

Newsletter für Arbeitgeber Februar 2026

Inhaltsverzeichnis

1.	Aktivrente 2026: Was müssen Arbeitgeber sozialversicherungsrechtlich wissen?	2
2.	Geringfügigkeits-Richtlinien überarbeitet: Die Neuerungen	3
3.	Unser Überblick: Dürfen Beschäftigte trotz Krankschreibung arbeiten?	5
4.	Arbeiten trotz AU - was müssen Arbeitgeber dann melden?	6
5.	Aufbewahrungsfristen: Was 2026 verjährt	8
6.	Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Beschäftigung von Saisonarbeitskräften"	10
7.	TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	10
8.	Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	11

Sehr geehrte Damen und Herren,

die neue Aktivrente soll es Arbeitgebern erleichtern, ältere Fachkräfte im Unternehmen zu halten und zu beschäftigen. Im Gegensatz zur Steuer ist der monatliche Betrag jedoch nicht von der Sozialversicherungspflicht befreit. Wir fassen zusammen, was für Arbeitgeber wichtig ist.

Außerdem wurden die Geringfügigkeits-Richtlinien überarbeitet. Die neuen Richtlinien enthalten nicht nur die neuen Grenzwerte, sondern auch einige weitere Neuerungen: Wir verschaffen Ihnen einen Überblick.

Im zeitigen Frühjahr sind die Krankenstände oft noch sehr hoch. Wir haben zwei Arbeitshilfen für Sie: Was müssen Sie beachten, wenn Mitarbeitende trotz laufender Krankschreibung vorzeitig schon wieder arbeiten möchten? Was dürfen Arbeitgeber verlangen? Und was ist mit der Erstattung durch die Krankenkasse?

Wir wünschen Ihnen weiterhin einen guten Jahresstart und bleiben Sie gesund!

Herzliche Grüße

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Aktivrente 2026: Was müssen Arbeitgeber sozialversicherungsrechtlich wissen?

Die sogenannte Aktivrente soll finanzielle Anreize für mehr Erwerbstätigkeit im Alter bieten. Dafür bleibt das Gehalt bis zu einer bestimmten Grenze steuerfrei. Was bedeutet das für die Sozialversicherungsbeiträge?

Mit der Aktivrente sollen die belohnt werden, die das gesetzliche Rentenalter erreichen und trotzdem weiterarbeiten. Dafür wird das Gehalt – neben dem steuerlichen Grundfreibetrag von über 12.000 Euro pro Monat – bis zu 2.000 Euro monatlich von der Steuer befreit.

Für welche Beschäftigten gilt die Regelung?

Die Aktivrente gilt nur für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, also nicht für Selbstständige oder Beamte.

Wann greift die Regelung?

Wenn jemand das gesetzliche Rentenalter erreicht hat, greift die Regelung ab dem Folgemonat.

Welcher Betrag ist steuerfrei?

Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit sind bis zu einer Höhe von 2.000 Euro monatlich steuerfrei, wenn die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind (§ 3 Nr. 21 EStG) und der Arbeitgeber die Beiträge für diese Leistungen nach dem SGB VI entrichtet. Alles, was darüber hinaus verdient wird, ist ganz normal steuerpflichtig.

Müssen meine Beschäftigten die Aktivrente beantragen?

Nein, das ist nicht nötig. Den Steuerfreibetrag berücksichtigen Sie bei der Abrechnung automatisch.

Muss ich Sozialversicherungsbeiträge für die Aktivrente abführen?

Die Aktivrente ist grundsätzlich beitragspflichtig, das heißt, als Arbeitgeber führen Sie ganz normal Beiträge ab. Ggf. können für Rentnerinnen und Rentner die Arbeitnehmeranteile zur Renten- und Arbeitslosenversicherung entfallen.

Auch einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, zählen zum Arbeitsentgelt dazu.

Mit der ausdrücklich vorgesehenen Sozialversicherungspflicht der steuerfreien Einnahmen sollen auch die Sozialsysteme von dem Bonus profitieren.

Ist die Aktivrente zeitlich begrenzt?

Nein, die Regelung gilt nach aktuellem Stand unbefristet. Allerdings soll sie nach 2 Jahren evaluiert werden.

Können nicht ausgeschöpfte Freibeträge in den nächsten Monat geschoben werden?

Mal angenommen, jemand verdient neben der Rente 1.800 Euro dazu und könnte im nächsten Monat auf 2.200 Euro kommen – wären dann beide Beträge steuerfrei? Nein, dazu nimmt das Bundesfinanzamt Stellung: Der Freibetrag von 2.000 Euro ist monatsbezogen und kann nicht auf andere Monate übertragen werden.

Ich möchte ältere Beschäftigte dazu motivieren, in meinem Unternehmen zu bleiben. Welche Möglichkeiten gibt es?

Wer trotz Ruhestand weiterarbeitet, kann nicht nur vom Steuerfreibetrag profitieren, sondern auch die Rente erhöhen.

Rente verschieben und weiterarbeiten: Wer die Regelaltersgrenze erreicht hat, aber noch nicht in Rente geht und weiterarbeitet, bekommt für jeden Monat, den die versicherungspflichtige Beschäftigung weiterläuft, einen Zuschlag von 0,5 Prozent auf die Rente. Nach einem Jahr führt das schon zu einer Rentenerhöhung um 6 Prozent. Die weiter gezahlten Beiträge zur Rentenversicherung erhöhen zusätzlich die Rente.

In Rente gehen und nebenbei arbeiten: Wer seinen Ruhestand nicht aufschieben möchte, aber trotz Rente nebenbei arbeitet, kann einfach weiter Rentenversicherungsbeiträge zahlen und so die Rente erhöhen. Als Arbeitgeber führen Sie dann weiterhin die Beiträge ab. Da das ab dem Rentenalter nicht selbstverständlich ist, müssen Ihre Beschäftigten Sie über diesen Wunsch informieren.

Wo finde ich weitere Informationen und Hilfen für Arbeitgeber?

- Das Bundesfinanzministerium hat **Antworten auf häufige Fragen** von Arbeitgebern und Beschäftigten in einer FAQ-Sammlung zusammengestellt: [bundesfinanzministerium.de](https://www.bundesfinanzministerium.de).
- Auch die Rentenversicherung beantwortet **häufige Fragen zur Aktivrente**: mehr dazu unter [deutsche-rentenversicherung.de](https://www.deutsche-rentenversicherung.de).
- Einen hilfreichen **Überblick für Arbeitgeber** bietet TK-Lex unter dem Stichwort „Aktivrente“: tk-lex.tk.de.
- Mehr zum **Gesetzgebungsverfahren** und den vollständigen **Gesetzestext** finden Sie auf der Seite des Bundestags unter dip.bundestag.de.

Quelle: TK-Lex; Deutsche Rentenversicherung; Bundesfinanzministerium; Bundestag

2. Geringfügigkeits-Richtlinien überarbeitet: Die Neuerungen

Die Geringfügigkeits-Richtlinien werden regelmäßig überarbeitet und angepasst. Neben der neuen Minijobgrenze seit 1. Januar 2026 enthalten sie auch weitere Neuerungen. Unser Überblick.

Im Vergleich zur letzten Fassung der Richtlinien vom 14. Dezember 2023 wurden einige Neuerungen in die aktuelle Fassung aufgenommen:

Mindestlohn und Minijobgrenze

- Zum 1. Januar 2026 ist der Mindestlohn ab 13,90 Euro pro Stunde gestiegen – und damit auch die Geringfügigkeitsgrenze auf 603 Euro pro Monat.
- Zum 1. Januar 2027 wird der Mindestlohn auf 14,60 Euro pro Stunde angehoben – und damit auch die Geringfügigkeitsgrenze auf 633 Euro pro Monat.

Kurzfristige Beschäftigungen in der Landwirtschaft

Wenn landwirtschaftliche Betriebe kurzfristig Beschäftigte einstellen, gelten ab 2026 erweiterte Zeitgrenzen pro Kalenderjahr:

- Für kurzfristige Beschäftigungen in landwirtschaftlichen Betrieben gilt die Zeitgrenze von 90 Arbeitstagen oder 15 Wochen pro Kalenderjahr
- Für kurzfristige Beschäftigungen in allen anderen Betrieben gilt weiterhin die bekannte Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen oder 3 Monate pro Kalenderjahr.

Ab Sommer 2026: Befreiung von der Rentenversicherung kann wieder aufgehoben werden

Ab dem 01.07.2026 wird können geringfügig Beschäftigte eine zuvor erklärte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht einmalig wieder aufheben. Sie sind dann wieder rentenversicherungspflichtig. Das bedeutet, sie zahlen wieder den Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung.

Die Aufhebung gilt für zukünftige Abrechnungszeiträume. Das heißt, sie kann nicht für vorherige Monate oder Jahre geltend gemacht werden.

Wenn geringfügig Beschäftigte wieder rentenversicherungspflichtig werden möchten, stellen sie einen Antrag beim Arbeitgeber. Dieser dokumentiert den Eingang des Antrags in den Entgeltunterlagen und meldet die Aufhebung der Befreiung der Minijob-Zentrale.

Übungsleiter- und Ehrenamtspauschalen steigen

- Die Übungsleiterpauschale steigt 2026 auf 3.300 Euro
- Die Ehrenamtspauschalen steigt 2026 auf 960 Euro.

Ab wann gelten die neuen Geringfügigkeits-Richtlinien?

Die Fassung vom 5. Januar 2026 ersetzt die Fassung vom 14. Dezember 2023. Sie gilt grundsätzlich seit dem 1. Januar 2026. Die Möglichkeit zur Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht tritt abweichend erst ab dem 1. Juli 2026 in Kraft.

Weitere Arbeitshilfen für Arbeitgeber

- Die vollständigen Geringfügigkeitsrichtlinien in der Fassung vom 5. Januar 2026 finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2132868.
- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat eine Broschüre herausgegeben, in der sich Arbeitgeber umfassend über geringfügige Beschäftigten informieren können: bmas.de.

Quelle: GKV-Spitzenverband; BMAS; Datakontext

3. Unser Überblick: Dürfen Beschäftigte trotz Krankschreibung arbeiten?

Mal eben schnell in einen Termin einklinken oder etwas Dringendes erledigen - wenn der Krankenstand sehr hoch ist und sich Beschäftigte vor Ablauf der Arbeitsunfähigkeit eigentlich wieder gut fühlen, arbeiten viele (schon) wieder. Ist das überhaupt erlaubt? Unser rechtlicher Überblick.

Eigentlich sollte es selbstverständlich sein: Wer krankgeschrieben ist, kann nicht arbeiten und kuriert sich aus. So kann man Ansteckungen verhindern und Folgeerkrankungen vermeiden.

Das Phänomen Präsentismus

Doch viele Beschäftigte arbeiten trotzdem, manche im Homeoffice, manche im Betrieb. Man spricht dann von Präsentismus: Mitarbeitende sind zwar anwesend, aber aufgrund tatsächlicher Gesundheitsprobleme nicht voll leistungsfähig. Das führt häufig zu Produktivitätsverlusten. Bei Anwesenheit im Betrieb kann die erkrankte Person zudem weitere Kolleginnen und Kollegen anstecken.

Was ist, wenn Beschäftigte vor Ablauf der AU wieder fit sind?

Allerdings gibt es auch den Fall, dass man sich vor Ablauf der Krankschreibung wieder fit fühlt und wieder arbeiten möchte. Oder man möchte ein paar dringende Termine wahrnehmen, obwohl die Arbeitsunfähigkeit noch läuft. Was gilt in solchen Fällen rechtlich? Und was dürfen Arbeitgeber verlangen?

Was müssen Beschäftigte dann beachten?

Grundsätzlich stellt eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kein Arbeitsverbot dar, sondern gibt eine ärztliche Prognose ab, wie der Krankheitsverlauf erwartet wird. Das bedeutet, aus rechtlicher Sicht können Beschäftigte trotz Krankschreibung arbeiten, wenn sie sich arbeitsfähig fühlen.

Auch versicherungsrechtlich ergeben sich keine Bedenken gemäß den Regelungen für die Unfallversicherung in §§ 2 Abs. 1 Nr.1 sowie 8 Abs. 2 SGB VII und für die Krankenversicherung in § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V.

Anderes gilt für Beschäftigungsverbote wie beispielsweise für Schwangere.

Beschäftigte dürfen ihre Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber jedoch nicht verheimlichen. Wenn absehbar ist, dass sie mit einer vorzeitigen Arbeitsaufnahme ihre Genesung gefährden oder gar den Krankheitszustand verschlimmern, sollten sie die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit abwarten. Auch in ihrer Freizeit sollten sie nichts unternehmen, was die eigene Genesung gefährdet.

Was müssen Arbeitgeber dann beachten?

Sind Beschäftigte arbeitsunfähig und werden vom Arbeitgeber dennoch eingesetzt, so kann dieser gegen seine Fürsorgepflicht verstoßen und sich schadensersatzpflichtig machen.

Von Arbeitsunfähigkeit spricht man, wenn der oder die Arbeitnehmende objektiv nicht mehr in der Lage ist, die ihm oder ihr nach dem Arbeitsvertrag obliegende Arbeit zu verrichten oder Gefahr läuft, durch die Arbeit in absehbarer Zeit seinen oder ihren Zustand zu verschlimmern.

Arbeitgeber dürfen von ihren Beschäftigten also nicht verlangen, trotz Krankschreibung zu arbeiten.

Kommen Beschäftigte, die offiziell krankgeschrieben sind, freiwillig (vorzeitig) wieder zur Arbeit, sollten sich Arbeitgeber vergewissern, ob die Personen tatsächlich einen einsatzfähigen Eindruck machen. Ist dies der Fall, genügt die Erklärung des oder der Beschäftigten.

Gibt es eine Gesundheitschreibung?

Auch wenn Arbeitgeber immer wieder eine Gesundheitschreibung fordern - im deutschen Gesundheitswesen gibt es eine solche grundsätzlich nicht. Ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin offensichtlich toptfit, kann er oder sie auch trotz Krankschreibung einfach wieder arbeiten.

Falls aber besondere Umstände die Vermutung nahelegen, dass Beschäftigte noch nicht wieder arbeitsfähig sind, muss der Arbeitgeber notfalls im Rahmen seiner Fürsorgepflicht den Betriebsarzt einschalten oder anderweitig den Gesundheitszustand des Arbeitnehmenden überprüfen lassen. In diesem Fall kann eine ärztliche Bestätigung erforderlich sein, die den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin für arbeitsfähig erklärt.

Trotz Krankschreibung arbeiten: Greift dann der Versicherungsschutz?

Beschäftigte, die trotz Krankschreibung ihre Arbeit vorzeitig wieder aufnehmen, haben den üblichen Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung und in der Krankenversicherung. Der Versicherungsschutz umfasst auch die Wege zum Betrieb. Grundsätzlich gilt dies auch für eine kurzzeitige Arbeitsaufnahme. Dies setzt jedoch immer voraus, dass die Person das selbst möchte und ihre Genesung damit nicht gefährdet.

Ratsam ist in allen Fällen eine vorherige Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber. So ist bei einem möglichen Unfall klar, dass es sich im Zweifel um einen Wegeunfall handelt.

Weitere Informationen

- TK-Studie: Präsentismus in einer zunehmend mobilen Arbeitswelt (komplette Studie zum Download): firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2143234.
- Antworten auf Fragen rund um Entgeltfortzahlung und Arbeitsunfähigkeiten: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031358.
- Einen umfangreichen rechtlichen und praktischen Überblick über das Thema Arbeitsunfähigkeit erhalten Sie bei TK-Lex: tk-lex.tk.de.

Quelle: TK-Lex

4. Arbeiten trotz AU - was müssen Arbeitgeber dann melden?

Beschäftigte können auch vor Ablauf einer Krankschreibung wieder arbeiten, wenn sie sich dazu in der Lage fühlen. Dafür brauchen sie keine ärztliche Bescheinigung oder "Gesundschreibung". Was genau bedeutet das für Erstattungen nach dem AAG, was müssen Arbeitgeber dann beachten?

Beschäftigte haben sechs Wochen (42 Kalendertage) lang Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, wenn sie arbeitsunfähig krankgeschrieben sind.

Für den gleichen Zeitraum können sich Arbeitgeber das in der Zeit gezahlte Gehalt über das AAG-Erstattungsverfahren (teilweise) zurückholen. Die Erstattung erfolgt auf Antrag des Arbeitgebers.

Im vorherigen Artikel (online zu finden unter: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2170222) haben wir einen Überblick gegeben, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits vor Ende ihrer laufenden Krankschreibung wieder arbeiten können und was dabei in Sachen Fürsorge zu beachten ist.

Genauer nachgefragt: Was ist mit der Erstattung nach dem AAG?

Dazu haben uns zwei Anfragen per Artikelfeedback erreicht. Die Fragesteller wollten genauer wissen,

- was mit der Entgeltfortzahlung bzw. Erstattung passiert, wenn jemand vorzeitig wieder arbeitet,
- und was passiert, wenn jemand dann doch wieder erkrankt.

Hier sind die Antworten unserer TK-Experten:

Frage 1: Wenn ein Mitarbeiter von Montag bis Freitag krankgeschrieben ist und am Donnerstag bereits wieder zur Arbeit erscheint - wie läuft es dann mit der Entgeltfortzahlung und der Erstattung nach dem AAG?

Dazu ein Beispiel: Mal angenommen, ein Arbeitnehmer hat eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 1. bis 5. April vorgelegt, von Montag bis Freitag. Sein Arbeitgeber hat daraufhin einen U1-Erstattungsantrag für die Zeit vom 1. bis zum 5. April gestellt. Und die TK hat die Erstattung vorgenommen.

Nun kommt der Arbeitnehmer bereits am 4. April, also am Donnerstag, wieder zur Arbeit.

Für den Arbeitgeber bedeutet das: Er storniert den Antrag vom 01. - 05.04. und stellt einen Korrekturantrag für den Zeitraum 01. - 03.04.

Ausgezahlte Erstattung wird zurückgefordert: Dabei kann es dazu kommen, dass die Krankenkasse bereits erstattete Beträge vom Arbeitgeber zurückfordert. Diese Rückforderungen können überwiesen, eingezogen oder im Arbeitgeberkonto bei der Krankenkasse verrechnet werden. Der Arbeitgeber erhält von der Krankenkasse ein Schreiben, das alle wichtigen Hinweise enthält.

Frage 2: Was, wenn jemand trotz AU wieder zur Arbeit kommt, dann merkt, dass es doch noch zu früh war, und wieder krank wird?

Der Arbeitnehmer aus dem ersten Beispiel kommt bereits am Mittwoch (03.04.) wieder zur Arbeit. Leider hat er die Lage falsch eingeschätzt und muss sich am Donnerstag wieder krankmelden.

Das bedeutet für den Arbeitgeber: Er storniert den U1-Erstattungsantrag vom 01. - 05.04. wieder. Dann stellt er einen Korrekturantrag für die Zeit vom 01. - 02.04. Am 05.04.2024 übermittelt er einen neuen U1-Erstattungsantrag an die TK.

Ausgezahlte Erstattung wird zurückgefordert: Auch hier kann es zu Rückforderungen bereits erstatteter Beträge kommen. Dann gilt das gleiche wie im Beispiel oben.

Beispiele gelten für kurzfristige Erkrankungen

Noch ein Hinweis zu den Beispielen: Beide gehen von einer gewöhnlichen und kurzfristigen Arbeitsunfähigkeit aus, wie sie zum Beispiel bei einer Erkältung vorkommt. Es geht dabei nicht um zusammenhängende Vorerkrankungen oder Krankengeldbezug.

Sie wollen mehr über Entgeltfortzahlung und Krankengeld wissen?

Wir haben umfangreiche Informationen für Sie zusammengestellt:

- Beratungsblatt **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033356
- **Fragen und Antworten** rund um die Entgeltfortzahlung: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031358
- Beratungsblatt **Entgeltfortzahlungsversicherung**: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031718
- Rechtliche Grundlagen, Arbeitsrecht und Lohnsteuer bei TK-Lex unter dem Stichwort Entgeltfortzahlung: tk-lex.tk.de
- Webinarvideos zu den Themen eAU, Entgeltfortzahlung und Krankengeld: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2147110

Quelle: TK

5. Aufbewahrungsfristen: Was 2026 verjährt

Wenn Sie den Neujahrsvorsatz gefasst haben, zum Jahresbeginn alte Unterlagen zu entrümpeln, dann haben wir hilfreiche Tipps für Sie, damit Sie nichts vorschnell entsorgen.

Das Finanzamt gibt beispielsweise Aufbewahrungsfristen von sechs bis zehn Jahren vor. Für andere Unterlagen gelten andere Fristen. Was kann ab 2026 also weg?

Steuerlich relevante Unterlagen

Viele steuerlich relevante Unterlagen können Sie ab 1. Januar 2026 entsorgen. Dabei gilt der folgende Grundsatz: Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem die letzten Eintragungen in die Unterlage gemacht wurden oder in dem die Unterlage erstellt wurde.

Bei laufenden Prüfungen wie Betriebs-, Umsatz- oder Lohnsteuerprüfungen dürfen die Unterlagen auch nicht weggeworfen werden, wenn die Aufbewahrungsfrist eigentlich abgelaufen wäre.

Genauso ist es bei steuerstrafrechtlichen oder bußgeldrechtlichen Ermittlungen oder bei Rechtsbehelfs- oder Klageverfahren.

Aufbewahrungsfrist 10 Jahre

Der letzte Eintrag in den Unterlagen erfolgte 2015. Zu den Unterlagen, die Sie 2026 entsorgen können, gehören dann zum Beispiel:

- Jahresabschlüsse
- Buchungsbelege wie Ausgangs- und Eingangsrechnungen, Kassenzettel, Lieferscheine

- Kontoauszüge
- Jahresbilanzen
- Inventare
- Kassenberichte
- Kredit- und Steuerunterlagen

Aufbewahrungsfrist 6 Jahre

Der letzte Eintrag in den Unterlagen erfolgte 2019. Zu den Unterlagen, die Sie 2026 entsorgen können, gehören dann zum Beispiel:

- Geschäftsbriefe
- Versicherungspolicen nach Ablauf
- Verträge
- Mahnungen

Mindestlohngesetz: Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten

Arbeitgeber müssen dokumentieren, dass sie den gesetzlichen Mindestlohn einhalten. Die Unterlagen, die nötig sind, damit der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er die Mindestlohnbestimmungen einhält, müssen über die gesamte Beschäftigungsdauer, mindestens aber für die Dauer von zwei Jahren, bereitgehalten werden (§ 17 MiLoG).

Lebenslange Aufbewahrung: Was Sie niemals wegwerfen sollten

Bestimmte Unterlagen sollten Privatpersonen unbegrenzt aufbewahren. Dazu gehören:

- Unterlagen zur Rentenberechnung sowie die dazu gehörenden Arbeitsverträge, Gehaltsabrechnungen und Sozialversicherungsunterlagen
- ärztliche Gutachten
- Ausbildungsurkunden
- Abschlusszeugnisse
- Geburts-, Heirats- und Sterbeurkunden, Taufscheine

Mehr zum Thema

Eine Auflistung, welche Unterlagen wie lange aufbewahrt werden müssen und wann sie entsorgt werden können, finden Sie unter dem Stichwort Aufbewahrungspflicht in TK-Lex: tk-lex.tk.de.

Quelle: TK

6. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Beschäftigung von Saisonarbeitskräften"

Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe über das Thema Saisonarbeit informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Punkte kompakt zusammen.

Die sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten bei den Saisonarbeitskräften sind ein besonders anspruchsvolles Thema. In unserem Webinar-Mitschnitt erfahren Sie, welche sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten gelten und wie Sie als Arbeitgeber rechtssicher und effizient handeln. Außerdem zeigen wir Ihnen, welche Vorteile eine Zusammenarbeit mit der Techniker für Ihr Saisonunternehmen bietet.

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 **"Minijobs, Übergangsbereich und Saisonarbeit"**.

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 „Start in die Fachsaison 2026: Lohnsteuer-Update kurz & kompakt“

Neue Termine ab 16.03.2026, 12 Termine

Wir starten ins neue Fachjahr mit unserer erfolgreichen Webinarreihe **„Lohnsteuer-Update kurz & kompakt“** – dem Wissens-Boost rund um aktuelle Entwicklungen im Lohnsteuerrecht.

In nur 60 Minuten erhalten Sie einen kompakten Überblick über alle **wichtigen Änderungen**, neuen Verwaltungsanweisungen und aktuelle Rechtsprechung – praxisnah, verständlich und direkt anwendbar.

Unsere Expertinnen und Experten zeigen anhand konkreter Beispiele, was sich für Arbeitgeber und Personalverantwortliche in der Praxis ändert und geben wertvolle Handlungsempfehlungen für Ihren Arbeitsalltag.

Themenhighlights des Webinars:

- Rückblick auf den Jahreswechsel und den finalen Stand der gesetzlichen Änderungen
- Aktuelles zur Aktivrente aus lohnsteuerlicher Sicht
- Neue Urteile der Finanzgerichte und des BFH

- Firmenwagenbesteuerung: Stellplatzkosten als lohnsteuerlicher Minderungsfaktor?
- Praxisbeispiele zu „Firmenlauf“ und Workation
- Zusätzlich: Fragen und Antworten des BMF sowie aktuelle Zweifelsfragen
- Kompaktes Fachwissen in nur 45 Minuten Vortrag plus 15 Minuten für Ihre individuellen Fragen.

Wichtig: Die **Teilnehmerzahl ist begrenzt**, wir empfehlen Ihnen daher: Schnell anmelden und Platz sichern!

Bitte beachten Sie außerdem, dass bei diesem Format **keine Videoaufzeichnung** möglich ist und dass wir auch keine FAQ-Sammlung zur Verfügung gestellt werden kann.

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.

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

April 2026

- 10. April: Lohnsteueranmeldung März 2026
- 10. April: Lohnsteueranmeldung 1. Quartal 2026
- 24. April: SV-Beitragsnachweis April 2026
- 28. April: Fälligkeit der SV-Beiträge April 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.
