

Newsletter für Arbeitgeber September 2026

Inhaltsverzeichnis

1.	Wie berechnen Arbeitgeber die Urlaubsabgeltung richtig?	2
2.	Hilfe für die Arbeitspraxis: Meldungen bei rückwirkender Rentenbewilligung im Krankengeldbezug	3
3.	Erkrankung vor Beschäftigungsbeginn - wann ist der richtige Anmeldezeitpunkt?	6
4.	Minijob-Grenze: Was zählt zum Verdienst und was nicht?	8
5.	Wann können Arbeitgeber Überstunden anordnen und wie werden sie vergütet?	9
6.	Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Rentner beschäftigen und richtig abrechnen"	12
7.	TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	13
8.	Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	15

Sehr geehrte Damen und Herren,

in diesem Newsletter haben wir wieder praktische Tipps für Ihre Entgeltabrechnung zusammengestellt.

Sie erfahren unter anderem, wie Sie die Urlaubsabgeltung richtig berechnen, welche Meldungen bei einer rückwirkenden Rentenbewilligung im Krankengeldbezug wichtig sind und was bei Minijobs zum Verdienst zählt.

Außerdem erklären wir, zu wann Sie die Anmeldung bei einer Erkrankung vor Beschäftigungsbeginn vornehmen und inwiefern Arbeitgeber Überstunden anordnen dürfen bzw. wie diese dann vergütet werden.

Und natürlich haben wir wieder einen Mediathek-Tipp für Sie plus Infos zu unseren nächsten TK-Webinaren.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!

Herzliche Grüße

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Wie berechnen Arbeitgeber die Urlaubsabgeltung richtig?

Wenn Mitarbeitende das Unternehmen verlassen, ist oft noch Resturlaub übrig. Diesen muss der Arbeitgeber auszahlen. Wie die Urlaubsabgeltung richtig berechnet wird und was Sie berücksichtigen sollten, haben wir zusammengefasst.

In diesen Fällen muss der Urlaub ausgezahlt werden

Wenn Beschäftigte bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses **Urlaubstage nicht genommen** haben, haben sie einen Anspruch darauf, dass ihnen der Urlaub ausgezahlt wird. Der Arbeitgeber ist nach dem Bundesurlaubsgesetz dazu verpflichtet, einen finanziellen Ausgleich zu leisten (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Verstößt ein **Arbeitgeber gegen seine Pflicht**, Mitarbeitende über ihren **Urlaubsanspruch zu informieren** und wird in der Folge der Urlaub nicht genommen, entsteht ebenfalls ein Urlaubsabgeltungsanspruch. Unabhängig von der Verletzung der Aufklärungspflicht kann dieser Anspruch als reiner Geldanspruch jedoch vertraglichen oder tarifvertraglichen Ausschlussfristen unterliegen. Formulierungen in Vergleichen, wonach Urlaub "in natura gewährt" wurde, hat das BAG für nichtig erklärt, wenn sie den gesetzlichen Mindesturlaub ausschließen. In der Folge besteht der Urlaubsabgeltungsanspruch.

Urlaubsabgeltung richtig berechnen

Höhe der Urlaubsabgeltung berechnen

So wird die Höhe des Abgeltungsanspruchs berechnet: Für die Berechnung gelten dieselben Regeln, die auch für die Berechnung des Urlaubsentgelts (nach § 11 Abs. 1 BUrlG) gelten.

Bezugszeitraum ist das letzte Kalenderquartal, also der Zeitraum der letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für dieses Quartal wird das Entgelt berechnet und anschließend durch 13 Wochen und die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage geteilt. Das Ergebnis ist der Wert eines Urlaubstages.

Was gehört zum Entgelt dazu und was nicht?

Der Arbeitgeber darf bei der Berechnung nicht allein den Basislohn berechnen.

- **Zum Arbeitsverdienst** gehören grundsätzlich **alle Zulagen und Leistungen** des Arbeitgebers. Diese müssen auch bei der Berechnung der Urlaubsabgeltung berücksichtigt werden.
- **Urlaubsgeld** dagegen ist **nur dann** zu berücksichtigen, wenn tarifliche oder vertragliche Regelungen dies ausdrücklich so festlegen.
- **Überstundenvergütungen** fließen **grundsätzlich nicht** in die Ermittlung der Urlaubsabgeltung ein.

Was ist wichtig, wenn auch eine Elternzeit vorlag?

Arbeitgeber müssen darauf achten, von ihrem Recht, den Urlaub bei Elternzeit anteilig zu kürzen, möglichst rechtzeitig - also noch während das Arbeitsverhältnis besteht - Gebrauch zu machen.

Ist der Urlaubsabgeltungsanspruch entstanden, darf er nicht mehr (nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG) um jeden vollen Kalendermonat einer vorausgegangenen Elternzeit gekürzt werden. Dabei gilt: Nur der Erholungsurlaub darf vom Arbeitgeber gekürzt werden.

Gibt es Ausschlussfristen für die Urlaubsabgeltung?

Der Urlaubsanspruch wird nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem reinen Geldanspruch. Wer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und seinen Resturlaub bis dahin nicht genommen hat, kann dafür Urlaubsabgeltung verlangen - auch wenn er auf eigenen Wunsch geht. Die finanzielle Vergütung für nicht genommenen Jahresurlaub auszuschließen, widerspricht EU-Recht.

Der Abgeltungsanspruch für nicht genommenen Urlaub kann jedoch **arbeitsvertraglichen oder tarifvertraglichen Ausschlussfristen** unterliegen. Wenn der Anspruch dann nicht rechtzeitig geltend gemacht wird, erlischt er grundsätzlich.

Kann der Urlaubsabgeltungsanspruch verjähren?

Auch ein Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt der regelmäßigen Verjährung. Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt am Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet. Auf die Erfüllung der arbeitgeberseitigen Mitwirkungspflichten kommt es dabei nicht an.

Quelle: TK-Lex

2. Hilfe für die Arbeitspraxis: Meldungen bei rückwirkender Rentenbewilligung im Krankengeldbezug

Wenn eine Erwerbsminderungsrente rückwirkend bewilligt wird, müssen Sie als Arbeitgeber bei DEÜV-Meldungen einiges beachten. Hier finden Sie eine Arbeitshilfe.

Wenn Mitarbeitende krank werden, zahlen Sie als Arbeitgeber das Entgelt im Rahmen der gesetzlichen Entgeltfortzahlung bis zu sechs Wochen weiter. Danach zahlt die Krankenkasse Krankengeld.

Endet das Krankengeld - nach maximal 78 Wochen inklusive der Entgeltfortzahlung - und sind die Beschäftigten weiterhin nicht arbeitsfähig, spricht man von einer Leistungsunterbrechung (LU).

Doch bereits vor Eintritt der LU können Maßnahmen eingeleitet werden.

Was passiert während des Krankengeldbezugs?

Schon während des Krankengeldbezugs prüft die Krankenkasse, ob eine dauerhafte Erwerbsminderung vorliegt. Ist diese gegeben, werden die Betroffenen aufgefordert, einen Rentenanspruch zu stellen. Das Antragsdatum legt den Beginn der Erwerbsminderungsrente fest.

Gibt es bereits einen Reha-Antrag, kann dieser durch den Rentenversicherungsträger in einen Rentenanspruch umgewandelt werden.

Der Rentenanspruch und die mögliche rückwirkende Rentenbewilligung haben Einfluss auf das Beschäftigungsende und somit auch auf das DEÜV-Meldeverfahren.

Hinweis: Im Arbeits- und im SV-Recht gelten für das Beschäftigungsende ggf. unterschiedliche Regelungen.

Beschäftigungsende im Sozialversicherungsrecht

Im SV-Recht wird statt von einem "Arbeitsverhältnis" von einem "Beschäftigungsverhältnis" gesprochen. Was ein Beschäftigungsverhältnis ist, regelt **§ 7 SGB IV**.

Sind die folgenden drei Bedingungen erfüllt, nämlich:

- es wird eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (Erwerbsminderungsrente) rückwirkend bewilligt,
- es besteht kein Anspruch mehr auf Arbeitsentgelt,
- es wird keine Arbeitsleistung mehr erbracht,

gilt die Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn dennoch als fortlaufend; selbst dann, wenn das zugrunde liegende Arbeitsverhältnis durch tarifvertragliche Regelungen bereits geendet hat - längstens jedoch für einen Monat. Diese sogenannte Monatsfrist ist in § 7 Abs. 3 SGB IV geregelt.

Monatsfrist bei Versicherungspflicht und freiwilliger Versicherung

Für versicherungspflichtige Mitarbeitende gilt die Monatsfrist

- in der Kranken- und Pflegeversicherung sowie
- in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Bei freiwillig Versicherten gilt die Monatsfrist nur

- in der Rentenversicherung und
- in der Arbeitslosenversicherung.

Erforderliche Korrekturmeldungen

Wird eine Rente wegen Erwerbsminderung rückwirkend bewilligt, sind in der Regel Korrekturmeldungen mit den **Meldegründen 32 / 12** (Beitragsgruppenwechsel) erforderlich. Die passenden Beitragsgruppen je nach Rentenart finden Sie im **Beratungsblatt „Beschäftigung von Rentnern“** unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2031416**.

Beispiel aus der Praxis

Das folgende Beispiel beschreibt einen Krankenverlauf chronologisch. Die Darstellung bezieht sich auf ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und die rückwirkende Zubilligung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung (EM).

Beispielverlauf: Von der Erkrankung bis zur Erwerbsminderungsrente - SV-rechtliche Daten/Fristen

Beispiel Krankenverlauf	Datum/Frist im SV-Recht
Arbeitsunfähigkeit besteht seit	22.10.2025
Entgeltfortzahlung bestand bis	02.12.2025
Krankengeld gezahlt ab	03.12.2025
Zubilligung einer unbefristeten Rente wegen voller EM rückwirkend ab	01.02.2026
Zustellung des Rentenbescheids beim Beschäftigten erfolgte am	17.06.2026
Eingang der Rentenmitteilung bei der Krankenkasse am	16.06.2026
Krankengeld wurde gezahlt in der Zeit	03.12.2024 bis 16.06.2026
Monatsfrist verläuft vom	17.06.2025 bis 16.07.2026
Ende des Arbeitsverhältnisses	Das Arbeitsverhältnis endet laut Tarifvertrag des Arbeitgebers mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid des RV-Trägers zugestellt wird, also am 30.06.2026

Was ist nach SV-Recht an die Krankenkasse zu melden?

Nach dem **Ende des Krankengeldbezugs (16.06.2026)** besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis SV-rechtlich noch bis längstens zum 16.07.2026 fort (Monatsfrist nach § 7 Abs. 3 SGB IV).

Sie müssen daher folgende Meldungen erstellen.

1. Abmeldung wegen Beitragsgruppenwechsel (vor Rentenbeginn)

- Zeitraum/-punkt: 01.01.2026 - 31.01.2026
- Abgabegrund: **32** (Beitragsgruppenwechsel)
- Beitragsgruppe: 1111
- Personengruppe: 101

2. Anmeldung ab Beginn der EM-Rente (Beitragsgruppenwechsel zur Rentner:innen-Konstellation)

- Zeitraum/-punkt: 01.02.2026
- Abgabegrund: **12** (Anmeldung aus sonstigen Gründen, hier wegen Rentenbeginn/Beitragsgruppenwechsel)

- Beitragsgruppe: 3101
- Personengruppe: 101

3. Abmeldung nach Ablauf der Monatsfrist

- Zeitraum/-punkt: 17.06.2026 - 16.07.2026
- Abgabegrund: **34** (Ende der Beschäftigung nach Ablauf der Monatsfrist)
- Beitragsgruppe: 3101
- Personengruppe: 101

Wichtiger Hinweis zum Meldegrund: Sozialversicherungsrechtlich kommt es auf das Ende der Monatsfrist an. Obwohl das Arbeitsverhältnis arbeitsvertraglich bereits zum 30.06.2026 endet, ist für die SV-Beurteilung der Ablauf der Monatsfrist (16.07.2026) das maßgebliche Ende der Beschäftigung nach § 7 Abs. 3 SGB IV. Deshalb ist hier der **Meldegrund 34** und **nicht Meldegrund 30** zu verwenden.

Verrechnung von Krankengeld und Rente

Das bereits gezahlte Krankengeld gilt weiterhin als bezogen und wird mit der bewilligten Rente verrechnet. Eine Rückabwicklung der Krankengeldzahlungen erfolgt nicht über das Meldeverfahren, sondern im Rahmen der Leistungsabstimmung zwischen Krankenkasse und Rentenversicherung.

Quelle: TK

3. Erkrankung vor Beschäftigungsbeginn - wann ist der richtige Anmeldezeitpunkt?

Ein neuer Arbeitnehmer soll ab dem nächsten Monat im Unternehmen anfangen - aber er erkrankt noch vor der Arbeitsaufnahme. Für Arbeitgeber stellt sich nun die Frage, wann das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis beginnt und zu welchem Zeitpunkt die Anmeldung erfolgen muss.

Wann beginnt ein Beschäftigungsverhältnis?

Zunächst einmal die Grundregel: Voraussetzung für die Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) ist eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt.

Wichtig zu wissen: Dabei entscheidet der **Beginn der Entgeltzahlung** über den Beginn der Versicherungspflicht, auch wenn die Beschäftigungsaufnahme vom eigentlich vertraglich vereinbarten Zeitpunkt abweicht.

Arbeitsaufnahme vs. vertragliches Datum: ein Beispiel

Eine Arbeitnehmerin schließt einen Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen ab. Die neue Beschäftigung ist versicherungspflichtig. Der Vertrag beginnt zum 1. Januar. Allerdings verschiebt

sich die Arbeitsaufnahme der neuen Kollegin um ein paar Tage, sie beginnt erst am 3. Januar ihre neue Arbeit. Dennoch erhält sie das volle Januar-Gehalt von ihrem neuen Arbeitgeber.

Zu wann muss sie angemeldet werden? Da die Entgeltzahlung ab 1. Januar erfolgt ist, besteht ab diesem Zeitpunkt Versicherungspflicht. Die Anmeldung erfolgt also zum 1. Januar.

Was gilt, wenn jemand direkt zu Beginn oder vor einer neuen Beschäftigung erkrankt?

Es gilt die sogenannte **Wartefrist**: Nach den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes ist der Arbeitgeber erst nach Ablauf von **vier Wochen** zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

Diese Frist gilt grundsätzlich **auch**, wenn eine Arbeitsunfähigkeit **vor Beschäftigungsbeginn** eintritt.

Allerdings sehen viele tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge vor, dass Arbeitgeber auch in diesen Fällen ab einem früheren Zeitpunkt - meistens bereits ab Beschäftigungsbeginn - Entgeltfortzahlung leisten.

Erkrankung vor Beschäftigungsbeginn und die richtige Anmeldung

Wenn jemand vor Beschäftigungsbeginn erkrankt, hängt der Zeitpunkt der Anmeldung also davon ab, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung leistet. Das lässt sich anhand von zwei Beispielen darstellen:

Zwei Beispiele zum richtigen Anmeldezeitpunkt bei Arbeitsunfähigkeit

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin schließt mit einem Unternehmen einen Arbeitsvertrag ab 1. Juli. Am 25. Juni hat sie einen Unfall und kann ihre Arbeit erst am 4. August aufnehmen.

Beispiel 1: Arbeitgeber zahlt bei Krankheit ab Beschäftigungsbeginn

Das Unternehmen verzichtet auf die Wartefrist und gewährt die Entgeltfortzahlung ab Beschäftigungsbeginn.

Das Ergebnis: Die Anmeldung erfolgt demnach zum ersten Tag der Entgeltfortzahlung.

Beispiel 2: Arbeitgeber hält vierwöchige Wartezeit ein

Durch die vierwöchige Wartefrist hat die Arbeitnehmerin erst ab 29. Juli einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Das Ergebnis: Mit diesem Tag beginnt die Versicherungspflicht. Das heißt, der Arbeitgeber meldet sie zu diesem Zeitpunkt an.

Arbeitsunfähigkeit bereits bei Vertragsabschluss

Wenn die Arbeitsunfähigkeit, die die geplante Arbeitsaufnahme verhindert, bereits **bei Abschluss des Arbeitsvertrags** besteht, ist der Arbeitgeber **nicht zur Entgeltfortzahlung** verpflichtet. Entsprechend erfolgt die Entgeltzahlung erst mit dem tatsächlichen Beginn der Arbeitsaufnahme. Dann ist auch die Anmeldung erst zu diesem Zeitpunkt vorzunehmen.

Sofern der Arbeitgeber dennoch Entgeltfortzahlung leistet, erfolgt die Anmeldung auch in diesem Fall zu dem Tag, an dem die Entgeltzahlung beginnt.

Praxishilfe: Mit unserem Rechner die Entgeltfortzahlungsdauer leicht ermitteln

Unser **Entgeltfortzahlungsrechner** berechnet die **Dauer der Entgeltfortzahlung** individuell und berücksichtigt dabei relevante Vorerkrankungen sowie die Besonderheiten, die sich durch die vierwöchige Wartezeit zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses ergeben: tk-lex.tk.de.

Quelle: TK

4. Minijob-Grenze: Was zählt zum Verdienst und was nicht?

Arbeitgeber müssen regelmäßig überprüfen, ob der Minijob überhaupt noch ein Minijob ist. Dazu gehört die Ermittlung aller Beträge, die zum Verdienst eines Minijobbers hinzugezählt werden müssen. So können Sie vorgehen.

Verdienstgrenze 2026: Wann liegt ein Minijob vor?

Es handelt sich immer dann um einen Minijob, wenn die beschäftigte Person im Monat durchschnittlich bis zu **603 Euro** verdient. Auf ein Beschäftigungsjahr gerechnet, kann sie also bis zu **7.236 Euro** verdienen.

Wird die Verdienstgrenze überschritten, liegt kein Minijob mehr vor, sondern eine **versicherungspflichtige Beschäftigung**.

Was zählt zum Verdienst? Und was nicht?

Zum Verdienst eines Minijobbers gehören alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus der Beschäftigung. Diese können auch in Form von Geld- oder Sachbezügen oder als sonstige geldwerte Vorteile gewährt werden. Dazu zählen zum Beispiel Zulagen oder Mehrarbeitszuschläge.

Tipp: Die **Minijobzentrale** hat übersichtlich zusammengestellt, was zum Verdienst von Minijobbern gezählt werden muss: minijob-zentrale.de

Wichtig: Die Einnahmen müssen mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein

Es gilt der Grundsatz: Sind Einnahmen mit hinreichender Sicherheit im Beurteilungszeitraum zu erwarten, zählen sie zum Verdienst dazu.

Das gilt zum Beispiel für einmalige Einnahmen, die den Mitarbeitenden per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zustehen. Solche Einnahmen müssen in die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Verdienstes einbezogen werden.

Diese Einnahmen müssen Sie sich genauer ansehen

Sind Einnahmen zu Beschäftigungsbeginn zwar möglich, aber nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwarten, zählen sie nicht unbedingt zum Verdienst dazu.

Das betrifft zum Beispiel:

- bezahlte Überstunden bei Mehrarbeit
- ein Weihnachtsgeld, das vom Geschäftsergebnis abhängig ist und spontan gezahlt wird

Die Auswirkung dieser Einnahmen auf den Verdienst kann erst zum Zeitpunkt der Auszahlung beurteilt werden.

Einnahmen müssen angerechnet werden - was dann?

Führen die oben genannten Zahlungen dazu, dass die Minijob-Verdienstgrenze überschritten wird, prüfen Sie, ob die Beschäftigung noch ein Minijob ist.

Sie bleibt es, wenn die Verdienstgrenze **nur gelegentlich, nicht vorhersehbar und begrenzt** überschritten wird, nämlich

- in maximal 2 Kalendermonaten pro Jahr und
- bis zum Doppelten des monatlichen Wertes.

Tipp: Im Entgeltkatalog der Deutschen Rentenversicherung sehen Sie, ob eine Einnahme zum Verdienst zählt. Den jeweils **aktuellen DRV-Entgeltkatalog** finden Sie in der Broschüre „Auf den Punkt gebracht: Beiträge“ unter [minijob-zentrale.de](https://www.minijob-zentrale.de).

Mehr Infos

- **Praktischer Rechner:** Ob ein Minijob vorliegt, können Sie ganz einfach und schnell ermitteln mit unserem **TK-Minijobrechner** unter tk-lex.tk.de.
- **FAQ:** Weitere Infos zum Thema "Geringfügige Beschäftigung" finden Sie in unserem **FAQ-Bereich** unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2037832**
- **Alle wichtigen Infos** erhalten Sie bei der **Minijobzentrale** unter [minijob-zentrale.de](https://www.minijob-zentrale.de)

Quelle: TK

5. Wann können Arbeitgeber Überstunden anordnen und wie werden sie vergütet?

Beim Thema Überstunden müssen Arbeitgeber einiges wissen. Besonders, wenn man sich damit nicht so häufig befasst, kommt es immer wieder zu Fragen. Wir haben einen Überblick erstellt, wie die Überstundenvergütung geregelt ist und wann Arbeitgeber Überstunden anordnen dürfen.

Überstunden sind nicht Mehrarbeit

Zunächst ist die Unterscheidung zwischen Überstunden und Mehrarbeit wichtig.

- Unter **Überstunden** versteht man die Arbeit, die Beschäftigte über ihre individuell geltende Arbeitszeit hinaus leisten. Die geltende Arbeitszeit ist im Tarifvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag festgelegt.
- Von **Mehrarbeit** spricht man, wenn Mitarbeitende die allgemeinen gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen überschreiten. Nach dem Arbeitszeitgesetz gilt eine grundsätzliche Arbeitszeit von acht Stunden pro Werktag (mit Ausnahmen).

So können auch Teilzeitbeschäftigte Überstunden leisten, ohne dass es sich dabei um arbeitszeitgesetzlich relevante Mehrarbeit handelt.

Können Arbeitgeber Überstunden anordnen?

Arbeitgeber können Überstunden nicht einfach so anordnen. Dafür reicht das allgemeine Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht aus. Ohne ausdrückliche Regelung sind Beschäftigte also grundsätzlich nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten. In der Regel muss eine gemeinsame Vereinbarung getroffen werden, in der sich Arbeitgeber und Beschäftigte auf die Leistung von Überstunden einigen.

Im Einzelfall ist das auch über eine mündliche Übereinkunft möglich. Transparenter ist es hingegen, die Überstundenregelung direkt im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

Anordnung möglich, wenn im Vertrag so festgelegt

Damit eine Vertragsklausel den Arbeitgeber zur Anordnung von Überstunden berechtigt, muss die maximale Anzahl von Überstunden festgelegt sein. Nur so wissen Beschäftigte, welche Verpflichtungen auf sie zukommen können.

... oder in der Betriebsvereinbarung

Existiert eine Betriebsvereinbarung, die regelt, unter welchen Umständen der Arbeitgeber Überstunden anordnen darf, ergibt sich die Zulässigkeit von Überstunden aus der Betriebsvereinbarung.

Wichtig zu wissen. Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein Mitbestimmungsrecht beim Thema Überstunden.

... oder im Tarifvertrag

Ebenso verhält es sich bei Tarifverträgen: Auch diese enthalten oft Regelungen darüber, unter welchen Umständen der Arbeitgeber Überstunden anordnen kann und wie viele Überstunden geleistet werden dürfen. Die Zulässigkeit von Überstunden folgt dann direkt aus dem Tarifvertrag.

Anordnung in Notfällen möglich

Es gibt Ausnahmefälle, in denen ein Arbeitgeber seine Mitarbeitenden einseitig dazu verpflichten kann, Überstunden zu leisten - auch ohne vertragliche Regelung. Dies gilt bei Not- und Katastrophenfällen, die allerdings sehr selten sind.

Dazu gehören existenzgefährdende Ereignisse, die der Arbeitgeber nicht vorhersehen kann. Dann kann es sich aus der Treuepflicht der Beschäftigten ergeben, dass diese einseitig angeordnete Überstunden erbringen müssen.

Wie werden Überstunden vergütet?

In aller Regel müssen Beschäftigte für geleistete Überstunden bezahlt werden, da sie dann eine quantitative Mehrleistung über die vertraglich geschuldete Leistung hinaus erbringen. Bei entsprechender Vereinbarung kann auch ein Freizeitausgleich gewährt werden.

Bei Auszubildenden sieht das Berufsbildungsgesetz (BBiG) übrigens explizit eine Vergütungspflicht von Überstunden vor.

Was sind Überstundenzuschläge?

Es gibt einen Unterschied zwischen der Grundvergütung für die geleistete Überstunden und einem besonderen Überstundenzuschlag. Wenn die Überstunden zugleich Nachtarbeit sind (§ 2 Abs. 3 ArbZG), besteht ein Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag (§ 6 Abs. 5 ArbZG).

Was muss man zum Abbau von Überstunden wissen?

Häufig werden in Unternehmen Arbeitszeitkonten geführt. In Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ist dann geregelt, in welchem Umfang Zeitguthaben aufgebaut werden dürfen und wie überschüssige Stunden abzubauen sind.

Auch die Beantragung von Kurzarbeitergeld kann dazu führen, dass Plusstunden abgebaut werden müssen. Allerdings dürfen Arbeitgeber die Auflösung von Arbeitszeitguthaben nicht in jedem Fall verlangen.

Gemäß § 96 Abs. 4 Unterabs. 2 SGB III können Arbeitszeitguthaben "stehen bleiben", wenn das Arbeitszeitguthaben eine oder mehrere dieser Voraussetzungen erfüllt:

- Es ist vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt und übersteigt den Umfang von 50 Stunden nicht.
- Es wird als Wertguthaben (§ 7c Abs. 1 SGB IV) für bestimmte Zwecke geführt. Dazu gehören insbesondere Freistellungen im Rahmen von Pflegezeit, Familienpflegezeit, Elternzeit, Teilzeit, Sabbaticals, Verkürzung der Lebensarbeitszeit vor Altersrente oder Qualifizierungsmaßnahmen.
- Es wurde zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart und übersteigt den Umfang von 150 Stunden nicht.
- Es übersteigt den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit.
- Es hat länger als ein Jahr unverändert bestanden.

Gibt es keine arbeitsvertragliche oder sonstige Regelung zum Abbau von Überstunden, kann der Arbeitgeber von seinem Weisungsrecht Gebrauch machen. Damit kann er bestimmen, wann Überstunden abgebaut werden, beispielsweise in auftragsschwachen Zeiten.

Können Mitarbeitende selbst entscheiden, wann sie Überstunden abbauen?

Arbeitsrechtlich existieren keine Bestimmungen, die es Beschäftigten erlauben, den Zeitpunkt des Überstundenabbaus selbst auszusuchen. Hinzu kommt, dass es ein berechtigtes betriebliches Interesse gibt, den Überstundenabbau der Beschäftigten zu koordinieren. So kann verhindert werden, dass auf einmal ein Mitarbeitermangel entsteht und Arbeitsabläufe gestört werden.

In der Praxis werden Überstunden deshalb häufig innerhalb eines kurzen Zeitraums wieder abgebaut, damit nicht zu viele Plusstunden auf dem Zeitkonto auflaufen.

Mehr zu Überstunden, Zuschlägen und Sonntags- und Feiertagsarbeit

Bei TK-Lex finden Sie Hintergrundwissen und Arbeitshilfen rund um Mehrarbeit und Zuschläge:

- Rechtlicher Überblick: [Überstunden](#)
- Rechtlicher Überblick: [Mehrarbeit](#)

- Praxishilfe: [Überstunden richtig abrechnen](#)
- Dokument für Textverarbeitung: [Arbeitsvertragsmuster](#) inkl. Klausel zur Anordnung von Überstunden
- Rechtlicher Überblick: [Sonntagsarbeit](#)

Quelle: TK

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

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

Die Beschäftigung von Rentnern wird für Unternehmen immer interessanter. Allerdings ist die steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung nicht ganz einfach, da sie sich je nach Rentenart, Alter und Beschäftigungsform unterscheidet. Mit unserem Webinar erhalten Sie einen Überblick, damit Sie teure Beitragsnachforderungen oder Haftungsrisiken vermeiden können.

Die Inhalte:

- Überblick über die Grundsystematik bei der Beschäftigung von Rentnern
- Unterschiede vor und nach Erreichen der Regelaltersgrenze
- Rentenarten
- Aktivrente
- Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten
- Versicherungs- und Beitragspflichten
- Sonderregelungen ab der Regelaltersgrenze
- Korrekte Zuordnung von Beitrags- und Personengruppen
- Beurteilung der Krankenversicherung
- Steuerrechtlichen Besonderheiten: Besteuerung des Arbeitslohns, Umgang mit der Vorsorgepauschale, Umsetzung der Aktivrente, Bescheinigungspflichten.

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**“: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2224956

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: Betriebliche Altersversorgung – Grundlagen (Teil 1) und Besonderheiten (Teil 2)

Hinweis: Sie können beide Teile auch getrennt voneinander besuchen.

Teil 1: Grundlagen der bAV

Termin

9. Oktober 2026, 9 Uhr

Inhalt

- Kompaktübersicht Haftung und Risiken für den Arbeitgeber
- Darstellung der Rechtsansprüche für den Arbeitnehmer auf eine bAV
- Portabilitätsansprüche und – möglichkeiten
- Übersichtliche Darstellung der fünf Durchführungswege (DFW)
- Kompaktübersicht über die Besonderheiten im Steuer- und Sozialversicherungsrecht (Gegenüberstellung Anspar – und Leistungsphase)

Teil 2: Besonderheiten der bAV

Termin

30. Oktober 2026, 10 Uhr

Inhalt

- Der Arbeitgeber-Pflichtzuschuss für eine bAV – rechtliche Grundlagen und die korrekte Umsetzung
- Aktuelle BAG-Urteile rund um den AG-Pflichtzuschuss
- Bedeutung sowie sinnhafte und korrekte Anwendung der Geringverdienerförderung – unter Berücksichtigung der Änderungen ab 2027
- Die Bedeutung und der perfekte Einsatz von Vervielfältigungsregelungen im Steuerrecht – spannend und attraktiv für Ruhezeiten wie bspw. Elternzeit; spannend in Verbindung mit Austritten und Abfindungszahlungen

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: Sozialversicherungsmeldungen – Grundlagen (Teil 1) und Besonderheiten (Teil 2)

Hinweis: Sie können beide Teile auch getrennt voneinander besuchen.

Teil 1: Meldungen – Grundlagen

Termin

21. Oktober 2026, 10 Uhr

Inhalt

- Neueinstellung und Ende der Beschäftigung
- Übernahme von Auszubildenden
- Krankenkassenwechsel
- Geringfügige Beschäftigung
- Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses
- Einmalzahlungen
- Jahresmeldungen und Korrekturmeldungen
- Informations-/Aufzeichnungspflichten

Teil 2: Meldungen – Besonderheiten

Termin

23. Oktober 2026, 10 Uhr

Inhalt

Besondere Personengruppen:

- Zur Berufsausbildung Beschäftigte mit/ohne Entgelt
- Werkstudenten, unständig Beschäftigte, Saisonarbeitnehmer
- Angehörige eines berufsständischen Versorgungswerkes

Besondere Verfahren:

- Qualifizierter Meldedialog
- AAG-Verfahren
- Zahlstellen-Meldeverfahren
- EEL-Verfahren (Entgeltersatzleistungen)
- A1-Bescheinigungsverfahren
- Elektronischer Lohnnachweis

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.

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

Dezember 2026

- 10. Dezember: Lohnsteueranmeldung November 2026
- 22. Dezember: SV-Beitragsnachweis Dezember 2026
- 28. Dezember: Fälligkeit der SV-Beiträge Dezember 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.
