

Mehrfachbeschäftigung in der Sozialversicherung

Zusammenrechnungspflichten und Sozialversicherungsfreiheit



Mandanten-Info

Mehrfachbeschäftigung in der Sozialversicherung

- 1 Einführung
- 2 Der arbeitsrechtliche Rahmen der Mehrfachbeschäftigung
- 3 Lohnsteuerliche Auswirkungen einer Mehrfachbeschäftigung
- 4 Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Mehrfachbeschäftigungen
 - 4.1 Hauptbeschäftigung und einer oder mehrere Minijobs
 - 4.1.1 Versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung und eine geringfügige Beschäftigung
 - 4.1.2 Versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung und mehrere Minijobs
 - 4.1.3 Versicherungsfreie Hauptbeschäftigung mit Minijob
 - 4.2 Ausübung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse nebeneinander
 - 4.3 Hauptbeschäftigung mit kurzfristiger Nebenbeschäftigung
 - 4.4 Mehrere Hauptbeschäftigungen
 - 4.4.1 Beitragsberechnung bei mehreren Beschäftigungen
 - 4.4.1.1 Laufendes Entgelt
 - 4.4.1.2 GKV-Monatsmeldung
 - 4.4.1.3 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt
 - 4.5 Exkurs Übergangsbereich
- 5 Krankenkassenzuständigkeit
- 6 Auskunfts- und Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers
- 7 Besonderheiten von Mehrfachbeschäftigungen
 - 7.1 Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber
 - 7.2 Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber
 - 7.3 Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern mit wirtschaftlichen und organisatorischen Verflechtungen
- 8 Mehrfachbeschäftigungen und Haftungsfragen

1 Einführung

Die Zahl der Arbeitnehmer¹ mit zwei oder mehr Jobs ist einer Studie zufolge auf 3,5 Millionen im Sommer 2021 gestiegen – zum Vergleich: 2017 waren es noch ca. 2 Millionen.

Mit 91 % des Anstiegs habe vor allem die Zahl der Arbeitnehmer stark zugenommen, die neben ihrem Hauptjob noch einer geringfügigen Beschäftigung nachgingen, um ihr Haushaltseinkommen aufzubessern, wie aus einer Studie des Kölner Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) hervorgeht. Doch auch die Zahl der sog. Hybridbeschäftigten, die neben ihrem Hauptjob noch einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen, ist auf gut 700.000 im Jahr 2021 gestiegen.

Beide Gruppen verfolgen allerdings völlig unterschiedliche Motive: Die Hybridbeschäftigten haben in der Regel im Hauptjob überdurchschnittlich hohe Einkommen, verfügen zudem über eine überdurchschnittliche Qualifikation und führen den Nebenerwerb nicht unbedingt aus, um ein höheres Einkommen zu erzielen. Hier geht es eher um den Spaß an der Aufgabenstellung oder aber um einen Ausgleich zur sonstigen Haupttätigkeit. Dagegen haben die meisten anderen Mehrfachbeschäftigten zwei oder mehr Jobs, um ihr geringes Einkommen im Hauptberuf aufzubessern. Häufig arbeiteten sie im Hauptjob nur Teilzeit. Im Ergebnis erzielen sie dann durch die Mehrfachbeschäftigung aber Haushaltseinkommen wie der Durchschnitt der Vollzeitbeschäftigten ohne Zweitjobs.

Man spricht von einer Mehrfachbeschäftigung, wenn ein Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern gleichzeitig beschäftigt ist. Wir setzen in dieser Broschüre den Schwerpunkt auf die abhängige Beschäftigung von Arbeitnehmern.

¹ In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

2 Der arbeitsrechtliche Rahmen der Mehrfachbeschäftigung

Mehrfachbeschäftigt ist, wer gleichzeitig bei verschiedenen Arbeitgebern beschäftigt ist. Die **häufigste Form der Mehrfachbeschäftigung** ist ein **Minijob neben einer regulären Beschäftigung**.

Grundsätzlich kann jeder Arbeitnehmer eine weitere Beschäftigung aufnehmen – der Arbeitgeber kann dies nur in bestimmten Fällen explizit untersagen. Für **Steuer und Sozialabgaben** müssen unter Umständen alle von einem Arbeitnehmer gleichzeitig ausgeübten Beschäftigungen gemeinsam betrachtet werden.

Grundsätzlich kann ein bei Ihnen beschäftigter Mitarbeiter eine Nebenbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen. Verboten dürfen Sie eine Mehrfachbeschäftigung, die **in Konkurrenz** zu Ihrem eigenen Unternehmen steht. Informiert Sie der Angestellte darüber nicht, ist eine fristlose Kündigung ausdrücklich erlaubt.

Der Nebenjob darf in Umfang und Art auch nicht so anstrengend sein, dass er **die Produktivität** des Arbeitnehmers im eigenen Betrieb beeinträchtigt. Hier sind auch die Vorgaben des **Arbeitszeitgesetzes** zu berücksichtigen: Die Höchstarbeitszeit einer Person beträgt **48 Stunden pro Woche**.

Weiterhin müssen die gesetzlichen **Ruhepausen** beachtet werden: Diese müssen zwischen zwei Arbeitstagen mindestens elf Stunden betragen. Das schließt aus, bis spät in der Nacht in einem Club oder einer Gaststätte zu arbeiten – und am nächsten Morgen ab acht Uhr wieder im Büro vor einem Computer zu sitzen.

Ein Nebenjob während des bezahlten Jahresurlaubs ist ebenfalls zweifelhaft. Dabei gelten jedoch Ausnahmen: Arbeitet der Bürobeschäftigte an freien Tagen körperlich und empfindet das als gelungenen Ausgleich, ist das erlaubt.

Grundsätzlich kann dem Arbeitnehmer die Aufnahme einer weiteren Tätigkeit nicht ganz allgemein untersagt werden, z. B. indem diese im Arbeitsvertrag von der grundsätzlichen Zustimmung des Arbeitgebers abhängig gemacht wird. Entsprechende Klauseln sind arbeitsrechtlich häufig unwirksam, da die Ausübung einer weiteren Tätigkeit Ausfluss der grundgesetzlich geschützten Berufsfreiheit (Art. 12 GG) und des Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 GG) ist.

In bestimmten Branchen kann allerdings durch tarifvertragliche/arbeitsvertragliche Verbote eine gleichgerichtete oder ähnlich geartete weitere Tätigkeit untersagt werden. Dies ist bei Berufsfahrern der Fall, weil deren gesetzlich geregelten Lenk- und Ruhezeiten das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers insoweit zurückdrängen.

Allerdings hat die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung durch den Arbeitnehmer rechtliche Grenzen. Diese finden sich i. d. R. in dem Arbeitsvertrag des ersten Arbeitsverhältnisses. Eine weitere Tätigkeit darf keine betrieblichen Belange aus dem ersten Arbeitsvertrag beein-

trächtigen. Damit wird eine direkte Konkurrenztaetigkeit ausgeschlossen, viel mehr aber noch eine persönliche Überanstrengung des Arbeitnehmers durch seine Mehrfachbeschäftigung.

3 Lohnsteuerliche Auswirkungen einer Mehrfachbeschäftigung

Wenn eine Beschäftigung aus Sicht der Sozialversicherung **als Minijob** abgerechnet werden kann, **kann die Lohnsteuer mit 2 % pauschaliert werden**. In allen **anderen Fällen** ist eine Zweitbeschäftigung mit **Steuerklasse 6** abzurechnen. Der Beschäftigte bestimmt, welche Beschäftigung mit Steuerklasse 6 abgerechnet werden soll, und muss dies dem Arbeitgeber mitteilen.

In der Praxis erfolgt hier häufig keine saubere Abstimmung, sodass ein Arbeitnehmer, der bisher mit seiner individuellen Steuerklasse 1 bis 5 abgerechnet wurde, plötzlich auf Steuerklasse 6 umgemeldet wird, weil er eine Nebenbeschäftigung aufgenommen hat. Meldet der Nebenarbeitgeber den Mitarbeiter „normal“ an – also als vermeintlicher Hauptarbeitgeber – wird dem bisherigen Hauptarbeitgeber die individuelle Steuerklasse entzogen und die 6 zurückgemeldet. Dies kann zu einem gewissen Lohnsteuer-Pingpong führen und ist daher immer individuell mit dem Mitarbeiter bzw. dem weiteren Arbeitgeber zu klären. Die Abrechnung mit Steuerklasse 6 führt final zur Einkommensteuerveranlagung des Mitarbeiters durch sein Finanzamt. Damit wird eine eventuell zu hohe Besteuerung durch die Steuerklasse 6 ausgeglichen.

4 Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Mehrfachbeschäftigungen

Unter der Begrifflichkeit der Mehrfachbeschäftigung fallen einem aus Sicht der Sozialversicherung je nach Art der Beschäftigung unterschiedliche Fallkonstellationen ein:

- Neben einer Hauptbeschäftigung wird eine oder werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt.
- Es werden verschiedene geringfügig entlohnte Beschäftigungen verrichtet.
- Neben einer Hauptbeschäftigung und/oder einer geringfügig entlohnten Beschäftigung wird eine kurzfristige Beschäftigung aufgenommen.
- Es werden mehrere Hauptbeschäftigungen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze ausgeübt.

Die am häufigsten auftretende Konstellation dürfte die geringfügige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung sein. Generell gilt: Ein Minijob neben einer regulären Beschäftigung (Hauptbeschäftigung) ist zulässig.

Wenn keine Hauptbeschäftigung ausgeübt wird, dann sind mehrere Minijobs zulässig, sofern die Entgelte aller Minijobs zusammen höchstens 450,00 Euro betragen.

Eine kurzfristige Beschäftigung neben einer regulären Beschäftigung ist ebenfalls erlaubt.

In allen anderen Konstellationen müssen die Beschäftigungen als normal sozialversicherungspflichtig abgerechnet werden. Das bedeutet beispielsweise: Wenn ein Arbeitnehmer eine Hauptbeschäftigung hat und daneben bereits einen Minijob, dann ist jeder weitere hinzukommende Minijob kein Minijob mehr, sondern eine versicherungspflichtige Beschäftigung.

Wenn ein Arbeitnehmer mehrere Minijobs ohne eine Hauptbeschäftigung ausübt und die Summe der Entgelte 450,00 Euro übersteigt, dann sind alle ausgeübten Beschäftigungen keine Minijobs mehr, sondern versicherungspflichtig. Daher ist es wichtig, genau zu hinterfragen, wie ein Mitarbeiter bis dato tätig war, wenn man einen Minijobber oder eine Aushilfe einstellt. Dies erfragt man am besten bereits im Vorfeld (z. B. über einen Personalfragebogen, den der Mitarbeiter unterschreibt).

4.1 Hauptbeschäftigung und einer oder mehrere Minijobs

4.1.1 Versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung und eine geringfügige Beschäftigung

Wird neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nur ein Minijob ausgeübt, sind diese beiden Beschäftigungen nicht zu addieren. Die Hauptbeschäftigung wird in Abhängigkeit von der Höhe des sozialversicherungspflichtigen Einkommens verbeitragt.

Die geringfügige Beschäftigung verbleibt bei einer Begrenzung auf 450 Euro brutto monatlich in der **gesetzlichen Krankenversicherung** mit 13 % durch den Arbeitgeber zu verbeitragen und ist für den Arbeitnehmer krankenversicherungsfrei.

In der **Rentenversicherung** besteht generell Versicherungspflicht. Der Arbeitgeber übernimmt aber den Hauptbestandteil von 15 % und der Arbeitnehmer nur den Restbetrag, also in 2022 3,6 %. Von der Rentenversicherungspflicht im Minijob können sich Arbeitnehmer allerdings auf Antrag befreien lassen. In der **Pflege- und Arbeitslosenversicherung** besteht grundsätzlich Beitragsfreiheit.

4.1.2 Versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung und mehrere Minijobs

Wenn neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung mehrere Minijobs ausgeübt werden, müssen die Beschäftigungsverhältnisse zusammengerechnet werden. Ausgenommen davon wird die zeitlich zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung. Die anderen Minijobs werden mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Dies hat zur Folge, dass für den zweiten oder mehrere weitere Minijobs Versicherungspflicht in der **Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung** eintritt. In der **Arbeitslosenversicherung** gibt es keine Zusammenrechnung. Daher bleibt dort die zweite und jede weitere geringfügige Beschäftigung, die neben der Hauptbeschäftigung ausgeübt wird, beitragsfrei.

Beispiel: Franziska Fröhlich übt in der ABG-Muster GmbH für ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 2.700 Euro brutto eine versicherungspflichtige Beschäftigung aus. Am 01.05. nimmt sie zusätzlich eine Nebenbeschäftigung als Barista auf. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt hier 340 Euro. Darüber hinaus unterstützt sie ab 01.07. im Rahmen einer weiteren Nebenbe-

schäftigung ein weiteres Café für ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 240 Euro.

Lösung: Die als Barista ausgeübte Nebenbeschäftigung darf in der Kranken- und Rentenversicherung nicht mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung addiert werden. Diese erste Nebenbeschäftigung bleibt in diesen Versicherungszweigen versicherungsfrei. Es sind aber die Pauschalbeiträge von 13 % zur Krankenversicherung und 15 % zur Rentenversicherung seitens des Arbeitgebers zu leisten. Die Beschäftigung im weiteren Café muss mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet werden. Dadurch entsteht für diese Beschäftigung Kranken- und Pflegeversicherungspflicht außerhalb der Pauschalierung, sodass direkt Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beiträge leisten müssen. In beiden Nebenbeschäftigungen besteht Rentenversicherungspflicht. Für die Tätigkeit als Barista kann sich Franziska Fröhlich davon befreien lassen. Die weitere Beschäftigung im zusätzlichen Café wird durch die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig – ohne Befreiungsoption. In der Arbeitslosenversicherung darf keine der Nebenbeschäftigungen mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet werden. Selbst eine Zusammenrechnung der beiden Nebenbeschäftigungen untereinander ist nicht zulässig. Somit gelten beide Beschäftigungen in diesem Zusammenhang weiterhin als geringfügig entlohnt und bleiben arbeitslosenversicherungsfrei.

Addition im Zusammenhang mit der Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung

Entgelte aus mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen sind auch zu addieren, um festzustellen, ob der Versicherte wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei ist. Übersteigt das Arbeitsentgelt aus den ausgeübten Beschäftigungen die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung (auch mit dem Arbeitsentgelt aus einem zweiten und weiteren Minijobs), kann der Arbeitnehmer aus der Versicherungspflicht ausscheiden. Dies jedoch nur dann, wenn er im laufenden Kalenderjahr die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten hat und das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt aus den zu addierenden Beschäftigungen auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Folgejahres überschreitet.

Beispiel: Liane Laber arbeitet seit Jahren bei der XYZ-Muster AG für ein monatliches Arbeitsentgelt von 5.200 Euro. Einmalzahlungen werden nicht gewährt. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze der letzten Jahre wurde bisher nicht überschritten. Zum 01.04.2022 nimmt Frau Laber eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 300 Euro zusätzlich auf. Ab dem 01.08.2022 tritt sie eine weitere für sich gesehen geringfügig entlohnte Beschäftigung an. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 400 Euro.

Lösung: Die zuerst aufgenommene geringfügige Beschäftigung verbleibt arbeitslosen- und pflegeversicherungsfrei und wird in der Krankenversicherung der

Pauschale von 13 % durch den Arbeitgeber unterworfen. Sie wird mit der Beschäftigung bei der XYZ-Muster AG nicht addiert. Somit wird das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung auch nicht für die Beurteilung der Frage, ob die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird, herangezogen werden. Der Arbeitgeber muss die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sowie zur Rentenversicherung entrichten. Der Arbeitnehmer trägt die verbleibenden Rentenversicherungsbeiträge von 3,6 % oder aber beantragt Befreiung von der Beitragszahlung. Bei der am 01.08.2022 aufgenommenen Beschäftigung handelt es sich um eine zweite geringfügig entlohnte Beschäftigung. Diese ist mit der Hauptbeschäftigung bei der XYZ-Muster AG zu addieren. Es besteht in beiden Beschäftigungen Kranken- und Pflegeversicherungspflicht. Insgesamt wird ein monatliches Arbeitsentgelt von 5.600 Euro (5.200 Euro + 400 Euro) erzielt, wodurch das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt (67.200 Euro) die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2022 (64.350 Euro) überschreitet. Ein Ausscheiden aus der Versicherungspflicht kommt bei unveränderten Verhältnissen frühestens zum 31.12.2022 in Betracht, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt - bei zu diesem Zeitpunkt vorausschauender Betrachtungsweise - die für 2023 geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze ebenfalls übersteigt.

4.1.3 Versicherungsfreie Hauptbeschäftigung mit Minijob

Ist ein Arbeitnehmer in seiner Hauptbeschäftigung wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltsgrenze in der Krankenversicherung bereits versicherungsfrei, bleibt auch eine dazu zusätzlich aufgenommene geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung in der **Kranken- und Rentenversicherung** versicherungsfrei, weil eine Zusammenrechnung mit der versicherungsfreien Hauptbeschäftigung nicht zulässig ist. Allerdings muss der Arbeitgeber bei einer gesetzlichen Krankenversicherung den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung von 13 % und von 15 % für die Rentenversicherung für den Minijob entrichten sowie den Arbeitnehmerbeitrag von 3,6 % abführen, wenn keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht vorliegt.

In der **Arbeitslosenversicherung** dürfen sämtliche Minijobs nicht mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet werden. Hier bleiben alle ausgeübten Nebenbeschäftigungen versicherungsfrei. Selbst eine Zusammenrechnung der für sich betrachtet geringfügig entlohnten Beschäftigungen untereinander ist nicht möglich, wenn diese neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt werden.

4.2 Ausübung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse nebeneinander

Werden ausschließlich mehrere Minijobs parallel nebeneinander ausgeübt, sind die Arbeitsentgelte der einzelnen Beschäftigungen zu addieren. Ergibt die Zusammenrechnung einen Betrag, der die 450 Euro monatlich übersteigt, unterliegen alle Beschäftigungsverhältnisse für sich betrachtet trotz geringfügiger Entlohnung der Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Beispiel: Lisa Lustig arbeitet bei der Sauber-Muster GmbH für ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 Euro. Gleichzeitig arbeitet sie bei der Reinlich-Muster AG für ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 Euro.

Lösung: Beide Beschäftigungen sind zwar für sich betrachtet geringfügig entlohnt. Jedoch ergibt die Zusammenrechnung ein Arbeitsentgelt von monatlich 500 Euro. Da der Grenzwert von 450 Euro überschritten wird, sind beide Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig.

Überschreitet das monatliche Entgelt aus allen Beschäftigungen 450 Euro nicht, besteht in allen geringfügig entlohnten Beschäftigungen Versicherungsfreiheit zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Der jeweilige Arbeitgeber zahlt den Pauschalbeitrag in Höhe von 13 % zur Krankenversicherung, sofern es sich um einen gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer handelt. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht – mit der Option, sich davon befreien zu lassen. Die Befreiungsmöglichkeit besteht nur einheitlich für alle geringfügigen Beschäftigungen. Im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung zahlt der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag von 15 % und der Arbeitnehmer hat den Restbeitrag von derzeit 3,6 % zu übernehmen, wenn keine Befreiung vorliegt.

4.3 Hauptbeschäftigung mit kurzfristiger Nebenbeschäftigung

Kurzfristige Beschäftigungen, die nicht berufsmäßig ausgeübt werden, bleiben unabhängig vom Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des Verdienstes **versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung**. Das gilt auch, wenn die kurzfristige Beschäftigung zusätzlich zu einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird, weil eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen nicht zulässig ist. In diesen Fällen sind vom Arbeitgeber auch keine Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung zu zahlen.

4.4 Mehrere Hauptbeschäftigungen

Werden nebeneinander mehrere Hauptbeschäftigungen – also mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigungen – ausgeübt, so besteht in allen Beschäftigungen Versicherungspflicht. Für die Versicherungspflichtgrenze in der Krankenversicherung werden alle Entgelte zusammengerechnet. Die Beiträge werden insgesamt nur bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) erhoben. Liegen die Entgelte zusammen über der BBG, ist eine Verteilung im Verhältnis der Entgelte zueinander vorzunehmen.

4.4.1 Beitragsberechnung bei mehreren Beschäftigungen

4.4.1.1 Laufendes Entgelt

Steht ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer gleichzeitig in mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, ist zu überprüfen, ob das Arbeitsentgelt aus allen Beschäftigungen die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt:

- Bei Arbeitsentgelten, die insgesamt unter der BBG liegen, werden die Beiträge von jedem Arbeitgeber wie bei allen anderen Beschäftigten vom jeweiligen Arbeitsentgelt ermittelt.

- Übersteigen die Arbeitsentgelte zusammen die maßgebliche BBG, so vermindern sich zum Zwecke der Beitragsberechnung die Arbeitsentgelte nach dem Verhältnis ihrer Höhe zueinander so, dass die beitragspflichtigen Arbeitsentgelte zusammen höchstens die BBG erreichen.

Dabei ist die Ermittlung des beitragspflichtigen Entgelts folgendermaßen vorzunehmen:

$$\text{BBG} \times (\text{gekürztes}) \text{ Arbeitsentgelt aus der einzelnen Beschäftigung}$$

$$(\text{gekürztes}) \text{ Entgelt aus sämtlichen versicherungspflichtigen Beschäftigungen}$$

Die beitragspflichtigen Einnahmen aus der einzelnen Beschäftigung sind **im Vorfeld** der Verhältnisberechnung auf die jeweils maßgebende BBG zu reduzieren.

Beispiel: Gerhard Groß ist bei zwei Unternehmen in Stuttgart als Finanzbuchhalter tätig. Bei der Freund-Muster GmbH erhält er ein Einkommen von 4.500 Euro brutto monatlich, bei der Feind-Muster AG ein Einkommen von 2.000 brutto Euro monatlich. Damit ergibt sich folgendes Bild:

Das Jahresarbeitsentgelt der Freund-Muster GmbH beläuft sich auf 54.000 Euro brutto (4.500 Euro x 12). Das der Feind-Muster AG beläuft sich auf 24.000 Euro brutto (2.000 Euro x 12). Damit beträgt das Einkommen in 2022 in Summe 78.000 Euro und liegt somit oberhalb der allgemeinen Jahresarbeitsentgeltgrenze von 64.350 Euro. Für Personen, die bereits vor dem 31.12.2002 privat krankenversichert waren, gilt eine geringere Grenze (Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze 2022: 58.050 Euro).

Beschäftigung Freund-Muster GmbH:

Renten- und arbeitslosenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$\frac{7.050 \text{ Euro} \times 4.500 \text{ Euro}}{6.500 \text{ Euro}} = 4.880,77 \text{ Euro}$$

Kranken- und pflegeversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$\frac{4.837,50 \text{ Euro} \times 4.500 \text{ Euro}}{6.500,00 \text{ Euro}} = 3.349,04 \text{ Euro}$$

Beschäftigung Feind-Muster AG:

Renten- und arbeitslosenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$7.050 \text{ Euro} \times 2.000 \text{ Euro} = 2.169,23 \text{ Euro}$$

6.500,00 Euro

Kranken- und pflegeversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$\frac{4.837,50 \text{ Euro} \times 2.000 \text{ Euro}}{6.500,00 \text{ Euro}} = 1.488,46 \text{ Euro}$$

Probe:	Renten- und arbeitslosenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	Kranken- und pflegeversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt
Beschäftigung Freund-Muster GmbH	4.880,77 Euro	3.349,04 Euro
Beschäftigung Feind-Muster AG	2.169,23 Euro	1.488,46 Euro
insgesamt	7.050,00 Euro	4.837,50 Euro

Beispiel: Frank Frei ist als Monteur für die Service-Muster GmbH mit einem Einkommen von 7.300 Euro brutto monatlich tätig. Bei der Metall-Muster AG verdient er im Rahmen einer zweiten Beschäftigung weitere 1.300 Euro brutto pro Monat. Sein Gesamteinkommen liegt damit bei 8.600 Euro und auf Basis von 12 Monate bei 103.200 Euro und somit oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenzen von 2022.

Die Berechnung bei der Service-Muster GmbH sieht wie folgt aus:

Renten- und arbeitslosenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$\frac{7.050 \text{ Euro} \times 7.050 \text{ Euro}}{8.350 \text{ Euro}} = 5.952,40 \text{ Euro}$$

Kranken- und pflegeversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$\frac{4.837,50 \text{ Euro} \times 4.837,50 \text{ Euro}}{6.137,50 \text{ Euro}} = 3.812,86 \text{ Euro}$$

Die Berechnung bei der Metall-Muster AG setzt sich wie folgt zusammen:

Renten- und arbeitslosenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$\frac{7.050 \text{ Euro} \times 1.300 \text{ Euro}}{8.350 \text{ Euro}} = 1.097,60 \text{ Euro}$$

Kranken- und pflegeversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$\frac{4.837,50 \text{ Euro} \times 1.300 \text{ Euro}}{6.137,50 \text{ Euro}} = 1.024,64 \text{ Euro}$$

Probe:	Renten- und arbeitslosenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	Kranken- und pflegeversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt
Beschäftigung Service-Muster GmbH	5.952,40 Euro	3.812,86 Euro
Beschäftigung Metall-Muster AG	1.097,60 Euro	1.024,64 Euro
insgesamt	7.050,00 Euro	4.837,50 Euro

Mit dem Ziel, eine einheitliche Praxis hinsichtlich der Verhältnissberechnung sicherzustellen, haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung „Gemeinsame Grundsätze zur Beitragsberechnung nach § 22 Abs. 2 SGB IV bei Arbeitnehmern mit mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen“ herausgegeben.

Hinzukommen einer Beschäftigung im laufenden Monat

Wird unterjährig eine weitere Beschäftigung im Laufe eines Monats aufgenommen, ist der Monat der Arbeitsaufnahme für die Ermittlung der anteiligen Jahres-BBG als voller Kalendermonat anzusetzen. Das Arbeitsentgelt aus der bei Hinzutritt bereits bestehenden Beschäftigung ist aus Vereinfachungsgründen in vollem Umfang zu berücksichtigen (max. bis zur BBG).

Ende der Versicherungsfreiheit

Entfällt eine der Mehrfachbeschäftigungen im laufenden Jahr und fällt das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt unter die Versicherungspflichtgrenze, besteht ab diesem Tag Krankenversicherungspflicht.

4.4.1.2 GKV-Monatsmeldung

Arbeitgeber haben den Krankenkassen das monatliche beitragspflichtige Entgelt zu melden, wenn ihr bei ihnen beschäftigter Arbeitnehmer noch über mindestens eine weitere beitragspflichtige Einnahme verfügt. Für versicherungspflichtige Mehrfachbeschäftigte sind zusätzlich zu den üblichen Meldungen auch GKV-Monatsmeldungen (Meldegrund „58“) abzugeben, anhand derer die Krankenkasse dann das Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze beurteilt.

Seit dem 01.01.2015 fordern die Krankenkassen die GKV-Monatsmeldungen rückwirkend von den Arbeitgebern an, d. h. erst nach dem Jahreswechsel, einer Unterbrechung oder dem Ende einer Beschäftigung. Monatliche Meldungen über Entgelte aus Mehrfachbeschäftigungen über der Beitragsbemessungsgrenze in einem Zweig der Sozialversicherung sind also nur auf Aufforderung durch die Kasse erforderlich.

Nach Aufforderung der Einzugsstelle haben Arbeitgeber mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen, für den von der Einzugsstelle angeforderten Zeitraum GKV-Monatsmeldungen zu erstatten. Die Höhe des laufenden beitragspflichtigen Arbeitsentgeltes muss getrennt zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gemeldet werden. Die Meldung erfolgt aus dem Entgeltabrechnungsprogramm.

In der GKV-Monatsmeldung sind

- die Versicherungsnummer,
- Familien- und Vorname bei einer Namensänderung,
- die Beschäftigungszeit,
- die Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebs,
- Personen- und Beitragsgruppenschlüssel,
- das Kennzeichen für den Rechtskreis,
- die SV-Tage des zu meldenden Abrechnungsmonats,
- Midijob-Kennzeichen,
- das monatliche laufende Arbeitsentgelt, von dem Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung bzw. der Beitragszuschuss zur Krankenversicherung berechnet wurden,
- das im Abrechnungsmonat einmalig gezahlte Arbeitsentgelt bis zur Höhe der anteiligen Jahres-BBG der Rentenversicherung

anzugeben. Dabei sind die jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen der verschiedenen Versicherungszweige zu beachten.

Die Krankenkasse prüft grundsätzlich einmal jährlich (und zwar, wenn alle Entgeltmeldungen vorliegen), ob die Arbeitgeber des Mehrfachbeschäftigten zu Unrecht Beiträge gezahlt haben. Das kann geschehen, wenn ein Arbeitgeber nicht weiß, dass das Entgelt des Arbeitnehmers insgesamt bereits über der Beitragsbemessungsgrenze liegt, eventuell auch nur in einem Zweig der Sozialversicherung. Ist dies der Fall, fordert die Kasse rückwirkend die GKV-Monatsmeldungen von den beteiligten Arbeitgebern an. Auf dieser Grundlage ermittelt sie für jeden Abrechnungszeitraum die beitragspflichtigen Entgelte und meldet sie den Arbeitgebern zurück. Die Einzugsstellen reagieren innerhalb von in der Regel 2 Monaten nach Vorliegen aller erforderlichen Meldungen und übermitteln ihre Prüfergebnisse per Krankenkassenmeldung mit Datenbaustein Meldesachverhalt Beitragsbemessungsgrenze (DBBG) an die Arbeitgeber zurück. So können die Arbeitgeber gegebenenfalls Korrekturen vornehmen.

4.4.1.3 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Einmalzahlungen sind bei der Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, sofern das bis zum Ablauf des Monats der Zuordnung bislang beitragspflichtige Arbeitsentgelt im laufenden Kalenderjahr die anteilige Jahres-BBG nicht erreicht. Für die Feststellung sind nicht nur die Arbeitsentgelte von dem Arbeitgeber, der die Einmalzahlung gewährt, heranzuziehen. Die zeitgleich aus weiteren versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen resultierenden Arbeitsentgelte im laufenden Kalenderjahr sind ebenfalls zu berücksichtigen. Der danach ermittelte beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung ist im Monat der Zuordnung der Einmalzahlung (Regelfall: Monat der Zahlung) für die Beitragsberechnung, -tragung und -zahlung allein dem Versicherungsverhältnis zuzurechnen, aus dem die Einmalzahlung gewährt wird. Die Einmalzahlung verändert das Verhältnis der (laufenden) Arbeitsentgelte zueinander nicht. Die Einmalzahlung findet im Verfahren der Aufteilung der beitragspflichtigen Einnahmen nach § 22 Abs. 2 SGB IV keine Berücksichtigung.

Praxistipp

Der Informationsaustausch bezüglich der beitragspflichtigen Einmalzahlungen und Gesamtentgelte erfolgt ebenfalls im Qualifizierten Meldedialog zwischen den Arbeitgebern und der Einzugsstelle. Um eine korrekte Beitragsberechnung zu gewährleisten, ist in der GKV-Monatsmeldung die getrennte Angabe von laufendem und einmalig gezahltem Arbeitsentgelt vorgesehen.

4.5 Exkurs Übergangsbereich

Bei Beschäftigungen im Rahmen des Übergangsbereichs zwischen 450,01 Euro und 1.300 Euro brutto können die Verbeitragung mithilfe des Faktors F vorgenommen werden. Für die Beurteilung der Frage, ob das regelmäßige Entgelt innerhalb des Übergangsbereiches liegt, werden mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen zusammengerechnet. Nur wenn das Gesamtentgelt innerhalb der Entgeltgrenzen liegt, kann der Faktor F angewandt werden.

Beispiel 1: Ralf Rührig verdient in seinem ersten Minijob ein Einkommen von 400 Euro brutto. Nach Aufnahme einer zweiten geringfügigen Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von 200 Euro brutto müssen die beiden Arbeitsverhältnisse zusammengerechnet werden. Somit übersteigt Ralf Rührig die 450-Euro-Grenze für Minijobs und muss die Entgelte in Summe verbeitragen. Es finden aber die Regelungen des Übergangsbereichs Anwendung.

Beispiel 2: Markus Munter verdient in seinem ersten Beschäftigungsverhältnis 600 Euro brutto monatlich und nimmt dazu eine weitere Tätigkeit mit einem Einkommen von 300 Euro brutto auf. Die zweite Tätigkeit kann als Minijob eingestuft werden, da die erste Tätigkeit voll der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Da sie allerdings unter 1.300 Euro brutto im Einkommen verbleibt, sind für diese einzelne Tätigkeit die Kriterien des Übergangsbereichs anwendbar.

Werden mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen ausgeübt, die in Summe jedoch innerhalb der Gleitzone verbleiben, werden die beitragspflichtigen Einnahmen wie folgt ermittelt:

$$\frac{(F \times 450 + (1.300/(1.300-450)) - (450/(1.300-450)) \times F) \times (\text{Gesamtarbeitsentgelt}-450)}{\text{Gesamtarbeitsentgelt}}$$

Der Faktor F für **2022** beläuft sich auf 0,7509 (bei einem durchschnittlichen Zusatzbeitrag ab 01.01.2022 von 1,3 %. Der durchschnittliche Zusatzbeitrag wird bis 01.11. und der Faktor F bis zum 31.12. eines Jahres vom Gesetzgeber für das Folgejahr festgelegt).

5 Krankenkassenzuständigkeit

Die Krankenkassenzuständigkeit im Fall der Krankenversicherungspflicht bei mehreren Beschäftigungen hängt von der Wahl des Arbeitnehmers ab. Für alle Beschäftigungen ist immer die gleiche vom Arbeitnehmer gewählte Krankenkasse zuständig. Diese Zuständigkeit bleibt auch dann bestehen, wenn eine oder mehrere Beschäftigungen aufgegeben werden oder neben einer bereits bestehenden Beschäftigung eine weitere Beschäftigung aufgenommen wird.

Die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung begründet kein neues Krankenkassenwahlrecht. Ausgenommen davon ist lediglich der Minijob. Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer sind an die Minijob-Zentrale zu melden und die entsprechenden Beiträge an die Bundesknappschaft abzuführen.

Hinweis

Ab 2022 sind auch bei geringfügig Beschäftigten die tatsächlichen Krankenkassen der Mitarbeiter zu melden, da sich hier durch die elektronische Arbeitsunfähigkeit und weitere Ansätze weitreichendere Rückmeldeverfahren ergeben.

6 Auskunfts- und Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers

Die korrekte Abrechnung einer Mehrfachbeschäftigung ist nur möglich, wenn den beteiligten Arbeitgebern die jeweiligen Entgelte aus den anderen Beschäftigungsverhältnissen bzw. deren Vorhandensein bekannt ist. Dies führt zu Diskussionen betreffend datenschutzrechtlicher Vertraulichkeit. Das BSG hat daher eine Entscheidung hinsichtlich des Datenschutzes getroffen. Danach kann ein Arbeitgeber bei einem Mehrfachbeschäftigten nicht mit Hinweis auf datenschutzrechtliche Gründe die Vornahme der Beitragsberechnung verweigern. Gemäß § 280 Abs. 1 SGB IV sind Arbeitnehmer kraft Gesetzes verpflichtet, gegenüber allen Arbeitgebern die erforderlichen Angaben zu machen, damit diese das Beitrags- und Meldeverfahren durchführen können.

7 Besonderheiten von Mehrfachbeschäftigungen

7.1 Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

Grundsätzlich werden mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber versicherungsrechtlich als eine Einheit betrachtet. Dies soll z. B. verhindern, dass neben einer Hauptbeschäftigung beim selben Arbeitgeber eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen werden kann.

Geprüft werden muss hier die jeweilige Arbeitgeberidentität. Die Art der jeweils ausgeübten Beschäftigung ist dabei nicht von Bedeutung. Es müssen also nicht gleiche oder ähnliche Tätigkeiten ausgeübt werden.

Im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ist Arbeitgeber der andere Partner des Arbeitsverhältnisses. Für die Bestimmung des Arbeitgebers ist wesentlich, wer die wirtschaftliche und organisatorische Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers hat. Das ist in der Regel derjenige, der Vertragspartei ist.

Praxistipp

Hat ein Arbeitgeber mehrere Betriebe, ist unabhängig davon, in welchen Betrieben oder Betriebsteilen die jeweilige Beschäftigung ausgeübt wird, von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Dabei ist unerheblich, ob es sich um organisatorisch selbstständige (z. B. Zweigniederlassungen) oder um unselbstständige Betriebe (z. B. Betriebsstätte) oder Betriebsteile handelt. Entscheidend ist allein, dass es sich nach den vorgenannten Merkmalen rechtlich um ein und denselben Arbeitgeber, d. h. um ein und dieselbe natürliche oder juristische Person oder Personengesellschaft handelt.

7.2 Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber

In der Praxis kommt es vor, dass eine natürliche Person für denselben Vertragspartner (Arbeitgeber/Auftraggeber) als abhängig Beschäftigter und daneben selbstständig tätig ist. Werden eine abhängige Beschäftigung und eine selbstständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber unabhängig voneinander ausgeübt, liegt eine sog. gemischte Tätigkeit vor, bei der die abhängige Beschäftigung und die selbstständige Tätigkeit nebeneinander stehen und rechtlich getrennt zu beurteilen sind. Allerdings gelten aufgrund der weisungsgebundenen Eingliederung im Rahmen einer Beschäftigung und der erforderlichen weisungsfreien Ausgestaltung einer selbstständigen Tätigkeit strenge Maßstäbe für das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit. Von daher wird in aller Regel von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen sein, in dessen Rahmen der Beschäftigte seine Arbeitsleistung regelmäßig

- am selben Betriebsort,
- für denselben Betriebszweck,
- unter Einsatz der Betriebsmittel des Arbeitgebers

erbringt. Dementsprechend liegt i. d. R. keine selbstständige Tätigkeit, sondern ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vor, wenn

- der vermeintlich selbstständige Teil der Tätigkeit nur aufgrund der abhängigen Beschäftigung ausgeübt wird,
- in diese zeitlich, örtlich, organisatorisch und inhaltlich eingebunden und
- im Verhältnis zur Beschäftigung nebensächlich ist

und daher insgesamt wie ein Teil der abhängigen Beschäftigung erscheint.

Praxistipp

Für die Abgrenzung von einer Arbeitnehmertätigkeit und einer Selbstständigkeit beim gleichen Arbeitgeber/Auftraggeber kommt es in erster Linie auf die tatsächlichen Verhältnisse an. Die zivilrechtliche Vertragsgestaltung hat – insbesondere bei einem Auseinanderfallen von tatsächlicher und vertraglicher Vereinbarung – keine ausschlaggebende Bedeutung.

7.3 Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern mit wirtschaftlichen und organisatorischen Verflechtungen

Werden zeitgleich Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt, ist grundsätzlich eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen. Das gilt selbst dann, wenn – bei formalrechtlich unterschiedlichen Arbeitgebern – diese organisatorisch und wirtschaftlich eng verflochten sind und die Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers in allen Beschäftigungen ein und derselben Person oder einer einheitlichen Leitung obliegt. Insofern ist die Arbeitgebereneigenschaft rechtlich und nicht wirtschaftlich zu beurteilen.

8 Mehrfachbeschäftigungen und Haftungsfragen

Arbeitgeber sollten ihre Arbeitnehmer bei Arbeitsaufnahme stets danach fragen, ob eine Mehrfachbeschäftigung besteht und sich nach Möglichkeit, um für spätere Prüfungen gewappnet zu sein, auch eine schriftliche Bestätigung vom Arbeitnehmer einholen.

Zwar laufen bei der Krankenversicherung regelmäßig Meldungen über Mehrfachbeschäftigungen zusammen, sodass der einzelne Arbeitgeber von dort die notwendigen Informationen erhält, um die Beitragsabführung korrekt vorzunehmen. Auch verpflichtet § 280 SGB IV den Arbeitnehmer zu entsprechenden Meldungen. Aber auf der anderen Seite steht die umfassende Haftung des Arbeitgebers für die korrekte Abführung von Beiträgen sowie Steuern und die Auszahlung des Arbeitsentgelts. Denn auch wenn ein Arbeitnehmer unzureichende Angaben macht, haftet dieser nicht per se für möglicherweise unzureichend entrichtete Beiträge. Beim Arbeitgeber ist das normalerweise anders: Er ist der gesetzliche Beitragsschuldner.

Mit seiner ausdrücklichen Frage nach weiteren Beschäftigungen kann sich der Arbeitgeber von einer Haftung für Beiträge für zurückliegende Zeiträume befreien, wenn der Arbeitnehmer falsche Angaben macht und etwa seinen 2. Minijob verschweigt. Der Arbeitgeber darf hier auf die Angaben des Arbeitnehmers vertrauen.