

Newsletter für Arbeitgeber April 2026

Inhaltsverzeichnis

1.	Beschäftigung im Übergangsbereich: Midijobs als Alternative zu Minijobs	2
2.	Ab Juli 2026: Mindestlöhne in der Pflege werden erhöht	5
3.	Minijobs in der Elternzeit - was sollten Arbeitgeber wissen?	6
4.	Aktivrente 2026: FAQ des Bundesfinanzministeriums geben Orientierung	8
5.	Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Krankheitsfälle souverän im Personalmanagement meistern“	9
6.	TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	10
7.	Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	11

Sehr geehrte Damen und Herren,

in diesem Newsletter finden Sie viele hilfreiche Hinweise und Tipps zu diversen Beschäftigungsarten, zum Beispiel zu geringfügigen Beschäftigungen und dem – häufig unterschätzten – Übergangsbereich:

- **Midijobs als Alternative zu Minijobs:** Beschäftigungen im Übergangsbereich können eine attraktive Alternative zum Minijob sein
- **Mindestlöhne in der Pflege ab Juli 2026:** neue Werte und erhöhter Urlaubsanspruch
- **Minijobs bei demselben Arbeitgeber** – ist das während der Elternzeit möglich?
- **Aktivrente:** Das BMF hat Anregungen des Steuerberaterverbands aufgegriffen und klärt Praxisfragen
- **Webinarvideo nochmal ansehen:** „Krankheitsfälle souverän im Personalmanagement meistern“ – unser Update rund um Arbeitsunfähigkeiten, Entgeltfortzahlung, Meldepflichten & Co.
- **Unsere nächsten Webinar-Termine:** Melden Sie sich jetzt an!

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und eine schöne Frühlingszeit!

Herzliche Grüße

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Beschäftigung im Übergangsbereich: Midijobs als Alternative zu Minijobs

Beschäftigungen im Übergangsbereich können eine attraktive Alternative zum Minijob sein: Beschäftigte sind rundum sozialversichert, zahlen aber nur gestaffelte Abgaben. Die Besonderheiten dieser Midijobs sind vielen nicht so geläufig wie die Vorteile eines Minijobs. Daher haben wir die beiden Beschäftigungsformen für Sie miteinander verglichen.

Wer nur etwas mehr als im Minijob verdient, bekommt das volle Leistungspaket der Sozialversicherung beinahe zum Nulltarif, weil für diese Beschäftigten kaum Beiträge zur Sozialversicherung anfallen. Allerdings gibt es eine höhere Steuerbelastung als in einem Minijob. Hier finden Sie die wichtigsten Unterschiede zwischen den beiden Beschäftigungsformen:

Was sind die Verdienstgrenzen von Minijob und Midijob?

Der Midijob beginnt da, wo der Minijob aufhört. Dafür genügt es bereits, durchschnittlich einen Cent mehr als die Geringfügigkeitsgrenze monatlich zu verdienen.

- **Minijob-Verdienstgrenze:** bis 603 Euro monatlich. Die Verdienstgrenze orientiert sich am gesetzlichen Mindestlohn (2026: 13,90 Euro pro Stunde) und wird daher immer wieder angepasst. Mehr zur Verdienstgrenze finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2115442**.
- **Midijob-Verdienstgrenze:** 603,01 Euro bis 2.000 Euro monatlich. Mehr zu den genauen Regelungen finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2042524**.

Monatliche Arbeitsstunden – gibt es Grenzen?

Bei Minijobs werden die monatlichen Arbeitsstunden durch die Verdienstgrenze und den Mindestlohn beschränkt. Bei einem Stundenlohn von 13,90 Euro (Mindestlohn 2026) und der Verdienstgrenze von 603 Euro monatlich ergeben sich rund 43 Arbeitsstunden, die pro Monat maximal möglich sind.

Auch bei Midijobs hängt die maximale Arbeitszeit vom Stundenlohn ab. Wird der Mindestlohn gezahlt, sind bei 13,90 Euro pro Stunde und der Verdienstgrenze von 2.000 Euro in etwa 143 Arbeitsstunden pro Monat möglich.

Mehr zum **Mindestlohn** finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2037976**.

Tipp: Rechtliche Hintergründe, Regelungen, Erklärungen und Tipps rund um das Thema **Arbeitszeit** finden Sie bei TK-Lex unter tk-lex.tk.de.

Wie ist es mit der Sozialversicherungspflicht?

Minijobs sind - mit Ausnahme der Rentenversicherung – sozialversicherungsfrei und nicht sozialversicherungspflichtig. Minijobber können sich jedoch von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Hinweis: Ab Juli 2026 können sie die **Befreiung einmalig wieder zurücknehmen**, wenn sie doch wieder in die Rentenversicherung einzahlen möchten. Mehr zu den aktualisierten Geringfügigkeits-Richtlinien unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2212866**.

Midijobs sind versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Welche Sozialabgaben fallen beim Minijob an und wer trägt sie?

Für Arbeitgeber fallen bei Minijobs Sozialabgaben in Höhe von insgesamt 28 % an: 13 % Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung + 15 % Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung. Die Abgaben werden an die Minijobzentrale gezahlt.

Die Minijobber zahlen 3,6 % zur Rentenversicherung, sofern sie sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Die geringen Abgaben sind ein Vorteil, allerdings begründen Minijobs damit keinen Versicherungsschutz für die Beschäftigten.

Welche Sozialabgaben fallen bei Midijobs an und wer trägt sie?

Midijobber sind über die Sozialversicherung abgesichert. Bei ihnen werden die Sozialversicherungsabgaben auf eine besondere Weise berechnet: Wenn Ihre Beschäftigten knapp oberhalb der Minijobgrenze verdienen, fällt ihr Beitragsanteil geringer aus. Je höher der monatliche Verdienst, desto höher auch der Beitragsanteil.

Die Beitragsanteile für die Beschäftigten im Übergangsbereich werden nach einer besonderen Formel berechnet, die unter anderem vom jährlich festgelegten Faktor F abhängt.

Der Arbeitgeber zahlt dagegen die Hälfte des vollen Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Dieser liegt 2026 bei: Krankenversicherung 14,6 % + KV-Zusatzbeitrag (abhängig von der Krankenkasse) bei der TK: 2,69 % + RV: 18,6 % + ALV: 2,6 % + PV: 3,6 %.

Unser Tipp: Einfacher geht es mit unserem **Midijobrechner**: So können Sie als Arbeitgeber leicht bestimmen, wie hoch Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil im Übergangsbereich bei welchem Gehalt ausfallen. Sie finden den Rechner unter tk-lex.tk.de.

Rechenbeispiel: Die Abgaben für Minijobs und Midijob im Vergleich

Vergleicht man für das Jahr 2026 die Abgaben für einen Minijob mit 603 Euro monatlich mit einem Midijob für 604 Euro monatlich, ergeben sich für einen Beispielarbeitgeber und einen Beispielarbeitnehmer folgende Beitragshöhen:

Beiträge des Arbeitgebers:

- Minijob mit 603 Euro = 168,84 Euro pauschaler Arbeitgeberbeitrag pro Monat
- Midijob mit 604 Euro = 178,93 Euro, inklusive Umlageversicherungen und abhängig vom Zusatzbeitrag der Krankenkasse

Beiträge des Arbeitnehmers:

- Minijob mit 603 Euro = 21,71 Euro Arbeitnehmerbeitrag für die RV
- Midijob mit 604 Euro = 2,70 Euro Arbeitnehmerbeitrag für alle Zweige der Sozialversicherung, abhängig vom Zusatzbeitrag der Krankenkasse und der familiären Situation des Arbeitnehmers für den PV-Beitrag

Besteht Lohnsteuerpflicht bei Minijobs und Midijobs?

Mini- und Midijobs sind jeweils steuerpflichtig.

Minijobs bis 603 Euro: Arbeitgeber erheben die Lohnsteuer in der Regel pauschal mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % und führen sie zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen an die Minijob-Zentrale ab.

Midijobs im Übergangsbereich: Die Lohnsteuer wird nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (Steuerklassen) erhoben und vom Arbeitsentgelt abgezogen.

Haben Minijobber und Midijobber die gleichen Rechte?

Ja, für sie gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung. Demnach dürfen Arbeitgeber ihre Minijobber nicht schlechter behandeln als vergleichbare Beschäftigte, die mehr arbeiten.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt nur dann nicht, wenn sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung vorliegen. Dazu gehören zum Beispiel die Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen.

Minijobber haben – genau wie andere Beschäftigte auch - einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und auf bezahlten Urlaub. Mehr zu den arbeitsrechtlichen Regeln bei Minijobs finden Sie unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

Mehr Wissen und Arbeitshilfen

Sie möchten Ihr Wissen über die Regelungen und Bedingungen von Minijobs und Midijobs weiter vertiefen? Hier finden Sie unsere Linksammlung mit weiterführenden Infos:

Vertieftes Wissen

- Kompaktes Wissen im Überblick: Beratungsblatt [Beschäftigungen im Übergangsbereich](#) und Beratungsblatt [Geringfügige Beschäftigungen](#)
- Häufige Fragen von Arbeitgebern zu geringfügigen Beschäftigungen und Midijobs - mit dem Schwerpunkt [Beiträge](#) und [Versicherung](#)
- [Typische Herausforderungen](#) bei der Einstellung und Abrechnung von Minijobbern
- Rechtliche Grundlagen und ausführliche Informationen zum [Übergangsbereich](#), zu [Minijobs](#) und zu [Freibeträgen](#)

Rechner

- Beitragsrechner für Beschäftigungen im Übergangsbereich ([Midijobrechner](#))
- Abgabenrechner für geringfügige Beschäftigungen ([Minijobrechner](#))
- [Gehaltsrechner](#) für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen

Arbeitshilfen und Fragebögen

- Minijob, Werkstudententätigkeit oder Praktikum? Die [Entscheidungshilfe Personenkreise](#) hilft bei der Einschätzung
- SV-rechtliche Prüfung von geringfügigen Beschäftigungen - [Prüfschema](#)
- Beurteilungshilfe, wenn [mehrere Beschäftigungen](#) vorliegen
- [Mitarbeiterfragebogen](#) für die Einstellung von Aushilfen

Quelle: TK

2. Ab Juli 2026: Mindestlöhne in der Pflege werden erhöht

Der Mindestlohn für Pflegekräfte liegt über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Ab 1. Juli 2026 wird er per Verordnung weiter angehoben, außerdem gilt weiterhin ein erhöhter Urlaubsanspruch in der Altenpflege.

Die "Siebte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche" (7. Pflegearbeitsbedingungenverordnung) hat festgelegt, dass der Mindestlohn für Pflegekräfte auch in den Jahren 2026 und 2027 weiter steigen soll. Sie wurde am 6. März 2026 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und tritt am 1. Juli 2026 in Kraft.

7. Pflegearbeitsbedingungenverordnung: Die neue Verordnung finden Sie unter [recht.bund.de](https://www.recht.bund.de).

Mindestlöhne pro Qualifikationsstufe ab 1. Juli 2026

Die Mindestlöhne in der Pflege sind gestaffelt nach Qualifikationsstufen und gelten bundeseinheitlich. Ab 1. Juli 2026 steigen sie um zwei Stufen an:

Ab 1. Juli 2026

- Pflegehilfskräfte: 16,52 Euro (aktuell: 16,10 Euro)
- Qualifizierte Pflegehilfskräfte mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit: 17,80 Euro (aktuell: 17,35 Euro)
- Pflegefachkräfte: 21,03 Euro (aktuell: 20,50 Euro)

Ab 1. Juli 2027

- Pflegehilfskräfte: 16,95 Euro
- Qualifizierte Pflegehilfskräfte mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit: 18,26 Euro
- Pflegefachkräfte: 21,58 Euro

Die Mindestlöhne liegen über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn.

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 in der Altenpflege haben seit 2024 außerdem einen Anspruch auf mehr Urlaubstage: Der gesetzliche Urlaub erhöht 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. Auch diese Regelung bleibt ab 1. Juli 2026 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.

Quelle: BMAS; Haufe; BMG; Bundesgesetzblatt

3. Minijobs in der Elternzeit - was sollten Arbeitgeber wissen?

Mit Minijobs können Eltern ihre Haushaltskasse während der Elternzeit aufbessern. Häufig kommt das Angebot sogar vom bisherigen Arbeitgeber. Was ist für Arbeitgeber dabei wichtig?

Bei geringfügigen Beschäftigungen während der Elternzeit kommt es auf die Art der Beschäftigung an: Minijobs unter 603 Euro sind aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht kein Problem. Bei kurzfristigen Beschäftigungen ist dies anders. Hinzu kommen noch die Vorgaben der Elterngeldstelle. Wir zeigen auf, was Arbeitgeber beachten sollten.

Elternzeit: Beginn und Ende melden

Damit die Kassen unter anderem prüfen können, inwiefern die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse weiter besteht, müssen Arbeitgeber seit 2024 Beginn und Ende der Elternzeit an die Krankenkassen melden.

- **Abgabegrund 17: Beginn-Meldung.** Hier wird wie bei einer Anmeldung das Beginndatum der Elternzeit eingetragen. Fällig ist die Meldung bei der nächsten Entgeltabrechnung oder innerhalb von 6 Wochen nach Beginn der Elternzeit.
- **Abgabegrund 37: Ende-Meldung.** Damit melden Sie, dass die Elternzeit tatsächlich beendet ist (und nicht das voraussichtliche Ende). Fällig ist die Meldung mit der nächsten Entgeltabrechnung oder innerhalb von 6 Wochen nach Ende der Elternzeit.

Hinweis: Mehr zur Meldepflicht über **Beginn und Ende der Elternzeit** finden Sie in unserem Artikel unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2158318.

Minijob in der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber

Während der Elternzeit ruht ein zuvor ausgeübtes Arbeitsverhältnis. Nimmt eine Person in der Elternzeit einen Minijob bis 603 Euro bei einem anderen Arbeitgeber als bei Ihnen auf, müssen Sie keine Besonderheiten beachten.

Welche Meldungen stehen an?

- **Anmeldung bei der Minijob-Zentrale:** Den Minijob in der Elternzeit meldet **der neue Arbeitgeber** - wie sonst auch - bei der Minijob-Zentrale. Es gelten die üblichen melde- und beitragsrechtlichen Regelungen.

Mehrere Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern, bis zu regelmäßig insgesamt 603 Euro im Monat, sind ebenfalls möglich.

Hinweis: Mehr zur **Minijob-Anmeldung** finden Sie unter minijob-zentrale.de.

Elternzeit und Minijob bei demselben Arbeitgeber

Normalerweise kann ein 603-Euro-Minijob nicht bei dem Arbeitgeber aufgenommen werden, bei dem auch die Hauptbeschäftigung besteht. Da aber die Hauptbeschäftigung während der Elternzeit ruht, ist in dieser Zeit auch ein Minijob bis 603 Euro beim selben Arbeitgeber möglich.

Welche Meldungen stehen an?

- **Unterbrechungsmeldung für die Hauptbeschäftigung:** Wenn Ihre Beschäftigten als Minijobber bei Ihnen weiterarbeiten, geben Sie für die ruhende Hauptbeschäftigung eine Unterbrechungsmeldung mit dem **Abgabegrund 51** (wegen Mutterschaftsgeld) **oder 52** (wegen Elternzeit) ab.
- **Anmeldung bei der Minijob-Zentrale:** Wegen des Minijobs melden Sie die Person nun bei der Minijob-Zentrale an. Dabei bleibt die Mitgliedschaft bei der Krankenkasse während der Elternzeit bestehen.
- **Wechsel der Einzugsstelle melden:** Außerdem melden Sie den Wechsel der Einzugsstelle. Sie senden eine **Abmeldung mit Abgabegrund "31"** an die Krankenkasse und nehmen eine **Anmeldung mit Abgabegrund "11"** bei der Minijob-Zentrale vor.

Elternzeit und kurzfristiger Minijob bei verschiedenen Arbeitgebern

Sind kurzfristige Beschäftigungen während der Elternzeit möglich? Nein, denn kurzfristige Beschäftigungen sind nur sozialversicherungsfrei, wenn sie **nicht berufsmäßig** ausgeübt werden. Beschäftigungen während der Elternzeit werden allerdings berufsmäßig ausgeübt, weil die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum **Personenkreis der Erwerbstätigen** zählen.

Deshalb sind diese zusätzlichen Beschäftigungen nur sozialversicherungsfrei, wenn sie unter 603 Euro monatlich liegen. Das gilt auch, wenn die Beschäftigung normalerweise als kurzfristig gelten würde, weil die Zeitgrenzen von maximal 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen pro Kalenderjahr eingehalten werden.

Überschreitet das Entgelt 603 Euro pro Monat, ist die zusätzliche Beschäftigung während der Elternzeit **sozialversicherungspflichtig** zu behandeln.

Elternzeit und kurzfristige Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber

Auch bei demselben Arbeitgeber sind kurzfristige Beschäftigungen während der Elternzeit nicht möglich, weil es sich um die Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung handelt. Das Arbeitsverhältnis wird nicht unterbrochen, es ruht und lebt nach der Elternzeit wieder auf.

Elterngeldstelle: Werden Minijobs auf das Elterngeld angerechnet?

Grundsätzlich gilt: Während einer Elternzeit dürfen Beschäftigte nicht mehr als 32 Stunden pro Woche arbeiten. Bei 603-Euro-Minijobs wird diese Grenze nicht überschritten.

Allerdings wird der **Hinzuverdienst auf das Elterngeld angerechnet**. Beschäftigte sind daher verpflichtet, diesen der Elterngeldstelle zu melden. Dafür benötigen sie eine Bescheinigung ihres Arbeitgebers. Es ist zudem sinnvoll, Ihre Beschäftigten aktiv darauf hinzuweisen, dass sie ihren Verdienst angeben müssen.

Weitere Infos

Über den **Elterngeldrechner** des BMFSFJ können Eltern herausfinden, wie hoch das Elterngeld ausfällt und inwiefern der Job angerechnet wird: familienportal.de.

Beim **Familienportal des Bundes** finden Sie weitere Infos zu Beschäftigungen während der Elternzeit:

- Verdienst aus **Teilzeitarbeit** und
- Verdienst aus **Minijobs**.

Mehr zu **geringfügigen Beschäftigungen** finden Sie in unseren FAQ unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2037832**.

Einen **Überblick über das Elterngeld** finden Sie außerdem beim **BMFSFJ** (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend): bmbfsfj.bund.de.

Quelle: BMFSFJ; TK-Lex; Familienportal

4. Aktivrente 2026: FAQ des Bundesfinanzministeriums geben Orientierung

Auch wenn es nur eine Orientierungshilfe sein soll und keine Verwaltungsanweisung: Der FAQ-Katalog des Bundesministeriums der Finanzen hilft bei vielen Fragen rund um die neue Aktivrente.

Die Aktivrente will Anreize bieten, über das gesetzliche Rentenalter hinaus beschäftigt zu arbeiten. Dafür wird das Gehalt - neben dem steuerlichen Grundfreibetrag von über 12.000 Euro pro Jahr - bis zu 2.000 Euro monatlich von der Steuer befreit. Daraus ergeben sich immer wieder Fragen für Arbeitgeber und Beschäftigte.

In unserem Artikel finden Sie eine Übersicht, was die Aktivrente für die Sozialversicherungsbeiträge bedeutet: **Aktivrente 2026: Was müssen Arbeitgeber sozialversicherungsrechtlich wissen?** Zu finden unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2212822**.

FAQ-Katalog des BMF

Mitte März 2026 hat das **Bundesfinanzministerium** seinen **FAQ-Katalog** aktualisiert. Er bietet Antworten auf allgemeine Fragen, typische Arbeitnehmerfragen und auf die steuerliche Einordnung aus Arbeitgebersicht. Damit greift das Ministerium Anregungen des Deutschen Steuerberaterverbands (DStV auf) und klärt Praxisfragen.

Wichtig zu wissen: Die Antworten auf die Fragen haben **keine Rechts- oder Bindungswirkung**. Das bedeutet, dass die Entscheidung in den Einzelfällen immer **beim zuständigen Finanzamt** liegt. Die Übersicht ist lediglich als Orientierungshilfe gedacht.

Sie finden die **aktualisierte FAQ-Übersicht** auf der Seite des BMF unter „Bundesministerium der Finanzen: Fragen und Antworten zur Aktivrente“, bundesfinanzministerium.de.

Quelle: BMF; DATEV

5. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Krankheitsfälle souverän im Personalmanagement meistern“

Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe über Arbeitsunfähigkeiten, Entgeltfortzahlung, Meldepflichten & Co. informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Punkte kompakt zusammen.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten gehören in der Gehaltsabrechnung zum Arbeitsalltag – bergen jedoch erhebliche rechtliche Risiken, wenn sie nicht korrekt behandelt werden. Ob es um den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit geht, um die korrekte Beurteilung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung oder die Meldepflichten, Zuschüsse und steuerlichen Besonderheiten: Fehler wirken sich unmittelbar auf Haftung und Abrechnung aus.

Dieses Webinar vermittelt Ihnen einen ganzheitlichen Überblick über den rechtssicheren Umgang mit Krankheitssituationen – praxisnah, verständlich und abrechnungsrelevant.

Diese Inhalte erwarten Sie:

- Wie Sie Krankmeldungen korrekt bearbeiten und Pflichten von Mitarbeitenden sicher einschätzen
- Wann und in welchem Umfang Entgeltfortzahlungen geleistet werden – und welche Ausschlussgründe greifen können
- Wie Sie Zuschüsse, Erstattungen (U1/U2) und Meldungen an Krankenkassen effizient handhaben
- Was bei wiederholten Krankheitsfällen oder Langzeiterkrankungen zu beachten ist
- Welche Chancen und Pflichten das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) bietet

Webinarmitschnitt ansehen

Die **Mediathek** mit diesem und vielen weiteren Webinar-Mitschnitten finden Sie hier:

[firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2134336

Das Webinarvideo (und viele weitere) finden Sie in der Rubrik „**eAU, Krankengeld und Mutterschaft**“.

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

Quelle: TK

6. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an

Die TK-Webinare bieten Ihnen einen schnellen Überblick über wichtige arbeitgeberrelevante Themen. Melden Sie sich einfach zu einem der Termine an und verfolgen Sie das Webinar an Ihrem PC oder mobil – natürlich kostenfrei.

Webinar „Mentale Gesundheit als Erfolgsfaktor: Junge Talente verstehen und nachhaltig stärken, 23. April 2026, 10 Uhr

Die mentale Gesundheit von Auszubildenden und dual Studierenden ist sehr wichtig für den Erfolg der Ausbildung.

Doch ein hoher Leistungsdruck, Prüfungsangst, private Sorgen oder das ständige Gefühl, "funktionieren zu müssen", können junge Menschen sehr belasten. Für Sie als Ausbilder:in oder Ausbildungsbeauftragte bedeutet das: Am besten erkennen Sie Warnsignale frühzeitig und schaffen ein gesundes Arbeitsklima, das Überforderung, Burnout oder Ausbildungsabbrüche verhindert.

Diese Themen erwarten Sie:

- **Azubis verstehen:** Erkenntnisse aus über 400 ausgezeichneten Unternehmen
- **Belastungen und ihr Ursprung:** Was junge Menschen heute beschäftigt
- **Warnsignale frühzeitig erkennen:** Typische Anzeichen mentaler Überlastung
- **Zahlen, Daten, Fakten:** Aktuelle Entwicklungen der Generationen Z und Alpha
- **Konkrete Handlungsstrategien:** Mentalen Belastungen erfolgreich begegnen

Von dem Gen-Z & Gen-Alpha-Experten Felix Behm und den Ausbildungsoptimierern von AUBI-plus erfahren Sie, wie Sie junge Talente nachhaltig stärken und langfristig an Ihr Unternehmen binden.

Webinar „Versicherungsrecht kompakt“, 7. Mai 2026, 10 Uhr

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

In unserem Webinar stellen wir die einzelnen Personengruppen (Studierende, Praktikanten, Rentner, Mehrfachbeschäftigte und Beschäftigte mit hohem Entgelt) dar. Und wir zeigen die melde- und beitragsrechtlichen Unterschiede in der Sozialversicherung auf. Das kann Ihnen nicht nur Beitragssparnisse bringen, sondern auch Nachforderungen durch Betriebsprüfungen der Deutschen Rentenversicherung verhindern.

Diese Inhalte erwarten Sie:

- **Unterscheidung der einzelnen Personengruppen:** Worin unterscheiden sich die besonderen Personengruppen von den anderen versicherungspflichtigen Arbeitnehmern?
- **Versicherungsrecht:** Welche Auswirkungen hat das Über- oder Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze auf den Versicherungsschutz?
- **Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge:** Sind für alle Personengruppen alle Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen und wenn ja, in welcher Höhe?

- **Meldungen zur Sozialversicherung:** Erfahren Sie, ob und welche Meldungen zur Krankenkasse des Arbeitnehmers zu erstellen sind.
- **Mindestlohn:** Haben alle Arbeitnehmer:innen, also auch z.B. Studierende und Praktikanten, einen Anspruch auf den Mindestlohn?

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

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

Diese Inhalte erwarten Sie:

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

Anmeldung für alle Webinare

Alle Webinar-Termine, mehr Infos zu den Inhalten und natürlich die Anmelde links finden Sie auf **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos.

Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen und -termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

Quelle: TK

7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

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

Mai 2026

- 11. Mai: Lohnsteueranmeldung April 2026
- 22. Mai: SV-Beitragsnachweis Mai 2026
- 27. Mai: Fälligkeit der SV-Beiträge Mai 2026

Juni 2026

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

Juli 2026

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

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.
