

Newsletter für Arbeitgeber Januar 2026

Inhaltsverzeichnis

1.	Regelung bis Ende 2026 verlängert: Doppelte Bezugsdauer bei Kurzarbeitergeld	2
2.	Die Insolvenzgeldumlage 2026	2
3.	U1 - Wahlerklärung zum Umlagesatz nicht vergessen	4
4.	Resturlaub im Folgejahr - worauf müssen Arbeitgeber achten?	6
5.	Einmalzahlungen und die Märzklause: Ein Praxisbeispiel zur Berechnung	8
6.	Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Änderungen zum Jahreswechsel 2025/2026"	11
7.	TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	12
8.	Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	12

Sehr geehrte Damen und Herren,

das neue Jahr hat kaum angefangen, da gibt's schon einiges zu beachten, hier unsere Top 3:

Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld

Die Regelung wurde bis Ende des Jahres verlängert. Wir fassen das Wichtigste für Sie zusammen.

Wahlerklärung Umlage U1

Wenn Sie Ihren Umlagesatz zur U1 verändern möchten, läuft die Frist dafür im Januar aus.

Resturlaub im Folgejahr

Es sind noch ein paar Urlaubstage übrig? Wir fassen zusammen, was welche Mitwirkungspflichten Arbeitgeber beim Thema Urlaubsverfall haben.

Außerdem in diesem Newsletter: Märzklause – wie war das nochmal? Unser Praxisbeispiel zeigt Ihnen Schritt für Schritt, wie Sie bei Einmalzahlungen im 1. Quartal vorgehen müssen. Und wir informieren über die Insolvenzgeldumlage 2026.

Wir wünschen Ihnen einen guten und erfolgreichen Start ins Jahr 2026!

Herzliche Grüße

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Regelung bis Ende 2026 verlängert: Doppelte Bezugsdauer bei Kurzarbeitergeld

Die Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld wird auch bis Ende 2026 auf maximal 24 Monate verlängert. Ziel der Maßnahme ist es, betroffenen Betrieben mehr Planungssicherheit zu geben und es ihnen zu ermöglichen, ihre Beschäftigten zu halten.

Die gesetzliche Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes beträgt regulär maximal 12 Monate. Durch Rechtsverordnung kann die Bundesregierung diese Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate verlängern, wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt vorliegen.

Die "Vierte Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld" (4. KugBeV im Bundesgesetzblatt) legt nun fest, dass die Dauer weiterhin - wie schon 2025 - verdoppelt wurde: Kurzarbeitergeld kann bis zum 31. Dezember 2026 für maximal 24 Monate bezogen werden. Die Verordnung ist am 1. Januar 2026 in Kraft getreten und läuft bis zum 31. Dezember 2026.

Ab 1. Januar 2027 gilt dann wieder die gesetzliche Bezugsdauer von 12 Monaten, sofern keine neue Verordnung beschlossen wird. Das gilt auch für Betriebe, die bis Ende 2026 noch nicht die maximale Bezugsdauer von 24 Monaten ausgeschöpft haben.

Wann beginnt die Bezugsdauer?

Die Bezugsdauer beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den der Arbeitgeber in einem Betrieb Kurzarbeitergeld zahlt.

Bei einer Unterbrechung von 3 oder mehr Kalendermonaten beginnt grundsätzlich eine neue Bezugsdauer, d. h. der Arbeitsausfall muss auch erneut angezeigt werden.

Kurzarbeit anmelden und Kurzarbeitergeld beziehen - wo gibt es weitere Infos?

Mehr zur **Sozialversicherung** bei Kurzarbeit finden Sie in unserer **Fragensammlung** unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2036226.

Bei der **Bundesagentur für Arbeit** finden Sie [häufige Fragen und Antworten](#) rund um das Kurzarbeitergeld sowie alles Wichtige zu [Anzeige, Antrag und Berechnung](#).

Auch das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (BMAS) stellt eine Frage-Antwort-Sammlung zu [Kurzarbeit und Qualifizierung](#) bereit.

Quelle: TK-Lex; Arbeitsagentur

2. Die Insolvenzgeldumlage 2026

Die Insolvenzgeldumlage liegt im Jahr 2026 (wie auch im Jahr 2025) wieder bei dem gesetzlich festgeschriebenen Wert von 0,15 Prozent. 2023 und 2024 war sie abweichend auf 0,06 Prozent gesenkt worden.

Der Anspruch der Beschäftigten auf Insolvenzgeld wird durch eine monatliche Umlage finanziert, die von den Arbeitgebern gezahlt wird.

Seit 2013 beträgt der gesetzlich vorgeschriebene Umlagesatz 0,15 Prozent (§ 360 SGB III). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist dazu ermächtigt, jeweils für ein Kalenderjahr einen abweichenden Umlagesatz zu bestimmen (§ 361 Nr. 1 SGB III) - und zwar durch

Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates und im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen (BMF) sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi).

Dies soll dem Ausgleich von Überschüssen oder Fehlbeständen dienen und muss die Beschäftigungs- und Wirtschaftslage berücksichtigen.

Dabei soll ein niedrigerer Umlagesatz angesetzt werden, wenn die Rücklage die durchschnittlichen jährlichen Aufwendungen der vorhergehenden fünf Kalenderjahre übersteigt. Außerdem ein höherer Umlagesatz, wenn der Fehlbestand mehr als die durchschnittlichen jährlichen Aufwendungen der vorhergehenden fünf Kalenderjahre beträgt.

Insolvenzgeldumlage 2026

Nachdem der Umlagesatz in den Jahre 2023 und 2024 gesenkt wurde, beträgt er seit 2025 wieder den gesetzlich festgeschriebenen Satz von 0,15 Prozent.

Insolvenzgeldumlagepflicht für alle Arbeitgeber

Die Insolvenzgeldumlage muss (mit wenigen Ausnahmen) von allen Arbeitgebern für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer gezahlt werden. Für die Umlagepflicht ist die Größe, Branche und Ertragslage des Betriebs irrelevant.

Ausnahme: Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland

Ausländische Saisonarbeitskräfte weisen innerhalb Europas mit der Bescheinigung A1 nach, dass sie den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ihres jeweiligen Heimatlands unterliegen. Eine Insolvenzgeldumlagepflicht besteht für diese Personen nicht.

Befreiung von der Insolvenzgeldumlage

Folgende Arbeitgeber sind von der Insolvenzgeldumlage befreit:

- Bund, Länder und Gemeinden
- Körperschaften-, Stiftungen-, und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist
- Juristische Personen des öffentlichen Rechts, wenn die Zahlungsfähigkeit kraft Gesetzes durch Bund, Länder oder Gemeinden gesichert ist
- Als Körperschaften des öffentlichen Rechts organisierte Religionsgemeinschaften und ihre gleiche Rechtstellung genießende Untergliederungen
- Öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten
- Botschaften und Konsulate ausländischer Staaten in der Bundesrepublik Deutschland
- Wohnungseigentümergeinschaften, für die ein Insolvenzverfahren nach § 11 Abs. 2 des Gesetzes über das Wohnungseigentum und das Dauerwohnrecht (WoEigG) ausgeschlossen ist
- Privathaushalte

Wozu wird die Insolvenzgeldumlage erhoben?

Die Insolvenzgeldumlage dient vorrangig dazu, ausgefallene Entgeltansprüche der Beschäftigten im Falle einer Insolvenz ihres Arbeitgebers zu sichern. Aus dem Umlagetopf werden auch die Einzugsstellen der Sozialversicherung bedient, wenn der Arbeitgeber wegen der insolvenzbedingten Zahlungsunfähigkeit seinen Beitragsverpflichtungen nicht mehr nachkommen kann.

Bemessungsgrundlage der Insolvenzgeldumlage

Die Insolvenzgeldumlage wird nach dem laufenden und einmaligen Arbeitsentgelt bemessen. Konkret nach dem Entgelt, aus dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen wären.

Die Umlage muss für alle Beschäftigten und Auszubildenden im Betrieb aufgebracht werden. Dies gilt unabhängig davon, ob die Personen rentenversicherungspflichtig, rentenversicherungsfrei oder von der Rentenversicherungspflicht befreit sind. Sie muss also zum Beispiel auch für Minijobber bis 603 Euro (2025: 556 Euro) und kurzfristige Minijobber gezahlt werden.

Mehr zur Insolvenzgeldumlage

In unseren **FAQ** haben wir die wichtigsten Fragen und Antworten zur Insolvenzgeldumlage zusammengestellt: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031364.

Bei **TK-Lex** können Sie sich ausführlich über rechtliche Hintergründe und Regelungen der **Insolvenzgeldumlage** und des **Insolvenzgeldes** informieren.

Quelle: TK; BMAS; Haufe

3. U1 - Wahlerklärung zum Umlagesatz nicht vergessen

Diese Frist kann in der Hektik des Alltags schnell einmal untergehen: Die Wahlerklärung zur Entgeltfortzahlungsversicherung U1 muss bis zur Fälligkeit des Januar-Beitrags bei der TK eingegangen sein.

Sie können sich die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Sie nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz leisten, von der Krankenkasse erstatten lassen. Dafür zahlen Sie in eine Umlageversicherung ein, die sogenannte Umlage U1.

Grundsätzlich gilt für die Umlage U1 ein Erstattungssatz von 70 Prozent.

Was kostet die Umlage U1? Umlagesätze 2026

Hier finden Sie die aktuellen Umlagesätze im Überblick:

Erstattungssatz U1	Umlagesatz 2026	Umlagesatz 2025
70 % (Standard)	2,1 %	2,4 %
50 %	1,3 %	1,7 %
80 %	3,2 %	3,6 %

Erstattungssatz U1 wählen: Neues Arbeitgeberkonto bei der TK

Sofern Sie **von Anfang an** einen anderen Erstattungssatz - nämlich 50 Prozent oder 80 Prozent - wünschen, müssen Sie uns dies schriftlich mitteilen, spätestens mit der Erstellung Ihres ersten elektronischen Beitragsnachweises.

Erstattungssatz U1 wählen: Bestehendes Arbeitgeberkonto bei der TK

Sie können **auch später noch** zu einem höheren oder niedrigeren **Erstattungssatz wechseln**, - dann allerdings immer nur zum **Jahreswechsel**.

Wichtig: Ihre Wahlerklärung können wir für das Kalenderjahr nur berücksichtigen, wenn sie bei uns bis zur **Fälligkeit des Januar-Beitrags** eingegangen ist. Die Fälligkeiten finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031324.

Wie kommt die Wahlerklärung zur TK?

Die **Wahlerklärung** übermitteln Sie elektronisch über das **DEÜV-Meldeverfahren** mit **Abgabegrund 02 Änderungsmeldung**.

Geht auch: Wahlerklärung in Schriftform

Oder Sie nutzen das PDF mit der Wahlerklärung unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2036322.

Hinweis: Die Anschrift der TK finden Sie auf dem Formular.

Unterjährige Ausnahme: Wiedereröffnung Ihres Beitragskontos

Ist Ihr TK-Beitragskonto seit dem vergangenen Jahr oder länger geschlossen und wird nun wieder geöffnet, können Sie den U1-Satz zur Fälligkeit des ersten Beitrags (Wiedereröffnung) neu schriftlich wählen (und nicht nur zur Fälligkeit des Januar-Beitrags).

Sofern Sie Ihren bisher geltenden Erstattungssatz beibehalten wollen, brauchen Sie nichts weiter zu unternehmen. Wir berücksichtigen Ihren bisherigen Erstattungssatz automatisch weiter.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Ausnahmen von der Erstattung

Übrigens: Gewähren Sie darüber hinaus freiwillig oder aufgrund eines Tarifvertrags eine längere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, können diese Beträge nicht erstattet werden. Die Entgeltfortzahlung wegen Erkrankung eines Kindes ist ebenfalls nicht erstattungsfähig.

Alles Wichtige in kompakter Form

Weitere ausführliche Informationen haben wir in unserem **Beratungsblatt** für Sie zusammengestellt. Sie finden es unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031718.

Für Ihren Alltag: Umlagerechner und Arbeitshilfen

Mit unserem praktischen **Umlagerechner** können Sie prüfen, wie hoch Ihr Beitrag in den Umlageversicherungen U1 und U2 sein wird: tk-lex.tk.de.

Wir haben außerdem weitere Arbeitshilfen für Sie erstellt:

- **Berechnungsbogen** für die Teilnahme an den Umlageverfahren: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2036324
- **Jahresübersicht** der Beschäftigtenzahl: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2036326
- Informationen zum **SV-Meldeportal**: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2150298
- Vordruck **Nachweis des Beschäftigungsverbots**: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2036328
- weitere **Rechengrößen und Grenzwerte** in der Sozialversicherung unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2030152

Quelle: TK

4. Resturlaub im Folgejahr - worauf müssen Arbeitgeber achten?

Beschäftigte müssen ihren Urlaub grundsätzlich bis Jahresende nehmen, sonst kann er laut Bundesurlaubsgesetz verfallen. Arbeitgeber haben dabei allerdings Mitwirkungspflichten. Unser Überblick: Was gilt für den Urlaubsverfall, wie kann der Urlaub ins Folgejahr übertragen werden und was gilt für Minijobber?

Das **Bundesurlaubsgesetz** (BUrlG) ist eindeutig: Der Jahresurlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden (§ 7 Abs. 3 BUrlG), ansonsten verfällt er.

Nach einem EuGH-Urteil (29.11.2017, Az. C-214/16) und einem BAG-Urteil (19.02.2019, Az. 9 AZR 541/15) heißt es jedoch in europakonformer Auslegung: Der Urlaub verfällt nicht mehr automatisch. Arbeitgeber haben eine Mitwirkungspflicht und müssen auf den drohenden Urlaubsverfall hinweisen.

Eine Übertragung von am Jahresende nicht genommenen Urlaubstagen in das Folgejahr kommt weiterhin nur unter bestimmten Voraussetzungen in Betracht.

Urlaub erst im Folgejahr nehmen?

Prinzipiell ist eine Urlaubsübertragung ins Folgejahr nur möglich, wenn dringende persönliche oder dringende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Soll bzw. kann der Urlaub auf das nächste Jahr übertragen werden, muss er in den ersten drei Monaten, also bis zum 31. März, genommen werden.

Was sind dringende persönliche Gründe?

Das sind zum Beispiel:

- Arbeitsunfähigkeit
- Erkrankung von Angehörigen, die gepflegt werden müssen
- Erkrankung von Lebensgefährten, mit denen der Urlaub verbracht werden sollte

Was sind dringende betriebliche Gründe?

Diese können sein:

- Termin- oder saisongebundene Aufträge
- Technische oder verwaltungsmäßige Probleme im Betriebsablauf

Urlaub ins Folgejahr übertragen: kein Antrag nötig

Wenn ein Übertragungsgrund besteht, verschiebt sich die zeitliche Grenze des Urlaubsanspruchs automatisch vom 31. Dezember eines Jahres auf den 31. März des Folgejahres. Ein Antrag ist also nicht nötig.

Urlaubsübertragung bei Arbeitgeberwechsel

Wechselt z.B. ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres den Job, kann er bei seinem neuen Arbeitgeber grundsätzlich den noch verbliebenen Urlaub aus der alten Beschäftigung beanspruchen. Um zu vermeiden, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub doppelt nimmt, ist der vorherige Arbeitgeber nach § 6 Absatz 2 BUrlG gesetzlich dazu verpflichtet, den bisherigen Urlaub zu anzugeben. Er muss eine Bescheinigung darüber ausstellen, wie viel Urlaub im laufenden Kalenderjahr bereits gewährt oder abgegolten wurde.

Urlaubsverfall

Für bestimmte Beschäftigte gibt es Ausnahmen vom Urlaubsverfall: Das betrifft zum Beispiel den Mutterschutz oder die Elternzeit. Urlaub, der vor dieser Zeit bestand, verfällt nicht und kann nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz nachgeholt werden.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz gilt ansonsten grundsätzlich: Wenn der Urlaub bis zum Jahresende oder - bei möglicher Übertragung - bis zum 31. März des Folgejahres nicht genommen wird, verfällt er ersatzlos.

Arbeitgeber haben Mitwirkungspflichten

Dies gilt allerdings nur noch eingeschränkt. Denn gemäß EU-konformer Auslegung kann der Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern nur noch unter sehr strengen Voraussetzungen verfallen. Dafür müssen Arbeitgeber nachweisen können, dass sie ihren erforderlichen Mitwirkungspflichten ordnungsgemäß nachgekommen sind.

Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten rechtzeitig schriftlich darauf hinweisen, dass der Urlaub bis zum 31. Dezember oder - sofern möglich - bis zum 31. März des Folgejahres in vollem Umfang genommen werden muss, weil er sonst im Anschluss an den Zeitraum verfällt. Die Beweislast trägt der Arbeitgeber.

Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Mindestanspruch hinausgehen, dürfen Arbeits- oder Tarifvertragsparteien frei regeln. Eine tarifliche Übertragung des Urlaubs auf das erste Quartal des Folgejahres kann ohne das Vorliegen besonderer Gründe festgelegt werden. Genauso kann auch der Verfall von Resturlaub mit einer ausdrücklichen Regelung vereinbart werden.

Urlaubsverfall bei Krankheit

Grundsätzlich gilt: Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Urlaub bis Ende des Jahres oder des Übertragungszeitraums nicht nehmen, weil sie erkrankt sind, bleibt der Urlaubsanspruch als Freizeitanspruch zunächst erhalten.

Weil sich die jährlich erworbenen Urlaubsansprüche bei Erkrankungen über mehrere Jahre allerdings unbegrenzt addieren würden, legte der EuGH (und im Anschluss auch das BAG) eine Grenze fest.

Danach ist es zulässig und nunmehr gefestigte Rechtsprechung, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch spätestens 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahres verfällt.

Das gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit über diesen Zeitraum hinaus ununterbrochen andauert (BAG v. 18.9.2012, 9 AZR 623/10). Noch ungeklärt ist, ob die 15-Monatsfrist bei Langzeiterkrankung oder dauerhafter Arbeitsunfähigkeit auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers gilt.

Welchen Urlaubsanspruch haben Minijobber?

In § 2 Abs. 2 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) hat der Gesetzgeber klar geregelt: Die geringfügige Beschäftigung nach § 8 SGB IV ist eine Sonderform des Teilzeitarbeitsverhältnisses. Insofern haben Minijobberinnen und Minijobber überwiegend dieselben Rechte und Pflichten wie andere Beschäftigte. Rein arbeitsrechtlich haben Minijobber also grundsätzlich auch einen Anspruch auf Urlaub.

Um den Urlaubsanspruch des Minijobbers oder der Minijobberin richtig zu berechnen, muss der Arbeitgeber zunächst unterscheiden,

- ob es sich um einen Minijobber handelt, der an den gleichen Wochentagen arbeitet wie die Vollzeitbeschäftigten (nur mit weniger Stunden pro Tag)
- oder um einen Minijobber, der nur an einigen Tagen pro Woche arbeitet.

Im ersten Fall stehen dem Minijobber gleich viele Urlaubstage zu wie den Vollzeitbeschäftigten. Der Unterschied wirkt sich im Urlaubsentgelt aus, das sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der vergangenen 13 Wochen vor Urlaubsbeginn bemisst.

Im zweiten Fall gilt: Arbeiten geringfügig Beschäftigte regelmäßig an weniger Wochentagen, so wird die Zahl der Urlaubstage entsprechend verringert.

Mehr zum Thema

Ausführliche Informationen, rechtliche Hintergründe, Praxisbeispiele und Hinweise zu den anderen Rechtsgebieten finden Sie bei TK-Lex unter dem Stichwort "**Urlaub**": tk-lex.tk.de.

Quelle: TK-Lex

5. Einmalzahlungen und die Märzklausele: Ein Praxisbeispiel zur Berechnung

Einmalzahlungen im ersten Quartal müssen besonders aufmerksam geprüft werden, damit es nicht zu einer Beitragsnachforderung kommt. Wir erklären anhand eines Beispiels, wie die Märzklausele funktioniert.

Wenn Unternehmen ihre Einmalzahlungen im Januar bis März eines Jahres auszahlen, müssen sie die sogenannte Märzklausele beachten. Die kann nämlich dazu führen, dass die Einmalzahlungen dem Vorjahr zugeordnet werden müssen. Die richtige Zuordnung ist auch entscheidend für die korrekten Beitragssätze und Beitragsgruppen.

Wird die Märzklausele übersehen und werden dadurch zu niedrige Beiträge berechnet und gezahlt, fällt die fehlerhafte Zuordnung spätestens bei einer Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung auf. Das kann zu einer Beitragsnachforderung führen.

Wie die Märzklausele funktioniert

Die Märzklausele besagt: Werden Einmalzahlungen in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März ausgezahlt, müssen sie beitragsrechtlich dem Vorjahr zugeordnet werden - und zwar, wenn sie im Monat der Auszahlung nicht in vollem Umfang beitragspflichtig werden.

Im Folgenden erklären wir, was das genau bedeutet.

Wann Einmalzahlungen zum Vorjahr gerechnet werden - Praxisbeispiel

Eigentlich gehören Einmalzahlungen zu dem Monat, in dem sie ausgezahlt werden. Das gilt jedoch nicht immer. Sie müssen stattdessen dem Vorjahr zugerechnet werden, wenn diese drei Bedingungen zusammentreffen:

- Die Einmalzahlung wird in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März gezahlt.
- Die versicherungspflichtige Beschäftigung hat bereits im Vorjahr bestanden.
- Die Einmalzahlung übersteigt zusammen mit dem bisherigen beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze.

Dazu ein Rechenbeispiel:

Eine Mitarbeiterin ist seit mehreren Jahren im Unternehmen beschäftigt und versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung.

- Seit dem 1. Januar 2025 erhält sie ein festes Gehalt von 3.900 Euro pro Monat.
- Ab 1. Januar 2026 steigt ihr Gehalt auf 4.500 Euro monatlich.
- Im März 2026 erhält sie eine Gewinnbeteiligung von 4.000 Euro.
- Im Jahr 2025 wurden für die Mitarbeiterin durchgehend Beiträge abgeführt (sie hat keine beitragsfreien Zeiten).
- Außerdem hat sie 2025 keine Einmalzahlungen erhalten.

Für die Berechnung gehen Sie zunächst davon aus, dass die Einmalzahlung zu dem Monat gehört, in dem sie ausgezahlt wurde: also zum März 2026. Nun prüfen Sie, ob die Märzklausele greift.

1. Schritt: Anteilige BBG errechnen

Dafür berechnen Sie erstmal die anteilige Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung für die Monate Januar bis März 2026.

Um die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze (BBG) auszurechnen, wird die BBG der Krankenversicherung (KV) herangezogen. Pro Monat werden 30 Tage angesetzt.

- Die jährliche BBG KV für 2026 liegt bei 69.750 Euro.
- Januar, Februar und März 2026 zählen als 3 x 30 Tage = 90 Tage.

So können Sie die anteilige BBG ausrechnen:

- $(69.750 \text{ Euro} \times 90 \text{ Tage}) / 360 = 17.437,50 \text{ Euro}$

Die anteilige BBG für Januar bis März 2026 liegt also bei 17.437,50 Euro.

Hinweis: Bei krankenversicherungsfreien Beschäftigten ist es anders: Bei diesen nehmen Sie die anteilige Jahres-BBG der Rentenversicherung.

2. Schritt: Arbeitsentgelt Januar bis März

Als nächstes rechnen Sie aus, wie hoch das feste Gehalt der Mitarbeiterin von Januar bis März 2026 ist:

- $3 \times 4.500 \text{ Euro} = 13.500 \text{ Euro}$

3. Schritt: Vergleich anteilige BBG und Entgelt

Anschließend vergleichen Sie das errechnete Entgelt mit der anteiligen BBG.

- Liegt das Entgelt unter der anteiligen BBG? Ja, denn 13.500 Euro Entgelt liegen unter der anteiligen BBG von 17.437,50 Euro.
- Wie hoch ist die Differenz? Sie beträgt 3.937,50 Euro

4. Schritt: Vergleich Differenz mit Einmalzahlung

Diese Differenz vergleichen Sie mit der einmalig gezahlten Gewinnbeteiligung von 4.000 Euro:

- Die Gewinnbeteiligung von 4.000 Euro ist höher als der Differenzbetrag von 3.937,50 Euro.

Ergebnis: Greift die Märzklausel?

Ja, Sie müssen die Märzklausel anwenden. Die im März gezahlte Gewinnbeteiligung wäre im Monat der Auszahlung (März) nicht in voller Höhe beitragspflichtig. Deswegen muss sie dem Vorjahr zugeordnet werden.

Beiträge aus der Einmalzahlung berechnen

Sie gehen nun also davon aus, dass die Einmalzahlung zum Dezember 2025 gehört. Im Dezember verdiente die Mitarbeiterin 3.900 Euro im Monat plus die Einmalzahlung von 4.000 Euro. Das ergibt ein Dezembergehalt von 7.900 Euro.

- Die monatliche BBG KV lag 2025 bei 5.512,50 Euro. Damit liegt das Dezembergehalt über der BBG KV. Die Folge: In der Kranken- und Pflegeversicherung müssen Sie eine Vergleichsberechnung für das Jahr 2025 vornehmen.
- Die monatliche BBG RV/ALV lag 2025 bei 8.050 Euro; diese wird vom Dezembergehalt fast erreicht, aber nicht überschritten. Die Folge: In der Renten- und Arbeitslosenversicherung ist die Einmalzahlung in voller Höhe beitragspflichtig. Sie nehmen keine Vergleichsberechnung für das Jahr 2025 vor.

5. Schritt: Vergleich BBG KV 2025 und Jahresgehalt

Die Arbeitnehmerin hat das ganze Jahr 2025 im Unternehmen gearbeitet. Daher nutzen Sie die jährliche Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung für die Berechnung. Diese lag 2025 bei 66.150 Euro.

Hinweis: Hätte die Arbeitnehmerin nicht das volle Jahr im Unternehmen gearbeitet, müssten Sie für 2025 die anteilige Beitragsbemessungsgrenze heranziehen.

2025 hat die Arbeitnehmerin $12 \times 3.900 \text{ Euro} = 46.800 \text{ Euro}$ erhalten. Das liegt unter der BBG KV 2025:

- $66.150 \text{ Euro BBG KV} - 46.800 \text{ Euro Gehalt für 2025} = 19.350 \text{ Euro Differenz}$

Die Differenz vergleichen Sie mit der Einmalzahlung:

- Die Einmalzahlung von 4.000 Euro ist geringer als die Differenz von 19.350 Euro.

Das Ergebnis: Fallen SV-Beiträge aus der Einmalzahlung an?

Ja, die Gewinnbeteiligung (Einmalzahlung) von 4.000 Euro muss in voller Höhe verarbeitet werden - und zwar in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Sonderfall Unfallversicherung

In der Unfallversicherung gilt die Märzklauseel nicht, denn hier gilt das Zuflussprinzip: Eine Einmalzahlung gehört für die Unfallversicherung immer zu dem Kalenderjahr, in dem sie gezahlt wurde.

Mehr zur Märzklauseel und den Rechengrößen

Alles Wichtige zu Beiträgen aus Einmalzahlungen und zur Märzklauseel haben wir in unserer **FAQ-Sammlung** zusammengestellt unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2042498.

Rechtliche Hintergründe und Erklärungen zur **Märzklauseel** finden Sie bei TK-Lex unter tk-lex.tk.de.

Alle Beitragssätze, Bemessungsgrenzen und Rechengrößen für 2025 finden Sie in unseren **Beitragstabellen und Downloads** unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2035284.

Quelle: TK

6. 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

7. 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 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

8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

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

Januar 2026

- 12. Januar: Lohnsteueranmeldung 4. Quartal 2025
- 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

März 2026

- 10. März: Lohnsteueranmeldung Februar 2026
- 25. März: SV-Beitragsnachweis März 2026
- 27. März: Fälligkeit der SV-Beiträge März 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.
