

Wolfdieter Küttner

Personalbuch

Arbeitsrecht · Lohnsteuerrecht
Sozialversicherungsrecht



Mehrfachbeschäftigung

A. Arbeitsrecht

Röllert

1. **Begriff.** Mehrfachbeschäftigung liegt vor, wenn ein ArbN ein oder mehrere zusätzliche Arbeitsverhältnisse bei anderen ArbGeb eingeht (s auch *Nebentätigkeit*). Sie ist insbesondere gegeben, wenn ein **in Teilzeit** oder ein **geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer** ein weiteres Arbeitsverhältnis aufnimmt und somit eine Doppelbeschäftigung vorliegt.

2. **Zulässigkeit.** Eine Doppel- oder Mehrfachbeschäftigung ist **grundsätzlich zulässig** (BAG 19.6.59 – 1 AZR 565/57, NJW 59, 2036). Der ArbN schuldet dem ArbGeb nicht seine gesamte Arbeitskraft, sondern ist lediglich verpflichtet, für eine bestimmte Zeit dem ArbGeb leistungsmäßig zur Verfügung zu stehen. Das zweite Arbeitsverhältnis ist jedoch nichtig, wenn unter Berücksichtigung der geschuldeten Arbeitszeit im ersten Arbeitsverhältnis die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit (§§ 3, 14 ArbZG) erheblich überschritten wird. Geringfügige Überschreitungen führen lediglich unter Einhaltung des Vertrages mit der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit zu einem Beschäftigungsverbot auf Seiten des ArbGeb und zu einem Leistungsverweigerungsrecht auf Seiten des ArbN (BAG 19.6.59, NJW 59, 2036).

Dem geringfügig beschäftigten ArbN kann die Aufnahme einer weiteren geringfügigen Beschäftigung, die durch Zusammenrechnung zur SozVPflicht führt, durch eine vertragliche Vereinbarung nicht untersagt werden. Die Ausübung nur einer einzigen geringfügigen Beschäftigung kann auch nicht zur Geschäftsgrundlage eines Arbeitsvertrages gemacht werden (BAG 6.9.90, DB 91, 496; 18.11.88, DB 89, 848; LAG Köln 28.1.94, ArbU 95, 158). Anders ist die Rechtslage dann zu beurteilen, wenn die zweite Beschäftigung zeitlich oder aus Gründen verbotener **Konkurrenztätigkeit** mit der ersten Beschäftigung kollidiert.

3. **Folgen der Mehrfachbeschäftigung.** Für die nebeneinander bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten die gesetzlichen Bestimmungen. In jedem Arbeitsverhältnis besteht ua ein Anspruch auf bezahlten Urlaub (BAG 19.6.59 – 1 AZR 565/57, NJW 59, 2036) und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (BAG 17.1.79 – 5 AZR 498/77, NJW 80, 470). Für jedes der Arbeitsverhältnisse gilt das KSchG (EHR/ Oetker § 1 KSchG Rn 24).

Die Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen kann nach § 8 SGB IV zur **Sozialversicherungspflicht** führen. Für den ArbN, der eine geringfügige Beschäftigung ausübt, besteht deshalb nach Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses die Pflicht, dieses dem ArbGeb **unverzüglich anzuzeigen**. Diese Meldepflicht besteht unabhängig von einer ausdrücklichen vertraglichen Regelung. Ein Verstoß gegen die Anzeigepflicht hat für den ArbGeb zunächst keine Konsequenzen, auch wenn durch die Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses die SozVPflicht begründet wird. Nach § 8 Abs 2 Satz 3 SGB IV tritt in den Fällen der Zusammenrechnung nach Satz 2 die Versicherungspflicht nicht bereits kraft Gesetzes ein, sondern erst mit dem Tag der Bekanntgabe einer entsprechenden **Feststellung** durch die Einzugsstelle oder einen Träger der RV. Diese Feststellung ist für die Entstehung der Versicherungspflicht und damit auch der Beitragspflicht konstitutiv. Der verzögerte Eintritt der Versicherungspflicht ist nach § 8 Abs 2 Satz 4 SGB IV ausgeschlossen, wenn der ArbGeb es vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

303 Mehrfachbeschäftigung

B. Lohnsteuerrecht

Seidel

- 8 Eine Mehrfachbeschäftigung liegt vor, wenn ein ArbN aus mehreren gleichzeitigen Dienstverhältnissen Arbeitslohn bezieht. Mehrere Dienstverhältnisse liegen steuerrechtlich auch vor, wenn ein ArbN sowohl aus einem **aktiven** als auch aus einem **früheren Dienstverhältnis** (§ 19 Abs 1 Nr 2 EStG) Arbeitslohn erhält. Handelt es sich um mehrere ArbGeb, hat der ArbN jedem seiner ArbGeb bei Eintritt in das Dienstverhältnis zum Zweck des Abrufs der ELStAM mitzuteilen, ob es sich um das erste oder ein weiteres Dienstverhältnis handelt sowie ob und ggf in welcher Höhe ein festgestellter Frei- bzw Hinzurechnungsbetrag abgerufen werden soll (§§ 39e Abs 4 Nr 2 und 3, 39a Abs 1 Nr 7 EStG; → *Lohnkonto* Rn 4). Für jedes weitere Dienstverhältnis sind eigene ELStAM zu bilden (§ 39e Abs 3 Satz 2 EStG); es gilt jeweils die Steuerklasse VI (§ 38b Abs 1 Satz 2 Nr 6 EStG). Würden für den ArbN keine ELStAM gebildet, hat er die vom WohnsitzFA auszustellende Bescheinigung für den LStAbzug vorzulegen (§ 39e Abs 8; → *Lohnsteuerabzugsmerkmale* Rn 27 und → *Lohnsteuerklassen* Rn 11).
- 9 Welchem ArbGeb der ArbN mitteilt, dass es das erste bzw das zweite oder weitere Arbeitsverhältnis ist, ist Sache des ArbN. Er kann die für ihn **günstigste Lösung wählen** (*HAW/Mehrere Dienstverhältnisse* Rz 7). Der ArbGeb hat den Altersentlastungsbetrag (§ 24a EStG; → *Altersentlastungsbetrag* Rn 6 ff) und den Versorgungsfreibetrag sowie den Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag (§ 19 Abs 2 EStG) bei der LStEinbehaltung und LStAbführung auch zu berücksichtigen, wenn ihm mitgeteilt wurde, dass es sich um ein zweites oder weiteres Dienstverhältnis handelt. Für Stpfl, die nebeneinander Arbeitslohn von mehreren ArbGeb bezogen haben, ist vAw eine EStVeranlagung durchzuführen (§ 46 Abs 2 Nr 2 EStG; → *Antragsveranlagung* Rn 7). Ist der ArbGeb dieselbe Person, so sind die Bezüge – auch bei mehreren Dienstverhältnissen – **zusammenzurechnen** und einheitlich der LSt zu unterwerfen. Zur Unterscheidung, ob mehrere Dienstverhältnisse oder nur Nebenpflichten aus der Haupttätigkeit bzw eine Hilfstätigkeit vorliegen → *Arbeitnehmer (Begriff)* Rn 42, 43.
- 10 Durch die Hartz-Reform besteht seit 1.4.03 wieder die Möglichkeit, eine pauschal besteuerte geringfügige Beschäftigung (§ 40a Abs 2 und 2a EStG; → *Geringfügige Beschäftigung* Rn 21, 22) beim selben ArbGeb neben einem dem normalen LStAbzug unterworfenen Arbeitsverhältnis auszuüben. Das Verbot der Aufteilung gilt nurmehr bei Ausübung einer kurzfristigen Beschäftigung (§ 40a Abs 1 EStG; → *Aushilfskräfte* Rn 24–26) oder bei land- und forstwirtschaftlichen Aushilfskräften (§ 40a Abs 3 EStG; → *Aushilfskräfte* Rn 27–29; hierzu § 40a Abs 4 EStG). Über die Frage, ob eine eigenständige geringfügige Beschäftigung vorliegt, hat die Minijobzentrale der Knappschaft Bahn See zu entscheiden. Diese Entscheidung bindet die FA. Ferner gilt das Aufteilungsverbot nicht, wenn es sich einerseits um Ruhestandsbezüge und andererseits um Aktivbezüge handelt. Die Aktivbezüge können bei Vorliegen der Voraussetzungen pauschal besteuert werden (BFH 27.7.90, BStBl II 90, 931).
- 11 Eine Pauschalierung kommt auch bei mehreren ArbGeb in Betracht, wenn in dem jeweiligen Dienstverhältnis die Voraussetzungen hierfür vorliegen (LStR 40a.1 Abs 1 Absätze 2 und 3; iE → *Teilzeitbeschäftigung* Rn 115 ff, → *Aushilfskräfte* Rn 23 ff, → *Geringfügige Beschäftigung* Rn 22 und 24). Zur bis 2019 geltenden Günstigerregelung des § 10 Abs 3 EStG (iDF vor 2005) iVm § 10 Abs 4a EStG (s Personalbuch 2019).

C. Sozialversicherungsrecht

Schlegel

1. Versicherungspflicht. Die Versicherungspflicht eines ArbN, der in mehreren Beschäftigungsverhältnissen steht (sog Mehrfachbeschäftigter), ist zunächst für jedes der mehreren Beschäftigungsverhältnisse je für sich gesondert zu prüfen (BSG 13.9.79 – 12 RK 26/77, BSGE 49, 38, 49). Liegt in einem der Beschäftigungsverhältnisse Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit vor, ist zu prüfen, ob sich hieran etwas durch die Zusammenrechnungsvorschrift des § 8 Abs 2 SGB IV ändert (→ *Geringfügiger Beschäftigung* Rn 79 ff).

Die **Versicherungsfreiheit** eines Beschäftigungsverhältnisses in der RV berührt die Versicherungspflicht eines anderen Beschäftigungsverhältnisses grds nicht. Übt zB ein Beamter neben einer versicherungsfreien Beamtentätigkeit eine entgeltliche Beschäftigung aus, so erstreckt sich die Versicherungsfreiheit als Beamter nicht auf diese Beschäftigung (§ 5 Abs 1 SGB VI: Versicherungsfrei sind ... Beamte etc „in dieser Beschäftigung“). Entsprechendes gilt für die Beitragspflicht zur BA. Anders dagegen in der KV; dort bestünde die Gefahr, dass man sich durch eine „relativ geringfügige“, aber doch bereits versicherungspflichtige Nebenbeschäftigung einen billigen KVSchutz schafft und man sich deshalb zB als Beamter, Soldat etc nicht zusätzlich zur beamtenrechtlichen Versorgung privat absichern müsste. Die nach § 6 Abs 1 SGB V in der KV versicherungsfreien Personen (ArbN über JAE-Grenze, Beamte, Geistliche, Soldaten etc) bleiben deshalb auch dann versicherungsfrei, wenn sie in einer anderen Beschäftigung an sich nach § 5 Abs 1 Nr 1, 5–12 SGB V versicherungspflichtig wären (§ 6 Abs 3 SGB V). Eine getrennte Beurteilung ist auch dann vorzunehmen, wenn neben einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zugleich eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird.

Die **Befreiung von der Versicherungspflicht** in der gesetzlichen RV ist auf die ihrer Erteilung zugrundeliegende „jeweilige“ Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit beschränkt. Eine früher erteilte Befreiung entfällt bei einem Wechsel der Beschäftigung hinsichtlich des neuen Beschäftigungsverhältnisses auch dann keine Wirkungen, wenn hierbei dieselbe oder eine vergleichbare berufliche Tätigkeit verrichtet wird (BSG 3.10.12 – B 12 R 3/11 R, NJW 2013, 1624).

2. Beitragstragung bei Mehrfachbeschäftigung. Steht der ArbN gleichzeitig in mehreren versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen, haften die ArbGeb nur für den Gesamt-SozVBeitrag, der auf das bei ihnen erzielte Arbeitsentgelt entfällt.

Liegt die Summe der Arbeitsentgelte aus mehreren Beschäftigungsverhältnissen über den jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen der KV bzw RV, sind aus sämtlichen Beschäftigungsverhältnissen Beiträge insgesamt nur einmal aus einem durch die Beitragsbemessungsgrenze limitierten Betrag zu zahlen. Dh für den ArbN ist nur einmal der Höchstbeitrag zu zahlen.

Die Frage, wie der Höchstbeitrag auf ArbN und die beiden bzw auf mehrere ArbGeb aufzuteilen ist, wird durch § 22 Abs 2 Satz 1 SGB IV geregelt „Treffen beitragspflichtige Einnahmen aus mehreren Versicherungsverhältnissen zusammen und übersteigen sie die für das jeweilige Versicherungsverhältnis maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze, so vermindern sie sich zum Zwecke der Beitragsberechnung nach dem Verhältnis ihrer Höhe so zueinander, dass sie zusammen höchstens die Beitragsbemessungsgrenze erreichen.“ Dies würde bedeuten, dass auch Arbeitsentgelte über der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in die Verhältnisrechnung eingehen und ausgehend hiervon eine Berechnung des Verhältnisses dieser Arbeitsentgelte stattfände. Wäre zB das Arbeitsentgelt aus der ersten Beschäftigung doppelt so hoch wie aus der zweiten Beschäftigung, zahlt der ArbGeb des höheren Arbeitsentgelts zwei Drittel, der andere ArbGeb ein Drittel der insgesamt zu zahlenden ArbGebAnteile des Gesamtbeitrages, und zwar auch dann, wenn beide Arbeitsentgelte für sich genommen jeweils über der Beitragsbemessungsgrenze liegen. – So die Rechtslage bis 31.12.2011.

Seit 1.1.2012 wurde dem § 22 Abs 2 SGB IV ein Satz 2 angefügt: „Die beitragspflichtigen Einnahmen aus dem jeweiligen Versicherungsverhältnis sind vor der Verhältnisrechnung nach Satz 1 auf die maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze zu reduzieren. Für die knapp-schaffliche RV und die allgemeine RV sind die Berechnungen nach Satz 1 getrennt durchzuführen.“

Dies bedeutet, dass für die Berechnung der Anteile am Höchstbeitrag Arbeitsentgelt über der Beitragsbemessungsgrenze unberücksichtigt bleiben (zur Gesetzesbegründung BT-

303 Mehrfachbeschäftigung

Drs 17/6764 S 17 f zu Art 1 Nr 4). Liegen zB die Arbeitsentgelte in zwei Beschäftigungsverhältnissen jeweils über der Beitragsbemessungsgrenze, zahlen beide ArbGeb jeweils die Hälfte des ArbGebAnteils auf den Höchstbeitrag, und dies selbst dann, wenn das Arbeitsentgelt aus der ersten Beschäftigung das Arbeitsentgelt aus der zweiten Beschäftigung um ein Mehrfaches übersteigt. Die andere Hälfte des Höchstbeitrages trägt der ArbN. In der KV ist zu beachten, dass kein reine paritätische Beitragstragung stattfindet; für die Verhältnisrechnung nach § 22 Abs 2 SGB IV spielen diese Besonderheiten des nur vom ArbN zu tragenden 0,9-prozentigen ArbNAnteils keine Rolle.

- 19 Liegen die Arbeitsentgelte jeweils unterhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen der KV- und RV findet eine Aufteilung der ArbGebAnteile nach dem Verhältnis der jeweiligen Arbeitsentgelte zueinander statt.

Beispiel: Arbeitsentgelt aus der ersten Beschäftigung 2000 €, aus der zweiten Beschäftigung 1000 €; ArbGeb 1 trägt zwei Drittel, ArbGeb 2 ein Drittel des auf den nach 3000 € berechneten ArbGebAnteils am Beitrag.

- 20 Liegt das Arbeitsentgelt aus der ersten Beschäftigung über, das Arbeitsentgelt aus der zweiten Beschäftigung unterhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze, wird zunächst das Arbeitsentgelt aus der ersten Beschäftigung zur Ermittlung der Anteile auf die Beitragsbemessungsgrenze begrenzt. Erst anschließend wird das Verhältnis dieses – nunmehr der Beitragsbemessungsgrenze entsprechenden – Beitrages zum Arbeitsentgelt aus der zweiten Beschäftigung ermittelt.

- 21 **3. Zuständige Krankenkasse.** Ein Kompetenzkonflikt zwischen mehreren Krankenkassen, den § 178 SGB V aF regelte, kann seit Einführung des Wahlrechts der Versicherten nach §§ 173 ff SGB V nicht mehr auftreten.

- 22 **4. Beitragszuschuss** für Mehrfachbeschäftigte. Gem § 257 Abs 1 SGB V erhalten privat oder freiwillig in der gesetzlichen KV versicherte Beschäftigte, die nur wegen Überschreitens der JAE-Grenze versicherungsfrei sind, von ihrem ArbGeb einen Beitragszuschuss (→ *Arbeitsgeberzuschuss* Rn 11 ff). Bestehen innerhalb desselben Zeitraumes mehrere Beschäftigungsverhältnisse, sind die beteiligten ArbGeb anteilig nach dem Verhältnis der Höhe der jeweiligen Arbeitsentgelte zur Zahlung des Beitragszuschusses verpflichtet (§ 257 Abs 1 Satz 2 SGB V; BR-Drs 200/88 S 227, BT-Drs 11/2237 S 227).

- 23 **5. Berechnung von Lohnersatzleistungen. a) Krankengeld.** Gem § 47 Abs 1 SGB V beträgt das Krankengeld 70 vH des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt. Steht der ArbN in mehreren Beschäftigungsverhältnissen und ist er hinsichtlich dieser mehreren Beschäftigungsverhältnisse arbeitsunfähig krank, so sind bei der Berechnung des Krankengeldes grds die Arbeitsentgelte aus allen versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen zugrunde zu legen.

- 24 **b) Verletztengeld.** Sind im Unfallzeitpunkt mehrere Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt worden, ist das in der UV zu zahlende Verletztengeld grds aus allen in denjenigen Beschäftigungsverhältnissen erzielten Entgelten zu berechnen, hinsichtlich derer der Verletzte arbeitsunfähig krank ist (§ 47 SGB VII). Dem Gesetz kann nicht entnommen werden, dass sich das Verletztengeld nur nach dem Arbeitsentgelt derjenigen Beschäftigung bemessen soll, bei der sich der Arbeitsunfall ereignet hat (BSG 19.8.75 – 8 RU 228/74, BSGE 40, 134, 136). Dies gilt auch, wenn neben einer oder mehreren Beschäftigungen noch eine oder mehrere selbstständige Tätigkeiten ausgeübt werden (BSG 21.3.74 – 8 RU 81/73, SozR 2200 § 560 Nr 1). Der Berechnung des Verletztengeldes ist aber das Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung dann nicht zugrunde zu legen, wenn und solange es aus dieser Beschäftigung trotz der auch insoweit bestehenden AU weitergezahlt wird oder deshalb kein Verdienstausfall eintritt, weil der Lohn/das Gehalt fortgezahlt wird (BSG 4.12.91 – 2 RU 76/90, SozR 3–2200 § 560 Nr 1).

- 25 **c) Arbeitslosengeld.** Zur Möglichkeit nach zwei Teilzeitschäftigungen bei demselben ArbGeb Anspruch auf **Teil-Arbeitslosengeld** zu erwerben vgl BSG 6.2.03 – B 7 AL 12/01 R, SozR 4–4300 § 150 Nr 1.

- 26 **6. Negativabgrenzung: Einheitliches Beschäftigungsverhältnis.** Ein Mehrfachbeschäftigungsverhältnis liegt sozialversicherungsrechtlich dann nicht vor, wenn ein ArbN

bei demselben ArbGeb gleichzeitig mehrere Beschäftigungen ausübt. Ist letzteres der Fall, so liegt sozialversicherungsrechtlich ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung ein **einheitliches Beschäftigungsverhältnis** vor. Andernfalls wäre der Möglichkeit, durch Aufspaltung einer einheitlichen Vertragsbeziehung in eine Haupt- und eine geringfügige Nebenbeschäftigung Teile der Arbeitsleistung für den ArbN beitragsfrei und für den ArbGeb beitragsgünstiger zu stellen, Tür und Tor geöffnet (zur Abgrenzung von einer sog gemischten Tätigkeit, etwa bei Notariatsangestellten, die bei ihrem ArbGeb auch als Auflassungsbevollmächtigte fungieren, vgl BSG 3.2.94 – 12 RK 18/93, SozR 3–2400 § 14 Nr 8; → *Arbeitsentgelt* Rn 66; BSG 27.6.12 – B 12 KR 28/10 R: keine geringfügige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung bei demselben ArbGeb; teilweise anders offenbar BSG 6.2.03 – B 7 AL 12/01 R, SozR 4–4300 § 150 Nr 1 zum Teilarbeitslosengeld). Das BSG hat bei **Rechtsreferendare** angenommen, dass zusätzliche Vergütungen, die ihnen von einer die Stationsausbildung durchführenden Rechtsanwaltskanzlei „freiwillig und ohne Rechtsgrund“ gezahlt werden, beitragspflichtiges Arbeitsentgelt des Vorbereitungsdienstes sind und folglich vom Dienstherrn OLG (!) auch insoweit Beiträge zu zahlen sind, wenn der Zusatzvergütung keine hiervon abgrenzbare Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit in der Kanzlei zugrunde liegt (BSG vom 31.3.15 – B 12 R 1/13 R, BeckRS 2015, 70953). Soll in solchen Konstellationen ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis ausgeschlossen werden, müssen Anhaltspunkte für die Existenz besonderer Vereinbarungen über eine über das Verhältnis Referendar/Dienstherr (Hauptbeschäftigung) hinausgehende bezahlte Neben-tätigkeit (dort: Arbeitsverhältnis zur Anwaltskanzlei) vorgetragen werden.

Erbringt der ArbN für seinen ArbGeb in anderer Vertragsbeziehung eine von der abhängigen Beschäftigung **losgelöste selbstständige (Neben-)Tätigkeit** liegt nach der Rspr des BSG „einheitliche Beschäftigung“ nicht vor, wenn zwischen der Beschäftigung und der selbstständigen Tätigkeit kein notwendiger Zusammenhang besteht, insbes wenn weder die selbstständige Tätigkeit als solche noch die konkrete Art und Weise ihrer Ausübung vom Bestand der Beschäftigung abhängig ist (BSG 31.10.12 – B 12 R 1/11 R, NZS 13, 349). Ob dies der Fall ist, muss jeweils anhand der konkreten Umstände des Einzelfalles entschieden werden. Konkret ging es bei der Entscheidung des BSG um ArbN, die für ihren ArbG (Krankenkasse) als selbstständig Tätige neue Mitglieder werben und hierfür Prämien (30 DM für jedes geworbene Neumitglied) erhielten. Das BSG konnte nicht abschließend klären, ob die für die Annahme eines einheitlichen Beschäftigungsverhältnisses notwendige „Verklammerung von Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit“ vorlag. Indizien hierfür können sein: Vorwissen auf Grund der abhängigen Beschäftigung, Unterstützung durch den ArbGeb, die externen Selbstständigen (Werbem) nicht zuteilwird, etc.