

Newsletter für Arbeitgeber Juni 2026

Inhaltsverzeichnis

1.	Ab Juli 2026: Minijobber können die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht einmalig rückgängig machen	2
2.	Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2026	4
3.	Ausbildungsstart 2026: Arbeitshilfen und Tipps für Arbeitgeber	6
4.	Immer mehr Rentner arbeiten in Minijobs: Was Arbeitgeber wissen müssen	9
5.	Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Versicherungsrecht kompakt"	11
6.	TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	12
7.	Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	13

Sehr geehrte Damen und Herren,

in dieser Ausgabe haben wir für Sie Themen zusammengestellt, die in der Personal- und Entgeltabrechnung häufig eine Rolle spielen.

Ein Schwerpunkt liegt auf Minijobs: Ab dem 1. Juli 2026 können Minijobber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht widerrufen. Wie das geht und was Sie als Arbeitgeber dabei wissen müssen, erklären wir in unserem Artikel. Zusätzlich blicken wir auf die Gruppe der Rentnerinnen und Rentner mit Minijobs: Was gilt bei ihnen im Hinblick auf die Rentenversicherung?

Außerdem: Die neuen Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2026. Und für alle, die im Sommer neue Azubis bei sich begrüßen, haben wir Arbeitshilfen und Tipps zusammengestellt. So können Sie Auszubildende von Beginn an gut einbinden.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Herzliche Grüße

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Ab Juli 2026: Minijobber können die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht einmalig rückgängig machen

Wenn Sie Minijobber beschäftigen, können diese sich auf Wunsch von der befreien lassen. Diese Entscheidung konnte bisher nicht zurückgenommen werden. Ab dem 1. Juli 2026 ist dies möglich - wie genau es geht, erfahren Sie hier.

Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen oder nicht? Diese Entscheidung treffen die Minijobber selbst: Sie können sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. In diesem Fall stellen sie einen Antrag bei ihrem Arbeitgeber.

Rentenversicherung zahlen oder nicht? Entscheidungshilfe für Ihre Minijobber

Die Minijob-Zentrale hat eine Broschüre herausgegeben. Dort finden Ihre Beschäftigten Informationen zu Regelungen und Vorteilen der Rentenversicherungspflicht und wie sich die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auswirkt: "Mit Minijobs die Rente sichern" unter minijob-zentrale.de.

Wie lange gilt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht?

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt **grundsätzlich für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung**. Wer mehrere Minijobs gleichzeitig ausübt, kann die Befreiung nur einheitlich für alle erklären - sofern das Gesamtentgelt aus allen Jobs zusammen die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. **Bisher** konnte die Entscheidung **nicht rückgängig** gemacht werden.

Ab 1. Juli 2026 können Minijobber einmalig zur Rentenversicherungspflicht zurückkehren

Wenn nun Minijobber im Laufe ihres Minijobs feststellen, dass die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht doch nicht die richtige Entscheidung war, können sie die Befreiung zukünftig **einmalig widerrufen**. Diese Regelung gilt **ab dem 1. Juli 2026**.

Ab wann greift dann wieder die Rentenversicherungspflicht?

Den Widerruf der Befreiung stellen sie schriftlich oder elektronisch beim Arbeitgeber. Die Aufhebung beginnt dann ab dem **1. des Kalendermonats**, der auf den Antrag folgt. Wird die Aufhebung der Befreiung z.B. im August beantragt, beginnt sie ab dem 1. September.

Ab diesem Zeitpunkt werden wieder die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung fällig.

Was müssen Arbeitgeber tun, wenn sie einen Antrag auf Aufhebung der Befreiung bekommen?

Als Arbeitgeber dokumentieren Sie den Eingang des Antrags und nehmen ihn zu den Entgeltunterlagen.

Sie melden die Aufhebung der Befreiung über die DEÜV-Meldungen:

- **Wechsel der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung:** Wechsel von "5" (Befreiung von der Rentenversicherungspflicht) auf "1" (Rentenversicherungspflicht).

- **Ab- und Anmeldung:** Abmeldung mit Abgabegrund "32" zum Ende des Zeitraums der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht; Anmeldung mit Abgabegrund "12" ab Beginn der Rentenversicherungspflicht

Zusätzlich **führen Sie die Pflichtbeiträge ab** und zeigen deren Höhe im Beitragsnachweis-Verfahren an.

Tipp: Alles Wichtige zur Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht finden Sie auch bei unter [minijob-zentrale.de](https://www.minijob-zentrale.de).

Wie war das nochmal? Infos zur Befreiung von der Rentenversicherung

Wie stellen Minijobber den Befreiungsantrag?

Sie stellen ihn schriftlich bei Ihnen als Arbeitgeber. Auch auf dem elektronischen Weg ist der Antrag möglich, sofern er eine qualifizierte elektronische Signatur (QES) enthält.

Was müssen Arbeitgeber mit dem Befreiungsantrag machen?

Wenn sich Minijobber von der Rentenversicherung befreien lassen möchten und einen Antrag bei Ihnen als Arbeitgeber stellen, gehen Sie so vor:

- **Eingang dokumentieren:** Sie dokumentieren das Eingangsdatum und nehmen den Antrag zu den Entgeltunterlagen.
- **Antrag melden:** Anschließend melden Sie der Minijob-Zentrale den Eingang des Befreiungsantrags (Beitragsgruppe RV "5").

Frist für die Meldung beachten

Die Befreiung greift grundsätzlich ab Beginn des **Kalendermonats**, in dem der **Antrag bei Ihnen eingeht**, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Dies setzt allerdings voraus, dass Sie die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung anzeigen bzw. **spätestens innerhalb von sechs Wochen** (42 Kalendertage). Die Minijob-Zentrale kann der Befreiung innerhalb eines Monats widersprechen.

Wenn Sie die Meldung **verspätet einreichen**, beginnt die Befreiung erst mindestens einen Monat später, nämlich einen vollen Kalendermonat nach Eingang der Meldung. Das widerspricht dem Wunsch der Minijobber, die ja ihren Befreiungsantrag schon wesentlich früher abgegeben haben und nun **weiter Pflichtbeiträge zahlen** müssen.

Hier finden Sie **je ein Beispiel** zur fristgerechten und zur verspäteten Meldung:

Beispiel 1: Fristgerechte Meldung

- Ein Arbeitnehmer nimmt am 1. März eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf.
- Am 12. März gibt er einen schriftlichen Antrag auf Befreiung von der RV-Versicherungspflicht ab.
- Der Arbeitgeber zeigt den Befreiungsantrag mit der Entgeltabrechnung am 2. April im Meldeverfahren bei der Minijob-Zentrale an. Die Meldung zur Sozialversicherung geht noch am 2. April dort ein.

Ergebnis: Der Arbeitgeber müsste den Befreiungsantrag spätestens mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung (am 23. April) der Minijob-Zentrale anzeigen, um die Frist einzuhalten.

Die Meldung hat er bereits am 2. April abgegeben, sie ist also **fristgerecht erfolgt**. Widerspricht die Minijob-Zentrale nicht spätestens bis zum 2. Mai, greift die **Befreiung rückwirkend ab dem 1. März**.

Beispiel 2: Verspätete Meldung

- Ein Arbeitnehmer nimmt am 1. März eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf.
- Am 12. März beantragt er schriftlich die Befreiung von der RV-Versicherungspflicht bei seinem Arbeitgeber.
- Der Arbeitgeber meldet der Minijob-Zentrale den Befreiungsantrag aber erst am 7. Mai mit der Meldung zur Sozialversicherung.

Ergebnis: Der Arbeitgeber müsste auch in diesem Beispiel den Befreiungsantrag spätestens bis zum 23. April melden. Also hat er den Befreiungsantrag nicht im Rahmen der Meldefristen angezeigt.

Die Minijob-Zentrale widerspricht der verspäteten Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für die Zeit ab dem 1. März, sodass die Befreiung erst ab dem 1. Juli wirkt (Mai plus ein voller Kalendermonat). Bis zum **30. Juni sind Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung** zu zahlen.

Weitere Infos und Arbeitshilfen

- Häufige Arbeitgeberfragen rund um Minijobs finden Sie **in unseren FAQ** unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2067054**.
- **Minijobrechner** für die Berechnung der Pauschalbeiträge und -steuern unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).
- Was muss bei der Beschäftigung von Minijobbern alles bedacht werden? **Wichtige Punkte im Überblick** unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

Quelle: TK-Lex

2. Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2026

Zum 1. Juli 2026 werden die Pfändungsfreigrenzen angehoben. Die neuen Werte wurden am 26. März 2026 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Unser Überblick.

Unser Tipp: Gehaltspfändung schnell und einfach berechnen mit dem **Lohnpfändungsrechner** unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

Die Pfändungsfreigrenzen werden jährlich immer zum 1. Juli angepasst (Neuregelung § 850c Abs. 4 ZPO seit 2021). Ihre Höhe richtet sich nach der Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrags.

Arbeitgeber müssen die unpfändbaren Beträge nicht selbst ausrechnen, sondern können diese der Pfändungstabelle entnehmen, die immer rechtzeitig zum Stichtag im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wird.

Der unpfändbare Grundbetrag der letzten Jahre im Überblick

- 10.07.2026 - 30.06.2027: 1.587,40 Euro
- 01.07.2025 - 30.06.2026: 1.555 Euro
- 01.07.2024 - 30.06.2025: 1.491,75 Euro

Alle Pfändungsfreigrenzen in einer Übersicht

Die **vollständigen Pfändungstabellen** können Sie hier herunterladen:

- Pfändungsfreigrenzen ab **01.07.2026** im [Bundesgesetzblatt vom 26.03.2026](#)
- Pfändungsfreigrenzen ab **01.07.2025** im [Bundesgesetzblatt vom 11.04.2025](#)
- Pfändungsfreigrenzen ab **01.07.2024** im [Bundesgesetzblatt vom 24.05.2024](#)

Was sich auf die Pfändungsfreigrenze auswirkt: Nettolohn und Unterhaltspflicht

Durch Pfändungsfreigrenzen soll sichergestellt werden, dass verschuldete Arbeitnehmerinnen und -nehmer trotz Gehaltspfändung noch laufende Kosten wie z. B. die Miete, Essen und Strom zahlen können. Neben dieser Existenzsicherung sollen aber weiterhin auch gesetzliche Verpflichtungen wie Unterhaltszahlungen möglich sein.

Deswegen richten sich die Pfändungsfreigrenzen nicht nur nach dem Nettolohn - entscheidend ist auch die Anzahl an Personen, für die eine Unterhaltspflicht besteht. Kommen unterhaltsberechtigte Personen dazu, erhöht sich daher der Pfändungsfreibetrag.

Pfändungsschutz: Welcher Teil des Lohns darf nicht gepfändet werden?

Auch weitere Lohnanteile sind von der Pfändung ausgenommen. Dazu gehören zum Beispiel: Erziehungsgelder, Aufwandsentschädigungen oder Gefahrenzulagen.

Es gelten außerdem Sonderregelungen, sobald Unterhaltszahlungen vollstreckt werden müssen.

Die Regelungen zum Pfändungsschutz sind in der Zivilprozessordnung festgehalten ([§ 850 ff. ZPO](#)).

Wie lange gelten die Pfändungsfreigrenzen?

Die neuen Pfändungsfreigrenzen gelten vom 1. Juli 2026 bis zum 30. Juni 2027.

Mehr zum Thema

- Möchten Sie wissen, welche Fristen für Arbeitgeber gelten? Oder wann eine Lohnpfändung rechtmäßig ist? Hier finden Sie Antworten: [firmenkunden.tk.de](#), Suchnummer **2033148**.
- Viele wichtige Infos in der Übersicht „**Pfändung von Lohn und Gehalt**“ unter [tk-lex.tk.de](#).

Quelle: TK; Datakontext; Bundesgesetzblatt

3. Ausbildungsstart 2026: 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.

Bald geht es wieder los - die neuen Azubis kommen! In unserem Artikel haben wir Arbeitshilfen, Hintergründe, Wissenswertes und Vertragsmuster rund um die Ausbildung für Sie zusammengestellt.

Vertragsmuster Ausbildungsvertrag

Der Ausbildungsvertrag regelt alle wesentlichen Eckpunkte der Ausbildung - von Beruf und Dauer bis Vergütung und Probezeit (§ 10 BBiG).

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

Sozialversicherung und Meldungen

Spätestens zum Ausbildungsbeginn müssen Sie Ihre Azubis korrekt bei der Krankenkasse an- und melden. Alle SV-Meldungen müssen Sie dabei fristgerecht übermitteln.

Tipp: Welche **Meldungen** Arbeitgeber abgeben müssen, finden Sie unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2089092**.

Ausbildungsvergütung

Die Mindestausbildungsvergütung beträgt 2026:

- 724 Euro im 1. Ausbildungsjahr
- 854 Euro im 2. Ausbildungsjahr
- 977 Euro im 3. Ausbildungsjahr
- 1.014 Euro im 4. Ausbildungsjahr

Der **Mindestlohn für Azubis** wird schrittweise angehoben.

Tipp: Mehr zu den **aktuellen Werten** finden Sie in unserem Artikel unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2187578**.

Der Start: Kleine Tipps für einen gelungenen Einstieg

Recruiting

Entwickeln Sie eine klare Berufsinformationsstrategie und informieren Sie potenzielle Auszubildende frühzeitig über die konkreten Aufgaben im Betrieb. Praktika, Schnuppertage und gezielte Social-Media-Kampagnen helfen dabei.

Onboarding

Unterstützen Sie Ihre Azubis mit Einführungstagen und festen Ansprechpartner:innen, um Überforderung zu vermeiden. Regelmäßiges Feedback und persönliche Mentoren geben Orientierung.

Probezeit

Nutzen Sie die Probezeit für ein gegenseitiges Kennenlernen und frühzeitiges Erkennen von Problemen.

Während der Ausbildung: Rechte, Pflichten und Entwicklung fördern

Eine ausführliche Übersicht zu **Rechten und Pflichten** von Ausbildungsbetrieben und Beschäftigten finden Sie unter dem Stichwort „Berufsausbildung“ bei tk-lex.tk.de.

Erfolgreiche Ausbildungsbetriebe fördern die Motivation durch Wertschätzung, klare Kommunikation und sinnvolle Aufgabenvielfalt. Achten Sie darauf, realistische Ziele zu setzen und den Auszubildenden Transparenz zu bieten.

Tipp: Die Broschüre **Erfolgreich durch die Ausbildung - Berufsstart leicht gemacht** unterstützt Sie als Ausbildungsbetrieb. Sie beantwortet viele organisatorische Fragen zum Einstieg und hilft Ihnen, den Berufsstart Ihrer Auszubildenden einfacher und erfolgreicher zu gestalten: firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2163052**.

Auslandsaufenthalte

- Was Arbeitgeber beachten müssen, wenn sie Azubis beruflich 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 unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2140442**.

Regelmäßiges Feedback

Regelmäßige Feedback- und Beurteilungsgespräche helfen Ausbilder:innen und Auszubildenden, den aktuellen Ausbildungsstand und die Lernfortschritte gut zu überblicken.

Gut zu wissen: Kontinuierliche Rückmeldungen geben Sicherheit und fördern das Vertrauen der Auszubildenden in ihre eigenen Kompetenzen. Positive Anerkennung und das Erreichen von Zwischenzielen motivieren zusätzlich.

Kommunikation und Konfliktmanagement fördern den Zusammenhalt

Konflikte im Betrieb gehören zu den Hauptgründen, warum Ausbildungsverhältnisse abbrechen. Häufig entstehen Probleme durch unklare Erwartungen oder einseitig negatives Feedback.

Wichtig: Eine offene Fehlerkultur, regelmäßige Feedbackrunden und zusätzliche Ansprechpartner:innen für Auszubildende sind entscheidend. Auch eine Auszubildendenvertretung oder ein Beschwerdemanagement kann die Kommunikation verbessern und Konflikte frühzeitig lösen.

Externe Unterstützung nutzen

Bei Bedarf können Sie auf externe Förderprogramme zurückgreifen. Mehr über das Programm **Assistierte Ausbildung (AsA)** können Sie unter arbeitsagentur.de nachlesen.

So motivieren Sie Ihre Auszubildenden langfristig

Wertschätzung im Arbeitsalltag

Motivation beginnt im täglichen Umgang. Behandeln Sie Ihre Auszubildenden respektvoll und anerkennen Sie ihre individuellen Stärken und Schwächen.

Tipp: Loben Sie gute Leistungen und geben Sie konstruktives Feedback, wenn Aufgaben nicht zufriedenstellend erfüllt wurden.

Klare Kommunikation: Erläutern Sie den Sinn hinter einer Aufgabe

Erklären Sie immer den Sinn und Zweck hinter Aufgaben. Besprechen Sie gemeinsam den Ausbildungsplan und ermöglichen Sie es den Auszubildenden, sich einzubringen.

Realistische Ziele setzen: Erfolg motiviert

Setzen Sie gemeinsam erreichbare Etappenziele. Erfolgserlebnisse stärken die Motivation und das Selbstvertrauen.

Transparenz fördert Verantwortungsbewusstsein

Offene Information über Abläufe und Zusammenhänge im Betrieb fördert das Verantwortungsgefühl und die Identifikation der Auszubildenden mit dem Unternehmen.

Verantwortung übertragen

Binden Sie Ihre Auszubildenden in relevante Aufgaben ein. Das fördert ihr Selbstwertgefühl und regt zur Eigeninitiative an.

Abwechslungsreiche Aufgaben im Ausbildungsalltag

Vermeiden Sie Eintönigkeit, indem Sie verschiedene, auf die Interessen und Stärken Ihrer Auszubildenden abgestimmte Aufgaben anbieten.

Vielfältige Lehr- und Lernformate nutzen

Bieten Sie abwechslungsreiche und auch digitale Lernformate an, die für die Zielgruppe attraktiv und förderlich sind.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Ausbildung erfolgreich zu gestalten und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Wie sehen Azubis ihre Ausbildung aktuell?

Studien zeigen, dass vor allem eine gute Konfliktbewältigung sowie klare und wertschätzende Kommunikation ausschlaggebend sind, um junge Beschäftigte langfristig zu binden.

Die meisten dualen Azubis (71,6 Prozent) sind mit ihrer Ausbildung zufrieden, das besagt der Ausbildungsreport 2025 des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Allerdings bedeutet das auch, dass mehr als ein Teil der Azubis nicht zufrieden sind.

Die Gründe sind zum Beispiel:

- zu viele Überstunden
- ausbildungsfremde Tätigkeiten
- schlechte Berufsschul-Qualität

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.

Tipp: Den **Ausbildungsreport 2025** können Sie auf der Seite des Deutschen Gewerkschaftsbundes herunterladen unter [dgb.de](https://www.dgb.de).

Quelle: TK-Lex; TK; DGB

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

Sie möchten Rentner als Minijobber einstellen? Wir haben für Sie zusammengestellt, wann sie rentenversicherungsspflichtig sind oder nicht und was es dabei zu beachten gibt.

Viele Rentnerinnen und Rentner nutzen Minijobs, um sich etwas zu ihrer Rente hinzu zu verdienen. Wenn Sie Rentner geringfügig beschäftigen, helfen Ihnen diese Tipps und Hinweise:

Erklärung: Was gilt als klassischer Minijob?

Klassische Minijobs sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit einer Verdienstgrenze: Die Beschäftigten dürfen monatlich im Durchschnitt maximal 603 Euro verdienen. Dann gilt der Job als Minijob und ist nicht sozialversicherungspflichtig.

Für Sie als Arbeitgeber bedeutet das: Sie zahlen pauschale Arbeitgeberbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. Für den Minijobber berechnen Sie lediglich den Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung (sofern keine Befreiung vorliegt, mehr dazu lesen Sie weiter unten).

Arbeitshilfen für die Praxis:

- Mehr zu den Beiträgen finden Sie in unserer FAQ-Sammlung unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2042524.
- Einen Minijobrechner zur einfachen Berechnung der Beiträge gibt es unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

Rentenversicherungsbeiträge: Sind Minijobber rentenversicherungspflichtig, wenn sie die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben?

Ja. Altersrentner, die noch **keine Altersvollrente** beziehen, sind im Minijob **rentenversicherungspflichtig**. Wenn sie keinen Eigenanteil zur Rentenversicherung zahlen möchten, müssen sie dafür bei ihrem Arbeitgeber einen **Befreiungsantrag** stellen.

Und wenn Minijobber doch wieder in die Rentenversicherung einzahlen möchten – geht das?

Ja, das geht: Ab dem 1. Juli 2026 können Minijobber (egal ob Rentenbezieher oder nicht) ihre Befreiung von der Rentenversicherung widerrufen. Das war bisher nicht möglich.

Mehr Informationen finden Sie hier:

- Sind Minijobber rentenversicherungspflichtig? – [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2037922

Was ist mit Altersvollrentnern – sind sie trotzdem rentenversicherungspflichtig?

Nein, sind sie nicht. Wenn die Regelaltersgrenze erreicht wurde, sind Altersvollrentner **rentenversicherungsfrei**. Sie müssen also keine Beiträge mehr zur Rentenversicherung (RV) zahlen.

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.

Können Altersvollrentner trotzdem in die Rentenversicherung einzahlen?

Ja, das geht: Es kann sinnvoll sein, trotzdem in die Rentenversicherung einzuzahlen, um die Rente zu erhöhen.

Dann können Altersvollrentner auf die **Rentenversicherungsfreiheit verzichten** und den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers bis zum Pflichtbeitrag aufstocken. Die Rentner zahlen dann ihren 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.

Was muss ich tun? 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.

Was ist dann zu tun?

Meldungen korrigieren: Die Meldungen zur Sozialversicherung müssen in so einem Fall rückwirkend ab Altersvollrentnenbeginn auf die RV-Beitragsgruppe "5" korrigiert werden.

Erstattung der Beiträge: Außerdem hat der Minijobber einen **Anspruch auf Erstattung** der zu Unrecht gezahlten Beitragsanteile. Dieser Betrag steht 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 überzahlte Beiträge im Rahmen des Betragsnachweis-Verfahrens mit der Minijob-Zentrale verrechnen.

Was ist, wenn ich schon länger falsch abrechne?

Eine Verrechnung der überzahlten Beiträge mit der laufenden Beitragszahlung ist nur möglich, wenn 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.

Wo finde ich weitere Infos und Arbeitshilfen?

- Infos zu geringfügigen Beschäftigungen finden Sie in unserem Beratungsblatt unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031418
- Minijobs für Rentenbezieher – Infos unter minijob-zentrale.de
- Befreiung von der Rentenversicherungspflicht – mehr dazu unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2218170

Quelle: TK

5. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp "Versicherungsrecht kompakt"

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

Beim Thema Sozialversicherung gibt es für Arbeitgeber vieles zu wissen und zu beachten. Eine der Herausforderungen: besondere Personengruppen im Hinblick auf die Versicherungspflicht und Beitragshöhe richtig zu beurteilen.

In unserem Webinar-Mitschnitt sehen wir uns die einzelnen Personengruppen an, nämlich Studierende, Praktikanten, Rentner, Mehrfachbeschäftigte sowie Beschäftigte mit hohem Entgelt.

Für alle Gruppen erklären wir die melde- und beitragsrechtlichen Unterschiede in der Sozialversicherung.

So können Sie die jeweiligen Konstellationen leichter unterscheiden, sparen im Idealfall Beiträge und vermeiden Nachforderungen durch die Deutsche Rentenversicherung – denn die nächste Betriebsprüfung kommt bestimmt.

Die Inhalte:

- **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?
- **Beiträge zur Sozialversicherung:** Sind für alle Personengruppen alle Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen und wenn ja, in welcher Höhe?
- **Meldungen zur Sozialversicherung:** Wann müssen Sie welche Meldungen an die Krankenkassen Ihrer Arbeitenehmer erstellen?
- **Mindestlohn:** Haben alle Beschäftigten Anspruch auf den Mindestlohn, also z.B. auch Studierende und Praktikanten?

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 „**Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen und Meldungen**“.

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 „Geringfügige Beschäftigung und Midijobs“, 25. Juni 2026, 14 Uhr

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijobs) und kurzfristige Beschäftigungen gelten in der Sozialversicherung viele Besonderheiten, zum Beispiel die Versicherungsfreiheit.

Midijobs hingegen sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen im sogenannten Übergangsbereich, bei denen es ebenfalls beitragsrechtliche Besonderheiten gibt. Die verschiedenen Arten der Beschäftigung im Niedriglohnbereich - Minijobs, kurzfristige Beschäftigungen und Midijobs - werden dabei nacheinander dargestellt.

Die Inhalte:

- Versicherungsfreiheit und Rentenversicherungspflicht
- Entgeltgrenzen und Kombination mehrerer geringfügiger Beschäftigungen
- Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und Zusammentreffen mit Hauptbeschäftigungen
- Beiträge, Umlagen und steuerliche Besonderheiten
- Melderechtliche Anforderungen und Entgeltunterlagen
- Rentner in Minijobs
- Kurzfristige Beschäftigungen
- Midijobs (Beschäftigungen im Übergangsbereich)

Anmeldung

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

Wir bieten laufend neue Webinare an

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

Webinar „Lohn- und Gehaltspfändung: Das müssen Arbeitgeber beachten“, 14. Juli 2026, 10 Uhr

Sie müssen sich als Arbeitgeber mit dem Thema Lohn- und Gehaltspfändung auseinandersetzen? Welche gesetzlichen Regelungen dabei - auch unter Berücksichtigung von Haftungsrisiken – zu beachten sind, erfahren Sie in unserem Webinar.

Die Inhalte:

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

Anmeldung

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 bieten laufend neue Webinare an

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.

Juli 2026

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

August 2026

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

September 2026

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