

Newsletter für Arbeitgeber Mai 2026

Inhaltsverzeichnis

1.	Bildungsurlaub: Wer darf ihn nehmen und was müssen Arbeitgeber wissen?	2
2.	Teilzeitarbeit: Voraussetzungen, Anspruch und sozialversicherungsrechtliche Bewertung	4
3.	Abmeldegrund 34 nach Krankengeldbezug: Auf den richtigen Zeitraum achten	7
4.	Wenn der Arbeitgeber die Kinderbetreuungskosten übernimmt	9
5.	Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Rentner beschäftigen und richtig abrechnen"	10
6.	TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	11
7.	Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	13

Sehr geehrte Damen und Herren,

in dieser Ausgabe unseres Newsletters haben wir wieder einen bunten Strauß an Themen für Sie zusammengestellt, die Sie in Ihrer Arbeitspraxis unterstützen:

- **Bildungsurlaub:** Was gibt es für Regelungen und was sollten Arbeitgeber dazu wissen?
- **Teilzeitarbeit:** Voraussetzungen, rechtliche Ansprüche und die sozialversicherungsrechtliche Bewertung im Überblick.
- **Abmeldegrund 34 nach Krankengeldbezug:** So vermeiden Sie Fehler in der Meldung.
- **Übernahme von Kinderbetreuungskosten:** Was gilt, wenn der Arbeitgeber die Kosten bezuschusst?
- **Webinar-Termine:** Unsere nächsten Termine - melden Sie sich jetzt noch schnell an!
- **Webinarvideo nochmal ansehen:** In der Mediathek finden Sie Updates zu vielen praxisrelevanten Themen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Herzliche Grüße

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Bildungsurlaub: Wer darf ihn nehmen und was müssen Arbeitgeber wissen?

Bald beginnt die Urlaubszeit. Statt des klassischen Erholungsurlaubs könnten Ihre Mitarbeitenden auch Bildungsurlaub nehmen - und sich so persönlich weiterentwickeln. Wir haben einen allgemeinen Überblick zusammengestellt, was das für Sie als Arbeitgeber bedeutet.

Mit Bildungsurlaub ist im Allgemeinen die kurzzeitige bezahlte Freistellung von Beschäftigten zur politischen oder beruflichen Weiterbildung gemeint. Die Bezeichnung kann je nach Bundesland variieren: Mal heißt es Bildungsurlaub, mal Bildungsfreistellung oder auch Bildungszeit.

Wie ist Bildungsurlaub geregelt?

Es gibt kein Bundesgesetz, das den Bildungsurlaub einheitlich in allen Bundesländern regelt.

Stattdessen sind die Regelungen in den Gesetzen und Verordnungen der einzelnen Länder festgelegt. Daher kann es durchaus regionale Unterschiede geben.

Mehr zu den Regelungen

Eine Übersicht über die Regelungen der einzelnen **Bundesländer** mit Infos zu Anspruch, Zweck, Obergrenze, Dauer und Mitteilung an den Arbeitgeber finden Sie bei TK-Lex unter dem Stichwort Bildungsurlaub: tk-lex.tk.de.

Wer darf Bildungsurlaub nehmen?

Ein Recht auf Bildungsurlaub ist in fast allen Bundesländern festgelegt. Lediglich Bayern und Sachsen haben solche Vorschriften nicht.

Insofern können unterschiedliche Personengruppen Bildungsurlaub beantragen. Meist sind dies Beschäftigte, Auszubildende, in Heimarbeit Beschäftigte oder arbeitnehmerähnliche Personen.

Ob ein Anspruch besteht und für wen, regeln die Vorschriften des Bundeslandes, in dem der Tätigkeitsschwerpunkt der Beschäftigung liegt.

Was wird als Bildungsurlaub anerkannt?

In der Regel werden Maßnahmen als Bildungsurlaub anerkannt, wenn sie der beruflichen oder politischen Weiterbildung dienen.

Teilweise werden sie auch genehmigt, wenn sie der Qualifikation für ein Ehrenamt dienen. Dies ist beispielsweise in Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen oder Berlin der Fall.

Es können auch Maßnahmen möglich sein, die der kulturellen Bildung dienen, beispielsweise in Brandenburg.

Es kommt also immer auf die Vorgaben des Landesgesetzes und den konkreten Einzelfall an. So kann beispielsweise auch Yoga als berufliche Weiterbildung gelten: Das LAG Berlin-Brandenburg hat einen Yogakurs an der Volkshochschule (VHS) als Bildungsurlaub anerkannt (LAG Berlin-Brandenburg v. 11.04.2019. Az. **10 Sa 2076/18**).

Dürfen Arbeitgeber Bildungsurlaub ablehnen?

Auch das ist abhängig vom Bundesland. In vielen Landesgesetzen gibt es zum Beispiel Ausnahmen für kleinere Betriebe: Wenn ein Betrieb nur wenige Mitarbeitende hat oder wenn schon eine gewisse Anzahl an Bildungsurlaubstagen überschritten wurde, darf der Arbeitgeber den Bildungsurlaub ablehnen.

Dazu **drei Beispiele** mit den Regelungen der Bundesländer:

Beispiel Baden-Württemberg: Hier darf der Arbeitgeber die Bewilligung der Bildungszeit aus betrieblichen Gründen verweigern, wenn im Betrieb weniger als zehn Personen beschäftigt sind (Azubis zählen nicht mit). Oder wenn 10 Prozent der jährlichen Gesamt-Bildungszeit bereits genommen oder bewilligt wurde.

Beispiel Hessen: Die Freistellung kann abgelehnt werden, wenn mehr als einem Drittel der Beschäftigten im laufenden Kalenderjahr der Bildungsurlaub bewilligt wurde.

Beispiel Berlin: Arbeitgeber können die Freistellung ablehnen, wenn es zwingende betriebliche Belange gibt oder wenn andere Beschäftigte unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang haben. Für kleine Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten gilt nochmal eine Sonderregelung.

Wie lange darf ein Bildungsurlaub dauern?

In den meisten Bundesländern darf die bezahlte Freistellung zur Bildung bis zu 5 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres betragen. Dies gilt bei einer Fünf-Tage-Woche. Der Anspruch verringert sich entsprechend, wenn weniger Tage pro Woche gearbeitet werden. Für Auszubildende gelten teilweise Sonderregelungen.

Gibt es eine Wartezeit?

In vielen Fällen gilt auch eine Wartezeit. Der Anspruch auf Bildungsurlaub ist also abhängig von der Beschäftigungsdauer der Person.

In den meisten Bundesländern beträgt die Wartezeit sechs Monate nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses oder Ausbildungsverhältnisses. In Baden-Württemberg sind es sogar zwölf Monate.

Was gilt sozialversicherungsrechtlich?

Während des Bildungsurlaubs zahlt der Arbeitgeber das Gehalt ganz normal weiter und führt die Beiträge zur Sozialversicherung vom vollen Arbeitsentgelt ab.

Allerdings übernimmt der Arbeitgeber nicht die Ausgaben für Kursgebühren, Lehrmittel, Fahrten oder Unterkunft.

Linktipp: Wo finde ich weitere Infos?

Eine Suchmaschine für Weiterbildungen und Infos zu den einzelnen Bundesländern finden Sie beim [Infoweb Weiterbildung](#).

Quelle: TK-Lex

2. Teilzeitarbeit: Voraussetzungen, Anspruch und sozialversicherungsrechtliche Bewertung

Es gibt viele Gründe, weshalb Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren und in Teilzeit arbeiten wollen. Die Voraussetzungen dafür regelt das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Hinzu kommt das Nachweisgesetz, das eine genaue Dokumentation erfordert. Außerdem wichtig: Was müssen Arbeitgeber sozialversicherungsrechtlich beachten?

Ob für die Familie oder für die Work-Life-Balance: Beschäftigte möchten aus den unterschiedlichsten Gründen beruflich kürzertreten und ihre Arbeitszeiten an ihre Lebensphasen anpassen. Doch nicht immer deckt sich dieser Wunsch mit den Gegebenheiten des Unternehmens. Möchte ein Arbeitgeber den Wunsch auf Teilzeit ablehnen, muss dies sehr gut begründet sein.

Aufpassen müssen Arbeitgeber außerdem bei der Dokumentation einer Teilzeitbeschäftigung: Insbesondere der Umfang der Teilzeit muss den Teilzeitbeschäftigten spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung dokumentiert vorliegen.

Recht auf Teilzeit: Welchen Anspruch gibt es?

In Deutschland ist das Recht auf Teilzeitarbeit seit 2001 gesetzlich verankert. Im **Teilzeit- und Befristungsgesetz** (TzBfG) ist geregelt, dass Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden unter bestimmten Voraussetzungen die Reduzierung der Arbeitszeit ermöglichen müssen. Zu diesen Voraussetzungen gehören z.B. eine bestimmte Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden, eine Mindestgröße des Unternehmens, die Einhaltung bestimmter Fristen und dass dem Wunsch nach Teilzeitarbeit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Mit der Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ab 2019 wurde zudem der Anspruch auf Brückenteilzeit geschaffen, also der Anspruch auf eine nur vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit. Damit ist nun zwischen dem Anspruch auf unbefristete Teilzeit (gemäß § 8 TzBfG) und dem Anspruch auf befristete Teilzeit (gemäß § 9a TzBfG) zu unterscheiden.

Pflicht zur Erörterung: Textform beachten

Arbeitgeber müssen mit ihren Beschäftigten Wünsche nach Veränderung von Dauer oder Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erörtern. Sie sind außerdem dazu verpflichtet, Beschäftigte über entsprechende Arbeitsplätze informieren, die im Unternehmen besetzt werden sollen.

Arbeitgeber müssen eine begründete Antwort in Textform liefern, wenn sie ein Teilzeitwunsch erreicht. Dafür reicht eine E-Mail innerhalb eines Monats nach Zugang des Wunsches aus. Eine mündliche Erörterung ist nur möglich, wenn der Wunsch in den davorliegenden zwölf Monaten bereits unter den genannten Bedingungen erörtert wurde (§ 7 TzBfG).

Ablehnung von Teilzeitwünschen bei betrieblichen Gründen

Grundsätzlich müssen Arbeitgeber einer Verringerung der Arbeitszeit zustimmen und sie nach den Wünschen der Beschäftigten festlegen, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Solche Gründe können vorliegen, wenn die Reduzierung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen oder unverhältnismäßige Kosten verursachen würde. Dabei kommt es auch immer auf den Einzelfall an. Ablehnungsgründe können außerdem tarifvertraglich festgelegt werden.

Was gilt sozialversicherungsrechtlich?

Sozialversicherungsrechtlich existieren für Teilzeitarbeit keine besonderen Regelungen. Möglich ist, dass die reduzierte Arbeitszeit zu einer geringfügigen Beschäftigung oder zu einer Beschäftigung im Übergangsbereich führt und die dann dafür geltenden Regelungen anzuwenden sind.

Beispiele zur Beurteilung

Dazu fünf Beispiele mit häufigen Konstellationen:

Beispiel 1: Vollzeit wird zu "normaler" Teilzeit (versicherungspflichtig)

- Bisher: Vollzeit mit einem regelmäßigen Entgelt von 3.000 Euro
- Neu: Teilzeit mit einem regelmäßigen Entgelt von 1.800 Euro

Bewertung: Die Teilzeit mit 1.800 Euro liegt im Übergangsbereich (2026: 603,01 Euro bis 2.000 Euro). Die Beschäftigung ist damit weiterhin versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Meldungen: In der Regel sind keine Ab- oder Anmeldung nur wegen der Reduzierung nötig. Der Übergangsbereich wird über die Beitragsberechnung abgebildet, für ihn gibt es keine eigene DEÜV-Meldeart. Ggf. sollten Sie den Midijob im System kennzeichnen.

Beispiel 2: Versicherungspflichtige Beschäftigung wird zum Minijob

- Bisher: Teilzeit mit einem regelmäßigen Entgelt von 800 Euro
- Neu: reduzierte Teilzeit mit einem regelmäßigen Entgelt von 600 Euro

Bewertung: Das Entgelt von 800 Euro lag bisher im Übergangsbereich (Midijob). Das neue Entgelt liegt unter der Minijobgrenze von 603 Euro und wird damit zum Minijob.

Meldungen: Abmeldung der bisherigen versicherungspflichtigen Beschäftigung mit dem Meldegrund: "30", Anmeldung des Minijobs mit Meldegrund: "10". Falls der oder die Beschäftigte sich im Minijob von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt, ist eine Änderungsmeldung (12) zum Zeitpunkt der Befreiung mit geänderter RV-Beitragsgruppe erforderlich.

Beispiel 3: Minijob wird zur Beschäftigung im Übergangsbereich (Midijob)

- Bisher: Minijob mit einem regelmäßigen Entgelt von 500 Euro
- Neu: Teilzeit mit einem regelmäßigen Entgelt von 900 Euro

Bewertung: Mit 500 Euro monatlich liegt das Entgelt unter der Minijobgrenze. Das neue Entgelt liegt im Übergangsbereich, die Beschäftigung wird sozialversicherungspflichtig.

Meldungen: Abmeldung des Minijobs mit dem Meldegrund: "30". Anmeldung der neuen versicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung mit dem Meldegrund: "10".

Beispiel 4: Weiter versicherungspflichtig, aber oberhalb des Übergangsbereichs

- Bisher: Teilzeit mit einem Entgelt von 1.500 Euro
- Neu: Erhöhung der Teilzeit mit einem Entgelt von 2.100 Euro

Bewertung: Das Entgelt von 1.500 Euro lag im Übergangsbereich. Das neue Entgelt von 2.100 Euro liegt über dem Übergangsbereich. Die Beschäftigung ist weiterhin voll versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Meldungen: Es liegt kein Statuswechsel vor, es ändert sich lediglich die Beitragsberechnung (kein Übergangsbereich mehr). Die Beiträge werden über die Beitragsnachweise und Jahresmeldungen gemeldet. Eine Änderungsmeldung (12) ist typischerweise nicht nötig, solange Beitragsgruppen unverändert bleiben; sie kann aber systemseitig erforderlich sein, wenn z. B. ein Kennzeichen "Übergangsbereich" gesetzt/gelöscht wird.

Beispiel 5: Midijob wird durch Jahreswechsel zum Minijob

- Jahr 2026: Teilzeit mit einem monatlichen Entgelt von 620 Euro
- Ab 2027 geplant: Leichte Reduzierung der Teilzeit, das Entgelt soll weiterhin 620 Euro betragen

Bewertung: Das Entgelt 2026 liegt über der Minijobgrenze von 603 Euro und damit im Übergangsbereich. Da die Minijobgrenze 2027 auf 633 Euro monatlich steigen soll, wird das Entgelt von 630 Euro unterhalb der Minijobgrenze liegen. Die Beschäftigung wird damit zum Minijob, wenn das Entgelt nicht angepasst wird.

Meldungen: Soll die Beschäftigung weiterhin sozialversicherungspflichtig bleiben? Wenn ja, muss das Entgelt angepasst werden. Wenn nein, erfolgt ein Statuswechsel in einen Minijob mit den entsprechenden An- und Abmeldungen (siehe Beispiel 2).

Vermissten Sie weitere Beispiele?

Wir erweitern diesen Artikel gern um weitere Konstellationen. Schreiben Sie Ihr Beispiel einfach in das Feedbackfeld unter dem Artikel unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2136936. Ihr Feedback landet direkt bei uns in der Redaktion.

Teilzeitarbeit in den angrenzenden Rechtsgebieten

Was ist in Bezug auf das Arbeitsrecht geregelt?

Die maßgeblichen gesetzlichen Regelungen, insbesondere der Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit, finden sich im **Teilzeit- und Befristungsgesetz** (TzBfG). Entsprechende Dokumentationspflichten finden sich im **Nachweisgesetz** (NachwG). Wichtig ist weiterhin das Verbot mittelbarer Geschlechtsdiskriminierung nach dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** (AGG) sowie diverse Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten.

Was gilt in Bezug auf die Lohnsteuer?

Die grundsätzliche Steuerpflicht des Arbeitslohns aus einer Teilzeitbeschäftigung ergibt sich aus **§ 19 Abs. 1 EStG** i. V. m. **R 19.3 LStR**. Die Möglichkeiten zur Pauschalierung der Lohnsteuer ergeben sich für geringfügig Beschäftigte aus **§ 40a EStG**.

Quelle: TK

3. Abmeldegrund 34 nach Krankengeldbezug: Auf den richtigen Zeitraum achten

Wird eine Beschäftigung nach Krankengeldbezug nicht wieder aufgenommen, muss der Arbeitgeber eine Abmeldung zur Sozialversicherung abgeben. Hierfür verwendet er den besonderen Abgabegrund 34. Dabei kann es zu einem Fehler kommen: nämlich wenn ein falscher Zeitraum angegeben wird.

Eine Beschäftigung gilt als bestehend, auch wenn sie ohne Entgelt weiterläuft - jedoch maximal einen Monat lang. Diesen Fall nennt man auch „Beschäftigungsfiktion“. Sie ist in § 7 Abs. 3 SGB IV geregelt.

Die "Beschäftigungsfiktion" greift auch, wenn das arbeitsrechtliche Beschäftigungsverhältnis nach einem Krankengeldbezug zwar fortbesteht, die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt aber nicht wieder aufgenommen wird.

In diesen Fällen müssen Arbeitgeber die einmonatige "fiktive" Beschäftigungszeit in der erforderlichen Abmeldung angeben - mit dem besonderen Abgabegrund 34.

Info: Der Abmeldegrund 34 steht für "Abmeldung wegen Ende einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung aufgrund einer Unterbrechung von länger als einem Monat".

Beispiel: Wie kann man sich das konkret vorstellen?

Dazu ein Praxisbeispiel: Ein Arbeitnehmer bezieht Krankengeld vom 1. November 2024 bis 31. März 2025. Ab dem 1. April 2025 nimmt er die Beschäftigung nicht wieder auf. Das Arbeitsverhältnis endet am 31. Mai 2025.

Was muss der Arbeitgeber nun tun?

- Der Arbeitgeber erstellt eine Abmeldung mit Grund 34 und dem Meldezeitraum 01.04.2025 bis 30.04.2025.
- Als Arbeitsentgelt gibt er 0,00 Euro an.
- Für den Monat April 2025 muss er 30 Sozialversicherungstage berücksichtigen.
- Bei einer späteren Einmalzahlung aus Anlass des Beschäftigungsendes fallen im Rahmen der SV-Luft Sozialversicherungsbeiträge an.
- Wichtig ist auch die Umschlüsselung im Entgeltabrechnungsprogramm von Krankengeldbezug auf den neuen Grund der Nichtzahlung von Arbeitsentgelt, damit entsprechende Sozialversicherungstage gebildet und berücksichtigt werden.

Abmeldegrund 34 gilt auch für andere Entgeltersatzleistungen

Neben dem Krankengeld gibt es weitere Entgeltersatzleistungen, die eine Abmeldung mit Grund 34 erforderlich machen, sofern die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt unterbrochen und danach nicht wieder aufgenommen wird. Hierzu gehören beispielsweise:

- Verletztengeld
- Übergangsgeld
- Elterngeld und Elternzeit

Fehlerquelle: Zeitraum in den Abmeldungen

Bei diesen speziellen Abmeldungen kann es zu Fehlern bei der Angabe des Zeitraums kommen. Das ist der Fall, wenn Arbeitgeber in der Abmeldung mit Grund 34 und Arbeitsentgelt 0,00 Euro nicht nur die einmonatige "fiktive" Beschäftigungszeit angeben, sondern den gesamten Beschäftigungszeitraum des laufenden Kalenderjahres. Im oben genannten Beispiel wäre dies fälschlicherweise: 01.01.2025 bis 30.04.2025.

Wie können solche Fehler entstehen?

Die fehlerhaften Zeitraumangaben in den Abmeldungen entstehen möglicherweise, weil es Sachverhalte gibt, in denen Arbeitgeber zu Recht den gesamten Beschäftigungszeitraum des laufenden Kalenderjahres angeben müssen.

Beispiel: Unbezahlter Urlaub im laufenden Arbeitsverhältnis

Da die Beschäftigungsfiktion die versicherungspflichtige Beschäftigung für einen Monat fortbestehen lässt, sind durchgängig Sozialversicherungstage anzusetzen. Dann ist auch eine durchgängige Meldung zu erstellen.

Auch dazu ein Praxisbeispiel: Das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin beginnt am 1. Januar 2025. Vom 10. Juni bis 31. August 2025 nimmt sie unbezahlten Urlaub. Ab dem 1. September 2025 nimmt die Arbeitnehmerin ihre Beschäftigung wieder auf.

Der unbezahlte Urlaub überschreitet einen Zeitmonat. Dadurch endet die versicherungspflichtige Beschäftigung nach dem Zeitmonat, nämlich am 9. Juli 2025. Am 1. September 2025 beginnt die Beschäftigung erneut.

Was muss der Arbeitgeber nun tun?

- Er erstellt eine Abmeldung mit Grund 34 und dem Meldezeitraum 01.01.2025 bis 09.07.2025.
- Zum 01.09.2025 gibt er eine Neuanmeldung mit dem Abgabegrund 13 ab.
- Später folgt die Jahresmeldung mit dem Meldezeitraum 01.09.2025 bis 31.12.2025 und dem Abgabegrund 50.

Fehlerhafte Meldungen verursachen Klärungsaufwand

Fehlerhafte Angaben in den Abmeldungen führen zu Mehraufwand. Denn die Krankenkassen melden ebenfalls den Zeitraum des Krankengeldbezugs. Folglich überschneidet sich der Meldezeitraum des Arbeitgebers mit der Meldung der Krankenkasse zum Krankengeldbezug.

Die Folge: Fehlerhafte Meldungen werden bei den Datenannahmestellen der Krankenkassen abgewiesen.

Siehe dazu auch das **Besprechungsergebnis** der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungen zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens vom 17./18.09.2013, als PDF abrufbar unter [deutsche-rentenversicherung.de](https://www.deutsche-rentenversicherung.de).

Quelle: TK-Lex; DRV

4. Wenn der Arbeitgeber die Kinderbetreuungskosten übernimmt

Sie möchten Ihre Mitarbeitenden finanziell dabei unterstützen, ihre Kinder in der Kita, im Kindergarten oder bei der Tagesmutter unterzubringen? Wir fassen zusammen, wann Arbeitgeberzuschüsse zu den Kinderbetreuungskosten steuer- und sozialabgabenfrei sind.

Wenn Arbeitgeber Leistungen zur Kinderbetreuung erbringen, sind diese **steuer- und sozialversicherungsfrei** - und zwar, wenn diese Bedingungen erfüllt sind:

- Es handelt sich um die Unterbringung und Betreuung inkl. Unterkunft und Verpflegung
- von nicht schulpflichtigen Kindern
- in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen und
- die Leistung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt (**§ 3 Nr. 33 EStG**).

Es gilt: Sofern die Voraussetzungen vorliegen, dass Kinderbetreuungskosten lohnsteuerfrei sind, sind diese auch nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen (**§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV**).

Arbeitgeberzuschuss zur Kinderbetreuung: keine Obergrenze

Im Gegensatz zur Steuererklärung, in der der Abzug von Kinderbetreuungskosten begrenzt ist (**§ 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG**) gibt es für die Steuerfreiheit von Arbeitgeberzuschüssen grundsätzlich keine Obergrenzen. Damit können z. B. auch hohe Kosten für die Kinderbetreuung in exklusiven privat organisierten Einrichtungen in voller Höhe steuerfrei erstattet werden.

Wichtig zu wissen: Allerdings können **nur die tatsächlichen Aufwendungen** der Beschäftigten lohnsteuerfrei gezahlt werden. Überzahlungen sind steuerpflichtig.

Begünstigt werden dabei Sachleistungen wie z. B. betriebseigene Kindergärten und Geldleistungen wie z. B. Zuschüsse zu Kita-Gebühren.

Vergleichbare Einrichtungen sind Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tagesmütter, Wochenmütter und Ganztagespflegestellen.

Nicht steuerfrei: Betreuung im eigenen Haushalt oder für Beförderung

Aufwendungen für die Betreuung des Kindes im eigenen Haushalt (z. B. durch Haushilfen oder Familienangehörige), können nicht steuerfrei vom Arbeitgeber ersetzt werden. Auch Arbeitgeberleistungen zum Unterricht eines Kindes sind nicht steuerfrei. Das Gleiche gilt für Leistungen, die nicht unmittelbar der Betreuung eines Kindes dienen, wie zum Beispiel die Beförderung zwischen Wohnung und Kindergarten (**R 3.33 Abs. 2 LStR**).

Können Barzuschüsse zu Kinderbetreuungskosten abgabenfrei sein?

Bei Barzuschüssen des Arbeitgebers ist die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit nur dann gegeben, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen hat. Arbeitgeber müssen diese Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufbewahren (**R 3.33 Abs. 4 Sätze 2 und 3 LStR**).

Umwandlung nicht abgabenfrei

Weitere Voraussetzung für die Steuer- und Beitragsfreiheit ist, dass die Zuschüsse zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Die Umwandlung von arbeitsrechtlich geschuldetem Arbeitslohn in einen Kindergartenzuschuss führt nicht zur Steuer- und Beitragsfreiheit.

Steuerfreiheit nur für Zuschüsse zur Betreuung von nicht-schulpflichtigen Kindern

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen sind nur möglich, wenn die Kinder noch nicht schulpflichtig sind. Das ist der Fall, wenn sie noch nicht eingeschult sind (**R 3.33 Abs. 3 LStR**).

Damit können die Kindergartenzuschüsse in den Ländern mit "späten Sommerferien" auch in den Monaten August und gegebenenfalls September (bis zum Tag der Einschulung ohne weiteres steuerfrei ausgezahlt werden.

Wichtig für die Steuererklärung: Steuerfreie Arbeitgebererstattungen kürzen abzugsfähige Ausgaben

Eventuell sollten Sie Ihre Mitarbeitenden darauf hinweisen, dass die Arbeitgeberzuschüsse Einfluss auf die Steuererklärung haben.

Der Abzug von Sonderausgaben und damit auch von Kinderbetreuungskosten in der Steuererklärung setzt nämlich Aufwendungen voraus, die für die betroffene Person tatsächlich eine wirtschaftliche Belastung darstellen. Nach der Rechtsprechung müssen deshalb die als Sonderausgaben abziehbaren Kinderbetreuungskosten um steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse gekürzt werden (BFH-Beschluss v. 14.04.2021, **Az. III R 30/20**)

Quelle: TK-Lex; BFH

5. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Rentner beschäftigen und richtig abrechnen"

Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe über die Beschäftigung von Rentnern informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Punkte kompakt zusammen.

Die Beschäftigung von Rentnern gewinnt zunehmend an Bedeutung. Gleichzeitig ist die steuerrechtliche und insbesondere die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung komplex: Versicherungspflicht, Beitragsabführung, Schlüsselungen, Meldepflichten und Sonderregelungen unterscheiden sich je nach Rentenart, Alter und Beschäftigungsform erheblich. Fehler können im schlimmsten Fall zu Beitragsnachforderungen und Haftungsrisiken führen.

Das Webinar gibt einen Überblick über die Grundsystematik bei der Beschäftigung von Rentnern, einschließlich der Unterschiede vor und nach Erreichen der Regelaltersgrenze, der Rentenarten sowie der Bedeutung der Aktivrente.

Weitere Inhalte:

- **Sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten:** Versicherungs- und Beitragspflichten, Sonderregelungen ab der Regelaltersgrenze, die korrekte Zuordnung von Beitrags- und Personengruppen sowie die Beurteilung der Krankenversicherung
- **Steuerrechtlichen Besonderheiten:** Besteuerung des Arbeitslohns, Umgang mit der Vorsorgepauschale, Umsetzung der Aktivrente und Bescheinigungspflichten.

Unser Webinar vermittelt Ihnen einen ganzheitlichen Überblick über den rechtssicheren Umgang mit der Beschäftigung von Rentnern - praxisnah, verständlich und abrechnungsrelevant.

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 „**Betriebliche Altersversorgung und Beschäftigung von Rentnern**“.

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

Quelle: TK

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 „Beschäftigung von Rentnern“, 21. Mai 2026. 14 Uhr

Die Arbeitswelt verändert sich – und mit ihr die Erwartungen erfahrener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Immer mehr Rentnerinnen und Rentner möchten auch nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze aktiv bleiben. Für Unternehmen eröffnet das Chancen: Fachwissen sichern, Engpässe vermeiden, Know-how erhalten.

Unser Webinar führt Sie durch die wichtigsten sozialversicherungs- und beitragsrechtlichen Grundlagen und zeigen anhand praxisnaher Beispiele, worauf Sie bei der Beurteilung von Beschäftigungen achten müssen.

Die Inhalte:

- Aktuelles Wissen zu allen wichtigen gesetzlichen Regelungen
- Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen
- Minijobs, Hinzuverdienstgrenzen und Melderecht
- Pensionäre und Beamte im Ruhestand
- Aktivrente
- Hinweise zur praktischen Umsetzung im Unternehmen
- Stellen Sie Ihre Fragen direkt an unsere Fachreferentinnen und Fachreferenten

Webinar „Beschäftigung von Studierenden und Praktikanten“, 28. Mai 2026, 14 Uhr

Wer Studierende beschäftigt, kommt um die Werkstudentenregelung nicht herum. Unser Webinar erklärt Ihnen die wichtigsten Punkte. Außerdem erfahren Sie alles über kurzfristige Beschäftigungen und verschiedene Personenkreise - praxisnah erklärt und kompakt zusammengefasst.

Die Inhalte:

- Aktuelles Wissen rund um die Werkstudentenregelung
- Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung
- Kurzfristige Beschäftigungen und besondere Personengruppen
- Überblick über die Regelungen für Praktikantinnen und Praktikanten
- Regelungen zu dualen Studiengängen
- Beurteilung der Versicherung von ausländischen Studierenden
- Antworten auf Ihre Fragen von unseren erfahrenen Fachexpertinnen und -experten

Webinar „Auslandsbeschäftigung“, 11. Juni 2026, 14 Uhr

Die Entsendung von Mitarbeitenden ins Ausland ist nicht nur für große Unternehmen interessant, sondern zunehmend auch für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU).

Denn inzwischen generieren auch kleinere Unternehmen einen nicht unerheblichen Teil ihres Umsatzes durch Aktivitäten im Ausland. Dafür sind immer wieder weltweite Entsendungen erforderlich. Wie sieht es dabei mit dem Versicherungsschutz aus: Bleibt die deutsche Sozialversicherung bestehen? In welchen Fällen kann es zu einer doppelten Versicherung im In- und Ausland kommen? Auch steuerrechtlich gibt es einiges zu beachten.

In unserem Fachwebinar erhalten Sie praxisnahe Informationen zu den wichtigsten sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Fragen rund um Entsendungen, Homeoffice im Ausland und die Beschäftigung von Grenzgängern.

Die Inhalte:

- Territorialprinzip, Ausstrahlung und Entsendung
- Sozialversicherungsabkommen und Regelungen in EU-/EWR-Staaten
- Besonderheiten beim Homeoffice im Ausland
- Steuer- und melderechtliche Aspekte
- Zusätzlicher Versicherungsschutz und Grenzgängerregelungen

Webinar „Mutterschutzgesetz kompakt – zwischen Mutterpass und Gefährdungsbeurteilung“, 10. Juni 2026, 10 Uhr

Ärztliches Beschäftigungsverbot, Gefährdungsbeurteilung, Schnittstellen zur Sozialversicherung: Der Gesetzgeber hat ein engmaschiges Schutznetz für werdende Mütter geschaffen, das zahlreiche Besonderheiten im Beschäftigungsverhältnis mit sich bringt.

Diese Inhalte erwarten Sie:

- Rechtliche Grundlagen des Mutterschutzgesetzes
- Aufgaben der Arbeitgeber: von der Gefährdungsbeurteilung bis zur Kommunikation mit der Sozialversicherung
- Schnittstellen zur Sozialversicherung: Mutterschaftsgeld, Renten- und Krankenversicherung, sowie die korrekte Abwicklung in der Lohnabrechnung

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. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

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

Juni 2026

- 10. Juni: Lohnsteueranmeldung Mai 2026
- 24. Juni: SV-Beitragsnachweis Juni 2026
- 26. Juni: Fälligkeit der SV-Beiträge Juni 2026

Juli 2026

- 10. Juli: Lohnsteueranmeldung Juni 2026
- 10. Juli: Lohnsteueranmeldung 2. Quartal 2026
- 27. Juli: SV-Beitragsnachweis Juli 2026
- 29. Juli: Fälligkeit der SV-Beiträge Juli 2026

August 2026

- 10. August: Lohnsteueranmeldung Juli 2026
- 25. August: SV-Beitragsnachweis August 2026
- 27. August: Fälligkeit der SV-Beiträge August 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.