

# BKK *Extra* 3



**Beschäftigung, Versicherung und  
Krankenkassenwahl**



## Versicherungspflicht – ja oder nein?

In der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind Arbeitnehmer, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden, grundsätzlich versicherungspflichtig. Da selbständig Tätige in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung generell nicht zum versicherungspflichtigen Personenkreis zählen und in der Rentenversicherung nur ein kleiner Kreis selbständig tätiger Personen versicherungspflichtig ist, bedarf es zur Unterscheidung einer selbständigen Tätigkeit von einer Beschäftigung als Arbeitnehmer bestimmter Abgrenzungskriterien.

Ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, hat der Arbeitgeber bzw. Auftraggeber von sich aus zu prüfen. Falls dieser sich bei seiner versicherungsrechtlichen Beurteilung nicht sicher ist, sollte er das optionale Anfrageverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund einleiten. Bei der Beschäftigung von GmbH-Geschäftsführern, der Beschäftigung von Ehegatten bzw. Lebenspartnern und von Abkömmlingen ist ein obligatorisches Anfrageverfahren anzustoßen.

Sofern ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist zudem zu prüfen, ob der Arbeitnehmer wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze aus der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung ausscheidet und ob ein Krankenkassenwahlrecht besteht.

In dieser Extra-Ausgabe haben wir für Sie viele Fakten, Praxis-Beispiele und Entscheidungshilfen zusammengestellt.

Sollten Sie zum Inhalt dieser Extra-Ausgabe Fragen haben, wenden Sie sich bitte an uns.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK

<b>Auf ein Wort</b>	<b>3</b>	3.3.1	Allgemeines	15	3.3.4.7	Mehrarbeitsvergütungen	23	
<b>1</b>	<b>Versicherungspflicht in der Sozialversicherung</b>	<b>9</b>			3.3.4.8	Urlaubsabgeltungen	23	
1.1	Grundsätzliches	9	3.3.2	Prüfung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts	15	3.3.4.9	Vermögenswirksam angelegte Beträge	23
1.2	Gründe für die Versicherungspflicht	9	3.3.3	Jahresarbeitsentgeltgrenze	16	3.3.4.10	Versorgungsbezüge (Pensionen)	23
1.3	Beschäftigung	10	3.3.4	Auf das Jahresarbeitsentgelt anzurechnende Bezüge	16	3.3.4.11	Weihnachtszuwendungen	24
1.4	Beginn der Versicherungspflicht	12	3.3.4.1	Belegschaftsrabatte	18	3.3.4.12	Werkswohnungen	24
<b>2</b>	<b>Arbeitsentgelt</b>	<b>13</b>	3.3.4.2	Bereitschaftsdienstvergütungen	18	3.3.4.13	Zulagen	24
2.1	Bedeutung und Begriff des Arbeitsentgelts	13	3.3.4.3	Einmalzahlungen (Sonderzahlungen)	19	3.3.4.14	Steuerfreie Zuschläge	24
2.2	Bezeichnung und Form des Arbeitsentgelts	13	3.3.4.3.1	Berücksichtigung des Zuflussprinzips bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung	20	3.3.4.15	Kurzarbeit	24
2.3	Zeitliche Merkmale des Arbeitsentgelts	13	3.3.4.3.2	Ermittlung des Jahresarbeitsentgeltes zur Beurteilung der Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit	20	3.3.4.16	Wiedereingliederung ins Erwerbsleben	24
2.4	Herkunft des Arbeitsentgelts	13	3.3.4.3.3	Ermittlung des Jahresarbeitsentgeltes zur Beurteilung der Versicherungspflicht bzw. der Versicherungsfreiheit bei einem geringfügig entlohnt Beschäftigten	20	3.3.4.17	Variable leistungsbezogene Entgeltbestandteile	24
2.5	Zusammenhang zwischen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung und des Lohnsteuerrechts	13	3.3.4.4	Familienbeihilfen	23	3.4	Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts	25
<b>3</b>	<b>Krankenversicherung</b>	<b>14</b>	3.3.4.5	Familienzuschläge	23	3.5	Jahresarbeitsentgelt bei schwankendem Arbeitsentgelt	30
3.1	Versicherter Personenkreis	14	3.3.4.6	Kinderzuschläge	23	3.5.1	Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze	30
3.2	Versicherungsfreiheit	14				3.6	Jahresarbeitsentgelt bei Mehrfachbeschäftigten	31
3.3	Versicherungsfreiheit wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze	15				3.6.1	Arbeitgeberwechsel	33

3.6.2	Erstmalige Beschäftigungsaufnahme und Entgelt über der Jahresarbeitsentgeltgrenze	34	3.11.1.5	Teilzeitbeschäftigte	39	4.6.1.2	Mitglieder ohne Beitragszuschlag	43
3.6.3	Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze	34	3.11.1.6	Antrag und Wirkung der Befreiung	40	4.6.2	Elterneigenschaft	43
3.7	Verminderung des Jahresarbeitsentgelts durch Entgeltumwandlungen	35	3.11.2	Pflegeversicherung	40	4.6.2.1	Nachweis der Elterneigenschaft	43
3.8	Kündigung des privaten Krankenversicherungsvertrages	36	3.11.3	Rentenversicherung	40	4.6.2.2	Fristen für den Nachweis – Wirkung des Nachweises – Ende der Zahlung des Beitragszuschlags	45
3.9	Freiwillige Krankenversicherung	37	3.11.3.1	Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen	40	4.6.2.3	Stellen, bei denen der Nachweis der Elterneigenschaft zu führen ist	46
3.9.1	Beitrittsfrist, Beginn und Ende der freiwilligen Versicherung	37	3.11.4	Arbeitslosenversicherung	40	4.6.2.4	Aufbewahrung von Nachweisen	46
3.10	Versicherungsfreiheit für 55-Jährige	38	<b>4</b>	<b>Pflegeversicherung</b>	<b>41</b>	4.7	Versicherungs- und beitragsrechtliche Folgen der Inanspruchnahme von Pflegezeit	46
3.11	Befreiung von der Versicherungspflicht	38	4.1	Versicherter Personenkreis	41	4.7.1	Beschäftigungsverhältnis und Versicherungspflicht	46
3.11.1	Krankenversicherung	38	4.2	Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung	41	4.7.2	Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung	47
3.11.1.1	Änderung der Jahresarbeitsentgeltgrenze	38	4.3	Befreiung von der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung	42	4.7.3	Familienversicherung und freiwillige Krankenversicherung	47
3.11.1.2	Leistungsbezieher nach dem Arbeitsförderungsrecht	39	4.4	Mitglieder der privaten Krankenversicherung	42	4.7.4	Zuschussgewährung	47
3.11.1.3	Erwerbstätigkeit während der Elternzeit	39	4.5	Kündigung eines privaten Pflegeversicherungsvertrages	42	<b>5</b>	<b>Rentenversicherung</b>	<b>50</b>
3.11.1.4	Inanspruchnahme der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz	39	4.6	Berücksichtigung von Elterneigenschaft in der sozialen Pflegeversicherung	42	5.1	Versicherter Personenkreis	50
			4.6.1	Allgemeines	42	5.2	Versicherungsfreiheit	50
			4.6.1.1	Mitglieder mit Beitragszuschlag	43			

5.3	Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	50	7.7	Ausstellung von Mitgliedsbescheinigungen und Kündigungsbestätigungen	56	7.15.2	Sonderkündigungsrecht bei späterer Einführung eines „Zusatzbeitragssatzes“	70
5.4	Mitglieder des Vorstandes einer Aktiengesellschaft	51	7.8	Vorlage der Mitgliedsbescheinigung beim Arbeitgeber	56	<b>8</b>	<b>Versicherungspflicht von Mitarbeitern der Gesellschaften</b>	<b>72</b>
<b>6</b>	<b>Arbeitslosenversicherung</b>	<b>52</b>	7.9	Kündigungsverfahren	61	8.1	Beschäftigung von Gesellschaftern	72
6.1	Versicherter Personenkreis	52	7.9.1	Kündigungsfrist	61	8.2	Einzelunternehmen	73
6.2	Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung	52	7.9.2	Kündigungsbestätigung	61	8.3	Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)	74
6.3	Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften	52	7.9.3	Vollzug des Krankenkassenwechsels	62	8.4	Offene Handelsgesellschaft (OHG)	74
6.4	Befreiung von der Arbeitslosenversicherung	53	7.9.4	Widerruf einer Kündigung	62	8.5	Kommanditgesellschaft (KG)	74
6.5	Bindung der Bundesagentur für Arbeit	53	7.10	Keine Vorlage einer Mitgliedsbescheinigung	62	8.6	Stille Gesellschaft (StG)	75
<b>7</b>	<b>Krankenkassenwahl</b>	<b>54</b>	7.11	Bindungsfrist	62	8.7	Aktiengesellschaft (AG)	75
7.1	Ausübung der Krankenkassenwahl	54	7.11.1	Bindungsfrist bei Inanspruchnahme von Wahltarifen	62	8.8	Kapitalgesellschaft & Co. KG	76
7.2	Wählbare Krankenkassen	54	7.12	Unterbrechung der Mitgliedschaft	63	8.9	Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	76
7.3	Beschäftigungs-ort	54	7.13	Kündigungsfrist	65	8.9.1	Versicherungsrechtliche Beurteilung von GmbH-Gesellschaftern	77
7.4	Wohnort	55	7.14	Statuswechsel von Arbeitnehmern aufgrund der Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze	67	8.9.1.1	Allgemeines	77
7.5	Form der Krankenkassenwahl	55	7.15	Sonderkündigungsrecht ab 1. Januar 2015	67	8.9.2	Abhängiges Beschäftigungsverhältnis von vornherein ausgeschlossen	78
7.6	Beitrittsverfahren	55	7.15.1	Sonderkündigungsrecht bei Einführung eines „Zusatzbeitragssatzes“ per 1. Januar 2015	69	8.9.2.1	Gesellschafter-Geschäftsführer	78
7.6.1	Aktives Wahlrecht	55						
7.6.2	Passives Wahlrecht	55						

8.9.2.2	Mitarbeitende Gesellschafter	78	9.5.1	Verfahren	83	10.8	Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflegezeit, Teilnahme am Wehrdienst	95
8.9.3	Abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht von vornherein ausgeschlossen	78	9.5.2	Eintritt der Versicherungspflicht	83	10.9	Bezug von Kurzarbeitergeld	95
8.9.3.1	Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme	78	9.5.3	Fehlende Mitwirkung	83	10.10	Arbeitskampf	96
8.9.3.2	Fremdgeschäftsführer	78	<b>10</b>	<b>Arbeitsunterbrechungen</b>	<b>93</b>	10.11	Schwangere	96
8.9.3.3	Vor-GmbH	78	10.1	Allgemeines	93	<b>11</b>	<b>Fortbestehen der Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung</b>	<b>97</b>
<b>9</b>	<b>Statusfeststellungsverfahren</b>	<b>79</b>	10.2	Fortbestehen der Mitgliedschaft	93	<b>12</b>	<b>Ende der Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger</b>	<b>98</b>
9.1	Scheinselbstständigkeit	79	10.3	Unterbrechungen mit Entgeltzahlungen	93	12.1	Tod des Mitglieds	98
9.2	Beschäftigung	80	10.3.1	Bezahlter Urlaub	93	12.2	Ende der Beschäftigung	98
9.3	Abgrenzung des Beschäftigungsverhältnisses vom Dienst-/Werkvertrag	80	10.3.2	Bezahlte Feiertage	93	12.3	Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze	98
9.4	Optionales Anfrageverfahren	81	10.3.3	Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlung	94	12.4	Obligatorische Anschlussversicherung	98
9.4.1	Beginn der Versicherungspflicht und Eintritt der Beitragsfähigkeit	82	10.4	Unterbrechung ohne Entgeltzahlung	94	12.4.1	Allgemeines	98
9.4.1.1	Anfrageverfahren innerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn	82	10.5	Erhalt der Versicherungspflicht	94	12.4.2	Regelungen zum Beginn einer freiwilligen Mitgliedschaft	99
9.4.1.2	Anfrageverfahren außerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn	82	10.5.1	Berechnung der Monatsfrist	94	12.4.3	Voraussetzungen der obligatorischen Anschlussversicherung	99
9.4.2	Pflichten des Auftraggebers	82	10.6	Fortbestand der Beschäftigung bei Freistellungen von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen	95	12.4.3.1	Ende der Versicherungspflicht oder der Familienversicherung kraft Gesetzes	99
9.5	Obligatorisches Anfrageverfahren	82	10.7	Anhäufung unterschiedlicher Unterbrechungstatbestände	95			

## Inhalt

12.4.3.2	Versicherungspflicht als Ausschlussstatbestand	99	13.4	Gemeinsame Verlautbarung vom 12.3.2013 zum Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt	189
12.4.3.3	Familienversicherung als Ausschlussstatbestand	99			
12.4	Ende des Versicherungsverhältnisses in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	100			
<b>13</b>	<b>Anhang</b>	<b>101</b>	<b>14</b>	<b>Rechtsquellen</b>	<b>200</b>
13.1	Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung: Statusfeststellung von Erwerbstätigen – Auszüge –	101		<b>Stichwörterverzeichnis</b>	<b>222</b>
13.2	Gemeinsame Verlautbarung vom 30.6.2008 der Spitzenverbände der Krankenkassen zum Krankenkassenwahlrecht – Auszüge, aktualisiert	166		<b>Impressum</b>	<b>230</b>
13.3	Gemeinsames Rundschreiben vom 21.11.1988 betr. GRG, Melderecht- und Beitragseinzug-Einordnungsgesetz und Gesetz zur Änderung des AFG; hier: Versicherungs-, Melde- und Beitragsrecht für Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen	187			

# 1 Versicherungspflicht in der Sozialversicherung

## 1.1 Grundsätzliches

Die Versicherungspflicht zur deutschen Sozialversicherung bezeichnet den im Sozialgesetzbuch (SGB) normierten grundsätzlichen Versicherungszwang und das Zustandekommen der Versicherung kraft Gesetzes. Entsprechende Regelungen gibt es für alle Zweige der Sozialversicherung: Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Ein Antrag, ein Versicherungsvertrag oder eine besondere Entscheidung des zuständigen Versicherungsträgers ist für das Entstehen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung – abweichend von einer privaten Absicherung – bei Vorliegen der Voraussetzungen nicht erforderlich. Sie entsteht in der Regel unabhängig von einer Anmeldung oder von der Beitragszahlung.

Zu den versicherungspflichtigen Personen zählen u.a.:

- Beschäftigte, Auszubildende, Praktikanten, Rentner, Studenten.

Keine Sozialversicherungspflicht besteht für:

- Selbständige,
- Freiberufler (z.B. Ärzte, Rechtsanwälte [Ausnahmen bestehen in der gesetzlichen Rentenversicherung]),

- Beamte, Richter, Lehrer an Privatschulen, Mitglieder geistlicher Genossenschaften, die kein oder nur ein geringes Entgelt beziehen (z.B. Mönche, Diakonissinnen) und Geistliche, sofern sie Ansprüche auf Beihilfe und Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall haben oder gleichartige Leistungen erhalten. Beamte und Richter (außer Richter kraft Auftrag) sind in der Rentenversicherung auch dann nicht versicherungspflichtig, wenn die letztgenannten Voraussetzungen nicht zutreffen,

- Soldaten der Bundeswehr,

- Mitglieder von Vorständen von Aktiengesellschaften (in der Rentenversicherung: nur für das Unternehmen, dessen Vorstand sie angehören; in der Arbeitslosenversicherung: nur für das Unternehmen, dessen Vorstand sie angehören und auch, wenn sie innerhalb des Konzerns anderweitig beschäftigt sind).

## 1.2 Gründe für die Versicherungspflicht

Wegen der hohen Kosten im Gesundheitswesen ist der Einzelne kaum in der Lage, diese unmittelbar aus eigenen Mitteln zu bestreiten. Blicke es

jedem selbst überlassen, sich für die wirtschaftlichen Folgen einer Krankheit abzusichern, so wäre nicht gewährleistet, dass auch jeder die entsprechenden Vorkehrungen trifft oder treffen kann. Die Folge wäre, dass für manche Personen soziale und gesundheitliche Leistungen aus Mitteln der Allgemeinheit zur Verfügung gestellt werden müssten. Aus diesen Gründen hat der Gesetzgeber den Eintritt in die Sozialversicherung nicht davon abhängig gemacht, ob die betreffenden Personen der Versicherung angehören wollen; er hat sie vielmehr für versicherungspflichtig erklärt. Für den Eintritt der Versicherungspflicht kommt es deshalb auf die Willenserklärung der Beteiligten, auf Meldungen oder Beitragszahlungen nicht an. Dadurch ist für diese Personen ein umfassender sozialer Schutz gegeben.

Es wird selten vorkommen, dass versicherungspflichtige Personen keinen Wert auf den Versicherungsschutz legen. Falls jedoch jemand den gesetzlichen Versicherungsschutz umgehen möchte, so ist das nicht möglich. Vertragsbestimmungen solcher Art sind nichtig. Andererseits können Personen, für die das Gesetz den Eintritt der Versicherung nicht vorsieht, durch Meldung oder Beitragszahlung eine Versicherung grundsätzlich nicht bewirken. Diese Regelungen sind deshalb sinnvoll, weil einerseits der gesetzliche Versiche-



**Schema 1: Begründung eines Arbeitsverhältnisses**



rungsschutz den in Frage kommenden Personen gewährleistet werden soll und andererseits es auch nicht richtig wäre, wenn jemand z.B. die Mitgliedschaft in der Krankenkasse so manipulieren könnte, dass sie erst dann zustande kommt, wenn Leistungen benötigt werden.

### 1.3 Beschäftigung

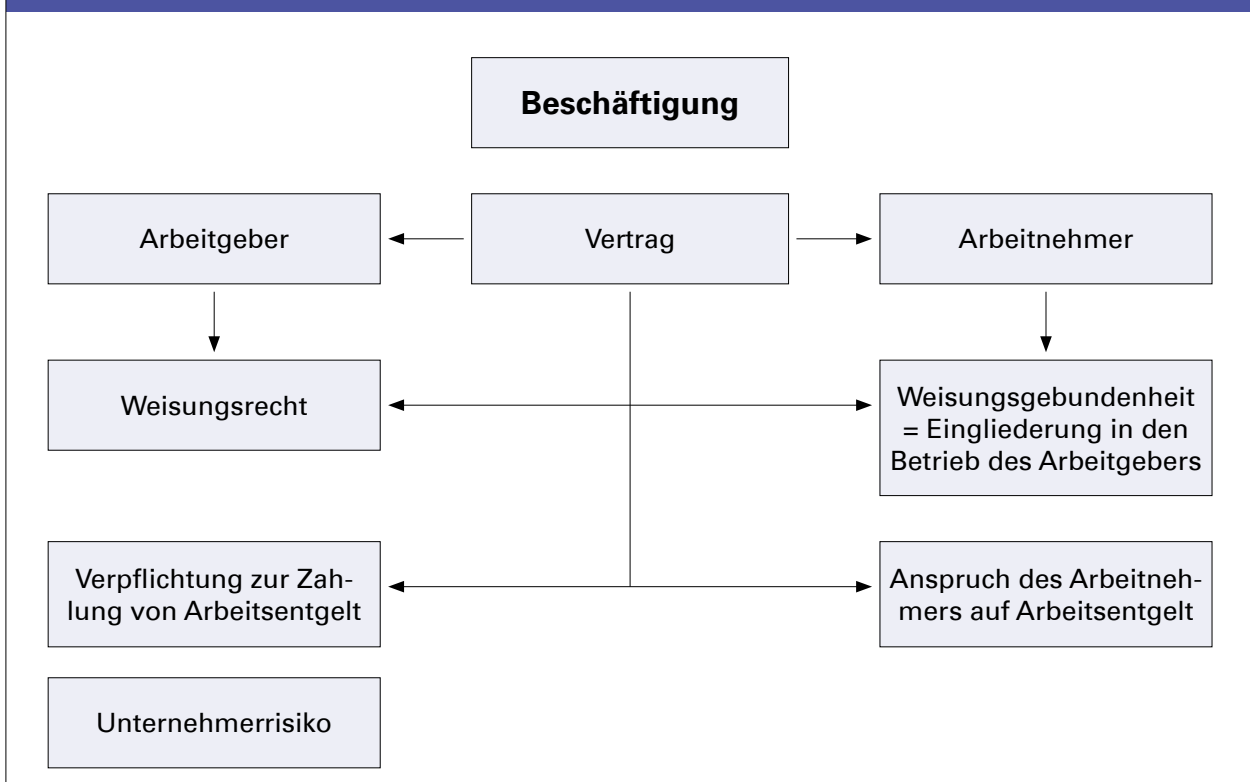
Eine der Voraussetzungen für die Versicherungspflicht ist die Beschäftigung. In § 7 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IV) wird eine Beschäfti-

gung als nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis, bezeichnet. Dem Arbeitsverhältnis liegt ein Arbeitsvertrag zugrunde, der zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossen wird.

Nicht jedes Arbeitsverhältnis führt zu einer Beschäftigung im versicherungsrechtlichen Sinn. Woran erkennt man nun im Einzelnen, dass eine Beschäftigung im versicherungsrechtlichen Sinn vorliegt? Charakteristisch für eine solche Beschäftigung ist zunächst die Eingliederung

oder Einordnung des Beschäftigten in einen fremden Betrieb, eine Verwaltung, einen Haushalt usw. Der Beschäftigte unterliegt dabei einem umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers. Dieser bestimmt Art, Ort, Zeit und Weise der Arbeitsausführung. Diese Aussagen sind der Rechtsprechung entnommen. Dadurch, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt, ist der Arbeitgeber zur Zahlung von Arbeitsentgelt verpflichtet; er trägt auch das wirtschaftliche Risiko für sein Unternehmen.

**Schema 2: Beschäftigung im versicherungsrechtlichen Sinn**



Da selbständig Tätige – mit Ausnahme einzelner, besonderer Personenkreise (z.B. Landwirte und Künstler) – in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nicht zum versicherungspflichtigen Personenkreis zählen und in der Rentenversicherung nur ein kleiner Kreis selbständig tätiger Personen versicherungspflichtig ist, bedarf es zur Unterscheidung einer selbständigen Tätigkeit von einer Beschäftigung als Arbeitnehmer bestimmter Abgrenzungskriterien. Die Beschäftigung wird in § 7 Absatz 1 Satz 1 SGB IV als nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis, definiert. Der Begriff des Beschäftigungsverhältnisses ist allerdings weitgehender als der Begriff des Arbeitsverhältnisses. Er erfasst somit auch Fälle, in denen ein Arbeitsverhältnis nicht vorliegt (z.B. bei GmbH-Geschäftsführern). Als typische Merkmale einer Beschäftigung nennt § 7 Absatz 1 Satz 2 SGB IV die Weisungsgebundenheit der Erwerbsperson und ihre betriebliche Eingliederung. Diese Merkmale sind nicht zwingend kumulativ für das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich, sie sind lediglich als Anhaltspunkte erwähnt, ohne eine abschließende Bewertung vorzunehmen. So kann das Weisungsrecht – vornehmlich bei Diensten höherer Art – eingeschränkt und zur „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert“ sein. Auch ein Auftraggeber hat – wie auch sonst jeder Arbeitgeber bei seinen Mitarbeitern – zu prüfen, ob ein Auftragnehmer bei ihm abhängig beschäftigt oder für ihn selbständig tätig ist. Ist ein Auftraggeber der Auffassung, dass im konkreten Einzelfall keine abhängige Beschäftigung vorliegt, ist zwar formal von ihm nichts zu veranlassen. Er geht jedoch das Risiko ein, dass bei einer Be-

triebsprüfung durch einen Rentenversicherungsträger und ggf. im weiteren Rechtsweg durch die Sozialgerichte der Sachverhalt anders bewertet und dadurch die Nachzahlung von Beiträgen erforderlich wird. In Zweifelsfällen wird deshalb empfohlen, das optionale Anfrageverfahren zur Statusklärung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7a SGB IV einzuleiten.

Ob eine Beschäftigung vorliegt, ist im Übrigen nicht nach der im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarung über diese Frage, sondern anhand der tatsächlichen Verhältnisse zu beurteilen.

Der Arbeitgeber hat bei jeder Anmeldung anzugeben, ob zum Arbeitgeber eine Beziehung als Ehegatte oder Lebenspartner besteht bzw. ob es sich um einen geschäftsführenden Gesellschafter einer GmbH handelt. Zudem besteht auch die Verpflichtung anzugeben, ob der Beschäftigte mitarbeitender Abkömmling des Arbeitgebers ist. Nach Eingang der Anmeldung bei der zuständigen Einzugsstelle hat diese bei der Deutschen Rentenversicherung Bund ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren zu beantragen.

### 1.4 Beginn der Versicherungspflicht

Die Versicherungspflicht zur Sozialversicherung beginnt unabhängig davon, ob die gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen abgegeben oder Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden, mit dem Tag des Eintritts in das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis. Das ist der Tag, an dem die für die Versicherungspflicht geforderten Voraussetzungen (Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgeltzahlung) erfüllt werden.

Eine Mitgliedschaft bzw. die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung beginnt auch dann, wenn die Beschäftigung wegen einer Erkrankung nicht zu dem im Arbeitsvertrag vorgesehenen Zeitpunkt aufgenommen werden kann, sofern der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts hat. Die Versicherung beginnt in diesen Fällen mit dem ersten Tag, für den das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt gezahlt wird. Sofern keine günstigeren Tarifregelungen bestehen, beginnt die Versicherungspflicht in solchen Fällen nach der durch das Entgeltfortzahlungsgesetz vorgegebenen vierwöchigen Wartefrist (*vgl. Beispiel 1 auf der nächsten Seite*).

### BEISPIEL 1

#### Sachverhalt:

arbeitsvertraglicher Beschäftigungsbeginn am	01.07.2014
Eintritt der Arbeitsunfähigkeit am	28.06.2014
Ende der Arbeitsunfähigkeit am	05.08.2014
Arbeitsaufnahme am	06.08.2014

#### Beurteilung:

##### Alternative 1

Entgeltanspruch nach vierwöchiger Wartezeit durch Entgeltfortzahlungsgesetz vorgegeben

Der Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht ab 29.07.2014

Die Versicherungspflicht beginnt ebenfalls am 29.07.2014

##### Alternative 2

Sofortiger Entgeltanspruch durch Tarifvertrag geregelt

Der Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht ab 01.07.2014

Die Versicherungspflicht beginnt ebenfalls ab 01.07.2014

# 2 Arbeitsentgelt

## 2.1 Bedeutung und Begriff des Arbeitsentgelts

Versicherungspflicht wird nicht allein durch eine Beschäftigung begründet. Der Arbeitnehmer muss die Beschäftigung auch gegen Arbeitsentgelt ausüben. Das Arbeitsentgelt spielt also für die Beurteilung der Versicherungspflicht eine bedeutsame Rolle. Das gilt auch für andere Bereiche des Versicherungsrechts, so z.B. für die zu zahlenden Beiträge und die vom Sozialversicherungsträger zu gewährenden Geldleistungen.

Was ist unter Arbeitsentgelt zu verstehen? Arbeitsentgelt ist eine Vergütung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die geleistete Arbeit zahlt. Für die rechtliche Beurteilung ist eine derartige Definition allerdings zu unbestimmt. Deshalb ist im § 14 SGB IV eine nähere Regelung getroffen:

*Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen, die unmittelbar aus oder im Zusammenhang mit einer Beschäftigung erzielt werden.*

Ein Rechtsanspruch auf die Zahlung ist nicht Voraussetzung; ebenso sind die Bezeichnung und die Form des Arbeitsentgelts ohne Bedeutung.

## 2.2 Bezeichnung und Form des Arbeitsentgelts

Arbeitsentgelt wird unter den verschiedensten Bezeichnungen gezahlt. Bei der Beurteilung, ob die

aus der Beschäftigung erzielten Einnahmen Arbeitsentgelt sind, spielt dies keine Rolle. Arbeitsentgelt wird jedoch nicht nur in Form von Geld bezogen, sondern auch als Sachbezüge. Als Sachbezüge kommen insbesondere Kost und Wohnung in Betracht. Da Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung nur in Geldbeträgen berücksichtigt werden kann, muss auch der Wert der Sachbezüge in Geld ausgedrückt werden. Die Bundesregierung erlässt hierzu für jedes Kalenderjahr eine Rechtsverordnung, die den Wert der Sachbezüge nach dem tatsächlichen Verkehrswert im Voraus festsetzt.

## 2.3 Zeitliche Merkmale des Arbeitsentgelts

Das Gesetz unterteilt das Arbeitsentgelt in laufende und in einmalige Einnahmen. Diese Unterscheidung ist z.B. für die Entscheidung von Bedeutung, in welchem Zeitraum das Arbeitsentgelt der Beitragsbemessung zugrunde gelegt werden muss.

## 2.4 Herkunft des Arbeitsentgelts

Als Arbeitsentgelt sind nicht nur die Einnahmen anzusehen, die dem Beschäftigten unmittelbar durch den Arbeitgeber gezahlt werden; zum Arbeitsentgelt gehören auch solche Einnahmen, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung erzielt werden, also von einem Dritten gezahlt werden.

## 2.5 Zusammenhang zwischen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung und des Lohnsteuerrechts

Für die Beurteilung der Versicherungspflicht ist das Bruttoarbeitsentgelt maßgebend. Damit eine möglichst weitgehende Übereinstimmung zwischen Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht gewährleistet ist, hat die Bundesregierung durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) bestimmt, dass grundsätzlich nur die Bezüge Arbeitsentgelt sind, die auch der Steuerpflicht unterliegen. Nach dem Steuerrecht werden laufende Lohn- und Gehaltszahlungen (dazu gehören auch Familienzuschläge) den steuerpflichtigen Bezügen zugerechnet. Weitere Bezüge in diesem Sinne sind z.B. Mehrarbeitsvergütungen und Urlaubsgelder.

Allerdings gibt es einige Ausnahmen, bei denen eine Übertragung der steuerrechtlichen Grundsätze auf den sozialversicherungsrechtlichen Entgeltbegriff nicht möglich ist. So mindern z.B. Steuerfreibeträge nicht das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

# 3 Krankenversicherung

## 3.1 Versicherter Personenkreis

Der in der Krankenversicherung versicherungspflichtige Personenkreis wird im SGB V beschrieben. Nach § 5 Absatz 1 Nummer 1 SGB V unterliegen Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte der Krankenversicherungspflicht, wenn sie gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden. Die Zahlung von Arbeitsentgelt als Voraussetzung für den Eintritt von Krankenversicherungspflicht wird also nicht nur bei Arbeitern und Angestellten, sondern auch bei den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten verlangt. Zur Berufsausbildung Beschäftigte, die kein Arbeitsentgelt erhalten, werden wie Praktikanten behandelt und der Krankenversicherungspflicht unterstellt, es sei denn, sie sind familienversichert.

## 3.2 Versicherungsfreiheit

In der Krankenversicherung sind folgende Personen versicherungsfrei:

- Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt.
- Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit sowie Berufssoldaten der Bundeswehr und sonstige Beschäftigte des Bundes, eines Landes, eines Gemeindeverbandes, einer Gemeinde, von öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder Verbänden öffentlich-rechtlicher Körperschaften oder deren Spitzenverbänden, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben.
- Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind.
- Geistliche der als öffentlich-rechtliche Körperschaften anerkannten Religionsgesellschaften, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe haben.
- Lehrer, die an privaten genehmigten Ersatzschulen hauptamtlich beschäftigt sind, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe haben.
- Pensionäre oder Personen, wenn ihnen ein Anspruch auf Ruhegehalt oder ähnliche Bezüge zuerkannt ist und sie Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfalle nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen haben.
- Satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften, Diakonissen und ähnliche Personen, wenn sie sich aus überwiegend religiösen oder sittlichen Beweggründen mit Krankenpflege, Unterricht oder anderen gemeinnützigen Tätigkeiten beschäftigen und nicht mehr als freien Unterhalt oder ein geringes Entgelt beziehen, das nur zur Beschaffung der unmittelbaren Lebensbedürfnisse an Wohnung, Verpflegung, Kleidung und dergleichen ausreicht.
- Personen, die nach dem Krankheitsfürsorgesystem der Europäischen Gemeinschaften bei Krankheit geschützt sind.
- Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungspflichtig werden, sind versicherungsfrei, wenn sie in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht gesetzlich versichert waren. Weitere Voraussetzung ist, dass diese Personen mindestens die Hälfte dieser Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder nicht versicherungspflichtig waren.

### 3.3 Versicherungsfreiheit wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze

#### 3.3.1 Allgemeines

Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt die Versicherungspflichtgrenze (sog. „Jahresarbeitsentgeltgrenze“) überschreitet, sind in der Krankenversicherung versicherungsfrei. Wann die Versicherungsfreiheit eintritt, ist abhängig vom betroffenen Personenkreis und wird nachfolgend erläutert.

- Arbeitnehmer, die eine neue Beschäftigung aufnehmen und deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Versicherungspflichtgrenze überschreitet, sind mit Aufnahme der Beschäftigung versicherungsfrei.
- Berufsanfänger und Personen aus dem Ausland, die erstmals im Inland eine Beschäftigung mit einem Entgelt über der Jahresarbeitsentgeltgrenze aufnehmen, sind von Beschäftigungsbeginn an versicherungsfrei. Sie haben aber ein einmaliges Beitrittsrecht zur Gesetzlichen Krankenversicherung.
- Erhöht sich das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt während einer laufenden Beschäftigung und überschreitet es damit die Jahresarbeitsentgeltgrenze, tritt die Krankenversicherungsfreiheit in aller Regel – wenn auch die Versicherungspflichtgrenze des Folgejahres überschritten wird – zum 1. Januar des Folgejahres ein.

#### 3.3.2 Prüfung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts

Die Krankenversicherungspflicht und damit das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt sind jeweils zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, zum Jahreswechsel und darüber hinaus bei jeder – nicht nur vo-

rübergehenden – Änderung des Arbeitsentgelts zu prüfen. Eine Erhöhung des Arbeitsentgelts darf erst von dem Zeitpunkt an berücksichtigt werden, von dem an der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt besteht, und zwar auch dann, wenn Beginn und Höhe bereits vorher feststehen (vgl. *Beispiel 2*).

#### BEISPIEL 2

##### Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer Klaus Heise wird am 1. März 2014 bei der Fa. Hochbau AG eingestellt.

Monatliches Arbeitsentgelt	3.700 EUR
Urlaubsgeld	1.850 EUR
Weihnachtsgeld in Höhe eines Monatsentgelts	3.700 EUR

##### Beurteilung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts per 1. März 2014

jährliches Gesamt-Bruttogehalt (3.700 EUR x 12)	44.400 EUR
+ Urlaubsgeld	1.850 EUR
+ Weihnachtsgeld	<u>3.700 EUR</u>
Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt	49.950 EUR

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2014 (53.550 EUR) wird nicht überschritten, sodass Herr Heise ab Beschäftigungsbeginn (1. März 2014) krankenversicherungspflichtig ist.

##### Fortsetzung des Beispiels:

Ab dem 1. September 2014 erhält Herr Heise eine monatliche Entgelterhöhung von 500 EUR, die auch Auswirkungen auf das Urlaubs- und Weihnachtsgeld hat.

##### Beurteilung:

##### Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts

Jährliches Gesamt-Bruttoentgelt (4.200 EUR x 12)	50.400 EUR
+ Urlaubsgeld	2.100 EUR
+ Weihnachtsgeld	<u>4.200 EUR</u>
regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt	56.700 EUR
Jahresarbeitsentgeltgrenze 2014	53.550 EUR

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2014 (53.550 EUR) wird überschritten. Da Herr Heise mit seinem Jahresarbeitsentgelt von 56.700 EUR auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2015 (54.900 EUR) übersteigt, scheidet er zum 31. Dezember 2014 aus der Krankenversicherungspflicht aus.

### 3.3.3 Jahresarbeitsentgeltgrenze

Die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze für das Kalenderjahr 2013 beträgt 52.200 EUR und die für 2014 53.550 EUR.

Für Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2003 nicht gesetzlich, sondern wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze 2002 (40.500 EUR) privat krankenversichert waren, gilt im Jahre 2014 die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze von 48.600 EUR (2013: 47.250 EUR). Bei der privaten Krankenversicherung muss es sich um eine Voll-Krankenversicherung gehandelt haben. Solange das Arbeitsentgelt der Betroffenen die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt (2014 = 48.600 EUR), bleiben sie krankenversicherungsfrei.

Ob die Voraussetzungen für die Anwendung der besonderen Jahresarbeitsentgeltgrenze vorliegen, ist nicht nur bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen zu beachten, sondern auch bei jeder Neueinstellung zu prüfen.

Daher hat der Arbeitgeber bei Neueinstellungen den Mitarbeiter stets zu fragen, ob er am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen in einer Krankheitskostenvollversicherung versichert war. Sofern der neue Mitarbeiter zu diesem Personenkreis gehört, tritt keine Krankenversicherungspflicht ein, wenn sein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt.

**Hinweis:** Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich krankenversicherungspflichtig war (vgl. Beispiel 3).

### 3.3.4 Auf das Jahresarbeitsentgelt anzurechnende Bezüge

Grundsätzlich sind alle Einkünfte eines Beschäftigten aus dem Beschäftigungsverhältnis, die Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV und der Sozialversicherungsentgeltverordnung sind, auf das Jahresarbeitsentgelt anzurechnen. Zum Arbeitsentgelt gehören alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der

#### BEISPIEL 3

##### Sachverhalt:

Jens Lindenau arbeitet seit Jahren bei der Fa. Steuerberater & Co. Seit dem 1. Juli 2001 beträgt sein Jahresarbeitsentgelt 43.000 EUR und liegt damit über der maßgeblichen Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2002 (40.500 EUR). Am 31. Dezember 2002 bestand für Herrn Lindenau eine private Krankheitskostenvollversicherung.

Am 1. März 2013 wechselt Herr Lindenau zur Deutschen Steuerberatergesellschaft GmbH. Er erhält dort ein Jahresarbeitsentgelt von 42.000 EUR.

##### Beurteilung:

Ab dem 1. März 2013 ist Herr Lindenau krankenversicherungspflichtig, da sein Jahresarbeitsentgelt die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2013 (47.250 EUR) nicht überschreitet.

##### Fortsetzung des Sachverhaltes:

Am 1. März 2014 wechselt Herr Lindenau (Jahresarbeitsentgelt 50.000 EUR) wieder zur Fa. Steuerberater & Co. zurück.

Herr Lindenau ist ab dem 1. März 2014 krankenversicherungsfrei, da die (besondere) Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2014 (48.600 EUR) überschritten wird.

##### Tipp:

Der Arbeitgeber hat entsprechende Nachweise (z.B. Bescheinigung des privaten Krankenversicherungsunternehmens über das Bestehen einer privaten Krankheitskostenvollversicherung am 31. Dezember 2002) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Vergütungen für vertraglich vorgesehene Bereitschaftsdienst sind in die Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts mit einzubeziehen. Vergütungen für Überstunden gehören dagegen zu den unregelmäßigen Arbeitsentgeltbestandteilen und sind daher bei der Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts außer Betracht zu lassen. Sofern allerdings feste Pauschbeträge zur Abgeltung für Überstunden regelmäßig zum laufenden Arbeitsentgelt gezahlt werden, werden diese Zahlungen mit auf das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt angerechnet.

Sogenannte Familienzuschläge bleiben bei der Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts außer Betracht.

Wesentlich für die Anrechnung auf das Jahresarbeitsentgelt ist, dass das Arbeitsentgelt mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich gezahlt wird. Neben dem regelmäßig zu zahlenden laufenden Arbeitsentgelt sind also auch Sonderzuwendungen bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zu berücksichtigen, wenn sie mit hinreichender Sicherheit erwartet werden können. Das ist z.B. auch dann der Fall, wenn über die Gewährung von Sonderzuwendungen keine schriftliche Vereinbarung, sondern nur eine mündliche Absprache besteht oder die Gewährung auf Gewohnheit oder betrieblicher Übung beruht.

Hat der Arbeitnehmer auf die Zahlung des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts (schriftlich) verzichtet, kann es – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit einer solchen Vereinbarung – bei der Ermittlung des regelmäßigen (Jahres-)Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden. Es verbleibt jedoch bei der zu Beginn der Beschäftigung oder zu Beginn eines Kalenderjahres getroffenen Beurteilung, wenn die Einmalzahlung zunächst in die versicherungsrechtliche Betrachtung einbezogen wurde, sie aber tatsächlich nicht ausgezahlt worden ist. Gegebenenfalls ist von dem Zeitpunkt an, an dem feststeht, dass die Einmalzahlung nicht zur Auszahlung gelangt, eine neue Beurteilung des Versicherungsverhältnisses notwendig.

Bezüge, die nicht mit hinreichender Sicherheit erwartet werden können, dürfen auf das Jahresarbeitsentgelt nicht angerechnet werden. So hat das Bundessozialgericht (BSG, 9.2.1993 – 12 RK 26/90) in einem Fall, in dem jährlich in der Vergangenheit eine Abgeltung für nicht genommenen Urlaub zur Auszahlung gelangt ist, entschieden, dass diese Urlaubsabgeltung – wegen des Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot – nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwarten und demzufolge auch nicht auf die Jahresarbeitsentgeltgrenze anzurechnen ist.

Eine Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze ist erst mit ihrem tatsächlichen Eintritt zu berücksichtigen, d.h. erst vom Beginn des Zeitraums an, für den das erhöhte Entgelt erstmals gezahlt wird (BSG, 7.12.1989 – 12 RK 6/88) (vgl. *Beispiel 4*).

#### BEISPIEL 4

##### Sachverhalt:

Das monatliche Gehalt von Holger Hachenberger beträgt im Dezember 2013 noch 4.200 EUR. Bereits im Dezember 2013 wird Herr Hachenberger mitgeteilt, dass er den Tätigkeitsbereich wechselt und das Gehalt vom 1. Januar 2014 an auf 4.800 EUR erhöht wird und er damit die im Jahr 2014 geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet. Die erstmalige Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze tritt erst am 1. Januar 2014 ein (Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2014 = 53.550 EUR).

##### Beurteilung:

Ein Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht wäre zum 31. Dezember 2014 möglich, da Herr Hachenberger mit seinem Jahresarbeitsentgelt (57.600 EUR) auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2015 (54.900 EUR) überschreitet.

Eine in Aussicht stehende oder bereits vereinbarte Erhöhung des Arbeitsentgelts ist erst von dem Moment an auf die Jahresarbeitsentgeltgrenze anzurechnen, von dem an ein Anspruch auf die Erhöhung besteht (BSG, 25.2.1966 – 3 RK 53/63).

Bei rückwirkender Erhöhung des Arbeitsentgelts endet die Krankenversicherungspflicht erst, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten hat. Der Anspruch auf ein höheres Entgelt entsteht durch Abschluss eines Tarifvertrags oder Änderung eines Einzelarbeitsvertrags. Rückwirkende



Erhöhungen des Arbeitsentgelts werden dem Kalenderjahr zugerechnet, in dem der Anspruch auf das erhöhte Entgelt entstanden ist. Unabhängig davon sind die Beiträge rückwirkend neu zu berechnen (vgl. *Beispiel 5*).

#### BEISPIEL 5

##### Sachverhalt:

Durch Tarifvertrag vom 12. Januar 2014 wird das Gehalt des krankenversicherungspflichtigen Angestellten Rüdiger Sommer von 4.300 EUR rückwirkend vom 1. Januar 2014 an auf 4.700 EUR erhöht.

##### Beurteilung:

Herr Sommer bleibt auch über den 31. Dezember 2013 hinaus krankenversicherungspflichtig, weil das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt nicht bereits zu Beginn des Jahres 2014 die Jahresarbeitsentgeltgrenze überstiegen hat.

Soweit pauschal besteuerte Beiträge des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer beitragspflichtig sind, müssen sie auch auf das Jahresarbeitsentgelt angerechnet werden.

Zum regelmäßigen Arbeitsentgelt rechnen die laufenden Arbeitsentgelte (Lohn, Gehalt) sowie die regelmäßig zu zahlenden Zuwendungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld). Für die Berücksichtigung derartiger Einmalzahlungen reicht es aus, wenn die Zahlung auf betrieblicher Übung beruht. Zu berücksichtigen sind auch pauschalierte Mehrarbeitsvergütungen sowie Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, wenn solche Dienste vereinbart sind und regelmäßig geleistet werden.

Nicht auf das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt angerechnet werden folgende Bezüge/Zuschläge aus einem Beschäftigungsverhältnis:

- nicht regelmäßig gezahltes Arbeitsentgelt, wie Vergütungen für tatsächlich geleistete Überstunden, Prämien für Verbesserungsvorschläge,
- lohnsteuerfreie einmalige Einnahmen sowie zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt gezahlte Zulagen, Zuschläge und Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen sind,
- der Heimarbeiterzuschlag (Heimarbeiter) nach § 10 Entgeltfortzahlungsgesetz,
- Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Mutterschutzgesetz,
- Arbeitsentgelt, das bei Pauschalbesteuerung beitragsfrei ist,
- Zuschläge, die mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt werden. Unerheblich ist die Bezeichnung des Zuschlags, wenn der Anspruch auf diesen Teil des Arbeitsentgelts an den Familienstand gebunden ist,
- Abfindungen nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, mit deren Zahlung der Wegfall zukünftiger Verdienstmöglichkeiten abgegolten werden soll,
- künftige Lohn- und Gehaltserhöhungen, die zwar schon feststehen, aber dem Arbeitnehmer noch nicht zu-

stehen, diese werden erst zu einem späteren Zeitpunkt berücksichtigt.

Die Zuordnung von einzelnen Entgeltarten zum regelmäßigen Arbeitsentgelt ist in Tabelle 1 auf der nächsten Seite dargestellt.

#### 3.3.4.1 Belegschaftsrabatte

Der geldwerte Vorteil, der einem Arbeitnehmer aus einem eingeräumten Belegschaftsrabatt entsteht, wird in den allermeisten Fällen nicht regelmäßig zufließen, sodass dieser trotz Steuer- und Beitragspflicht grundsätzlich nicht auf das Jahresarbeitsentgelt angerechnet werden kann.

#### 3.3.4.2 Bereitschaftsdienstvergütungen

Nach dem Urteil des BSG, 9.12.1981 – 12 RK 19/81, sind alle mit hinreichender Sicherheit in den nächsten zwölf Monaten zu erwartenden Einnahmen aus dem Beschäftigungsverhältnis auf das Jahresarbeitsentgelt anzurechnen. Dies trifft auch für Vergütungen zu, die für einen regelmäßig anfallenden Bereitschaftsdienst im Krankenhaus gezahlt werden.

Sofern die Höhe der Bereitschaftsdienstvergütungen von Monat zu Monat schwankt, ist das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt zu schätzen. Diese Schätzung kann nach folgenden Grundsätzen vorgenommen werden:

- Bei einem bereits seit einem Jahr beschäftigten Arbeitnehmer ist grundsätzlich die im Vorjahreszeitraum erzielte durchschnittliche Vergütung für Bereitschaftsdienst bzw. Rufbereitschaft zugrunde zu legen. Hiervon ist nur in den Fällen abzuweichen, in denen eine nicht nur vor-

TABELLE 1: ANZURECHNENDE ENTGELTARTEN		
Entgeltart	anzurechnen	nicht anzurechnen
Belegschaftsrabatte		X
Bereitschaftsdienstvergütung	X	
Erschwerniszulage (bei ständiger Zahlung)	X	
Familienzuschläge		X
Gewinnbeteiligung*	X	
Jubiläumszuwendung		X
pauschale Überstundenvergütung	X	
pauschalversteuerte Zuwendungen		X
Schicht-, Schmutzzulage usw. (bei ständiger Zahlung)	X	
tatsächliche Überstundenvergütung		X
Urlaubsabgeltung		X
Urlaubsgeld*	X	
Verbesserungsvorschlagsprämie		X
Vermögenswirksame Leistungen	X	
Weihnachtsgeld	X	
Werkwohnung	X	
* tarif- oder einzelvertraglich abgesichert oder aufgrund betrieblicher Übung mit hinreichender Sicherheit zu erwarten		

übergehende Änderung der Schätzungsgrundlage, d.h. eine Änderung des bisher i.d.R. geleisteten Umfangs eingetreten ist (z.B. wenn ein Arbeitnehmer wegen Krankheit oder aus betrieblichen Maßnahmen keinen Bereitschaftsdienst bzw. Rufbereitschaft oder in geringerem Umfang leistet). In diesen Fällen ist von dem voraussichtlichen durchschnittlichen Umfang des Bereitschaftsdienstes bzw. der Rufbereitschaft auszugehen.

- Bei einem während des Jahreszeitraumes neu eingestellten Arbeitnehmer ist von der Höhe der Vergütung eines während des gesamten Vorjahreszeitraumes be-

schäftigten vergleichbaren Arbeitnehmer auszugehen.

- Die unter den o.a. Grundsätzen festgestellte Vergütung gilt solange, bis die Schätzungsgrundlage sich ändert, auch wenn sich in Einzelfällen herausstellen sollte, dass die tatsächliche Vergütung aufgrund nicht sicher voraussehbarer Umstände höher oder niedriger gewesen ist.

Wird durch die Änderung der Schätzungsgrundlage die Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschritten, tritt sofort Krankenversicherungspflicht ein.

### 3.3.4.3 Einmalzahlungen (Sonderzahlungen)

Einmalzahlungen bzw. Sonderzahlungen sind als Teil des Arbeitsentgelts bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zu berücksichtigen, wenn sie mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich erwartet werden können. Dies bedeutet, dass die hauptsächlichen Formen von Einmalzahlungen, nämlich Weihnachtssonderzahlungen und Urlaubsgelder, grundsätzlich in voller Höhe auf das Jahresarbeitsentgelt anzurechnen sind. Dabei kommt es auch nicht darauf an, ob die Zahlung in einem schriftlichen Arbeitsvertrag fixiert worden ist oder welche Bezeichnungen diese Zahlungen haben. Entscheidend ist

vielmehr, dass die Sonderzahlungen dem vereinbarten und kontinuierlich praktizierten Willen der Arbeitsvertragsparteien entsprechen.

Soweit allerdings in einer durch Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstordnung oder in einem schriftlichen Vertrag zugesicherten Einmalzahlung (z.B. Weihnachtsszuwendung) Familienzuschläge enthalten sind, dürfen diese nicht auf das Jahresarbeitsentgelt angerechnet werden.

Dies gilt auch, wenn die Weihnachtsg Gratifikation in Höhe eines Monatsgehaltes zugesichert ist und in diesem Monatsgehalt Zuschläge enthalten sind, die mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt werden.

Die Einmalzahlung (z.B. Weihnachtsszuwendung) ist auch dann auf das Jahresarbeitsentgelt anzurechnen, wenn sie im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb einer bestimmten Frist zurückgezahlt werden muss.

Hinsichtlich der zeitlichen Zuordnung gilt für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt das sogenannte „Zuflussprinzip“, d.h. es wird dem Monat zugeordnet, in dem es ausgezahlt wird.

### **3.3.4.3.1 Berücksichtigung des Zuflussprinzips bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung**

Obwohl das Zuflussprinzip für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt auf einer Vorschrift basiert, die beitragsrechtliche Grundsätze regelt, ist es nach den gesetzgeberischen Intentionen auch bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung zu berücksichtigen.

Demnach findet das Zuflussprinzip auch Anwendung

- bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 i.V.m. Absatz 6 oder Absatz 7 SGB V,
- bei der Prüfung, ob das regelmäßige Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 EUR des § 8 Absatz 1 Satz 1 SGB IV überschreitet oder
- bei der Prüfung, ob das regelmäßige Arbeitsentgelt die Gleitzonegrenze von 850,00 EUR des § 20 Absatz 2 SGB IV überschreitet.

Einmalzahlungen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist (z.B. aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrages oder aufgrund von Wohnrechts wegen betrieblicher Übung), sind bei Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen (vgl. BSG, 28.02.1984 – 12 RK 21/83).

Hat der Arbeitnehmer auf die Zahlung des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts im Voraus schriftlich verzichtet, kann es ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit einer solchen Vereinbarung bei der Ermittlung des regelmäßigen (Jahres-) Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden. Es verbleibt jedoch bei der zu Beginn der Beschäftigung oder zu Beginn eines Kalenderjahres getroffenen Beurteilung, wenn die Einmalzahlung zunächst in die versicherungsrechtliche Betrachtung einbezogen wurde, sie aber tatsächlich nicht ausgezahlt worden ist. Gegebenenfalls ist ab dem Zeitpunkt, von dem an feststeht, dass die Einmalzahlung nicht zur

Auszahlung gelangt, eine neue Beurteilung des Versicherungsverhältnisses notwendig.

### **3.3.4.3.2 Ermittlung des Jahresarbeitsentgeltes zur Beurteilung der Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit**

Die Krankenversicherungspflicht und damit das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt sind jeweils zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, zum Jahreswechsel und darüber hinaus bei jeder Änderung des Arbeitsentgelts zu prüfen (vgl. Beispiel 6).

### **3.3.4.3.3 Ermittlung des Jahresarbeitsentgeltes zur Beurteilung der Versicherungspflicht bzw. der Versicherungsfreiheit bei einem geringfügig entlohnt Beschäftigten**

Ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit kann der Arbeitnehmer auf die Zahlung einer einmaligen Einnahme im Voraus schriftlich verzichten. Bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts, ob die Grenze von 450,00 EUR überschritten wird, ist dann die Sonderzahlung nicht zu berücksichtigen (BSG-Urteile vom 23.11.1966 – 3 RK 16/64 und 23.4.1974 – 4 RJ 335/72) (vgl. Beispiel 7).

**BEISPIEL 6****Sachverhalt:**

Der Arbeitnehmer Wolfgang Hansen hat bei seinem vorherigen Arbeitgeber durchgehend seit dem Jahr 2000 die entsprechenden Jahresarbeitsentgeltgrenzen überschritten. Herr Hansen ist seit vielen Jahren freiwilliges Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse. Er wird am 1. März 2014 bei der Fa. Hochbau AG eingestellt.

monatliches Arbeitsentgelt	4.000 EUR
Urlaubsgeld	2.500 EUR
Weihnachtsgeld in Höhe eines Monatsentgelts	4.000 EUR

**Beurteilung:**

Die Fa. Hochbau AG hat zur Beurteilung der Krankenversicherungspflicht bzw. -freiheit von Herrn Hansen das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt zu ermitteln. Die Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts ergibt Folgendes:

$$12 \times 4.000 \text{ EUR} + 2.500 \text{ EUR} + 4.000 \text{ EUR} = 54.500 \text{ EUR}$$

Da Herr Hansen mit seinem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt i.H.v. 54.500 EUR bei Beschäftigungsaufnahme über der Jahresarbeitsentgeltgrenze (2014: 53.550 EUR) liegt, bleibt er ab dem 1. März 2014 krankenversicherungsfrei.

**Fortsetzung des Sachverhaltes:**

Mit Schreiben vom 30. Juni 2014 teilt Herr Hansen seinem Arbeitgeber mit, dass er wegen der angespannten Finanzlage seines Arbeitgebers auf die ihm zustehende Zahlung seines Urlaubs- und Weihnachtsgeldes im Jahr 2014 verzichtet.

Somit hat die Fa. Hochbau AG kurzfristig erneut das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt zum Stichtag 1. Juli 2014 zu ermitteln.

Die Neuberechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts ergibt Folgendes:

12 x 4.000 EUR =	48.000 EUR
Jahresarbeitsentgeltgrenze 2014 =	53.550 EUR

**Beurteilung:**

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze wird ab dem 1. Juli 2014 nunmehr nicht mehr überschritten, sodass Herr Hansen ab 1. Juli 2014 krankenversicherungspflichtig wird.

**bis 30.6.2014:**

Personengruppenschlüssel	101
Beitragsgruppenschlüssel	9111

**ab 1.7.2014:**

Personengruppenschlüssel	101
Beitragsgruppenschlüssel	1111

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,  
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK  
oder nutzen Sie den folgenden Bestellschein  
oder bestellen Sie per Internet unter  
<http://www.mbo-verlag.com/produkte/bkk-extra-themenhefte/>.

*Impressum:*

**Herausgeber:**  
BKK Dachverband e. V.  
Zimmerstraße 55  
10117 Berlin

Alle Rechte vorbehalten  
BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmar-  
ken des BKK Dachverbandes. Nachdruck und Vervielfäl-  
tigung nur mit Genehmigung des Herausgebers erlaubt.

Kontakt zum Herausgeber:  
E-Mail: [betriebservice@bkk-dv.de](mailto:betriebservice@bkk-dv.de)

**Verantwortlicher Redakteur:**  
Stefan Allary

Diese BKK Extra-Ausgabe ersetzt alle vorangegangenen  
BKK Extra zu diesem Thema. Alle Ausführungen sind  
nach bestem Wissen und Gewissen erfolgt. Zwischen-  
zeitliche Rechtsänderungen können nicht ausgeschlos-  
sen werden. Auch können nicht alle Tatbestände be-  
rücksichtigt werden.

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

**Bestellung der Zeitschrift/Verlag:**

MBO Verlag GmbH  
Feldstiege 100, 48161 Münster

Telefon: 02533/9300-300

Telefax: 02533/9300-35

E-Mail: [service@mbo-verlag.com](mailto:service@mbo-verlag.com)

MBO Verlag GmbH  
Feldstiege 100  
48161 Münster

**Absender**

Firma/Name

Straße

PLZ/Ort

Ansprechpartner(-in)

Tel.-Nr.

E-Mail

 Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich inkl. MwSt. und zzgl. Versandkosten  
Stand der Preisinformationen: 1. September 2014

*Wir bestellen:*

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	<b>1</b> Entgeltfortzahlung	01.07.2012	27,46 EUR
	<b>2</b> Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	01.05.2014	23,30 EUR
	<b>3</b> Beschäftigung und Versicherung	01.09.2014	27,46 EUR
	<b>4</b> Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.03.2012	39,94 EUR
	<b>5</b> Versicherung der Studenten und Praktikanten	01.11.2012	30,23 EUR
	<b>6</b> Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.03.2011	23,30 EUR
	<b>7</b> Kurzarbeitergeld	01.01.2010	23,30 EUR
	<b>8</b> Mini- und Midijobs	gepl. Neuaufl. 12/2014	Preis auf Anfrage
	<b>9</b> Reisekosten/Fahrtkosten	01.11.2013	20,94 EUR
	<b>10</b> Entsendung	01.05.2013	30,23 EUR
	<b>11</b> Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.01.2014	15,39 EUR
	<b>12</b> Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	01.01.2014	20,94 EUR
	<b>13</b> Betriebsprüfung	01.09.2013	39,94 EUR
	<b>14</b> Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	gepl. Neuaufl. 11/2014	Preis auf Anfrage
	<b>16</b> Betriebliche Altersversorgung	01.07.2014	39,94 EUR
	<b>17</b> Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	20,94 EUR
	<b>18</b> Altersteilzeitarbeit	01.09.2011	20,94 EUR
	<b>19</b> Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.11.2013	20,94 EUR
	<b>20</b> Auszubildende einstellen und betreuen	01.03.2014	24,68 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2015	gepl. Neuaufl. 12/2014	Preis auf Anfrage