

Tit. 2.2 RdSchr. 19a

Grundsätzliche Hinweise zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Tit. 2. – Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts

Titel: Grundsätzliche Hinweise zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: RdSchr. 19a

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Tit. 2.2 RdSchr. 19a – Regelmäßigkeit des Arbeitsentgelts

(1) Zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt gehören alle Einnahmen, die nach § 14 Abs. 1 SGB IV Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen und mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich gezahlt werden. Neben dem laufenden Arbeitsentgelt sind also auch regelmäßig gewährte Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen bei der Ermittlung des Jahresarbeitsentgelts zu berücksichtigen, wenn sie mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrages) mindestens einmal jährlich erwartet werden können. Das ist z. B. auch dann der Fall, wenn über die Gewährung von Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen keine schriftliche Vereinbarung, sondern nur eine mündliche Absprache besteht oder die Gewährung auf Gewohnheit oder betrieblicher Übung beruht. Verzichtet der Arbeitnehmer im Voraus auf die Sonderzuwendung bzw. Einmalzahlung, ist dieser Verzicht - ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit eines solchen Verzichts - auch bei der Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zu beachten, sofern er auf künftig fällig werdende Ansprüche gerichtet ist. Ein Verzicht auf künftig fällig werdende Entgeltansprüche liegt auch vor, wenn Arbeitnehmer sich im Rahmen einer ihnen eröffneten Wahloption statt eines tariflichen Zusatzgeldes pro Jahr für zusätzliche freie Arbeitstage entscheiden (z. B. nach dem Tarifabschluss 2018 für die Metall- und Elektro-Industrie). Im Übrigen sind Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen bei der Ermittlung des Jahresarbeitsentgelts nur insoweit zu berücksichtigen, als sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren; einmalige Einnahmen aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen (z. B. bei Elternzeit) bleiben außer Betracht.

(2) Ferner sind Vergütungen für vertraglich vorgesehene Bereitschaftsdienste in die Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts mit einzubeziehen (vgl. Urteile des BSG vom 9. Dezember 1981 - 12 RK 19/81 - USK 81288 und 12 RK 20/81 - USK 81301). Vergütungen für Überstunden gehören dagegen zu den unregelmäßigen Arbeitsentgeltbestandteilen und sind daher bei der Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts außer Betracht zu lassen; etwas anderes gilt lediglich für feste Pauschbeträge, die als Abgeltung für Überstunden regelmäßig zum laufenden Arbeitsentgelt gezahlt werden.