

Mehrfachbeschäftigung

Wenn Mitarbeitende gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt sind, kann es sich auf SV-Regelungen auswirken. Hier finden Sie die wichtigsten Infos – praktisch mit Beispielen erklärt.

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines	1
2. Versicherungsrechtliche Beurteilung	1
3. Ende der Versicherungspflicht	2
4. Beitragsberechnung	3
5. Meldungen	3
6. Beitragsbemessungsgrenzen 2026	4

Sie möchten das Beratungsblatt (noch einmal) herunterladen? Sie finden es hier:
firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033360.

1. Allgemeines

Als Arbeitgeber beurteilen Sie für jede Beschäftigung die **Versicherungspflicht** und berechnen die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Entgeltfortzahlungsversicherung.

Außerdem weisen Sie diese elektronisch nach und leiten sie an die Krankenkasse weiter.

Was gilt als Mehrfachbeschäftigung?

Eine Mehrfachbeschäftigung besteht nur dann, wenn **verschiedene** Arbeitgeber beteiligt sind.

Kein Fall von Mehrfachbeschäftigung:

Beschäftigte arbeiten z. B. im Betrieb und im Haushalt desselben Arbeitgebers. Dies ist ein einheitliches Arbeitsverhältnis.

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:

Fordern Sie klare Angaben zu **allen** Beschäftigungen Ihrer Mitarbeitenden. So berechnen und melden Sie korrekt.

Gut zu wissen: Mitarbeitende müssen ihre Arbeitgeber über alle Beschäftigungsverhältnisse informieren bzw. Unterlagen vorlegen, die für die Meldung und Beitragszahlung notwendig sind – das regelt **§ 28o SGB IV**.

2. Versicherungsrechtliche Beurteilung

Beschäftigte sind **nur** dann krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt im **aktuellen Kalenderjahr** und auch im **Folgejahr** die geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung übersteigt.

2026 beträgt diese Grenze **77.400 Euro**.

Übrigens: Die Jahresarbeitsentgeltgrenze wird auch Versicherungspflichtgrenze genannt.

Ausführliche Infos zu diesem Thema finden Sie im Beratungsblatt Krankenversicherungsfreiheit: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033336.

Die Versicherungspflichtgrenze gilt auch, wenn Mitarbeitende mehrere Beschäftigungen gleichzeitig ausüben. Um zu prüfen, ob eine Versicherungsfreiheit besteht, werden alle regelmäßigen Arbeitsentgelte addiert und mit der Jahresarbeitsentgeltgrenze verglichen.

Beispiel 1: Mehrere Beschäftigungen gleichzeitig

Eine Arbeitnehmerin übt seit Januar 2025 gleichzeitig 3 Beschäftigungen aus.

	regelmäßiges jährliches Arbeitsentgelt
Arbeitgeber A	35.500 EUR
Arbeitgeber B	26.900 EUR
Arbeitgeber C	<u>15.300 EUR</u>
Gesamt	77.700 EUR

Ergebnis: Für die Beurteilung der Krankenversicherungspflicht werden die Entgelte aus allen Beschäftigungen zusammengerechnet. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt von 77.700 Euro übersteigt die Jahresarbeitsentgeltgrenze der Kalenderjahre **2025 (73.800 Euro)** und **2026 (77.400 Euro)**.

Die Arbeitnehmerin ist im Jahr 2026 **krankenversicherungsfrei**.

Geringfügige Beschäftigungen (Minijobs)

Eine Ausnahme besteht bei geringfügigen Beschäftigungen. Diese werden bei der Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts **nicht** berücksichtigt.

Wird nur eine einzige geringfügige Beschäftigung ausgeübt, bleibt sie versicherungsfrei und wird nicht zu anderen Hauptbeschäftigung hinzugerechnet.

Was gilt als geringfügige Beschäftigung?

Eine Beschäftigung ist geringfügig entlohnt, wenn das monatliche Arbeitsentgelt im Jahr 2026 monatlich höchstens **603 Euro** beträgt.

Außerdem gilt eine Beschäftigung als geringfügig entlohnt, wenn sie von vornherein auf **nicht mehr** als 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr befristet ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Beispiel 2: Eine Haupt- und eine geringfügige Beschäftigung

	monatliches Entgelt
Beschäftigung A	3.000 EUR
Beschäftigung B	400 EUR

Ergebnis: Beschäftigung B ist geringfügig entlohnt und bleibt **versicherungsfrei**. Beiträge werden nur aus der Beschäftigung A erhoben.

Für die geringfügige Beschäftigung zahlt der Arbeitgeber Pauschalbeiträge an die Minijob-Zentrale.

Mehr Infos zur geringfügigen Beschäftigung finden Sie in unserem Beratungsblatt: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031418.

3. Ende der Versicherungspflicht

Sobald das zusammengerechnete Arbeitsentgelt unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze fällt, werden Mitarbeitende versicherungspflichtig.

Dies tritt **sofort** ein (z. B., wenn eine Beschäftigung gekündigt wird) – also nicht erst zum Jahresende.

Beispiel 3: Ende der Beschäftigung

	monatliches Entgelt
Beschäftigung A	4.000 EUR
Beschäftigung B	2.700 EUR
Beschäftigung B	endet am 30.09.2026

Ergebnis: Ab dem 1. Oktober 2026 übersteigt das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt nicht mehr die Versicherungspflichtgrenze. Von diesem Tag an besteht Krankenversicherungspflicht.

4. Beitragsberechnung

Beiträge aus den Beschäftigungen berechnen Sie nur bis zur jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze. Wird diese Grenze überschritten, werden die Beiträge zwischen den Arbeitgebern aufgeteilt – im Verhältnis der Entgelte zueinander.

Seit 2013 erhalten Sie von den Krankenkassen eine **BBG-Meldung** (auf Basis der GKV-Monatsmeldungen).

Diese enthält:

- Das Gesamtentgelt aus allen Beschäftigungen
- Eventuell den beitragspflichtigen Teil einer Einmalzahlung

Vorgehen bei Überschreitung

Überschreitet das Entgelt einer Beschäftigung bereits die Beitragsbemessungsgrenze eines Sozialversicherungszweigs, kürzen Sie das Entgelt zunächst diese Grenze.

Aus dem gekürzten Entgelt berechnen Sie die Beiträge nach folgender Formel für die Entgeltverteilung:

Beitragsbemessungsgrenze x (gekürztes Entgelt)
(gekürzte) Entgelte aller Beschäftigungsverhältnisse

Wichtig: Die aufgeteilten Beiträge müssen zusammengezählt die Beitragsbemessungsgrenze ergeben.

5. Meldungen

Für versicherungspflichtige Mehrfachbeschäftigte müssen Sie zusätzlich zu den üblichen Meldungen GKV-Monatsmeldungen (**Meldegrund 58**) abgeben.

Die Krankenkasse beurteilt das Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze.

Wichtig: Seit 2015 fordern die Krankenkassen GKV-Monatsmeldungen **rückwirkend** an – also erst nach dem Jahreswechsel, Beschäftigungsende oder Unterbrechungen.

6. Beitragsbemessungsgrenzen 2026

	monatlich	jährlich
Kranken- und Pflegeversicherung	5.812,50 EUR	69.750 EUR
Renten- und Arbeitslosenversicherung	8.450 EUR	101.400 EUR

Beispiel 4: Beitragsaufteilung bei Überschreitung

gemeldetes Entgelt von Arbeitgeber A gekürzt auf BBG KV/PV	8.500 EUR monatlich
gekürzt auf BBG RV/ALV	5.812,50 EUR monatlich
gemeldetes Entgelt von Arbeitgeber B	8.450 EUR monatlich
	1.300 EUR monatlich

BBG-Meldung der TK (Gesamtentgelt):

Gesamtentgelt KV	7.112,50 EUR
Gesamtentgelt RV	9.750 EUR
Gesamtentgelt ALV	9.750 EUR

Ermittlung des beitragspflichtigen Entgelts

Arbeitgeber A:

beitragspflichtiges Entgelt zur KV und PV beitragspflichtiges Entgelt zur RV und ALV

$$\underline{5.812,50 \text{ EUR} \times 5.812,50 \text{ EUR}} = 4.750,11 \text{ EUR}$$

7.112,50 EUR

$$\frac{8.450 \text{ EUR} \times 8.450 \text{ EUR}}{9.750 \text{ EUR}} = 7.323,33 \text{ EUR}$$

Arbeitgeber B:

beitragspflichtiges Entgelt zur KV und PV beitragspflichtiges Entgelt zur RV und ALV

$$\underline{5.812,50 \text{ EUR} \times 1.300 \text{ EUR}} = 1.062,39 \text{ EUR}$$

7.112,50 EUR

$$\frac{8.450 \text{ EUR} \times 1.300 \text{ EUR}}{9.750 \text{ EUR}} = 1.126,67 \text{ EUR}$$

Gegenprobe (Summen müssen Grenzen erreichen):

Wenn die ermittelten Beträge mit den Beitragsbemessungsgrenzen 2026 übereinstimmen, ist die vorgenommene Berechnung richtig.

	beitragspflichtiges Entgelt zur Kranken- und Pflegeversicherung 4.750,11 EUR	beitragspflichtiges Entgelt zur Renten- und Arbeitslosenversicherung 7.323,33 EUR
Beschäftigung A	<u>+ 1.062,39 EUR</u>	<u>+ 1.126,67 EUR</u>
Beschäftigung B	= 5.812,50 EUR	= 8.450,00 EUR