

Newsletter Firmenkunden

Juni 2025

Aktuelles rund um den Job

Inhaltsverzeichnis

1. Jobben in den Schulferien: Was müssen Arbeitgeber beachten?	2
2. Ausbildungsstart 2025: Arbeitshilfen und Tipps für Arbeitgeber	6
3. Immer mehr Rentner arbeiten in Minijobs: Was Arbeitgeber wissen müssen	9
4. Juli 2025: Mindestlöhne in der Pflege werden erhöht	10
5. „Könnten Sie mal eben kurz?“ – Der schmale Grat zwischen Gefallen und Schwarzarbeit	11
6. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	13
7. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Versicherungsrecht kompakt“	14
8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	15

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Sommerferien stehen vor der Tür, und viele Schülerinnen und Schüler suchen sich wieder Nebenjobs während der Ferienzeit. Wenn Sie Schüleraushilfen einstellen möchten, finden Sie wichtige Hinweise dazu in unserer Übersicht.

Auch der Ausbildungsstart im Sommer 2025 nähert sich: Ab August stehen Arbeitgeber wieder vor der Herausforderung, junge Azubis gut in ihre Unternehmen zu integrieren. Wir haben einen Überblick mit Tipps und Arbeitshilfen zusammengestellt.

Außerdem in diesem Newsletter: Immer mehr Rentner suchen sich Minijobs – wir informieren über das Thema Rentenversicherungspflicht oder -freiheit. Die Mindestlöhne in der Pflegebranche steigen weiter. Und wir erklären, wie Sie Gefälligkeitsdienste von Schwarzarbeit unterscheiden können, um nicht in diese (teure) Falle zu tappen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Jobben in den Schulferien: Was müssen Arbeitgeber beachten?

Ferienjobs sind meist kurzfristige Beschäftigungen, die sozialversicherungsfrei sind und daher ideal als kleine Jobs während der Schulferien. Doch da es sich um Schülerinnen und Schüler handelt, müssen Arbeitgeber einiges beachten.

Wenn Sie eine Schülerin oder einen Schüler als vorübergehende Aushilfe einstellen, müssen Sie **prüfen**, ob die **Voraussetzungen** für eine kurzfristige Beschäftigung vorliegen. Dabei kommt es auf die **Dauer der Beschäftigung** an und ob diese **berufsmäßig** ausgeübt wird.

Bei Ferienjobs geht man in der Regel nicht davon aus, dass sie berufsmäßig ausgeübt werden. Und durch die begrenzten Ferienzeiten ist die Dauer der Beschäftigung meist auch kein Problem.

Was ist der Vorteil für Arbeitgeber und Ferienjobber?

Kurzfristige Beschäftigungen sind **sozialversicherungsfrei**. Das heißt, weder Sie noch Ihre Aushilfe müssen Beiträge in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung gezahlt werden.

Ganz abgabenfrei sind die Jobs jedoch nicht: **Einige Kosten** fallen dennoch für Sie als Arbeitgeber an, nämlich die Unfallversicherung, die Umlagen zur Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen und die Insolvenzgeldumlage.

Und natürlich müssen sich die Ferienjobber um ihre Krankenversicherung kümmern. Denn sie sind nicht über die kurzfristige Beschäftigung krankenversichert. Sie können sich jedoch in den meisten Fällen weiterhin über die Familienversicherung der Eltern absichern.

So können Sie die kurzfristige Beschäftigung prüfen

Wie viel Arbeitsentgelt Sie zahlen, spielt bei kurzfristigen Beschäftigungen keine Rolle. Stattdessen geht es um die Zeitgrenzen und die Berufsmäßigkeit.

Prüfen: Werden die Zeitgrenzen eingehalten?

Hier ist die Dauer der Beschäftigung entscheidend: Schülerinnen und Schüler dürfen maximal **drei Monate oder 70 Arbeitstage** innerhalb eines Kalenderjahres beschäftigt werden. Bei den Zeitgrenzen handelt es sich um gleichwertige Alternativen.

Wichtig: Weitere kurzfristige Beschäftigungen (Personengruppe 110), die schon im laufenden Jahr durchgeführt wurden, **rechnen Sie mit der aktuellen Beschäftigung zusammen**. 556-Euro-Minijobs zählen nicht mit, die können Sie unberücksichtigt lassen.

Prüfen: Liegt Berufsmäßigkeit vor?

Eine weitere wichtige Voraussetzung für das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung: Sie darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden, also nicht Haupteinkommensquelle für den Lebensunterhalt sein. Denn kurzfristige Beschäftigungen sind als gelegentliche Jobs gedacht. Bei Schülerinnen und Schülern geht man meist davon aus, dass sie nur nebenbei jobben.

Bei Schulabgängern kann es anders sein. Daher sollten Arbeitgeber klären, **ob die Aushilfe tatsächlich noch zur Schule geht**. Die Eigenschaft als Schülerin oder Schüler endet, wenn

- die Abschlussprüfung bestanden ist oder
- wenn der Ausbildungsabschnitt planmäßig beendet wurde (wenn es keine Prüfung gibt).

Bei Prüfungs- oder Abschlusszeugnissen geht der Zeitpunkt der Beendigung aus dem Zeugnisdatum hervor.

Praxis-Tipps:

- Verwenden Sie einen **Einstellungsfragebogen**, auf dem Ihre Aushilfe Angaben zu ihrem Status und zu weiteren Beschäftigungen machen muss. So können Sie den Schülerjob ordnungsgemäß versicherungsrechtlich beurteilen. Den Fragebogen nehmen Sie zu den Entgeltunterlagen. Einen **Musterfragebogen** finden Sie in den Arbeitshilfen bei TK-Lex unter tk-lex.tk.de.
- Mehr Infos zur **Prüfung der Berufsmäßigkeit** finden Sie in unserem Artikel unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2149314.

Ferienjobber bei der Minijobzentrale anmelden

Als Arbeitgeber müssen Sie eine kurzfristige Beschäftigung mit der **Personengruppe 110** im DEÜV-Verfahren bei der **Minijob-Zentrale** melden: minijob-zentrale.de.

Im Beitragsnachweis-Verfahren sind diese **Meldungen und Beitragszahlungen** erforderlich:

- Umlage U1 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall)
- Umlage U2 (Mutterschaft)
- Insolvenzgeldumlage

Die Meldung zur Unfallversicherung erfolgt **gesondert** an den zuständigen **Unfallversicherungsträger**.

Wie sind Schülerinnen und Schüler krankenversichert?

Schülerinnen und Schüler sind häufig über ihre Eltern in der gesetzlichen Krankenversicherung **familienversichert**. Für die beitragsfreie Familienversicherung gelten bestimmte Einkommensgrenzen. Einkünfte aus einer kurzfristigen Beschäftigung gelten als unregelmäßig und werden nicht auf das Gesamteinkommen angerechnet. Daher sind sie unschädlich für die beitragsfreie Familienversicherung.

Sie sollten jedoch klären, wie Ihre Aushilfe krankenversichert ist. Denn seit 2022 müssen Arbeitgeber bei kurzfristigen Minijobs melden und nachweisen, **welcher Krankenversicherungsschutz** besteht.

Wenn Sie Entgelt bis max. 556 Euro zahlen

Wenn Sie der Aushilfe regelmäßig nicht mehr als 556 Euro zahlen, kommt auch ein **Minijob mit Verdienstgrenze** in Frage. Kurzfristiger Minijob und 556-Euro-Minijob schließen sich gegenseitig nämlich nicht aus. Welche Beschäftigungsform gewählt wird, bestimmen Sie als Arbeitgeber.

Allerdings ist der 556-Euro-Minijob **beitragspflichtig in der Kranken- und Rentenversicherung**. Neben dem Arbeitgeber zahlt auch die Aushilfe einen geringen Beitragsanteil in der Rentenversicherung, sofern keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt wird.

Tipp: Mehr zu Minijobs finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2067054.

Wichtig für Arbeitgeber: Arbeitsvertrag, Mindestlohn und Schutzbestimmungen

Über das Sozialversicherungsrecht hinaus gibt es weitere Aspekte, die Sie bei der Beschäftigung von Schülerinnen und Schülern beachten müssen. Das betrifft vor allem arbeitsrechtliche Besonderheiten. Hier finden Sie wichtige Hinweise:

Arbeitsvertragliche Regelungen

Wenn Schülerinnen und Schüler über die Ferien als Aushilfen arbeiten, handelt es sich in der Regel um einen befristeten Job. Das Arbeitsverhältnis endet also ohne Kündigung, wenn die vereinbarte Zeit abgelaufen ist.

Während die Beschäftigung läuft, unterscheidet sie sich wenig von anderen Arbeitsverhältnissen. Denn aus **arbeitsrechtlicher Sicht** gelten Aushilfen grundsätzlich als **echte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** mit den entsprechenden arbeitsrechtlichen Regeln.

So haben auch Schüleraushilfen **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** nach der üblichen **Wartezeit** von 4 Wochen. Mehr zur Wartezeit finden Sie unter [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2037132](#).

Anspruch auf Urlaub besteht regelmäßig nur nach dem Zwölfteilungsprinzip bei Arbeitsverhältnissen, die mindestens einen vollen Monat bestehen.

Mindestlohn

Das Mindestlohngesetz gilt auch für Ferienjobs - allerdings gibt es **Ausnahmen** (mehr dazu unter [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038070](#)). Unterhalb der Altersgrenze von 18 Jahren gibt es keinen Mindestlohn, sofern noch keine Ausbildung abgeschlossen wurde.

Arbeitgeber müssen volljährigen Ferienjobbern den geltenden Mindestlohn in Höhe von **12,82 Euro (2025)** zahlen. Der Mindestlohn wird regelmäßig angepasst. Mehr zum Mindestlohn finden Sie in unseren FAQ unter [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2037976](#).

Kinder zwischen 13 und 15 beschäftigen

Als Arbeitgeber sind Sie natürlich auch gegenüber Ferienjobbern verpflichtet, die Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz einzuhalten.

Bei Schülerinnen und Schülern **unter 18 Jahren** gibt es darüber hinaus Besonderheiten durch das **Jugendarbeitsschutzgesetz** (JArbSchG). Das vollständige Gesetz finden Sie unter [tk-lex.tk.de](#).

Allgemein gilt: Die **Beschäftigung von Kindern ist grundsätzlich verboten** (§ 5 Abs. 1 JArbSchG). Kind ist nach dem Gesetz, wer noch nicht 15 Jahre alt ist.

Für Kinder zwischen **13 und 15 Jahren** gibt es jedoch **Ausnahmen unter strengen Voraussetzungen** (§ 5 Abs. 3 JArbSchG). Kinder dieser Altersgruppe dürfen beschäftigt werden,

- wenn die Sorgeberechtigten der Arbeit zustimmen und
- die Arbeiten leicht bzw. für diese Kinder geeignet sind und
- nicht länger als zwei Stunden (in der Landwirtschaft drei Stunden) pro Tag dauern und
- die Kinder nur in der Zeit von 8 Uhr morgens bis 18 Uhr abends sowie
- nicht vor oder während des Schulunterrichts beschäftigt werden.

Jugendliche Ferienjobber zwischen 15 und 18 Jahren

Schulpflichtige Jugendliche dürfen für **vier Wochen in den Sommerferien** mit mehr Freiheiten eingesetzt werden.

Allerdings gibt es **Einschränkungen zu ihrem Schutz:**

- Sie dürfen maximal acht Stunden täglich und höchstens 40 Stunden wöchentlich arbeiten.
- Diese Höchstarbeitszeit darf regelmäßig nicht überschritten werden, auch nicht durch angeordnete Mehrarbeit.
- Sie dürfen grundsätzlich nur zwischen 6 Uhr und 20 Uhr arbeiten.
- Sie dürfen nicht am Wochenende arbeiten.
- Nach Arbeitsende stehen ihnen mindestens 12 Stunden ununterbrochene Freizeit zu.

Von den Einschränkungen gibt es Ausnahmen, die Sie im Jugendarbeitsschutzgesetz ab § 8 finden.

Bestimmte Tätigkeiten sind ausgeschlossen

Bei minderjährigen Jugendlichen schließt das Jugendarbeitsschutzgesetz außerdem bestimmte Tätigkeiten aus. So dürfen diese Jugendlichen **nicht mit gefährlichen Arbeiten** betraut werden (§ 22 JArbSchG). Darunter fallen zum Beispiel Arbeiten,

- die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
- bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
- die mit Unfallgefahren verbunden sind, die sie selbst noch nicht erkennen oder abwenden können,
- die durch außergewöhnliche Hitze, Kälte oder Nässe gesundheitsgefährdend sind,
- bei denen sie zu viel Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,
- bei denen sie Gefahrstoffen oder biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind.

Auch Akkordarbeit (§ 23 JArbSchG) oder Arbeiten unter Tage (§ 24 JArbSchG) sind grundsätzlich tabu.

Hilfen für Ihre Arbeitspraxis

Bei TK-Lex finden Sie viele **praktische Arbeitshilfen**, zum Beispiel:

- einen **Minijobrechner**
- **Beurteilungshilfen** für Mitarbeitende (die sogenannte "Entscheidungshilfe Personenkreise" für Aushilfen, Studierende, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Schülerinnen bzw. Schüler)
- **Prüfung der Berufsmäßigkeit** bei kurzfristigen Beschäftigungen
- **Checkliste zum Beschäftigungsbeginn** - für die Lohnunterlagen des Arbeitgebers
- **Übersicht in Tabellenform**, wie mehrere geringfügige Beschäftigungen zu beurteilen sind (sowohl Minijobs als auch kurzfristige Beschäftigungen)

Quelle: TK-Lex

2. Ausbildungsstart 2025: Arbeitshilfen und Tipps für Arbeitgeber

Jedes Jahr zum 1. August starten viele Azubis in ihren neuen Lebensabschnitt. Was müssen Arbeitgeber zum Ausbildungsbeginn beachten und wie kommen Ausbilder und Azubis gut durch die erste Zeit? Wir haben Arbeitshilfen und Tipps zusammengestellt.

In diesem Artikel finden Sie Arbeitshilfen, Hintergründe, Wissenswertes und Vertragsmuster rund um die Ausbildung.

Zum Ausbildungsstart

Ausbildungsvertrag

- Ein Vertragsmuster für einen **Berufsausbildungsvertrag** finden Sie bei TK-Lex in den Arbeitshilfen unter [tk-lex.tk.de](#)

Sozialversicherung und Vergütung

- SV-Meldungen bei Azubis: Welche Meldungen Arbeitgeber abgeben müssen, finden Sie in diesem Artikel: **SV-Meldungen bei Azubis: Welche Besonderheiten für Arbeitgeber wichtig sind** unter [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2089092](#).
- Mindestlohn für Azubis: Der Mindestlohn für Azubis wird schrittweise angehoben. Die aktuellen Werte finden Sie hier: **Mindestausbildungsvergütung 2025 angehoben** unter [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2187578](#)

Allgemeine Tipps

- **Recruiting:** Unternehmen sollten eine gezielte Berufsinformationsstrategie entwickeln und Erwartungsmanagement betreiben. Ziel ist es, potenzielle Azubis schon vor Antritt der Ausbildung über die spezifischen Aufgaben im Betrieb aufzuklären und die Anforderungsprofile mit den Erwartungen der Jugendlichen abzugleichen. Mögliche Formate sind Vorträge an Schulen, Arbeitsplatzbesichtigungen, Praktika und Schnuppertage sowie aussagekräftige Stellenanzeigen oder Imagekampagnen.
- **Onboarding:** Ausbildungsbetriebe sollten ihre Azubis vor allem während der Einstiegsphase unterstützen und sich geeignete Formate für die Einbindung der Jugendlichen überlegen. Dazu zählen zum Beispiel Einführungstage und Teamevents. Eine sorgfältige Einarbeitung mit regelmäßiger Feedback verhindert Überforderung, und das Bereitstellen von Ansprechpartnern, Ausbildungspaten oder Mentoren gibt den Berufsanfängern Orientierung.
- **Probezeit:** Die Probezeit steht am Anfang der Ausbildung und dient dem gegenseitigen Kennenlernen von Azubi und Ausbildungsbetrieb. Nutzen Sie diese Zeit, um eventuelle Probleme frühzeitig zu identifizieren, sodass von Anfang an daran gearbeitet werden kann.

Während der Ausbildung

Rechte und Pflichten von Azubis und Betrieb

- Eine **ausführliche Übersicht** über Ansprüche, Rechte und Pflichten von Ausbildungsbetrieben und Azubis, rechtliche Hintergründe und Wissenswertes rund um die Gehaltszahlung finden Sie bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](#).

Was in der ersten Zeit wichtig ist

- "Erfolgreich durch die Ausbildung - Berufsstart leicht gemacht": Mit der **Broschüre** möchten wir Sie als Ausbildungsbetrieb entlasten und beantworten viele organisatorische Fragen rund um den Berufsstart: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2163052**.

Azubis ins Ausland schicken

- Was Arbeitgeber beachten müssen, wenn sie Azubis dienstlich ins Ausland schicken, haben wir in unserem Artikel zu **Azubis auf Dienstreisen** zusammengestellt: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2172224**.
- Das Portal **Auslandsberatung Ausbildung** des BIBB hilft Arbeitgebern bei der Planung von Auslandseinsätzen für Azubis. Mehr dazu finden Sie unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2140442**.

Allgemeine Tipps

- **Regelmäßige Beurteilung:** Die regelmäßige Beurteilung der Auszubildenden helfen Ausbilder und Azubi dabei, den Ausbildungsstand und Lernfortschritte im Blick zu behalten. Die Jugendlichen können sich und ihre Fähigkeiten häufig noch nicht so recht einschätzen. Regelmäßige Rückmeldungen und Beurteilungen der Leistungen vermitteln den Auszubildenden Vertrauen in ihre Fähigkeiten und geben ihnen die Sicherheit, dass ihre Ausbilder sie unterstützen und gemeinsam mit ihnen an möglichen Problemen arbeiten. Positive Rückmeldungen und erreichte Etappenziele motivieren die Auszubildenden.
- **Kommunikation und Konfliktmanagement:** Konflikte im Betrieb gehören zu den häufigsten Gründen für einen Ausbildungsabbruch. Mangelnde oder fehlläufige Kommunikation kann die Ursache dafür sein. Oft wissen die Azubis gar nicht so genau, was überhaupt von ihnen erwartet wird. Oder sie leiden unter mangelhaftem oder ausschließlich negativem Feedback. Umgekehrt trauen sie sich eventuell nicht, offene Fragen anzusprechen oder bei Schwierigkeiten mit der Arbeit oder anderen Problemen ihren Ausbilder um Hilfe zu bitten. Eine generell offene Konfliktkultur und regelmäßige Feedbackgespräche, die eigens dafür angesetzt werden, helfen dabei, die Kommunikation zu verbessern. Außerdem ist es hilfreich, wenn Azubis neben ihren Ausbildern weitere Ansprechpartner bekommen oder wenn es eine Auszubildendenvertretung im Unternehmen gibt. Einige Bundesländer experimentieren auch mit einem Beschwerdemanagement für Azubis.
- **Externe Unterstützung:** Eventuell kann es notwendig sein, externe Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Die "Ausbildungsbegleitenden Hilfen" (abH) und die "Assistierte Ausbildung" (AsA) wurden zu dem Instrument **Assistierte Ausbildung Flexibel (AsAFlex)** zusammengeführt, das Sie auf der Seite der Arbeitsagentur finden: arbeitsagentur.de.

So können Sie Ihre Azubis motivieren: Tipps und Hinweise

Wenn Sie Ihre Auszubildenden langfristig motivieren wollen, sollten Sie dafür eine Basis schaffen - von Anfang an. Die folgenden Tipps helfen Ihnen dabei.

Motivation im täglichen Miteinander: Wertschätzung ist das A und O

Die Basis für die Motivation Ihrer Auszubildenden legen Sie im täglichen Miteinander. Behandeln Sie Ihre Azubis stets mit Respekt und bringen Sie ihnen Wertschätzung entgegen, indem Sie ihre Individualität anerkennen. Beobachten Sie genau und hören Sie gut zu: Gibt es besondere Neigungen und Fähigkeiten für bestimmte Aufgabengebiete? Was fällt eher schwer, was leicht?

Unterstützen Sie Ihre Azubis bei Dingen, die nicht auf Anhieb klappen. Und ganz wichtig: Loben Sie, wenn sie mit der Leistung zufrieden sind. Sprechen Sie es aber auch an, wenn eine Aufgabe nicht zufriedenstellend erledigt wurde. Achten Sie dabei auf konstruktives Feedback.

Klare Kommunikation: Erläutern Sie unbedingt den Sinn hinter einer Aufgabe

Kommunizieren Sie Ihren Auszubildenden stets klar und deutlich, was von ihnen erwartet wird. Besprechen Sie gemeinsam den Ausbildungsplan und lassen Sie zu, dass die Azubis sich auch selbst einbringen. Erklären Sie Zweck und Kontext einer Aufgabe, damit die jungen Nachwuchskräfte verstehen, warum sie diese Aufgabe erledigen sollen. Nichts ist demotivierender als eine Arbeit, die einem sinnlos erscheint. Informieren Sie auch über das Ziel der Ausbildungseinheit, die Dauer, wichtige Termine und wie die Ergebnisse ausgewertet werden.

Realistische Ziele setzen: Erfolg motiviert

Die Selbstbestätigung über erreichte Ziele hat eine stark motivierende Auswirkung. Ausbilder sollten daher aufpassen, dass sie realistische Ziele setzen. Über- oder Unterforderungen können zu Enttäuschung führen. Unterstützen Sie es auch, dass Ihre Azubis Etappenziele mit Ihnen zusammen definieren und verfolgen können. So können Sie sie zu ihrem eigenen Lernbeobachter machen.

Transparenz fördert Verantwortungsbewusstsein

Fördern Sie Transparenz - auch gegenüber den Auszubildenden. Denn davon profitiert das ganze Unternehmen: Mitarbeitende, die die vollen Informationen erhalten, denken und gestalten automatisch mit. Und nur durch Transparenz erschließt sich für Azubis der Sinn ihrer Aufgaben. Als Ausbilder sollten Sie stets Zusammenhänge verdeutlichen - vom einzelnen Arbeitsschritt bis hin zur Perspektive des ganzen Betriebs. Zeigen Sie Ihren Azubis, dass sie Teil des Ganzen sind und wie sie zum Erfolg des Betriebs beitragen. Eröffnen Sie Perspektiven und zeigen Sie auf, wo ihre zukünftigen Möglichkeiten liegen.

Verantwortung stärkt das Selbstvertrauen

Scheuen Sie sich nicht, Ihren Azubis Verantwortung zu übertragen. Sind die Aufgaben Teil eines relevanten Prozesses, werden die Auszubildenden die Arbeit umso ernster nehmen. Denn wer in einen wichtigen Prozess eingebunden ist, erlebt sich selbst als bedeutsam. Das stärkt das Selbstvertrauen der Jugendlichen und wird dazu führen, dass sie auch von sich aus Verantwortung übernehmen.

Aufgaben variieren, um Eintönigkeit und Langeweile zu vermeiden

Eintönigkeit tötet jedes Interesse. Deshalb ist es gut, abwechslungsreiche Aufgaben zu stellen und in den Methoden zu variieren. Wenn möglich und umsetzbar, sollten zu einer Problemstellung mehrere praktische Aufgaben angeboten werden. So können Azubis die Variante wählen, die ihren Stärken und Interessen entspricht.

Ansprechende (auch digitale) Lehr- und Lernformate anbieten

Achten Sie auch darauf, dass die Lehrmethoden variieren und bieten Sie Lernformate an, die für die jugendliche Zielgruppe attraktiv sind. Der Einsatz möglichst vielfältiger Methoden und Formate unterstützt den Lernprozess der Auszubildenden.

Warum eine gut organisierte Ausbildung für Unternehmen so wichtig ist

Die meisten Azubis (69,8 Prozent) sind mit ihrer Ausbildung zufrieden, das besagt der Ausbildungsreport 2024 des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Allerdings bedeutet das auch, dass mehr als ein Viertel der Azubis nicht zufrieden sind.

Die Gründe sind zum Beispiel zu viele Überstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten oder schlechte Berufsschul-Qualität.

Weitere als Gründe für einen Abbruch sind laut Berufsbildungsbericht: Konflikte mit Ausbildern, mangelnde Ausbildungsqualität, ungünstige Arbeitsbedingungen oder falsche Berufsvorstellungen. Betriebe führten mangelnde Leistungen und Motivation der Azubis an. Aber auch die größere Chance der Betroffenen, einen anderen Ausbildungsplatz zu finden, könnten einen Abbruch begünstigen.

Mit einer gut durchdachten Organisation rund um die Ausbildung können Unternehmen also dazu beitragen, die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen zu reduzieren und ihre Auszubildenden dauerhaft an sich zu binden.

Den **Ausbildungsreport 2024** finden Sie auf der Seite des DGB in den Pressemitteilungen unter [dgb.de](https://www.dgb.de).

Quelle: TK-Lex; TK; DGB

3. Immer mehr Rentner arbeiten in Minijobs: Was Arbeitgeber wissen müssen

Rentner in Deutschland verdienen sich durch einen Minijob gern etwas dazu. Was Sie in der Rentenversicherung beachten müssen, wenn Sie Rentner einstellen, lesen Sie hier.

Minijobs mit Verdienstgrenze sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen, in denen Arbeitnehmer durchschnittlich im Monat maximal 556 Euro verdienen dürfen. Diese Jobs sind nicht sozialversicherungspflichtig. Deswegen verdienen sich auch viele Rentner über Minijobs etwas zu ihrer Rente hinzu. Allerdings gibt es einiges zu beachten, wenn Sie Rentner geringfügig beschäftigen:

Rentenversicherungsbeiträge bei Altersvollrentnern

Wenn die Regelaltersgrenze erreicht wurde, sind Altersvollrentner rentenversicherungsfrei. Sie müssen also keine Beiträge mehr zur Rentenversicherung (RV) zahlen. Altersvollrentner können sich somit auch nicht über ihren Minijob von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, weil sie ohnehin rentenversicherungsfrei sind.

Die Befreiung von den RV-Beiträgen betrifft aber nur den Altersvollrentner selbst. Arbeitgeber müssen weiterhin ihren Beitragsanteil zahlen. Die Beitragsbelastung für Minijobber beträgt für den Arbeitgeber also immer 15 Prozent. Das gilt unabhängig davon, ob der Minijobber rentenversicherungsfrei oder rentenversicherungspflichtig ist.

Meldung bei der Minijob-Zentrale

Altersvollrentner melden Arbeitgeber der Minijob-Zentrale also von Beginn an mit dem Beitragsgruppenschlüssel „5“ in der RV.

Was ist zu beachten, wenn die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht ist?

Altersrentner, die nur eine Teilrente beziehen, sind im Minijob rentenversicherungspflichtig. Sie müssen bei dem Arbeitgeber einen Befreiungsantrag stellen, wenn sie ihren Eigenanteil nicht zahlen möchten.

Auch möglich: freiwillige Rentenversicherungsbeiträge

Wenn Altersvollrentner die Regelaltersgrenze erreicht haben, können sie auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers bis zum Pflichtbeitrag aufstocken. Das hat den Vorteil, dass sie so auch ihre Rente erhöhen können. Der Rentner zahlt dann seinen Eigenanteil von 3,6 Prozent.

Damit wirkt sich auch der vom Arbeitgeber gezahlte Beitragsanteil rentensteigernd aus. Die in einem Kalenderjahr gezahlten Pflichtbeiträge werden bereits mit der nächsten Rentenanpassung zum 1. Juli des Folgejahres bei der Rentenzahlung berücksichtigt.

Die Verzichtserklärung erfolgt schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber.

Wichtig zu wissen: Hat der Rentner in seinem Minijob bereits von seinem Recht auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht Gebrauch gemacht (vor Erreichen der Regelaltersgrenze), kann er nicht mehr auf die Befreiung verzichten.

Rentner falsch gemeldet: Nachträgliche Korrektur überzahlter Beiträge

Es kann passieren, dass ein Arbeitgeber einen Altersvollrentner im Minijob versehentlich als rentenversicherungspflichtig beurteilt und mit dem Beitragsgruppenschlüssel „1“ in der RV anmeldet und abrechnet. Dann besteht ein Anspruch auf Erstattung der zu Unrecht gezahlten Beitragsanteile. Dieser Betrag steht allerdings ausschließlich dem beschäftigten Rentner zu, da er diese getragen hat.

In so einem Fall ist eine Verrechnung möglich: Arbeitgeber können die Zahlung mit der nächstmöglichen Entgeltabrechnung korrigieren und überzählte Beiträge im Rahmen des Betragsnachweis-Verfahrens mit der Minijob-Zentrale verrechnen.

Verrechnung innerhalb einer 2-Jahres-Frist möglich

Voraussetzung für die Verrechnung der überzählten Beiträge mit der laufenden Beitragszahlung ist, dass der Zeitraum, für den die Beiträge überzahlt worden sind, nicht länger als 24 Monate zurückliegt.

Bei länger zurückliegenden Zeiträumen kann nur noch die Erstattung der zu Unrecht gezahlten Beiträge bei der Minijob-Zentrale beantragt werden.

Die Meldungen zur Sozialversicherung müssen außerdem rückwirkend ab Altersvollrentenbeginn auf die RV-Beitragsgruppe „5“ korrigiert werden.

Quelle: TK

4. Juli 2025: Mindestlöhne in der Pflege werden erhöht

Der Mindestlohn für Pflegekräfte liegt über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Ab 1. Juli 2025 wird er weiter angehoben.

Die "Sechste Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche" (6. Pflegearbeitsbedingungenverordnung) hat festgelegt, dass der Mindestlohn für Pflegekräfte auch im Jahr 2025 angehoben wird.

Für Pflegefachkräfte galt ab Februar 2024 der Mindestlohn von 18,25 Euro pro Stunde. Zum 1. Mai 2024 stieg er auf 19,50 Euro. Auch Pflegehilfskräfte erhielten einen höheren Mindestlohn.

Mindestlohn in der Pflege ab 1. Juli 2025

Ab **1. Juli 2025** gilt der folgende **Mindestlohn** pro Stunde:

- Pflegehilfskräfte: 16,10 Euro
- Qualifizierte Pflegehilfskräfte mit entsprechender Tätigkeit: 17,35 Euro
- Pflegefachkräfte: 20,50 Euro

Alle Beträge können Sie im **Bundesgesetzblatt** in der **6. PflegeArbbV** nachlesen unter recht.bund.de.

Die Mindestlöhne liegen über dem **allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn**. Mehr zum allgemeinen Mindestlohn finden Sie unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2037976**.

Wegzeiten und Bereitschaftsdienst

Wichtig für Arbeitgeber: Der Mindestlohn fällt auch für die Zeit an, die ihre Beschäftigten für die Wege zwischen mehreren Patientinnen und Patienten sowie den Geschäftsräumen des Pflegeunternehmens benötigen. Während der Bereitschaftsdienste müssen mindestens 40 Prozent des Mindestlohns gezahlt werden.

Mehr Urlaubstage

Pflegekräfte haben seit 2024 außerdem einen Anspruch auf mehr Urlaubstage: Der gesetzliche Urlaub erhöhte sich bei einer 5-Tage-Woche um 9 Urlaubstage. Der Anspruch entsteht jedoch nicht, wenn die Pflegekräfte durch andere Regelungen (wie Tarifverträge) bezahlten Urlaub erhalten.

Wie wird der Mindestlohn in der Pflege festgelegt?

Alle zwei Jahre entscheidet die Pflegekommission über die voraussichtliche Höhe des Mindestlohns und legt dies als Empfehlung vor. Dabei orientiert sich die Kommission an der wirtschaftlichen Lage. Zusammengesetzt ist das Gremium aus acht Mitgliedern, je zur Hälfte von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite. Die Empfehlungen müssen in der Pflegearbeitsbedingungen-Verordnung des Bundesarbeitsministeriums umgesetzt werden, damit sie rechtswirksam werden.

Informationen zur **6. Pflegearbeitsbedingungenverordnung** finden Sie beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unter bmas.de.

Quelle: BMAS; Haufe

5. „Könnten Sie mal eben kurz?“ – Der schmale Grat zwischen Gefallen und Schwarzarbeit

Mal eben kleinere Arbeiten als Gefallen erledigen lassen und der Person etwas Geld zustecken – ist das erlaubt? Nicht immer: Eine Gefälligkeit kann schnell zur teuren Kostenfalle werden. Das Bußgeld ist dann oft höher als beispielsweise der Lohn für einen Minijob. Unser Überblick.

Eindeutige Grenzen, die den Unterschied zwischen einem Gefälligkeitsdienst und einer Beschäftigung genau definieren, gibt es leider nicht. Die Differenzierung hängt nämlich von mehreren Faktoren ab.

Zusammengefasst kann man sagen: Eine als Gefälligkeit eingestufte Tätigkeit ist dann Schwarzarbeit, wenn sie dazu dient, Steuern und Sozialabgaben einzusparen.

Wann spricht man von Schwarzarbeit?

Nach dem **Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz** liegt Schwarzarbeit vor, wenn jemand Dienst- oder Werkleistungen erbringt oder ausführt lässt und dabei bestimmte **Pflichten** nach dem Sozialversicherungsrecht, dem Steuerrecht oder der Gewerbe- und Handwerksordnung **nicht erfüllt**. Die genaue Definition finden Sie in § 1 Abs. 2 SchwarzArbG (nachlesbar unter tk-lex.tk.de).

Wann liegt wahrscheinlich keine Schwarzarbeit vor?

Keine Schwarzarbeit liegt vor, wenn die Dienst- oder Werkleistung nicht nachhaltig auf Gewinn ausgerichtet ist und wenn sie von Angehörigen oder Lebenspartnern aus Gefälligkeit oder im Wege der Nachbarschaftshilfe erbracht wird.

Als nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtet gilt insbesondere eine Tätigkeit, die gegen geringes Entgelt erbracht wird. Allerdings wird weder im SchwarzArbG noch im Sozialversicherungs- oder Steuerrecht eine konkrete Bagatellgrenze genannt. Daher ist es hilfreich, sich an der Motivlage der handelnden Personen zu orientieren.

Das Motiv ist entscheidend: Warum wird die Gefälligkeit angefragt bzw. erbracht?

Wenn Sie entscheiden müssen, ob ein vermeintlicher Gefallen doch eigentlich eher ein „richtiger Job“ ist oder ob er tatsächlich als Gefälligkeitsdienst angesehen werden kann, sollten Sie prüfen, welche Motive hinter der Tätigkeit stecken.

Sie müssen von einem Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnis ausgehen, wenn wirtschaftliche Überlegungen im Vordergrund stehen, wenn also mit der Tätigkeit in erster Linie eine Vergütung erzielt werden soll. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein hauptberuflich tätiger IT-Spezialist seine Dienste auch Freunden und Bekannten gegen Bezahlung anbietet. Oder umgekehrt, wenn zum Beispiel jemand die Dienste einer befreundeten Handwerkerin als Gefallen anfragt und sie dafür bezahlen will.

Bezahlte Arbeit – wann geht man trotzdem von Gefälligkeitsleistungen aus?

Eine Gefälligkeitsleistung wird grundsätzlich unentgeltlich erbracht und begründet auch keinen Anspruch auf eine Honorierung.

Sofern es für den Gefallen doch eine Zuwendung gibt, muss die Gefälligkeit und Hilfsbereitschaft deutlich im Vordergrund stehen. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn das Nachbarskind für ein paar Euro den Rasen mäht oder wenn man dem Nachbarn, der im Urlaub die Blumen gießt, einen Kinogutschein schenkt. Solche Tätigkeiten müssen weder der Sozialversicherung noch dem Finanzamt angezeigt werden. Es müssen auch keine Abgaben gezahlt werden.

Das Gleiche gilt, wenn es sich um gegenseitige Nachbarschaftshilfe handelt. So ist zum Beispiel die gegenseitige Hilfe von Nachbarn bei Arbeiten am Haus keine Schwarzarbeit, solange keine - über kleine Aufmerksamkeiten hinausgehenden - geldwerten Zuwendungen erfolgen. Relevant wird der gegenseitige Austausch von Leistungen allerdings, wenn dabei eine gewisse Nachhaltigkeit erkennbar ist.

Schwarzarbeit kann teuer werden

Wer gegen das SchwarzArbG verstößt, begeht eine Ordnungswidrigkeit, die eine empfindliche **Geldstrafe** nach sich ziehen kann. In bestimmten Fällen kann Schwarzarbeit sogar eine Straftat sein.

Weitere Informationen

- Um Schwarzarbeit vorzubeugen, gilt für einige Branchen die **Sofortmeldepflicht**. Mehr dazu finden Sie in unserem Artikel unter [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2035960](#).
- Unter dem Eintrag **Schwarzarbeit** werden bei TK-Lex die wichtigsten Infos zu Meldepflichten, Prüfungen und Rechtsfolgen aus Sicht des Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrechts erklärt: zu finden im Lexikon unter [tk-lex.tk.de](#).
- Ausführliche Informationen zu **Betriebsprüfungen** und Aufbewahrungspflichten für die einzelnen Rechtsgebiete finden Sie ebenfalls bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](#).
- Alles Wichtige zu Minijobs und zur **Anmeldung von Minijobs** finden Sie in unserer Übersicht unter [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2042524](#) oder bei der Minijob-Zentrale unter [minijob-zentrale.de](#).

Quelle: TK-Lex

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 „Entgeltfortzahlung“, 26. Juni 2025, 14 Uhr

Als Arbeitgeber sind Sie zur Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit verpflichtet. Die Regelung ist eine der wichtigsten Leistungen für die soziale Sicherheit Ihrer Beschäftigten, denn das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) verhindert soziale Härten im Falle einer Krankheit.

Durch das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG), das die Erstattung von Aufwendungen der Arbeitgeber bei Arbeitsunfähigkeiten regelt, werden insbesondere Kleinbetriebe entlastet.

In unserem Webinar gehen wir außerdem auf die weiteren Fortschritte bei der Einführung der eAU ein.

Diese Themen erwarten Sie:

- Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit
- Elektronische AU-Bescheinigung (eAU)
- Verfahren zur Feststellung der Vorerkrankungszeiten
- Sonderatbestände
- Entgeltfortzahlungsversicherung
- Entgeltfortzahlung und Quarantäne

Webinar „Mutterschutzgesetz kompakt – zwischen Mutterpass und Gefährdungsbeurteilung“, 14. Juli 2025, 10 Uhr

Vom ärztlichen Beschäftigungsverbot über die Gefährdungsbeurteilung zum Mutterpass: Die Regeln und Vorgaben rund um Schwangerschaft und Arbeitswelt sind komplex. Welche Besonderheiten im Beschäftigungsverhältnis damit verbunden sind, welche Aufgaben im Mutterschutzgesetz vorgesehen sind und welche Praxistipps sich bewährt haben – all das erfahren Sie in unserem Webinar.

Anmeldung für alle Webinare

Alle Webinar-Termine und die Anmeldelinks: 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

Hinweis: Das Webinar „Das neue digitale Verfahren zur Beitragserhebung in der Pflegeversicherung“ am 17. Juni 2025 ist bereits **ausgebucht**.

Damit Sie nichts verpassen, stellen wir Ihnen **einige Tage nach dem Webinar einen Video-Mitschnitt** zur Verfügung – zu finden in unserer Mediathek unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2134336.

7. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Versicherungsrecht kompakt“

Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe und in übersichtlicher Form über Personengruppen, Versicherungspflicht und Beitragshöhen informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Infos kompakt zusammen.

Arbeitgeber müssen bei der Sozialversicherung ihrer Beschäftigten einiges beachten. Es kann dabei eine Herausforderung sein, die besonderen Personengruppen im Hinblick auf die Versicherungspflicht und Beitragshöhe richtig zu beurteilen.

In diesem Webinar werden die einzelnen Personengruppen dargestellt:

- Studierende
- Praktikanten
- Rentner
- Mehrfachbeschäftigte
- Arbeitnehmer mit hohem Entgelt

Außerdem zeigen wir die melde- und beitragsrechtlichen Unterschiede in der Sozialversicherung auf. So können Sie die Gruppen leichter einordnen, was Ihnen nicht nur Beitragsersparnisse

bringen kann, sondern auch Nachforderungen durch Betriebsprüfungen der Deutschen Rentenversicherung vermeidet.

"Versicherungsrecht kompakt" - Webinarmitschnitt ansehen

Die **Mediathek** mit zahlreichen Webinar-Mitschnitten finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](#), **Suchnummer 2134336**.

Das Webinarvideo (und viele weitere) finden Sie in der Rubrik "Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen und Meldungen".

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

Quelle: TK

8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für Juni und Juli 2025 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Juni 2025

- 10. Juni: Lohnsteueranmeldung Mai 2025
- 24. Juni: SV-Beitragsnachweis Juni 2025
- 26. Juni: Fälligkeit der SV-Beiträge Juni 2025

Juli 2025

- 10. Juli: Lohnsteueranmeldung Juni 2025
- 10. Juli: Lohnsteueranmeldung 2. Quartal 2025
- 25. Juli: SV-Beitragsnachweis Juli 2025
- 29. Juli: Fälligkeit der SV-Beiträge Juli 2025

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

Alle Termine finden Sie auch in unserem elektronischen Kalender unter "Termine" auf [tk-lex.tk.de](#).

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](#).
