

Newsletter für Arbeitgeber Juli 2026

Inhaltsverzeichnis

1.	Jobben in den Schulferien: Was müssen Arbeitgeber beachten?	2
2.	Jobben vor dem Studium oder der Ausbildung - was müssen Arbeitgeber wissen?	6
3.	Praxishilfe kurzfristige Beschäftigung: Prüfung der Berufsmäßigkeit	9
4.	Wenn die Ausbildung endet: Tatsächliches Ausbildungsende, Meldungen, Vertrag	11
5.	SV-Meldungen bei Azubis: Welche Besonderheiten für Arbeitgeber wichtig sind	13
6.	TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	14
7.	Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	15

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Sommermonate bringen Bewegung in die Personalplanung vieler Unternehmen. Schülerinnen und Schüler, Studieninteressierte und Auszubildende stehen in den Startlöchern – und das bedeutet für Arbeitgeber einige Besonderheiten in der Sozialversicherung und der Lohnabrechnung.

Deswegen steht in diesem Newsletter die Beschäftigung junger Menschen im Mittelpunkt:

- **Jobben in den Schulferien:** Welche sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen sind bei Schülerjobs zu beachten?
- **Jobben vor dem Studium oder der Ausbildung:** Verschiedene Konstellationen erleichtern die richtige Einstufung, ob Sozialversicherungspflicht vorliegt oder nicht.
- Die **Praxishilfe zur kurzfristigen Beschäftigung** unterstützt Sie bei der **Prüfung der Berufsmäßigkeit**, damit Sie Aushilfsjobs rechtlich leichter beurteilen können.
- **Wenn die Ausbildung endet:** Was ist der korrekte Zeitpunkt, wieso ist das wichtig, welche Meldungen sind erforderlich und was ist vertraglich zu beachten?
- **Besonderheiten bei SV-Meldungen für Auszubildende** – wenn Sie sie das erste Mal anmelden.
- **Unsere TK-Webinare:** Die nächsten Termine und Themen. Melden Sie sich jetzt an!

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Herzliche Grüße

Ihr TK-Firmenkundenservice

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

In den Bundesländern beginnen die großen Ferien. Viele Schülerinnen und Schüler nutzen die Zeit, um sich mit Ferienjobs etwas dazu zu verdienen. Meist sind die Jobs sozialversicherungsfrei, weil es sich um Minijobs oder kurzfristige Beschäftigungen handelt. Dennoch gibt es einige Besonderheiten, die für Arbeitgeber wichtig sind.

Prüfen: Liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor?

Wenn Sie eine Schülerin oder einen Schüler als vorübergehende Aushilfe einstellen, müssen Sie vor allem erstmal **prüfen**, ob es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Dabei kommt es auf die **Dauer der Beschäftigung** an und ob diese **berufsmäßig** ausgeübt wird.

Meist kommen Arbeitgeber zu diesem Ergebnis: 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 von kurzfristigen Beschäftigungen?

Kurzfristige Beschäftigungen sind **sozialversicherungsfrei**. Das heißt, weder durch Sie noch Ihre Aushilfe müssen Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden.

Welche Kosten fallen bei kurzfristigen Beschäftigungen für Arbeitgeber an?

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.

Diese Schritte sind wichtig, wenn Sie die kurzfristige Beschäftigung prüfen

Wie viel Arbeitsentgelt Sie zahlen, spielt bei kurzfristigen Beschäftigungen keine Rolle. Stattdessen geht es um die Zeitgrenzen und darum, ob die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird.

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**. Minijobs mit Verdienstgrenze 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.

Dennoch sollten Arbeitgeber klären, **ob die Aushilfe tatsächlich noch zur Schule geht**: Bei Schulabgängern kann nämlich durchaus Berufsmäßigkeit vorliegen.

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. Ein **Muster** finden Sie unter tk-lex.tk.de.
- Mehr Infos zur **Prüfung der Berufsmäßigkeit** finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2149314.

Nächster Schritt: Kurzfristige Ferienjobber anmelden

Als Arbeitgeber müssen Sie eine kurzfristige Beschäftigung mit der **Personengruppe 110** im DEÜV-Verfahren bei der **Minijob-Zentrale** melden: Mehr finden Sie unter 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 die kurzfristigen Ferienjobber krankenversichert?

Ferienjobber müssen sich selbst um ihre Krankenversicherung kümmern, denn sie sind nicht über die kurzfristige Beschäftigung abgesichert.

In den meisten Fällen können sie jedoch in der Familienversicherung der Eltern bleiben. Einkünfte aus einer kurzfristigen Beschäftigung gelten nämlich 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.

Prüfen: Kommt auch ein Minijob bis 603 Euro in Frage?

Wenn Sie Ihrer Aushilfe regelmäßig nicht mehr als 603 Euro zahlen, kommt auch ein **Minijob mit Verdienstgrenze** in Frage. Kurzfristiger Minijob und Minijob mit Verdienstgrenze schließen sich gegenseitig nämlich nicht aus. Welche Beschäftigungsform gewählt wird, bestimmen Sie als Arbeitgeber.

Wichtig zu wissen: Der 603-Euro-Minijob **beitragspflichtig in der Kranken- und Rentenversicherung**. Neben dem Arbeitgeber zahlt auch die Aushilfe einen geringen Beitragsanteil in der Rentenversicherung, sofern sie keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt.

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

Außerdem wichtig: 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 für Ferienjobber

Befristung: 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.

Auch Ferienjobber sind Arbeitnehmer: 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.
- **Anspruch auf Urlaub** besteht regelmäßig nur nach dem Zwölftelungsprinzip bei Arbeitsverhältnissen, die mindestens einen vollen Monat bestehen.

Mindestlohn bei Ferienjobs

Kein Mindestlohn: Das Mindestlohngesetz gilt auch für Ferienjobs - allerdings gibt es Ausnahmen. Unterhalb der **Altersgrenze von 18 Jahren** gibt es keinen Mindestlohn, sofern noch keine Ausbildung abgeschlossen wurde.

Mindestlohn: Arbeitgeber müssen volljährigen Ferienjobbern den geltenden Mindestlohn in Höhe von 13,90 Euro zahlen. Der Mindestlohn wird regelmäßig angepasst.

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

Strenger Schutz: Was Sie wissen müssen, wenn Sie 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).

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.

Was Sie wissen müssen, wenn Sie Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren beschäftigen

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.

Minderjährige Beschäftigte: 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

Unter tk-lex.tk.de finden Sie viele **praktische Arbeitshilfen**, zum Beispiel:

- **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. Jobben vor dem Studium oder der Ausbildung - was müssen Arbeitgeber wissen?

Abi geschafft! Was kommt jetzt? In der Zeit nach dem Abitur verdienen sich viele junge Menschen ein wenig Geld für eine Reise oder machen ein Praktikum für ihr geplantes Studium. Für Sie als Arbeitgeber stellt sich die Frage: Was gilt jeweils versicherungsrechtlich? Antwort: Das kommt ganz darauf an. Unsere Hinweise.

Je nachdem, welche Konstellation vorliegt, kann der Job sozialversicherungsfrei oder -pflichtig sein. Kurzfristige Beschäftigungen beispielsweise sind in der Regel sozialversicherungsfrei, ähnlich wie Minijobs. Bei Praktika sind diese Fragen wichtig: Ist das Praktikum Pflicht? Wird es entlohnt?

Dies sind häufige Konstellationen für die Jobs nach Ende der Schulzeit, für die wir im Folgenden Tipps zur Einschätzung geben:

- Kurzfristige Aushilfsbeschäftigung bis zur Reise
- Befristeter Aushilfsjob bis zum Studium
- Befristeter Aushilfsjob bis zu einer anderen Beschäftigung
- Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt bis zur Minijobgrenze
- Vorgeschriebenes Vorpraktikum mit Arbeitsentgelt
- Vorgeschriebenes Vorpraktikum ohne Arbeitsentgelt
- Freiwilliges Vorpraktikum als befristete Beschäftigung

Kurzfristige Aushilfsbeschäftigung bis zur Auslandsreise - berufsmäßig oder nicht?

Allein die Tatsache, dass die Abiturientin bzw. der Abiturient direkt nach dem Aushilfsjob ins Ausland reisen möchte, ist noch kein Indiz, ob Berufsmäßigkeit vorliegt.

Wichtig ist hierbei: Steht beim Auslandsaufenthalt eine Beschäftigung im Vordergrund, müssen Sie annehmen, dass Berufsmäßigkeit vorliegt.

Arbeitshilfen für Arbeitgeber

- Arbeitshilfe zur **sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung** einer kurzfristigen Beschäftigung: tk-lex.tk.de
- Arbeitshilfe zur **Prüfung der Berufsmäßigkeit**: tk-lex.tk.de
- Mitarbeiterfragebogen für **Schülerjobs**: tk-lex.tk.de

Kurzfristiger Aushilfsjob bis zum Studium

Jugendliche, die nach dem Abitur direkt ein Studium oder eine Fachschulausbildung aufnehmen möchten und die Zwischenzeit mit einem kurzen Job überbrücken, können in der Regel kurzfristig beschäftigt werden. Denn Abiturienten mit Studienabsicht sind in einer Aushilfsbeschäftigung aufgrund ihres Status nicht berufsmäßig beschäftigt. Mit einem **Mitarbeiterfragebogen (zu finden unter tk-lex.tk.de)** gehen Sie dabei auf Nummer sicher. Ob das Studium nach dem Job eventuell nicht zustande kommt, ist für Sie übrigens irrelevant. Sie müssen das nicht kontrollieren.

Allerdings sollten Sie genauer hinschauen, wenn Ihre Aushilfe im laufenden Kalenderjahr bereits mehrere Jobs ausgeübt hat. Denn aus dem Erwerbsverhalten kann sich Berufsmäßigkeit ergeben. Wenn der Abiturient oder die Abiturientin aufgrund mehrerer Beschäftigungen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb der Minijobgrenze die Zeitdauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen überschreitet, liegt Berufsmäßigkeit vor und eine kurzfristige Beschäftigung ist ausgeschlossen.

Wenn die Voraussetzungen für eine **kurzfristige Beschäftigung** erfüllt sind, melden Sie sie der Minijob-Zentrale:

- Personengruppe **110**
- Beitragsgruppenschlüssel **0-0-0-0**

Befristeter Aushilfsjob bis zu einer Ausbildung oder anderen Beschäftigung

Wenn der Aushilfsjob die Zeit zwischen Abitur und Berufsausbildung oder einer anderen Beschäftigung überbrücken soll, gehört Ihre Aushilfe zum Personenkreis der Erwerbstätigen. Das heißt, sie ist berufsmäßig beschäftigt, der Job ist sozialversicherungspflichtig.

Dies trifft auch auf diese Beispiele für Folgebeschäftigungen zu:

- Berufsausbildung oder duales Studium
- Aufnahme einer anderweitigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung
- Freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr
- Bundesfreiwilligendienst
- Freiwilliger Wehrdienst
- Vergleichbare Freiwilligendienste (zum Beispiel entwicklungspolitischer Freiwilligendienst)

Den **sozialversicherungspflichtigen** Aushilfsjob melden Sie der Krankenkasse:

- Personengruppe **101**
- Beitragsgruppenschlüssel **1-1-1-1**

Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt bis zur Minijobgrenze

Wenn Ihre Aushilfe monatlich bis 603 Euro verdient, gilt sie nicht als berufsmäßig beschäftigt. Sie haben zwei Möglichkeiten, diese Beschäftigung einzuschätzen: Minijob oder kurzfristige Beschäftigung (sofern die Zeitgrenzen eingehalten werden). Welche Variante Sie wählen, bleibt Ihnen überlassen.

Anmeldung **Minijob:**

- Personengruppe **109**
- Beitragsgruppenschlüssel **0/6-1/5-0-0**

Anmeldung **kurzfristige Beschäftigung:**

- Personengruppe **110**
- Beitragsgruppenschlüssel **0-0-0-0**

Vorgeschriebenes Vorpraktikum mit Arbeitsentgelt

Einige Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnungen schreiben Praktika vor, die bereits vor Beginn des Studiums oder der beruflichen Schulausbildung ausgeübt werden müssen.

Erhält die Abiturientin bzw. der Abiturient in diesem Pflichtpraktikum ein Arbeitsentgelt, ist die Person in **allen Sozialversicherungszweigen versicherungspflichtig** - unabhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts und der Dauer der Beschäftigung. Der Grund: Das Praktikum zählt zur Berufsausbildung.

In diesem Fall melden Sie Folgendes:

- Personengruppe **105**
- Beitragsgruppenschlüssel **1-1-1-1**

Hinweis: Bei einem Arbeitsentgelt bis 325 Euro (Geringverdienergrenze) melden Sie die Personengruppe **121**.

Vorgeschriebenes Vorpraktikum ohne Arbeitsentgelt

Erhält die Praktikantin bzw. der Praktikant kein Arbeitsentgelt, gelten die Beschäftigung nur in der Renten- und Arbeitslosenversicherung als versicherungspflichtig. Das Praktikum zählt ebenfalls zur Berufsausbildung.

Deswegen melden Sie Folgendes:

- Personengruppe **105**
- Beitragsgruppenschlüssel **0-1-1-0**

Hinweis zur Kranken- und Pflegeversicherung: Die Praktikantin bzw. der Praktikant ist als Selbstzahler in der Kranken- und Pflegeversicherung versicherungspflichtig, sofern keine Familienversicherung über die Eltern oder den Ehepartner bzw. die Ehepartnerin möglich ist.

Freiwilliges Vorpraktikum als befristete Beschäftigung

Bei einem freiwilligen Vorpraktikum mit Entlohnung gelten für die Praktikantin bzw. der Praktikant die Regeln für kurzfristige und geringfügig entlohnte Beschäftigungen.

Wenn Sie kein Arbeitsentgelt zahlen, liegt auch keine melde- und beitragspflichtige Beschäftigung vor.

Arbeitshilfen für Ihre Arbeitspraxis

- Fragebögen für Aushilfen, Studierende, Praktikanten und Schüler: Mit der Entscheidungshilfe Personenkreise ermitteln Sie den jeweiligen **versicherungsrechtlichen Status**: tk-lex.tk.de
- Liegt das Gehalt unter der Minijobgrenze? Welche Abgaben sind erforderlich? Das ermitteln Sie ganz einfach mit unserem **Minijobrechner**: tk-lex.tk.de

Quelle: TK-Lex

3. Praxishilfe kurzfristige Beschäftigung: Prüfung der Berufsmäßigkeit

Ob eine kurzfristige Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird oder nicht, ist wichtig für die korrekte Einschätzung. Denn sobald sie berufsmäßig ausgeübt wird, kann sie in der Regel nicht mehr sozialversicherungsfrei sein. Hier finden Sie die wichtigsten Kriterien zur richtigen Einordnung.

Ein sozialversicherungsfreier kurzfristiger Job liegt vor, wenn die Beschäftigung auf längstens drei Monate bzw. 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres befristet ist und wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Hinweis: Bei kurzfristigen Beschäftigungen **in der Landwirtschaft** wurden die Zeitgrenzen **ausgeweitet**. Mehr dazu finden Sie in unserem Artikel: „Kurzfristige Beschäftigungen in der Landwirtschaft: Zeitgrenzen 2026 erhöht“ unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2205128**.

Das bedeutet berufsmäßig

Von einer Berufsmäßigkeit spricht man, wenn die kurzfristige Beschäftigung dazu dient, grundlegend den Lebensunterhalt der beschäftigten Person zu sichern. Sie wird auch vorausgesetzt, wenn jemand zum Beispiel Arbeitslosengeld I oder Elterngeld erhält.

Auch die Minijobgrenze spielt eine Rolle

Beträgt das Entgelt jedoch maximal 603 Euro im Monat und liegt damit unter der Geringfügigkeitsgrenze, handelt es sich in jedem Fall um einen Minijob - egal wie lange die Beschäftigung dauert.

So gehen Sie bei der Prüfung vor

1. Schritt: Sie prüfen zunächst, **ob eine kurzfristige Beschäftigung** vorliegt.

Dafür rechnen Sie die Beschäftigungsdauer samt Vorbeschäftigungszeiten im Kalenderjahr zusammen und prüfen, ob sie maximal drei Monate oder 70 Arbeitstage beträgt (Landwirtschaft: 15 Wochen oder 90 Arbeitstage).

2. Schritt: Nun prüfen Sie, **ob es sich um einen Minijob** handelt: Liegt das Entgelt über oder unter der Minijobgrenze von 603 Euro monatlich?

Dafür erstellen Sie eine Prognose für den gesamten Beschäftigungszeitraum.

Bei einer Rahmenvereinbarung, die mehrere Beschäftigungszeiträume umfasst, müssen Sie auch berücksichtigen:

- die zu erwartenden Arbeitsentgelte aus allen Kalendermonaten, in denen sie gezahlt werden.
- das Entgelt aus einer parallel laufenden kurzfristigen Beschäftigung.

Stellen Sie nun fest, dass das Entgelt, das mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, im Schnitt monatlich mehr als 603 Euro beträgt, handelt es sich nicht um einen Minijob.

3. Schritt: Dann folgt als nächstes die **Prüfung der Berufsmäßigkeit**.

Die Beschäftigung wird dann berufsmäßig ausgeübt, wenn sie dem Lebensunterhalt dient, also nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Tipp: Zur Orientierung können Sie sich an die aktuelle Fassung der **Geringfügigkeits-Richtlinien** halten: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2212866.

Sie prüfen die Berufsmäßigkeit anhand von Indizien. In bestimmten Fällen können Sie davon ausgehen, dass eine Berufsmäßigkeit vorliegt oder nicht vorliegt:

Berufsmäßigkeit liegt nicht vor:

Wird eine kurzfristige Beschäftigung zusätzlich zu einem versicherungspflichtigen (Haupt-)Job ausgeübt, geht man davon aus, dass sie nicht berufsmäßig ist.

Berufsmäßigkeit liegt vor:

Eine Berufsmäßigkeit wird hingegen unterstellt, wenn beispielsweise

- jemand Arbeitslosengeld I oder Elterngeld erhält,
- der oder die Beschäftigte während des Erziehungsurlaubs oder eines unbezahlten Urlaubs kurzfristig arbeitet,
- ein Schulabgänger einen befristeten Job annimmt und auch danach erwerbstätig sein will.

Praktische Arbeitshilfen für Arbeitgeber

- Unsere **Arbeitshilfe** hilft dabei, den **sozialversicherungsrechtlichen Status** einer kurzfristigen Beschäftigung richtig einzuschätzen: [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).
- Unsere **Checkliste** zeigt auf, was Sie bei der **Einstellung von kurzfristig Beschäftigten** beachten müssen und welche Unterlagen Sie benötigen - und zwar aus lohnsteuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlicher Sicht: [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

Quelle: TK-Lex

4. Wenn die Ausbildung endet: Tatsächliches Ausbildungsende, Meldungen, Vertrag

Im August starten nicht nur neue Azubis durch - viele schließen auch ihre Ausbildungen ab. Arbeitgeber sollten rechtzeitig regeln, wie es danach weitergehen soll: Wann endet die Ausbildung tatsächlich, können die Azubis im Unternehmen bleiben (oder nicht) und was müssen Arbeitgeber jeweils melden? Unser Überblick zum Ausbildungsende.

Wie soll es nach der Ausbildung weitergehen? Soll das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet weiterbestehen? Das sollten Arbeitgeber rechtzeitig mit ihren Auszubildenden klären und regeln.

Denn wenn die Ausbildung endet und nichts anderes vereinbart wurde, endet normalerweise automatisch auch das Beschäftigungsverhältnis. Wird die Nachwuchskraft hingegen über das Ausbildungsende ohne Vertrag einfach weiterbeschäftigt, kann das ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründen. Es ist also wichtig, das tatsächliche Ende der Ausbildung zu ermitteln.

Tatsächliches Ausbildungsende ermitteln

Auch wenn ein Ausbildungsvertrag zum 31. August endet, kann das **tatsächliche Ende** der Ausbildung zu einem anderen Zeitpunkt stattfinden. Denn in vielen Fällen wirkt sich die Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses auf das Ausbildungsverhältnis aus. Wie können Arbeitgeber also das tatsächliche Ende der Ausbildung ermitteln? Hier **die wichtigsten Konstellationen**:

1. Das Prüfungsergebnis wird später bekannt gegeben

Wenn die Abschlussprüfung erst später stattfindet, kann es sein, dass das Ergebnis erst nach dem eigentlichen Ende des Ausbildungsvertrags bekannt gegeben wird. In diesem Fall **endet das Ausbildungsverhältnis zum vertraglich vereinbarten Datum** (also zum Beispiel zum 31. August), auch wenn das Prüfungsergebnis noch nicht bekannt gegeben wurde.

Die Ausbildung kann jedoch **verlängert werden**, sofern die bzw. der Auszubildende das verlangt und sofern die ausbildende Stelle sie oder ihn weiter beschäftigt.

2. Die Prüfung wird vor Ausbildungsende bestanden

Besteht die oder der Auszubildende die Abschlussprüfung schon vor dem eigentlichen Ende des Ausbildungsverhältnisses, so wird das Ende auf das **Datum der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses** vorgezogen.

3. Die Prüfung wird nicht bestanden

Besteht die oder der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, kann sie oder er einen **Antrag** stellen, dass sich das Ausbildungsverhältnis **bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung** verlängert, höchstens jedoch um ein Jahr.

Nach der Ausbildung - Azubi verlässt das Unternehmen

Vertragliche Regelungen

Wenn Sie Ihre Auszubildenden nicht übernehmen möchten oder können, ist im Regelfall keine Kündigung nötig. Denn **wenn die Ausbildung endet**, endet normalerweise automatisch auch das Beschäftigungsverhältnis.

Abmeldung erforderlich

Wird die oder der Auszubildende nicht weiterbeschäftigt, ist eine **Abmeldung** über das Meldeverfahren erforderlich.

Tipps für Arbeitgeber

- Es gibt natürlich auch den Fall, dass ein Ausbildungsverhältnis vorzeitig aufgelöst werden soll. Bei TK-Lex finden Sie mehr über die **vorzeitige Beendigung** von Ausbildungsverhältnissen: tk-lex.tk.de.
- Auszubildende haben mit dem Ende der Berufsausbildung einen Anspruch auf ein **Arbeitszeugnis**. Mehr dazu finden Sie unter tk-lex.tk.de.

Nach der Ausbildung - Azubi bleibt im Unternehmen

Vertragliche Regelungen

Wenn Sie Auszubildende nach der Ausbildung übernehmen möchten, sollten Sie das unbedingt vorher vertraglich regeln. Denn wenn Sie nichts vereinbaren, gilt: Wird der oder die Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis **ohne ausdrückliche Vereinbarung** weiterbeschäftigt, so kann dies zu einem Arbeitsverhältnis **auf unbestimmte Zeit** führen.

Wichtig ist außerdem: **Weitarbeitsklauseln** für die Zeit nach der Berufsausbildung sind nur zulässig, wenn sie **innerhalb der letzten sechs Monate** vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses vereinbart werden.

Wie können Sie Azubis nach der Ausbildung im Unternehmen weiterbeschäftigen?

Zulässig sind:

- unbefristete Arbeitsverträge
- befristete Verträge, zum Beispiel als erleichterte Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz oder Verträge mit sachlichem Befristungsgrund.

Ab- und Anmeldung erforderlich

Werden Auszubildende als Fachkräfte weiterbeschäftigt, melden Sie als Arbeitgeber

- das **Ende der Berufsausbildung** mit Abgabegrund "33", Personengruppe "102"
- den **Beginn der Beschäftigung** mit Abgabegrund "13", Personengruppe "101"

Da das Ende der Ausbildung und der Beginn der Weiterbeschäftigung nicht immer "passend" am Monatsende/Monatsanfang liegen, können Sie dabei so vorgehen:

Finden das tatsächliche Ende der Ausbildung und der Beginn der Beschäftigung **mitte im Monat** statt, können Sie den letzten Tag des Monats, in dem die Ausbildung endet, als Ende-Datum angeben. Den Beginn der Beschäftigung können Sie auf den Ersten des Folgemonats legen. Dazu ein Beispiel: Wenn die Ausbildung tatsächlich am 15. August endet und die Weiterbeschäftigung am 16. August beginnt, tragen Sie stattdessen den 31. August und den 1. September ein.

Tipps für Arbeitgeber

- Vertragsmuster für eine **unbefristete Beschäftigung**
- Umfangreiche Infos zu **befristeten Beschäftigungsverhältnissen**
- Vertragsmuster für einen **befristeten Arbeitsvertrag mit Sachgrund**
- Vertragsmuster für einen **befristeten Arbeitsvertrag ohne Sachgrund**
- **Checkliste** für befristete Arbeitsverhältnisse

Quelle: TK

5. SV-Meldungen bei Azubis: Welche Besonderheiten für Arbeitgeber wichtig sind

Bald geht es wieder los: Im Sommer starten viele junge Menschen in die betriebliche Ausbildung. Hier finden Sie, was Sie dann als Arbeitgeber in Sachen Meldungen beachten müssen.

Azubis anmelden und Meldungen während der Ausbildung

- **Ausbildungsbeginn:** Wenn Auszubildende ins Unternehmen eintreten, melden Sie sie - wie reguläre Beschäftigte auch - mit der **Versicherungsnummer** und dem **Abgabegrund 10** bei der zuständigen Krankenkasse an.
- **Während der Ausbildung:** Es gelten **alle sozialversicherungsrechtlichen Meldepflichten** wie z. B. Jahresmeldungen oder Unterbrechungsmeldungen. Für jede abgegebene Meldung müssen Arbeitgeber ihren Azubis außerdem eine Meldebescheinigung ausstellen.

Was ist, wenn die Azubis ihre Renten-/Sozialversicherungsnummer nicht wissen?

Wenn die neuen Mitarbeitenden ihre **Sozial-/Rentenversicherungsnummer** (noch) nicht kennen, haben Sie **zwei Möglichkeiten**. Für beide brauchen Sie bestimmte Angaben der betroffenen Azubis.

- **Abfrage bei der DRV:** Als Arbeitgeber können Sie die Nummer bei der Rentenversicherung abfragen. Nutzen Sie dafür Ihr Entgeltabrechnungsprogramm. Sie benötigen den Namen, die Adresse, das Geburtsdatum und den Geburtsort.
- **Anmeldung ohne Versicherungsnummer:** Alternativ können Sie die Anmeldung auch ohne Versicherungsnummer abgeben. Auch dafür benötigen Sie den Namen, die Adresse, das Geburtsdatum und den Geburtsort. Auf Grundlage dieser Angaben ermittelt die Krankenkasse die Versicherungsnummer und meldet sie auf maschinellem Weg zurück.

Wichtig: Für Azubis gibt es einen besonderen Personengruppenschlüssel

Auszubildende sollen bei der späteren Rentenberechnung nicht dafür bestraft werden, dass sie während ihrer Ausbildung ein geringes Arbeitsentgelt erhalten. Daher werden Berufsausbildungszeiten bei der Rentenberechnung höher bewertet.

Zu diesem Zweck tragen Sie in den Meldungen die **besondere Personengruppe 102 (Seefahrt 141)** ein. Dies gilt **bis zum tatsächlichen Ende** der Ausbildung, auch wenn die Auszubildenden eine Nachprüfung machen müssen.

In einigen Branchen sind Sofortmeldungen vor Ausbildungsbeginn erforderlich

Noch bevor die neuen Azubis im Unternehmen anfangen, müssen Arbeitgeber prüfen, ob eine Sofortmeldung fällig ist.

Wenn ja: Die Sofortmeldung für Azubis muss mit dem **Abgabegrund 20** an die Datenstelle der Rentenversicherung übermittelt werden.

Was sind Sofortmeldungen?

Die Sofortmeldung ist eine **zusätzliche Meldepflicht** in Wirtschaftsbereichen, in denen Schwarzarbeit verstärkt vorkommt. Das betrifft zum Beispiel das Bau-, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Transportwesen und weitere Branchen.

Tipp: Mehr zu Sofortmeldungen können Sie in unserem Artikel nachlesen: „Sofortmeldungen ab 2026“ unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2035960.

Arbeitshilfen: Mustervertrag, rechtliches Wissen, kompakte Infos

- Muster für einen **Berufsausbildungsvertrag** unter tk-lex.tk.de
- Den rechtlichen Hintergrund zur Ausbildung können Sie im **Berufsbildungsgesetz** nachlesen: tk-lex.tk.de.
- Mehr zum Meldeverfahren bietet unser **Beratungsblatt „Das Meldeverfahren“** unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033002.

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.

Die nächsten Themen:

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

- Termin: 27. bis 29. Juli 2026, div. Termine und Uhrzeiten
- Dauer: ca. 60 Minuten
- Inhalt: Jahressteuergesetz 2026, neue Urteile, aktuelle Themen

Entgeltfortzahlung

- Termin: 23. Juli 2026, 14 Uhr
- Dauer: 120 Minuten
- Inhalt: Aktuelles Wissen, Praxisbeispiele, Tipps

Anmeldung

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

Wir bieten laufend neue Webinare an

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

Quelle: TK

7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

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

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

Oktober 2026

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

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.
