, bekommen als Mindestvergütung pro Monat:

- 682 Euro im 1. Ausbildungsjahr
- 805 Euro im 2. Ausbildungsjahr
- 921 Euro im 3. Ausbildungsjahr
- 955 Euro im 4. Ausbildungsjahr

Die Bekanntmachung dazu finden Sie im **Bundesgesetzblatt** unter [recht.bund.de](https://www.recht.bund.de).

Wo findet man weitere Infos zur Ausbildungsvergütung?

Das BIBB hat zur Mindestausbildungsvergütung eine **Themenseite** eingerichtet: Sie finden sie unter [bibb.de](https://www.bibb.de).

Quelle: BIBB; Bundesgesetzblatt

3. Gelten Heiligabend und Silvester als Bankarbeitstage?

Der 24. Dezember und der 31. Dezember sind keine Bankarbeitstage, obwohl sie nicht als gesetzliche Feiertage gelten. Hintergrund: Es gelten die Regeln der geschäftsfreien Tage der Deutschen Bundesbank - und dort sind Heiligabend und Silvester freie Tage.

Unabhängig davon können Geldeingänge an diesen Tagen valutiert werden, da einige (auch ausländische) Banken an den genannten Tagen arbeiten. Doch das hat keinen Einfluss auf die festgelegten Fälligkeitstermine.

Wichtig: Geldeingänge, die nach den Fälligkeitsterminen valutiert werden, gelten als verspätet.

Die **Fälligkeitstermine 2026** finden Sie in unserer Übersicht, die Sie als PDF hier herunterladen können: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2205860**

Achtung bei Überweisungen an die TK: Empfängernamen richtig angeben

Seit Oktober 2025 gelten gesetzliche Regelungen, nach denen die Banken einen Namensabgleich im elektronischen Zahlungsverkehr durchführen müssen. So sollen Überweisungen sicherer werden.

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".

Quelle: TK

4. Frist endet im Januar: Nicht vergessen - Dauerbeitragsnachweis anpassen

Da sich zum 1. Januar die Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) und die Beiträge ändern, müssen Arbeitgeber daran denken, ihren Dauerbeitragsnachweis anzupassen.

Arbeitgeber können einen sogenannten Dauerbeitragsnachweis einreichen. Bedingung dafür ist, dass die Mitarbeitenden ein **gleichbleibendes Entgelt** erhalten, zum Beispiel ein festes Monatsgehalt: Der Beitragsnachweis ist dann jeden Monat gleich.

Als Arbeitgeber müssen Sie ihn nur ändern, wenn sich die **Höhe der zu zahlenden Beiträge ändert**, zum Beispiel wenn sich das Entgelt, der Beitragssätze oder Bemessungsgrenzen ändern.

Da sich die Beitragsbemessungsgrenzen zum Jahreswechsel ändern, ist auch ein neuer Dauerbeitragsnachweis erforderlich.

Wenn Sie einen Dauerbeitragsnachweis eingerichtet haben, reichen Sie den neuen Beitragsnachweis bitte mit Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm oder über das SV-Meldeportal bis zum **Januar-Fälligkeitstermin** bei der TK ein.

Da es in den Bundesländern unterschiedliche Feiertage gibt, können die Fälligkeiten von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich ausfallen. Maßgebend ist immer der Sitz der Krankenkasse, im Fall der TK also Hamburg.

Die **Fälligkeitstermine 2026** finden Sie in unserer Übersicht, die Sie als PDF hier herunterladen können: firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2205860**

Quelle: TK

5. Rechtlicher Überblick: Wann ist Sonn- und Feiertagsarbeit erlaubt?

Viele Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass ihr Betrieb auch an Weihnachten und Neujahr besetzt ist. Doch wann ist Sonn- und Feiertagsarbeit überhaupt erlaubt?

Die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist laut **Arbeitszeitgesetz** (ArbZG) eigentlich **nicht erlaubt**. Allerdings können **Ausnahmegenehmigungen** durch die Behörden erteilt werden, sofern die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Dafür ist es zum Beispiel erforderlich, dass die Arbeiten nicht auf Werktage verschiebbar sind.

Sonn- und Feiertagsarbeit: Ein Überblick

Wann liegt Sonn- und Feiertagsarbeit vor?

Als Sonntagsarbeit oder auch Feiertagsarbeit gilt die Beschäftigung in der Zeit zwischen 0:00 und 24:00 Uhr am Sonntag oder Feiertag.

Welche Ausnahmen vom Verbot gibt es?

Das Gesetz selbst nennt in **§ 10 ArbZG** zahlreiche Ausnahmen für Sonntagsarbeit, wie etwa für Polizei, Feuerwehr, Krankenpflege oder Notdienste.

Zudem ermächtigt es die Bundesländer, durch Rechtsverordnung weitere Ausnahmen vom Sonntagsschutz zu beschließen. Die zuständige Aufsichtsbehörde kann **Ausnahmen in Einzelfällen** auf Antrag bewilligen.

Wenn der Eingriff in den Schutz der Sonntagsarbeit durch die Ausnahmeregelungen sehr gravierend ist, darf nur die Bundesregierung sie vornehmen.

Dürfen Arbeitgeber Sonntagsarbeit anordnen?

Grundsätzlich umfasst das **Direktionsrecht** des Arbeitgebers gemäß **§ 106 Satz 1 GewO** auch die Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit, wenn dies nicht im Arbeitsvertrag oder durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber muss dabei darauf achten, dass die **Weisung zur Sonntagsarbeit rechtlich zulässig** ist. Er muss sich also auf eine Ausnahmegenehmigung der Aufsichtsbehörde berufen können oder auf eine Ausnahme, die im Arbeitszeitgesetz vorgesehen ist.

Im Arbeitszeitgesetz sind sogenannte Ausnahmetatbestände festgehalten, die als Grundlage für Ausnahmegenehmigungen dienen (vor allem: § 13 Abs. 1-5 ArbZG).

Ausgleich für Sonntagsarbeit

Wenn Sonntagsarbeit im Einzelfall erlaubt wird, müssen die Beschäftigten für jeden Sonn- und Feiertag zwingend einen Ersatzruhetag erhalten.

Dabei gilt:

- Sowohl die Sonn- und Feiertagsruhe als auch der Ersatzruhetag sind in unmittelbarem Zusammenhang mit einer **Tagesruhezeit von 11 Stunden** zu gewähren.
- Mindestens **15 Sonntage** im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.
- Die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen darf grundsätzlich **acht Stunden** nicht überschreiten. Sie kann auf zehn Stunden verlängert werden, wenn diese Verlängerung innerhalb von **sechs Monaten** ausgeglichen wird.

Mehr zu Sonn- und Feiertagsregelungen bei TK-Lex

Einen großen Überblick zur Sonn- und Feiertagsarbeit, zur Behandlung der Sonntagszuschläge und zu den Schutz- und Ausnahmeregelungen bietet TK-Lex mit dem Stichwort **Sonntagsarbeit**: zu finden unter tk-lex.tk.de.

Quelle: TK

6. Verjährungsfristen: Wann verjähren SV-Beitragsansprüche?

In der Sozialversicherung gilt grundsätzlich eine Frist von vier Jahren, um Beitragsansprüche geltend zu machen. Bei vorsätzlich vorenthaltenen Beiträgen gilt die Frist auch darüber hinaus. Wir haben zusammengestellt, was Arbeitgeber beachten müssen.

Beitragsansprüche gegenüber Arbeitgebern werden in der Regel von den Einzugsstellen und dem Betriebsprüfamt der Rentenversicherung geltend gemacht.

Allgemeine Verjährungsfrist von vier Jahren

Für die allgemeine Verjährungsfrist von SV-Beitragsansprüchen gilt: Die Verjährung von Ansprüchen auf Sozialversicherungsbeiträge orientiert sich an der Beitragsfälligkeit.

Der Sozialversicherungsträger muss Beitragsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber grundsätzlich bis zum Ablauf des vierten Kalenderjahres geltend machen, das auf das Kalenderjahr folgt, in dem die Beiträge fällig geworden sind.

Da die Beiträge am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Entgeltabrechnungsmonats fällig werden, beginnt die Verjährungsfrist für die Beiträge von Januar bis Dezember eines Jahres immer am 1. Januar des Folgejahres und endet vier Jahre später am 31. Dezember.

Bis zum 31. Dezember 2025 können also letztmalig Beitragsansprüche für das Kalenderjahr 2021 geltend gemacht werden.

Für nächstes Jahr gilt: Bis zum 31. Dezember 2026 können letztmalig Beitragsansprüche für das Kalenderjahr 2022 geltend gemacht werden.

Übersicht über zurückliegende Verjährungsfristen

Fälligkeit des Beitrags war im Jahr	Verjährungsfrist 4 Jahre, endet am
2022	31.12.2026
2021	31.12.2025
2020	31.12.2024

Verjährungsfrist von 30 Jahren bei Vorsatz

Vorsätzlich vorenthaltene Beiträge verjähren allerdings erst 30 Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind.

Nach der Rechtsprechung genügt für die Annahme dieser Frist, dass der Zahlungspflichtige die Beiträge mit bedingtem Vorsatz vorenthalten hat. Er hat also seine Beitragspflicht nur für möglich gehalten und die Nichtabführung der Beiträge billigend in Kauf genommen. Der Tatbestand des Vorsatzes ist insbesondere bei aufgedeckten Fällen illegaler Beschäftigung erfüllt.

RV: Betriebsprüfung mindestens alle vier Jahre

Die Betriebsprüfdienste der Rentenversicherung (RV) prüfen die Richtigkeit der Beitragszahlung bei den Arbeitgebern mindestens alle vier Jahre. Sie orientieren sich dabei an der Verjährungsregelung.

Ansprüche werden daher spätestens im Dezember des vierten Kalenderjahres nach der Beitragsfälligkeit per Prüfbescheid angemeldet.

Was fällt alles unter den Beitragsanspruch?

Unter Beitragsansprüchen versteht man grundsätzlich die Summe aller Abgaben an die Sozialversicherung.

Dies beinhaltet den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, der sich aus den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitragsanteilen zur

- Krankenversicherung,
- Rentenversicherung,
- Arbeitslosenversicherung und
- Pflegeversicherung

zusammensetzt, sowie sämtliche vom Arbeitgeber zu zahlenden Umlagen. Hierzu gehören die Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen wegen Krankheit (U1) und Mutterschaft (U2) sowie die Insolvenzgeldumlage.

Für Minijobs mit Verdienstgrenze gilt dies auch in Bezug auf die einheitliche Pauschsteuer, die sich an den Beiträgen zur Rentenversicherung orientiert.

SV-Beiträge: Beitragsschuldner ist der Arbeitgeber

Arbeitgeber schulden der Sozialversicherung Beiträge - das ist gesetzlich so festgelegt. Sie haften damit für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitragsanteilen, für die Umlagen und bei Minijobs für die einheitliche Pauschsteuer.

Wichtig: Dies gilt auch dann, wenn später nacherhobene Beiträge zur Sozialversicherung vom Arbeitnehmer zu verantworten sind, weil er beispielsweise unvollständige Angaben gemacht oder wichtige Angaben unterlassen hat.

Schutz für Arbeitnehmer: nachträgliche Berechnung nur begrenzt möglich

Arbeitgeber haben einen Anspruch darauf, dass ihre Beschäftigten einen Teil der Beiträge selbst tragen: die Arbeitnehmerbeitragsanteile. Die Anteile werden direkt vom Arbeitsentgelt abgezogen.

Ein unterbliebener Abzug - zum Beispiel aufgrund eines Rechtsirrtums - darf grundsätzlich nur bei den nächsten drei Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden.

Wichtig: Hat ein Arbeitgeber diesen Zeitpunkt versäumt, muss er die Beitragsanteile der Beschäftigten selbst tragen. Es handelt sich um eine Schutzvorschrift für die Beschäftigten.

Gibt es von dieser Schutzregelung Ausnahmen?

Das Abzugsrecht des Arbeitgebers kann ausgedehnt werden, wenn den Arbeitgeber am versäumten Abzug der Beitragsanteile keine Schuld trifft. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn er eine unzutreffende Auskunft vom Versicherungsträger erhalten hat.

Ein Zugriff auf das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers ohne zeitliche Begrenzung ist außerdem möglich, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin

- den Beitrag allein trägt, weil er oder sie beispielsweise freiwillig gesetzlich versichert ist,
- er bzw. sie nur Sachbezüge erhält oder

- seinen bzw. ihren Auskunftspflichten gegenüber dem Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nachkommt.

Weitere Informationen in TK-Lex

In TK-Lex finden Sie eine Übersicht mit Verjährungsterminen und weitere Informationen zu diesem Thema unter tk-lex.tk.de.

Quelle: TK

7. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Änderungen zum Jahreswechsel 2025/2026"

Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe über die kommenden Änderungen im Sozialversicherungsrecht und in angrenzenden Rechtsgebieten informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Punkte kompakt zusammen.

Was ändert sich zum Jahreswechsel? Welche neuen Gesetze treten in Kraft, und was sollten Sie als Arbeitgeber unbedingt beachten? In unserem Webinar-Mitschnitt erhalten Sie einen kompakten und verständlichen Überblick über alle wichtigen Neuerungen. So starten Sie bestens informiert ins neue Jahr.

Die Inhalte:

- Rechengrößen und Grenzwerte 2026
- Arbeitgeberleistungen während des Bezugs von Entgeltersatzleistungen
- Berücksichtigung von Kindern in der Pflegeversicherung
- Mindestloohnerhöhung und Auswirkungen
- Entwurf Aktivrentengesetz
- Betriebsrentenstärkungsgesetz II
- Update zur Firmenwagenbesteuerung
- Datenaustausch Pflege

Webinarmitschnitt ansehen

Die **Mediathek** mit diesem und vielen weiteren Webinar-Mitschnitten finden Sie hier:

firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2134336

Das Webinarvideo (und viele weitere) finden Sie in der Rubrik "**Jahreswechsel 2025/2026**".

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

Quelle: TK

8. 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 „Gut vorbereitet durch die Betriebsprüfung“, 12.02.2026, 10 – 12 Uhr

Spätestens alle vier Jahre werden Sie als Arbeitgeber von der Deutschen Rentenversicherung darüber informiert, dass eine Betriebsprüfung für Ihr Unternehmen ansteht. Dabei wird insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und Meldungen zur Sozialversicherung kontrolliert.

Doch auch die Unfallversicherung und Künstlersozialabgabe können Teil der Betriebsprüfung sein.

Unser Webinar gibt einen Überblick über Ihre Rechte und Pflichten und hilft Ihnen, sich auf eine Betriebsprüfung richtig vorzubereiten. Außerdem gibt die Dozentin Tipps, wie Sie Einfluss auf den Ablauf und die Dauer der Betriebsprüfung nehmen können.

Anmeldung für alle Webinare

Alle Webinar-Termine, mehr Infos zu den Inhalten und natürlich die Anmelde links 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

9. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

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

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

Februar 2026

- 10. Februar: Lohnsteueranmeldung Januar 2026
- 23. Februar: SV-Beitragsnachweis Februar 2026
- 25. Februar: Fälligkeit der SV-Beiträge Februar 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.
