# Ergebnisniederschrift
# Fachkonferenz Beiträge
# 21. März 2018

Spitzenverband

**Top 1**
**Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze;**
**hier: Berücksichtigung von variablen Arbeitsentgeltbestandteilen bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts**

---

**Sachverhalt:**
Arbeitnehmer sind nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt. Zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt gehören alle Einnahmen, die nach § 14 Abs. 1 SGB IV Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen, sofern sie mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich gezahlt werden. Neben dem laufenden Arbeitsentgelt sind auch regelmäßig gewährte Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen bei der Ermittlung des Jahresarbeitsentgelts zu berücksichtigen, wenn sie mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich erwartet werden können. Demnach finden z. B. Urlaubs- und/oder Weihnachtgelder auch dann entsprechende Berücksichtigung, wenn über ihre Gewährung keine schriftliche Vereinbarung, sondern lediglich eine mündliche Absprache besteht oder die Gewährung auf Gewohnheit oder betrieblicher Übung beruht.

Dem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt nicht zuzurechnen sind Arbeitsentgelte respektive Arbeitsentgeltbestandteile, bei denen ungewiss ist, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe sie gewährt werden. Dies ist gemäß den Ausführungen in den Grundsätzlichen Hinweisen des GKV-Spitzenverbandes vom 22. März 2017 unter Ziffer 2.2 der Fall bei variablen Arbeitsentgeltbestandteilen, die individuell-leistungsbezogen oder unternehmenserfolgsbezogen gewährt werden. Nur wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Mindestbetrag oder garantierten Anteil an individuell-leistungsbezogenen oder unternehmenserfolgsbezogenen Arbeitsentgeltbestandteilen hat, sind diese Entgeltbestandteile insoweit bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Die vorgenannten Ausführungen in den Grundsätzlichen Hinweisen haben in der betrieblichen Praxis zu Nachfragen geführt. Sie sind zurückzuführen auf den Umstand, dass variable Arbeitsentgeltbestandteile – hierzu zählen individuell-leistungsbezogene und unternehmenserfolgsbezogene Provisionen oder Tantiemen – bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts in der Vergangenheit von den Arbeitgebern bislang nicht selten berücksichtigt wurden. Dies gilt insbesondere in den Fällen, in denen die variablen Arbeitsent-

geltbestandteile monatlich zufließen und somit das monatliche Arbeitsentgelt maßgeblich prägen.

Vor diesem Hintergrund sind die allgemein gehaltenen Ausführungen in den Grundsätzlichen Hinweisen zur Berücksichtigung von variablen Arbeitsentgeltbestandteilen bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zu konkretisieren und um die über den auch weiterhin unverändert bestehenden Grundsatz zur Berücksichtigung der angesprochenen Arbeitsentgeltbestandteile hinaus relevanten Aspekte zu ergänzen.

**Ergebnis:**
Variable Arbeitsentgeltbestandteile, die individuell-leistungsbezogen oder unternehmenserfolgsbezogen in Form von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt gewährt werden, sind angesichts der regelmäßig nicht vorhersehbaren Erfüllung der üblicherweise an sie gestellten Voraussetzungen und mithin der im Vorfeld ungewissen Gewährung von vornherein nicht dem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt zuzuordnen. Bei ihnen handelt es sich um unregelmäßige Arbeitsentgeltbestandteile, die einer prognostischen Betrachtung bzw. einer Schätzung im Wege einer Durchschnittsbetrachtung nicht zugänglich sind. Sofern von einzelnen Arbeitgebern in der Vergangenheit möglicherweise aufgrund vereinzelt divergierender Informationen insoweit hiervon abweichend verfahren wurde, hat es für zurückliegende Zeiträume damit sein Bewenden.

Variable Arbeitsentgeltbestandteile, die individuell-leistungsbezogen gewährt werden, sind allerdings dann dem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie üblicherweise Bestandteil des monatlich zufließenden laufenden Arbeitsentgelts sind und dieses insoweit mitprägen. Sofern sich das monatlich zufließende Arbeitsentgelt typischerweise aus einem vertraglich fest vereinbarten Fixum sowie einem erfolgsabhängigen und somit variablen Anteil zusammensetzt, wird das monatliche Arbeitsentgelt auch von dem variablen Anteil dergestalt charakterisiert, dass bei dem variablen Arbeitsentgeltbestandteil gleichermaßen von einem regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen ist; die Höhe des monatlich zufließenden variablen Arbeitsentgeltbestandteils bzw. dessen Relation zum ggf. vertraglich vereinbarten Fixum ist dabei grundsätzlich nicht von Bedeutung. Bei schwankender Höhe des variablen Arbeitsentgeltbestandteils ist der für die Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts maßgebende Betrag im Wege einer Prognose bzw. vorausschauenden Schätzung zu ermitteln (vgl. Ziffer 2.4 der Grundsätzlichen Hinweise).