

Newsletter für Arbeitgeber

August 2026

Inhaltsverzeichnis

1.	Renteneintritt erreicht: Können Beschäftigte einfach im Unternehmen weiterarbeiten?	2
2.	Abrufbar bis 21. August 2026: Webinar-on-demand zur Aktivrente	3
3.	Bei Neueinstellungen: Versicherungsnummer und Krankenkasse ermitteln	4
4.	Datenaustausch: So melden und ändern Sie Ihr Arbeitgeberkonto	6
5.	Beschäftigte mit Schwerbehinderung: Anspruch auf Zusatzurlaub	8
6.	Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp " Lohn- und Gehaltspfändung: Das müssen Arbeitgeber beachten"	10
7.	TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	11
8.	Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	12

Sehr geehrte Damen und Herren,

Urlaubszeit und Sommerpause: In vielen Unternehmen verlaufen die Sommermonate ruhiger als der Rest des Jahres. Diese Gelegenheit möchten wir nutzen, um Basisthemen zu beleuchten und Fachwissen aufzufrischen.

Deswegen greifen wir Themen auf, die im Alltag gerne nebenbei mitlaufen, aber große Bedeutung haben: zum Beispiel wenn Mitarbeitende das Renteneintrittsalter erreicht haben, aber weiter im Unternehmen arbeiten möchten. Ergänzend dazu bietet unser Webinar-on-demand „Aktivrente“ eine vertiefende Einordnung.

Außerdem in diesem Newsletter: Wie können Sie wichtige Angaben zur Anmeldung ermitteln? Wie meldet man ein Arbeitgeberkonto an? Und wie sieht es nochmal mit dem Anspruch auf Zusatzurlaub für Beschäftigte mit Schwerbehinderung aus?

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Herzliche Grüße

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Renteneintritt erreicht: Können Beschäftigte einfach im Unternehmen weiterarbeiten?

Wenn Beschäftigte den Ruhestand aufschieben möchten und das Unternehmen die erfahrenen Arbeitskräfte gut gebrauchen kann: Was müssen Arbeitgeber beachten, wenn sie Mitarbeitende über die Regelaltersgrenze hinaus weiterbeschäftigen wollen?

Oft wollen ältere Mitarbeitende die Rente aufschieben und weiter erwerbstätig sein. Gleichzeitig wollen oft auch Unternehmen nicht auf erfahrene, gut qualifizierte Beschäftigte verzichten, bloß weil diese die Regelaltersgrenze erreicht haben. Was ist also rechtlich möglich: Können solche Mitarbeitenden einfach weiterbeschäftigt werden? Und kann ein Unternehmen Altersrentner zurück in den Betrieb holen?

Rentenalter erreicht - endet der Arbeitsvertrag nun automatisch?

Ohne Regelung: Vertrag läuft weiter: Das Erreichen des Renteneintrittsalters ist für sich genommen arbeitsrechtlich ohne Folgen. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet also nicht automatisch, sondern muss entweder durch einen Aufhebungsvertrag oder eine Kündigung beendet werden - wobei eine Kündigung nicht aufgrund des Alters erfolgen darf.

Häufig gewählt: Regelung per Vertrag oder Betriebsvereinbarung: Üblicherweise wird deshalb eine andere Lösung bevorzugt, nämlich eine Klausel im Tarif- oder Arbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung. Darin wird bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses festgelegt, dass der Arbeitsvertrag mit Eintritt in den Ruhestand automatisch endet. Fehlt eine entsprechende Regelung, läuft alles weiter wie zuvor.

Weiterbeschäftigung: Schon vorher vertraglich festlegen

Auch wenn das Arbeitsverhältnis laut Tarif- oder Arbeitsvertrag eigentlich mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze endet, kann es dennoch weitergeführt werden.

Gemäß § 41 S. 3 SGB VI können die Arbeitsvertragsparteien während des Arbeitsverhältnisses vereinbaren, den Beendigungszeitpunkt zeitlich hinauszuschieben. Arbeitgeber und Mitarbeitende können also während des laufenden Arbeitsverhältnisses - auch mehrfach - entsprechende vertragliche Vereinbarungen schließen.

Zu beachten ist jedoch, dass bei einer Weiterbeschäftigung über die tarifliche Altersgrenze hinaus der Betriebsrat beteiligt werden muss. Aus Sicht des BAG ist auch hier eine mitbestimmungspflichtige Einstellung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gegeben.

Schon in Rente gegangen: Kann man ehemalige Mitarbeitende zurück ins Unternehmen holen?

Was gilt, wenn Arbeitgeber ehemalige Beschäftigte, die schon in Rente gegangen sind, zurück in den Betrieb holen wollen?

Arbeitsrechtlich ist dies eine Neueinstellung. Das heißt, es müssen die allgemeinen Befristungsregelungen eingehalten werden. Damit ist eine Befristung nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich wie zum Beispiel durch sachliche Gründe gemäß § 14 TzBfG. Der Bezug einer Altersrente ist allein kein Sachgrund für eine Befristung des Arbeitsvertrags, urteilte das BAG.

Steuerfreibetrag: Die Aktivrente

Die Aktivrente ist ein monatlicher Steuerfreibetrag in Höhe von 2.000 Euro, den Beschäftigte erhalten können, wenn sie trotz Rentenalter weiter in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung arbeiten. Dabei ist es egal, ob sie eine Rente beziehen oder den Beginn der Rente aufschieben.

Tipp: Mehr zu den Bedingungen der **Aktivrente** finden Sie in unseren Artikeln:

- Aktivrente 2026: Was müssen Arbeitgeber sozialversicherungsrechtlich wissen?, firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2212822
- Aktivrente 2026: FAQ des Bundesfinanzministeriums geben Orientierung, firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2215898

Rentner (weiter)beschäftigen: Arbeitshilfen

Hier finden Sie Arbeitshilfen, wenn Sie Beschäftigte im Rentenalter weiter oder neu beschäftigen möchten:

- **Checkliste:** Worauf Sie als Arbeitgeber achten müssen, wenn Sie Rentner weiterbeschäftigen oder neu einstellen, finden Sie in kompakter Form in unserer Checkliste unter tk-lex.tk.de.
- **Kompakte Infos:** Unser Beratungsblatt klärt darüber auf, was aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht bei der (Weiter)Beschäftigung von Rentnern wichtig ist: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031416.
- **Rentner in Minijobs beschäftigen:** In unserem Artikel fassen wir zusammen, was Arbeitgeber dann beachten müssen: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2197592.

Quelle: TK

2. Abrufbar bis 21. August 2026: Webinar-on-demand zur Aktivrente

Für Mitarbeitende im Ruhestand, die weiterarbeiten, gibt es mit der Aktivrente einen neuen steuerlichen Vorteil. Die Regelung betrifft alle, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Mehr zur praktischen Umsetzung und zu den Voraussetzungen erfahren Sie in unserem Webinar-on-demand zur Aktivrente.

Seit dem 1. Januar 2026 gilt das Aktivrentengesetz: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben und weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, können bis zu 2.000 Euro Arbeitslohn im Monat steuerfrei hinzuverdienen.

Für die Entgeltabrechnung wirft das Fragen auf: Wer ist anspruchsberechtigt, wie wird der Freibetrag praktisch umgesetzt, und was ist in der Kommunikation mit Mitarbeitenden zu beachten?

Im Webinar erläutern wir die Aktivrente aus der Perspektive der Praxis: klar abgegrenzt zwischen Steuerrecht und Rentenrecht, mit typischen Fallkonstellationen und konkreten Beispielen für die Abrechnung. Sie erhalten eine komprimierte und zugleich gut verständliche Übersicht, die Sie direkt in Ihrem Alltag in Payroll, HR oder Beratung nutzen können.

Themen im Überblick (Auszug)

- Was die Aktivrente ist – und was sie ausdrücklich nicht ist
- Anspruchsvoraussetzungen: Regelaltersgrenze, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Ausschlüsse
- Steuerliche Behandlung: Freibetrag bis 2.000 Euro, Besteuerung darüber hinaus
- Sozialversicherung: Beiträge trotz Steuerfreibetrag – was bleibt unverändert?
- Typische Praxisfälle: Teilzeit im Ruhestand, Vollzeit über der Grenze, Minijob, sozialversicherungspflichtige Tätigkeit
- Rollen und Grenzen: Was Payroll/HR leisten kann und wo Finanzamt oder Steuerberatung übernehmen

An wen sich das Webinar richtet

- Mitarbeitende in der Lohn- und Gehaltsabrechnung/Payroll
- Verantwortliche im Personalbereich (HR), insbesondere mit Fokus auf Mitarbeitende im Ruhestand bzw. Übergang in den Ruhestand
- Steuerberaterinnen und Steuerberater, die Mandanten mit Beschäftigten im Rentenalter betreuen

Wie funktioniert ein Webinar-on-demand?

Nach der Anmeldung können Sie das Webinar bis zu 7 Tage kostenfrei abrufen und über Ihren Browser ansehen. Das Webinar wurde vorher aufgezeichnet. Sie können aber jederzeit über den Chat Fragen stellen, die unsere Experten im Nachgang per Mail beantworten.

Quelle: TK

3. Bei Neueinstellungen: Versicherungsnummer und Krankenkasse ermitteln

Sie kennen die Rentenversicherungsnummer von neuen Beschäftigten nicht? Oder Sie wissen nicht, wo der- oder diejenige krankenversichert ist? Beides rufen Sie einfach über das Meldeverfahren ab. Hier finden Sie, wie's geht.

Den Beginn einer neuen versicherungspflichtigen Beschäftigung müssen Sie mit der Gehaltsabrechnung melden - spätestens jedoch 6 Wochen nach Beschäftigungsbeginn. Ein häufig vorkommendes Problem ist dabei: Die neu beschäftigte Person kennt die eigene Rentenversicherungsnummer nicht. Oder es fehlt noch die Info über die zuständige Krankenkasse.

Abruf der Renten-/Sozialversicherungsnummer vor der DEÜV-Meldung

Bevor Arbeitgeber eine DEÜV-Anmeldung erstellen, müssen sie das elektronische Verfahren zur Abfrage der Rentenversicherungsnummer bei der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) nutzen. Das geht entweder über ein Entgeltabrechnungsprogramm oder über eine maschinelle Ausföhlhilfe wie dem **SV-Meldeportal**.

Die Abfrage der Nummer erfolgt mit dem **Datensatz Versicherungsnummernabfrage** bei der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV).

Rückmeldung erfolgt digital

In der Regel meldet Ihnen die Datenstelle bereits nach kurzer Zeit die Versicherungsnummer elektronisch zurück. Anschließend können Sie die Anmeldung an die Einzugsstelle übermitteln.

Sozialversicherungsausweis muss nicht mehr vorgelegt werden

Da die technischen Voraussetzungen für den automatischen Abruf der Versicherungsnummer geschaffen wurden, gibt es für den Sozialversicherungsausweis keine Vorlagepflicht mehr.

Es gibt noch gar keine Rentenversicherungsnummer?

Wurde von der Rentenversicherung noch keine Versicherungsnummer vergeben, wird Ihnen dies zurückgemeldet. Dann erfassen Sie die notwendigen Daten zur Beantragung der Nummer in der Anmeldung.

Dafür nutzen Sie das Feld **"Wenn keine Versicherungsnummer angegeben werden kann"**. Diese Angaben sind nötig:

- Geburtsname
- Geburtsort
- Geschlecht: Neben "M" für männlich und "W" für weiblich sind auch die Angaben "X" für unbestimmt und "D" für divers zulässig.
- Staatsangehörigkeit

Geburtsort und Geburtsland

Der Geburtsort ist eine Pflichtangabe. Das Geburtsland tragen Sie mit dem Staatsangehörigkeitsschlüssel ein.

Tipp: Eine Übersicht über die **möglichen Schlüssel** finden Sie am Ende unseres Beratungsblatts. Dort haben wir außerdem alle Meldegründe und die wichtigen Infos zum Thema Meldungen zusammengefasst: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033002.

Welche Krankenkasse ist zuständig? In Ausnahmefällen ist Abfrage möglich

Wenn Sie von Ihrem Neuzugang keine, nur unvollständige oder sogar falsche Angaben über die zuständige Krankenkasse erhalten haben, können Sie die Mitgliedschaft im Ausnahmefall abfragen.

Sie nehmen die **"Abfrage Mitgliedschaft Krankenkasse"** über Ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder eine Ausfüllhilfe wie das SV-Meldeportal vor. Die Abfrage geht dann an den GKV-Spitzenverband. In die Abfrage tragen Sie ausschließlich die Versicherungsnummer der betroffenen Person ein.

Anschließend bekommen Sie die Rückmeldung **"Angabe Mitgliedschaft Krankenkasse"** zurück:

- Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse ermittelt = "1" inklusive Betriebsnummer der Krankenkasse
- keine Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse ermittelt = "2"

Hinweise:

- Wenn keine Mitgliedschaft übermittelt wird, müssen Sie die zuständige Krankenkasse selbst weiter ermitteln.
- Die Rückmeldung des GKV-Spitzenverbandes ersetzt nicht die elektronische Mitgliedsbestätigung der Krankenkasse nach [§ 175 Abs. 3 Satz 3 SGB V](#).

Weitere Informationen

- Die **Grundsätze zum elektronischen Abruf** der zuständigen Krankenkasse finden Sie auf gkv-datenaustausch.de.
- Alles Wichtige zum **SV-Meldeportal** finden Sie in unserem Überblick unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2150298.

Quelle: TK

4. Datenaustausch: So melden und ändern Sie Ihr Arbeitgeberkonto

Über das DEÜV-Meldeverfahren richten Sie Ihr Arbeitgeberkonto ein. Auch Änderungen geben Sie über den Datenaustausch an. Wie es geht, finden Sie hier.

So läuft das Verfahren ab

Wenn eine Krankenkasse innerhalb des Datenaustauschverfahrens von einem neuen oder von einem vor längerer Zeit beendeten Arbeitgeberkonto erfährt, fordert sie Angaben zum **Arbeitgeberkonto** an.

Das ist zum Beispiel der Fall, wenn

- eine **erstmalige Sozialversicherungsmeldung (Anmeldung)** über das DEÜV-Meldeverfahren bei der Krankenkasse eingeht.
- ein **erstmaliger Beitragsnachweis** über das DFÜ-Meldeverfahren bei der Krankenkasse eingeht.

Die Krankenkasse fordert Daten bei Ihnen (Arbeitgeber) an

Als Arbeitgeber erhalten Sie daraufhin über den "**Datensatz Krankenkassenmeldung**" (DSKK) eine Anforderungsmeldung von der Krankenkasse. Die Meldung enthält den **Abgabegrund 06 Anforderung Arbeitgeberdaten**.

Der Arbeitgeber beantwortet die Anforderung

Ihre Antwort als Arbeitgeber ist spätestens mit der nächsten Entgeltabrechnung fällig: Dann müssen Sie die Anforderungsmeldung der Einzugsstelle per Meldeverfahren beantworten. Die Rechtsgrundlage hierfür ist § 28a Abs. 3b SGB IV.

Sie übermitteln ihre Arbeitgeber-Angaben mit dem **Datensatz Arbeitgeberkonto (DSAK)** und dem **Abgabegrund 01 Rückmeldung zur Anforderung**.

Welche Angaben müssen Sie zurückmelden?

In der Rückmeldung müssen Sie **mindestens folgende Angaben** melden:

- **Grunddaten** des Arbeitgebers (Name, Anschrift, Ansprechpartnerin bzw. -partner, Telefon, Mail)
- Wahlerklärung **Umlageverfahren U1** (Teilnahme Ja/Nein, Umlagesatz 50%/70%/80%)

Welche Angaben sind außerdem möglich?

In der Rückmeldung **können Sie außerdem folgende Angaben** melden:

- **Dienstleister** wie Steuerberaterin bzw. -berater, das dienstleistende Rechenzentrum oder ähnliches
- **SEPA-Lastschriftmandat** für den Beitragseinzug
- **Abweichende Postanschrift** für Korrespondenz (falls vorhanden)

Am Arbeitgeberkonto ändert sich etwas - Änderungsmeldung

Arbeitgeber können das neue Meldeverfahren auch dazu nutzen, um Krankenkassen **Änderungen am Arbeitgeberkonto** mitzuteilen.

Dafür wurde der **Abgabegrund 02 Änderungsmeldung** geschaffen. Mit der Änderungsmeldung können Sie folgende geänderte Angaben melden:

- Grunddaten des Arbeitgebers (Name, Anschrift, Ansprechpartnerin bzw. -partner, Telefon, Mail)
- Abweichende Postanschrift für Korrespondenz (falls vorhanden)
- Dienstleister wie z. B. Steuerberaterin bzw. -berater oder das dienstleistende Rechenzentrum
- Wahlerklärung Umlageverfahren U1 (Beendigung oder Teilnahme/Änderung des Umlagesatzes zum 1. Januar des Folgejahres)
- SEPA-Lastschriftmandat für den Beitragseinzug

Bitte nutzen Sie die Änderungsmeldung nur dann, wenn sich diese Angaben auch tatsächlich geändert haben.

Wichtig: Übernimmt ein Dienstleister (z. B. eine Steuerberaterin oder ein Steuerberater) Ihre Abrechnung? Dann muss bei Rückmeldungen oder Änderungsmeldungen im Feld "Betriebsnummer Abrechnungsstelle" die Betriebsnummer des Dienstleisters eingetragen werden. Ansonsten bleibt dieses Feld leer.

Meldeverfahren wurde zur Pflicht

Bereits seit dem 1. Januar 2023 fordern Krankenkassen als Einzugsstelle elektronisch alle Angaben an, die zur Einrichtung eines Arbeitgeberkontos notwendig sind.

Seit dem 1. Juli 2023 gilt außerdem: Arbeitgeberbeitragskonten (Arbeitgeberkonten) müssen elektronisch innerhalb des Meldeverfahrens angelegt werden, z.B. über zertifizierte Entgeltabrechnungsprogramme oder das SV-Meldeportal.

Quelle: TK-Lex

5. Beschäftigte mit Schwerbehinderung: Anspruch auf Zusatzurlaub

Für Mitarbeitende, die eine Schwerbehinderung haben, gelten besondere rechtliche Regelungen. Dazu gehört auch der Urlaubsanspruch. Wir fassen zusammen, was für Arbeitgeber wichtig ist.

Schwerbehinderte Arbeitnehmende stehen unter einem besonderen rechtlichen Schutz. Dazu gehört auch der Urlaub: Neben dem üblichen Jahresurlaub, der ihnen wie allen Beschäftigten zusteht, haben sie außerdem einen zusätzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub (**§ 208 SGB IX**.)

Was den Urlaubsverfall oder die Übertragbarkeit angeht, gelten die üblichen Regelungen des Urlaubsrechts. Ausnahmen gibt es nur, wenn die Schwerbehinderung rückwirkend anerkannt wurde.

Welcher Grad der Behinderung muss vorliegen?

Als Schwerbehinderung gilt eine körperliche, geistige oder seelische Beeinträchtigung mit einem **Grad der Behinderung** (GdB) von mindestens 50.

Liegt der Grad der Behinderung darunter, hat die Person grundsätzlich keinen Anspruch auf Zusatzurlaub. Dies gilt auch, wenn die Person eine Gleichstellung im Sinne von **§ 2 Abs. 3 SGB IX** erhalten hat.

Unser Tipp: Ausführliche Informationen zu Schwerbehinderungen finden Sie unter behindertenbeauftragter.de.

Ab wann besteht der Anspruch?

Er entsteht ab dem Zeitpunkt, ab dem das Versorgungsamt die Schwerbehinderteneigenschaft feststellt. Dies ist grundsätzlich rückwirkend der Zeitpunkt der Antragstellung.

Wie viele Urlaubstage umfasst der Zusatzurlaub?

Der Urlaubsanspruch beträgt in der Regel fünf zusätzliche Urlaubstage im Jahr bei einer Fünftagewoche, soweit nicht tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen einen längeren Zusatzurlaub für Schwerbehinderte vorsehen.

Bei einer Sechstagewoche erhöht sich der Zusatzurlaub auf sechs Arbeitstage, bei einer Viertagewoche verringert er sich entsprechend auf vier Arbeitstage.

Was gilt bei Teilzeitarbeit?

Bei einer Teilzeitarbeitsbeschäftigung ist die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage maßgeblich für die Dauer des Zusatzurlaubs.

Schwerbehinderung besteht nicht das ganze Jahr über: Wie wird der Zusatzurlaub berechnet?

Wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht das gesamte Kalenderjahr über besteht, wird der Zusatzurlaub anteilig berechnet.

Grundsätzlich gilt: Für jeden vollen Monat der Schwerbehinderteneigenschaft besteht der Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs (§ 208 Abs. 2 SGB IX). Dabei werden Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufgerundet.

Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt: Dann hat die Person ebenfalls für jeden vollen Monat, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft besteht, einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs.

Das gilt jedoch nicht für das Vorjahr, denn der Zusatzurlaub aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr kann nicht beansprucht werden.

Allerdings gibt es eine Ausnahme: Die betroffene Person hat ihren Anspruch bereits im vorherigen Jahr - also während des Feststellungsverfahrens - beim Arbeitgeber ausdrücklich geltend gemacht.

Kann der Zusatzurlaub ins nächste Jahr übertragen werden?

Für die Übertragung des Zusatzurlaubs ins nächste Kalenderjahr (und damit auch für den Urlaubsverfall) gelten die üblichen urlaubsrechtlichen Regelungen.

Beschäftigte mit Anspruch auf Zusatzurlaub müssen diesen rechtzeitig vor Jahresende beim Arbeitgeber geltend machen. Dafür ist es sinnvoll, ihn schriftlich und unter Vorlage des Schwerbehindertenausweises zu beantragen.

Wann verfällt der Zusatzurlaub?

Der Verfall von Urlaubsansprüchen ist im Bundesurlaubsgesetz geregelt (§ 7 Abs. 3 BurlG): Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten auf den noch bestehenden Urlaub hinweisen.

Wenn die betroffenen Beschäftigten den Zusatzurlaub trotz Hinweis des Arbeitgebers nicht nehmen, entfällt ihr Anspruch mit Ablauf des Urlaubsjahrs oder eines zulässigen Übertragungszeitraums. Versäumt der Arbeitgeber den Hinweis, bleibt der Urlaubsanspruch bestehen.

Anders ist es, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderung seiner Beschäftigten hat und wenn die Schwerbehinderung nicht offenkundig ist. In so einem Fall verfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub, auch wenn der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nicht nachgekommen ist. Er entfällt mit Ablauf des Urlaubsjahrs oder des Übertragungszeitraums.

Weitere Informationen zum Thema Schwerbehinderung

- Einen Überblick über die **rechtlichen Regelungen** bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung finden Sie unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).
- Informationen zu **Teilhabe und Inklusion** finden Sie beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter [bmas.de](https://www.bmas.de).
- Die **Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber** (EAA) fungieren als Lotsen und unterstützen Unternehmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung: [bih.de](https://www.bih.de).

Quelle: TK-Lex; BMAS; BIH

6. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp " Lohn- und Gehaltspfändung: Das müssen Arbeitgeber beachten"

Sie möchten noch einmal ganz in Ruhe einen Überblick über das Thema Lohn- und Gehaltspfändung bekommen? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Punkte kompakt zusammen.

Arbeitgeber müssen sich immer wieder mit dem Thema Lohn- und Gehaltspfändung auseinandersetzen. Welche gesetzlichen Regelungen dabei gelten - auch unter Berücksichtigung von Haftungsrisiken zu beachten sind - erfahren Sie in diesem Webinar.

Die Inhalte:

- Ablauf und wirksame Zustellung einer Lohnpfändung
- Pfändungsarten
- Drittschuldnererklärung
- Berechnung Sachpfändung, Unterhaltspfändung
- Unpfändbare Lohnbestandteile
- Ermittlung unterhaltsberechtigter Personen
- Zusammentreffen mehrerer Pfändungen
- Durchsetzung eigener Forderungen des Arbeitgebers

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 „**Und sonst noch - weitere Themen für Arbeitgeber**“.

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: SV-Update - Was gibt's Neues im Lohnsteuerrecht?

Termin

20. August 2026, 10 Uhr

Inhalt

In bewährter Webinar-Form erhalten Sie kurze & kompakte Informationen zu wichtigen News: zum Beispiel zu voraussichtlichen Rechtsentwicklungen, politischen Vorhaben, Rundschreiben, konkreten Änderungen. So bekommen Sie zeitnah die Infos, die Sie für Ihre tägliche Arbeit brauchen.

Die Termine dauern maximal 45 Minuten und geben Ihnen einen ersten Überblick über die Neuerungen. Während der Updates können Sie Fragen per Chat stellen, die Ihnen unsere Expert:innen direkt oder im Nachgang beantworten.

Anmeldung

Alle Webinar-Termine, mehr Infos zu den Inhalten und natürlich die Anmeldelinks finden Sie auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2076806. Die Teilnahme ist – wie immer – kostenlos.

Webinar: Grundlagen für die Entgeltabrechnung (SV), Teil 1 - Die Basics

Termin

26. August 2026, 14 Uhr

Inhalt

Unser Grundlagen-Webinar richtet sich vor allem an alle, die sich neu mit der Entgeltabrechnung befassen. Sie können es aber auch nutzen, um Ihr Wissen wieder aufzufrischen oder Unsicherheiten auszuräumen.

Darum geht es im Webinar:

- Überblick über die Sozialversicherung
- Aufgaben des Arbeitgebers
- Beginn einer Beschäftigung
- Grundsätze rund um die Versicherungspflicht
- Krankenkassenzuständigkeit und Einzugsstelle
- Meldungen
- Wiederkehrende monatliche Aufgaben (z.B. Beiträge berechnen und zahlen, Einmalzahlungen berücksichtigen, Entgeltbescheinigungen)

Anmeldung

Alle Webinar-Termine, mehr Infos zu den Inhalten und natürlich die Anmeldelinks finden Sie auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2076806. Die Teilnahme ist – wie immer – kostenlos.

Webinar: Grundlagen für die Entgeltabrechnung (SV), Teil 2 - Vertiefung

Termin

27. August 2026, 14 Uhr

Inhalt

Dieses Webinar führt den 1. Teil fort, Sie können es aber auch separat besuchen.

In Teil 2 vertiefen wir Ihr Wissen rund um Sonderfälle in der Entgeltabrechnung. Wir bieten Ihnen praxisnahe Informationen sowie aktuelle Hinweise zum Jahreswechsel.

Darum geht es im Webinar:

- Jahreswechsel: Prüfung der Versicherungspflicht, Ummeldung oder Jahresmeldung, Jahresabschluss
- Unterbrechung der Beschäftigung: Versicherungspflicht und Unterbrechungsmeldungen
- Ende der Beschäftigung: Abmeldung/Ummeldung, Besonderheiten bei Minijobs
- Beitragsberechnung in Sonderfällen: Minijobs, Übergangsbereich, Rentner
- Arbeitnehmerinformationen: eAU, Entgeltfortzahlungsversicherung
- Entgeltunterlagen und Betriebsprüfung

Anmeldung

Alle Webinar-Termine, mehr Infos zu den Inhalten und natürlich die Anmeldelinks finden Sie auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2076806. Die Teilnahme ist – wie immer – kostenlos.

Wir bieten laufend neue Webinare an

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.

September 2026

- 10. September: Lohnsteueranmeldung August 2026
- 24. September: SV-Beitragsnachweis September 2026
- 28. September: Fälligkeit der SV-Beiträge September 2026

Oktober 2026

- 12. Oktober: Lohnsteueranmeldung September 2026
- 12. Oktober: Lohnsteueranmeldung 3. Quartal 2026
- 26. Oktober: SV-Beitragsnachweis Oktober 2026
- 28. Oktober: Fälligkeit der SV-Beiträge Oktober 2026

November 2026

- 10. November: Lohnsteueranmeldung Oktober 2026
- 24. November: SV-Beitragsnachweis November 2026
- 26. November: Fälligkeit der SV-Beiträge November 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.
