



PERSONAL AKTUELL [www.auren.de](http://www.auren.de)

## MEHRFACHBESCHÄFTIGUNG IN DER SOZIALVERSICHERUNG

- Der arbeitsrechtliche Rahmen der Mehrfachbeschäftigung
- Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Mehrfachbeschäftigten
- Krankenkassenzuständigkeit
- Auskunfts- und Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers

- Besonderheiten von Mehrfachbeschäftigungen
- Mehrfachbeschäftigungen und Steuerrecht
- Mehrfachbeschäftigungen und spezielle Fragen
- Mehrfachbeschäftigungen und Haftungsfragen

Es lässt sich nicht verleugnen: Die Anzahl der Mehrfachbeschäftigten in Deutschland steigt an. Mehr als zwei Millionen Menschen in Deutschland haben mehrere Jobs und verbringen daher auch rund 45 Stunden pro Woche bei der Arbeit.

### DER ARBEITSRECHTLICHE RAHMEN DER MEHRFACHBESCHÄFTIGUNG

Man spricht von einer Mehrfachbeschäftigung, wenn ein Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern abhängig beschäftigt ist. 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 Grundgesetz 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 beispielsweise bei Berufsfahrern der Fall, weil deren gesetzlich geregelten Lenk- und Ruhezei-

ten das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers insoweit zurückdrängen.

Allerdings hat die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung durch den Arbeitnehmer rechtliche Grenzen. Diese finden sich in der Regel in dem Arbeitsvertrag des ersten Arbeitsverhältnisses. Eine weitere Tätigkeit darf keine betrieblichen Belange aus dem ersten Arbeitsvertrag beeinträchtigen. Damit wird eine direkte Konkurrenzfähigkeit ausgeschlossen, viel mehr aber noch eine persönliche Überanstrengung des Arbeitnehmers durch seine Mehrfachbeschäftigung.

Zudem setzt das Arbeitszeitgesetz der Aufnahme einer weiteren Beschäftigung zeitliche Beschränkungen. Für den Arbeitgeber sind die einzelnen Sachverhalte rechtlich nicht einfach zu beurteilen, weil häufig auslegungsfähige Begriffe wie die genannten „betrieblichen Belange“ zur Anwendung kommen und eine umfangreiche Betrachtung von Einzelfällen bei beteiligten Arbeitsgerichten besteht.

Wir wollen daher hier die arbeitsrechtlichen Grenzen und Optionen nicht über Gebühr ausdehnen, sondern uns der Sozialversicherung und damit der Komplexität dieses Themas für die Personalabteilungen von Unternehmen widmen.

## DIE SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE BEURTEILUNG VON MEHRFACHBESCHÄFTIGTEN

Unter der Begrifflichkeit der Mehrfachbeschäftigung fallen einem je nach Art der Beschäftigung unterschiedliche Fallkonstellationen ein.

Aus dem Blickwinkel der Sozialversicherung sind dabei unterschiedliche Ansätze möglich.

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

Die am häufigsten auftretende Konstellation dürfte die geringfügige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung sein.

### ■ Hauptbeschäftigung und ein oder mehrere Minijobs

#### 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 sv-pflichtigen Einkommens verbeitragt.

Die Geringfügige Beschäftigung verbleibt in der Krankenversicherung mit 13 % durch den Arbeitgeber zu verbeitragen und für den Arbeitnehmer frei.

In der Rentenversicherung besteht generell Versicherungspflicht. Der Arbeitgeber zahlt aber den Hauptbestandteil von 15 % und der Arbeitnehmer nur den Restbetrag. Von der Rentenversicherungspflicht im Minijob können sich Arbeitnehmer allerdings auf Antrag befreien lassen.

In der Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht Beitragsfreiheit.

**Praxisbeispiel:** Gerlinde Geber arbeitet als Assistentin bei der EWIG GmbH. Sie verdient in dieser Beschäftigung 2.000 EUR. Zudem arbeitet sie bei der MINI AG mit einem Einkommen von 400 EUR monatlich.

Bei der Tätigkeit für die MINI AG handelt es sich um eine geringfügige Beschäftigung, für die die

pauschalen Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu erbringen sind und Frau Geber die Aufstockung zur Rentenversicherung selbst zahlt, da sie keinen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt hat.

Für die Beschäftigung bei der EWIG GmbH wird das sozialversicherungspflichtige Entgelt von 2.000 EUR komplett allein verbeitragt.

#### Versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung und mehrere Minijobs

Wenn neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung mehrere Minijobs ausgeübt werden, müssen die Beschäftigungsverhältnisse zusammen gerechnet werden. Ausgenommen davon wird die zeitlich zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung. Die anderen Minijobs werden mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengegerechnet. 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.

**Praxisbeispiel:** Franziska Fröhlich übt in der ABG GmbH für ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 2.200 EUR eine versicherungspflichtige Beschäftigung aus. Am 1.5. nimmt sie zusätzlich eine Nebenbeschäftigung als Barista auf. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt hier 340 EUR. Darüber hinaus unterstützt sie ab 1.7. im Rahmen einer weiteren Nebenbeschäftigung ein weiteres Cafe für ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 240 EUR.

**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 Cafe muss mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet werden. Dadurch entsteht für diese Beschäftigung Kranken- und Pflegeversicherungspflicht außerhalb der Pauschallierung, so dass direkt Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beiträge leisten müssen. In beiden Nebenbeschäftigungen besteht Rentenversicherungspflicht. Für die Tätigkeit als Barista kann sich Frau Fröhlich davon befreien lassen. Die weitere Beschäftigung im zusätzlichen Kaffee wird durch die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig – ohne Befreiungsoption.

In der Arbeitslosenversicherung darf keine der Nebenbeschäftigungen mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammenge-rechnet 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

**Praxisbeispiel:** Liane Laber arbeitet seit Jahren bei der XYZ AG für ein monatliches Arbeitsentgelt von 4.500 EUR. Einmalzahlungen werden nicht gewährt. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Pflege und Arbeitslosenversicherung. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze der letzten Jahre wurde bisher nicht überschritten.

Zum 1. April 2017 nimmt Frau Laber eine geringfügig entlohten Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 300 EUR zusätzlich auf. Ab dem 01.08.2017 tritt sie eine weitere für sich gesehen geringfügig entlohten Beschäftigung an, das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 400 EUR.

**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 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 Rentenversicherung oder aber beantragt Befreiung von der Beitragszahlung.

Bei der am 1.8.2017 aufgenommenen Beschäftigung handelt es sich um eine zweite geringfügig entlohte Beschäftigung. Diese ist mit der Hauptbeschäftigung bei der XYZ AG zu addieren. Es besteht in beiden Beschäftigungen Kranken- und Pflegeversicherungspflicht. Insgesamt wird ein monatliches Arbeitsentgelt von 4.900 EUR (4.500 EUR + 400 EUR) erzielt, wodurch das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt (58.800 EUR) die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2017 (57.600 EUR) übersteigt.

Ein Ausscheiden aus der Versicherungspflicht kommt bei unveränderten Verhältnissen frhestens zum 31.12.2017 in Betracht, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt – bei zu diesem Zeitpunkt vorausschauender Betrachtungsweise – die für 2018 geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze ebenfalls übersteigt.

#### 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 entlohte Nebenbeschäftigung in der Kranken- und Rentenversicherung versicherungsfrei, weil eine Zusammenrechnung mit der versicherungsfreien Hauptbeschäftigung nicht zulässig ist. Allerdings muss der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung von 13 % und von 15 % für die Rentenversicherung für den Minijob entrichten sowie den Arbeitnehmerbeitrag von 3,7 % abführen, wenn kein Verzicht auf die RV-Freiheit vorliegt.

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

#### Der Ausübung mehrere geringfügig entlohter Beschäftigungsverhältnisse nebeneinander

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

**Praxisbeispiel:** Lisa Lustig arbeitet bei der Sauber GmbH für ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 EUR. Gleichzeitig arbeitet sie bei der Reinlich AG für ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR.

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

Überschreitet das monatliche Entgelt aus allen Beschäftigungen 450 EUR nicht, besteht in allen geringfügig entlohten 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 generell 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 nur den Restbeitrag von derzeit 3,7 % zu übernehmen, wenn keine Befreiung vorliegt.

### ■ 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.

### ■ Mehrere Hauptbeschäftigungen

Werden nebeneinander mehrere Hauptbeschäftigungen – also mehr als geringfügig entlohte Beschäftigungen – ausgeübt, so besteht in allen Beschäftigungen Versicherungspflicht. Für die Versicherungspflichtgrenze in der Krankenversicherung werden alle Entgelte zusammenge-rechnet. 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.

## Beitragsberechnung bei mehreren Beschäftigungen

### Laufendes Entgelt

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

BBG x (gekürztes) Arbeitsentgelt aus der einzelnen Beschäftigung  
(gekürzte) Entgelt aus sämtlichen versicherungspflichtigen Beschäftigungen

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

Wie eine Verteilung der Beiträge bei Überschreiten der BBG vorzunehmen ist, zeigt das nachstehende Beispiel auf Basis der Bemessungsgrenzen der alten Bundesländer:

**Praxisbeispiel:** Gerhard Groß ist bei zwei Unternehmen als Finanzbuchhalter tätig. Bei der FREUND GmbH erhält er ein Einkommen von 4.500 EUR monatlich, bei der FEIND AG ein Einkommen von 2.000 EUR monatlich. Damit ergibt sich folgendes Bild:

Das Jahresarbeitsentgelt der Freund GmbH beläuft sich auf 54.000 EUR ( $4.500 \text{ EUR} \times 12$ ), das der Feind AG beläuft sich auf 24.000 EUR ( $2.000 \text{ EUR} \times 12$ ). Damit beträgt das Einkommen in 2017 in Summe 78.000 EUR und liegt damit oberhalb der allgemeinen Jahresarbeitsentgeltgrenze von 57.600 EUR.

Für Personen, die bereits vor dem 31.12.2002 privat krankenversichert waren, gilt eine geringere Grenze (Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze 2017: 52.200 EUR).

Beschäftigung Freund GmbH:

Renten- und arbeitslosenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$\begin{array}{r} 6.350 \text{ EUR} \times 4.500 \text{ EUR} \\ \hline \quad \quad \quad = 4.396,15 \text{ EUR} \\ 6.500 \text{ EUR} \end{array}$$

Kranken- und pflegeversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$\begin{array}{r} 4.350 \text{ EUR} \times 4.350 \text{ EUR} \\ \hline \quad \quad \quad = 2.979,92 \text{ EUR} \\ 6.350 \text{ EUR} \end{array}$$

Beschäftigung Feind AG:

Renten- und arbeitslosenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$\begin{array}{r} 6.350 \text{ EUR} \times 2.000 \text{ EUR} \\ \hline \quad \quad \quad = 1.953,85 \text{ EUR} \\ 6.500 \text{ EUR} \end{array}$$

Kranken- und pflegeversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$\begin{array}{r} 4.350 \text{ EUR} \times 2.000 \text{ EUR} \\ \hline \quad \quad \quad = 1.370,08 \text{ EUR} \\ 6.350 \text{ EUR} \end{array}$$

Probe:	Renten- und arbeitslosenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	Kranken- und pflegeversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt
Beschäftigung Freund GmbH	4.396,15 EUR	2.979,92 EUR
Beschäftigung Feind AG	1.953,85 EUR	1.370,08 EUR
Insgesamt	6.350,00 EUR	4.350,00 EUR

**Praxisbeispiel:** Frank Frei ist als Monteur für die Service GmbH mit einem Einkommen von 5.000 EUR monatlich tätig. Bei der Metall AG verdient er im Rahmen einer zweiten Beschäftigung weitere 1.200 EUR. Sein Gesamteinkommen liegt damit bei 6.200 EUR und auf Basis von 12 Monate bei 74.400 EUR und somit oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenzen von 2017.

Die Berechnung bei der Service GmbH sieht wie folgt aus:

Renten- und arbeitslosenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$\begin{array}{r} 6.350 \text{ EUR} \times 5.000 \text{ EUR} \\ \hline \quad \quad \quad = 5.120,97 \text{ EUR} \\ 6.200 \text{ EUR} \end{array}$$

Kranken- und pflegeversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$\begin{array}{r} 4.350 \text{ EUR} \times 4.350 \text{ EUR} \\ \hline \quad \quad \quad = 3.409,46 \text{ EUR} \\ 5.550 \text{ EUR} \end{array}$$

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

Renten- und arbeitslosenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$\begin{array}{r} 6.350 \text{ EUR} \times 1.200 \text{ EUR} \\ \hline \quad \quad \quad = 1.229,03 \text{ EUR} \\ 6.200 \text{ EUR} \end{array}$$

Kranken- und pflegeversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:

$$\begin{array}{r} 4.350 \text{ EUR} \times 1.200 \text{ EUR} \\ \hline \quad \quad \quad = 940,54 \text{ EUR} \\ 5.550 \text{ EUR} \end{array}$$

Probe:	Renten- und arbeitslosenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	Kranken- und pflegeversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt
Beschäftigung Service GmbH	5.120,97 EUR	3.409,46 EUR
Beschäftigung Metall AG	1.229,03 EUR	940,54 EUR
Insgesamt	6.350,00 EUR	4.350,00 EUR

Mit dem Ziel, eine bundesweit einheitliche Praxis hinsichtlich der Verhältnisberechnung 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 damit das regelmäßige

Jahresarbeitsentgelt unter die Versicherungspflichtgrenze, besteht ab diesem Tag Krankenversicherungspflicht.

#### 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.

Mit der ersten Entgeltabrechnung nach Aufnahme der Beschäftigung war für Meldezeiträume ab dem 01.01.2012 eine GKV-Monatsmeldung abzugeben. Die Einzugsstellen, d.h. die Krankenversicherungen, leiten auf Basis der bei ihnen eingehenden Entgeltmeldungen die Ermittlung der Gesamtentgelte ein und teilen den jeweiligen Arbeitnehmern bei Übersteigen der Beitragsbemessungsgrenzen die Gesamtentgelte mit. Damit sind die Arbeitgeber in der Lage zu überprüfen, ob rückblickend betrachtet Beiträge zu Unrecht entrichtet wurden.

Dies war unter Punkt 7 der Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesregierung für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitrags einzugs vom 23./24.11.2011 festgelegt worden.

Mit Abschaffung des Sozialausgleichs 2015 wurden auch die Meldetatbestände zum Sozialausgleich, der Gleitzonenregelung und der Mehrfachbeschäftigung abgeschafft.

Die Einzugsstellen erhalten nun von den Arbeitgebern auf elektronischem Wege, also per Krankenkassenmeldung, die jeweiligen Zahlen übermittelt und können weitere Angaben anfordern. Die Arbeitgeber übermitteln daraufhin die sogenannten GKV-Monatsmeldungen für den angeforderten Zeitraum zurück. Diese werden zusätzlich zu den üblichen Meldungen mit dem Meldegrund „58“ abgegeben.

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.

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. Leider aber oftmals eben sehr spät und damit für den Arbeitnehmer nur sehr schwer nachvollziehbar. Es empfiehlt sich daher, die Angaben für die Mehrfachbeschäftigungen immer möglichst vollumfänglich zu pflegen, um hohe Nachverbeirtragungen zum Folgejahr zu vermeiden.

#### Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Einmalzahlungen sind bei der Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts ebenfalls 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.

#### Weitere SV-Einflüsse

Die auf Seite 4 aufgezeigten Grundsätze zur Aufteilung der beitragspflichtigen Einnahmen gelten auch für die Berechnung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) sowie der Insolvenzgeldumlage.

In der gesetzlichen Unfallversicherung ist bei Mehrfachbeschäftigung das Arbeitsentgelt in jedem Unternehmen bis zum jeweils maßgebenden Höchstjahresarbeitsverdienst nachzuweisen.

#### ■ Exkurs Gleitzone

Beschäftigungen im Rahmen der Gleitzone zwischen 450 EUR und 850 EUR, können die Verbeirtragung mit Hilfe des Faktors F vornehmen. Für die Beurteilung der Frage, ob das regelmäßige Entgelt innerhalb der Gleitzone liegt, werden mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen zusammengerechnet. Nur wenn das Gesamtentgelt innerhalb der Entgeltgrenzen liegt, kann der Gleitzonenfaktor angewandt werden.

**Praxisbeispiel I:** Ralf Röhrl verdient in seinem ersten Minijob ein Einkommen von 400 EUR. Nach Aufnahme einer zweiten geringfügigen Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von 200 EUR müssen die beiden Arbeitsverhältnisse zusammen gerechnet werden. So mit übersteigt Ralf Röhrl die 450 EUR Grenze für Minijobs und muss die Entgelte in Summe verbeitragen. Es finden aber die Regelungen der Gleitzone Anwendung.

**Praxisbeispiel II:** Markus Munter verdient in seinem ersten Beschäftigungsverhältnis 600 EUR brutto monatlich und nimmt dazu eine weitere Tätigkeit mit einem Einkommen von 300 EUR auf. Die zweite Tätigkeit kann als Minijob eingestuft werden, da die erste Tätigkeit voll der SV-Pflicht unterliegt. Da sie allerdings unter 850 EUR im Einkommen verbleibt, sind für diese einzelne Tätigkeit die Gleitzonenkriterien anwendbar.

**Praxisbeispiel III:** Fritz Flink ist in drei verschiedenen Arbeitsverhältnissen tätig. In seiner ersten Beschäftigung erhält er ein Einkommen von 600 EUR, welches voll SV-pflichtig verbeitragt wird. In seiner zweiten Beschäftigung hat er ein monatliches Entgelt von 300 EUR. Weiterhin hat er einen weiteren Minijob mit einem Verdienst von 350 EUR aufgenommen.

Die erste geringfügige Beschäftigung neben einem sv-pflichtigen Hauptarbeitsverhältnis wird als Minijob mit den Besonderheiten der pauschalen KV und RV akzeptiert. Der zweite Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung zusammen gerechnet. Da die Entgelte von 600 EUR zuzüglich 350 EUR die Gleitzonengrenzen übersteigen, findet für die Kranken-, Pflege und Rentenversicherung die Gleitzone keine Anwendung, wohl aber für die Arbeitslosenversicherung, da für diese keine Zusammenrechnung erfolgen darf.

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

$$\frac{(\text{F} \times 450 + (850/(850-450)) - (450/(850-450)) \times \text{F}) \times \text{Gesamtarbeitsentgelt}}{\text{Gesamtarbeitsentgelt}}$$

Umgesetzt am Beispiel von Ralf Röhrl, bedeutet dies folgendes: Ralf Röhrl verdient in seinem ersten Minijob ein Einkommen von 400 EUR. Nach Aufnahme einer zweiten geringfügigen Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von 200 EUR müssen die beiden Arbeitsverhältnisse zusammen gerechnet werden. So mit übersteigt Ralf Röhrl die 450 EUR Grenze für Minijobs und muss die Entgelte in Summe verbeitragen. Es finden aber die Regelungen der Gleitzone Anwendung.

## 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 wie allgemein bekannt an die Minijobzentrale zu melden und die entsprechenden Beiträge an die Bundesknappschaft abzuführen.

## AUSKUNTS- UND MITWIRKUNGSPFLICHTEN DES ARBEITNEHMER 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 immer wieder zu Diskussionen betreffend datenschutzrechtlicher Vertraulichkeit. Das Bundessozialgericht 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.

## BESONDERHEITEN VON MEHRFACHBESCHÄFTIGUNGEN

### ■ 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 Arbeitge-

bers 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. Von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis ist auch auszugehen, wenn neben der Berufung in ein Beamtenverhältnis auch ein privatrechtlicher Vertrag geschlossen ist (z. B. Professoren, die gleichzeitig Chefärzte an Universitätskliniken sind).

### ■ Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber

In der Praxis kommt es selten 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 sogenannte gemischte Tätigkeit vor, bei der die abhängige Beschäftigung und die selbstständige Tätigkeit nebeneinander stehen und grundsätzlich rechtlich getrennt zu beurteilen sind. Allerdings gelten aufgrund der weisungsgebundenen Eingliederung im Rahmen einer Beschäftigung und der erforderlichen weisungsfreien Ausgestaltung einer selbstständigen Tätigkeit für denselben Vertragspartner strenge Maßstäbe für das tatsächliche 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 neben-sächlich 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.

### ■ 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 Arbeitgebereigenchaft rechtlich und nicht wirtschaftlich zu beurteilen.

### MEHRFACHBESCHÄFTIGUNGEN UND STEUERRECHT

Grundsätzlich ermittelt jeder Arbeitgeber bei der Mehrfachbeschäftigung die auf sein Arbeitsverhältnis entfallende Lohnsteuer getrennt. Eine Zusammenrechnung von Entgelten ist nicht vorgesehen. Eine Ausnahme gilt, wenn bestimmte Abrechnungsverbünde im Auftrag mehrerer Arbeitgeber die Abführung der Lohnsteuer vornehmen. Das kann zum Beispiel eine studien- tische Arbeitsvermittlung oder ein Konzernverbund sein.

Bei mehreren Hauptbeschäftigungen muss der Arbeitnehmer bereits bei Arbeitsantritt über die steuerlichen Stammdaten die weitere Beschäftigung angeben, da jede weitere Hauptbeschäftigung nach der ersten mit der Lohnsteuerklasse VI abzurechnen ist.

### MEHRFACHBESCHÄFTIGUNGEN UND SPEZIELLE FRAGEN

Arbeitnehmer erwerben bei Mehrfachbeschäftigung gegen jeden Arbeitgeber anteilig einen

Urlaubsanspruch. Auch der Anspruch auf Mutterschaftsgeld muss gegebenenfalls anteilig von den jeweiligen Arbeitgebern gezahlt werden.

### 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 Arbeitgeber einholen.

Zwar laufen bei der Krankenversicherung regelmäßig Meldungen über Mehrfachbeschäftigungen zusammen, so dass der einzelne Arbeitgeber von dort die notwendigen Informationen zu der weiteren Beschäftigung seines Arbeitnehmers erhält, um die Beitragsabführung korrekt vorzunehmen. Auch verpflichtet § 280 Sozialgesetzbuch IV den Arbeitnehmer zu entsprechenden Meldungen über Mehrfachbeschäftigungen.

Wer als Arbeitnehmer dieser Meldepflicht nicht nachkommt, kann eine Ordnungswidrigkeit verwirken. Aber auf der anderen Seite steht auch die umfassende Haftung des Arbeitgebers für die korrekte Abführung von Beiträgen sowie Steuern und die Auszahlung des Arbeitsentgelts. Insoweit muss er Vorsorge treffen, wirklich alle zutreffenden Angaben zur Mehrfachbeschäftigung zu erhalten. Denn auch wenn ein Arbeitnehmer unzureichende Angaben zu seiner Mehrfachbeschäftigung macht, haftet dieser nicht per se für möglicherweise unzureichend entrichtete Beiträge in der Vergangenheit. Beim Arbeitgeber ist das normalerweise anders: Er ist der gesetzliche Beitragsschuldner.

Mit seiner ausdrücklichen Frage nach weiteren Beschäftigungen bei der Einstellung 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.