

# Jahresarbeitsentgeltgrenze - Berechnung

## Kurzinfo

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. Eine Erhöhung des Arbeitsentgelts darf erst ab dem Zeitpunkt berücksichtigt werden, von dem an der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt besteht, und zwar auch dann, wenn Beginn und Höhe bereits vorher feststehen.

Für die Feststellung, ob Versicherungsfreiheit durch Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze eintritt, ist das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt in vorausschauender Betrachtungsweise nach den mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu erwartenden Einnahmen zu ermitteln.

## Information

## Inhaltsübersicht

1. Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts
  - 1.1 Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt (vorausschauende Betrachtung)
  - 1.2 Auf die Jahresarbeitsentgeltgrenze anzurechnende Bezüge
  - 1.3 Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts
  - 1.4 Jahresarbeitsentgelt bei schwankendem Arbeitsentgelt
  - 1.5 Ermittlung des Jahresarbeitsentgelts bei Zahlung eines Nettoentgelts
  - 1.6 Jahresarbeitsentgelt bei Mehrfachbeschäftigten
2. Maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze
3. Erstmalige Beschäftigungsaufnahme und Entgelt über der Jahresarbeitsentgeltgrenze
4. Beurteilung der Versicherungsfreiheit bei Entgelterhöhung im Laufe einer Beschäftigung
5. Arbeitgeberwechsel

### 1. Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts

#### 1.1 Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt (vorausschauende Betrachtung)

Maßgebend für die Beurteilung der Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern ist das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt. Zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt gehören neben dem laufend gezahlten Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung des Arbeitnehmers, dessen Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit festzustellen ist, auch einmalig gezahlte Bezüge, die mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich gezahlt werden. Ferner sind Vergütungen für vertraglich vorgesehenen Bereitschaftsdienst 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 für 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.

Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere Beschäftigungen aus, dann sind für die Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts die Arbeitsentgelte aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine Zusammenrechnung der regelmäßigen Arbeitsentgelte findet ebenfalls statt, wenn neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung Arbeitsentgelt aus einer bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübten zweiten oder weiteren (für sich betrachtet) geringfügig entlohnten Beschäftigung erzielt wird.

## 1.2 Auf die Jahresarbeitsentgeltgrenze anzurechnende Bezüge

Grundsätzlich sind alle Einkünfte eines Beschäftigten aus dem Beschäftigungsverhältnis, die Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV und der Sozialversicherungsentgeltverordnung sind, auf die Jahresarbeitsentgeltgrenze anzurechnen, soweit nicht nachstehend ausdrücklich etwas anderes angeführt wird. 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 Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Wesentlich für die Anrechnung auf die Jahresarbeitsentgeltgrenze 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.

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

Eine in Aussicht stehende oder bereits vereinbarte Erhöhung des Arbeitsentgelts ist erst von dem Moment an auf die Jahresarbeitsentgeltgrenze anzurechnen, von dem an sie zusteht ( BSG, 25.02.1966 - 3 RK 53/63 ).

Nicht auf die Jahresarbeitsentgeltgrenze anzurechnen sind alle diejenigen Einnahmen, die kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV und der Sozialversicherungsentgeltverordnung sind.

## 1.3 Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts

Für diese Feststellung ist das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt weiterhin in vorausschauender Betrachtungsweise nach den mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu erwartenden Einnahmen zu bestimmen.

Die Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts eines Arbeitnehmers erfolgt in nachstehender Weise:

jährliches Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers  
./ unregelmäßige Arbeitsentgelte  
= regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt  
./ Familienzuschläge  
= zu berücksichtigendes regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

## 1.4 Jahresarbeitsentgelt bei schwankendem Arbeitsentgelt

Bei schwankendem Arbeitsentgelt ist das voraussichtliche Jahresarbeitsentgelt im Wege der Schätzung zu ermitteln (BSG, 20.12.1957 - 3 RK 61/57). Dabei ist den bekannten Bezügen des laufenden Beitragsmonats das für die jeweils folgenden elf Monate zu erwartende Einkommen hinzuzurechnen.

So sind z.B. bei Provisionen oder sonstigen Erfolgsgulagen alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen und eine gewissenhafte Schätzung der voraussichtlichen Einkünfte vorzunehmen. Wenn der Arbeitgeber zu dem Ergebnis kommt, dass die neue Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschritten wird, so liegt Krankenversicherungspflicht vor. Diese gilt so lange fort, bis sich die Schätzungsgrundlage ändert, auch wenn sich im Einzelfall nachträglich ergibt, dass das tatsächliche Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überstieg oder - bei Freistellung von der Krankenversicherungspflicht - das tatsächliche Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht erreichte.

Das von der Schätzung abweichende tatsächliche Einkommen kann die Beurteilung des Versicherungsverhältnisses nur für die Zukunft beeinflussen. Durch das tatsächliche von der Schätzung abweichende Einkommen wird eine bisher krankenversicherungspflichtige Beschäftigung nicht rückwirkend krankenversicherungsfrei oder eine bisher krankenversicherungsfreie Beschäftigung nicht rückwirkend

krankenversicherungspflichtig.

### 1.5 Ermittlung des Jahresarbeitsentgelts bei Zahlung eines Nettoentgelts

Ist ein Nettoentgelt vereinbart, gelten als Arbeitsentgelt die Einnahmen des Beschäftigten einschließlich der darauf entfallenden Steuern und der seinem gesetzlichen Anteil entsprechenden Beiträge zur Sozialversicherung ( § 14 Abs. 2 SGB IV ). Damit ist klargestellt, dass die vom Arbeitgeber freiwillig übernommene Lohn- und Kirchensteuer sowie der Solidarbeitrag und die Arbeitnehmeranteile der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung auf die Jahresarbeitsentgeltgrenze anzurechnen sind.

Der Arbeitnehmeranteil der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind jedoch nicht auf die Jahresarbeitsentgeltgrenze anzurechnen. Die Hochrechnung des Nettoentgelts zu einem Bruttoarbeitsentgelt hat für die Beurteilung der Krankenversicherungspflicht nur Bedeutung, wenn das vereinbarte Nettoentgelt in derselben Höhe auch ausgezahlt werden könnte, wenn ein entsprechendes Bruttoarbeitsentgelt vereinbart worden wäre. Daher ist für die Beurteilung der Krankenversicherungspflicht das Bruttoarbeitsentgelt unter Berücksichtigung der Steuern sowie der Arbeitnehmeranteile der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung festzustellen.

Krankenversicherungspflicht besteht solange, wie das auf diese Weise ermittelte Bruttoarbeitsentgelt nach Abzug des Arbeitnehmeranteils des Krankenversicherungsbeitrags die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Der zunächst bei der Ermittlung des korrekten Bruttoarbeitsentgelts zu berücksichtigende Arbeitnehmeranteil des Krankenversicherungsbeitrags ist daher - nur für die Beurteilung der Krankenversicherungspflicht - vom Bruttoarbeitsentgelt wieder zu kürzen. Ergibt sich danach ein Betrag, der unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegt, besteht auch Krankenversicherungspflicht ( BSG, 19.12.1995 - 12 RK 39/94 ).

### 1.6 Jahresarbeitsentgelt bei Mehrfachbeschäftigten

Wenn ein Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber tätig ist, sind für die Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts die Arbeitsentgelte aus allen dem Grunde nach krankenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen zusammenzuzählen. Das Arbeitsentgelt aus einer neben der krankenversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung ist allerdings nicht auf die Jahresarbeitsentgeltgrenze anzurechnen. Nur wenn neben der krankenversicherungspflichtigen Beschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt werden, ist das Arbeitsentgelt aus der zweiten und ggf. weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung auf die Jahresarbeitsentgeltgrenze anzurechnen. Durch Aufnahme einer zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung neben der krankenversicherungspflichtigen Beschäftigung kann es daher zu einem Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze kommen. Ein Ausscheiden aus der Versicherungspflicht aufgrund der Höhe des Jahresarbeitsentgelts kommt erst zum Ablauf des Kalenderjahres des Überschreitens in Betracht.

#### **Beispiel 1:**

##### Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer Horst Löw übt seit Jahren eine versicherungspflichtige Beschäftigung bei der Fa. Bau AG aus. Ab dem 01.04.2013 nimmt Herr Löw eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei der Fa. Ludwig GmbH auf, sowie ab dem 01.07.2013 einen weiteren Minijob gegen ein Entgelt von mtl. 450,00 EUR bei Arbeitgeber Fliesen. Zur Prüfung, ob Herr Löw krankenversicherungspflichtig ist, wird das Jahresarbeitsentgelt ermittelt. Herr Löw unterliegt in seiner Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber Bau AG der Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bei den beiden übrigen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen 450,00 EUR nicht übersteigt. Da die geringfügig entlohnte Beschäftigung bei der Fa. Ludwig GmbH zuerst ausgeübt wird, erfolgt keine Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung bei der Fa. Bau AG. Daher bleibt die geringfügige Beschäftigung bei der Fa. Ludwig GmbH versicherungsfrei zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, von der sich der Arbeitnehmer befreien lassen kann. Die Beschäftigung als Hausmeister ist dagegen mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zu den Zweigen der Kranken-, Pflege- und

Rentenversicherung zusammenzurechnen.

In der Arbeitslosenversicherung werden geringfügig entlohnte Beschäftigungen weder untereinander noch mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, sodass die Beschäftigungen bei Arbeitgeber Ludwig GmbH und Fliesen versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung sind.

Beurteilung:

**Arbeitgeber Bau AG**

Monatliches Arbeitsentgelt	4.000,00 EUR
Urlaubsgeld	1.000,00 EUR
Weihnachtsgeld	1.000,00 EUR

**Fa. Fliesen**

monatliches Arbeitsentgelt	450,00 EUR
----------------------------	------------

**Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts**

Arbeitgeber Bau AG

jährliches Gesamtbruttoentgelt (12 × 4.000,00 EUR)	48.000,00 EUR
+ Urlaubsgeld	1.000,00 EUR
+ Weihnachtsgeld	<u>1.000,00 EUR</u>
Summe	50.000,00 EUR

Fa. Fliesen

jährliches Gesamtbruttoentgelt 12 × 450,00 EUR =	5.400,00 EUR
regelmäßiges JAEG aus beiden Beschäftigungen	55.400,00 EUR

Durch die Aufnahme der geringfügig entlohnten Beschäftigung zum 01.07.2013 bei der Fa. Fliesen wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze 2013 überschritten. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt von Herr Löw beträgt aus beiden Beschäftigungen insgesamt 55.400,00 EUR und überschreitet die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2013 (52.200,00 EUR). Unter der Voraussetzung, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahre 2014 übersteigt, scheidet Herr Löw zum 31.12.2013 aus der Krankenversicherungspflicht aus!

In den Fällen, in denen ein wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfreier Arbeitnehmer eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnimmt, ist diese geringfügig entlohnte Beschäftigung krankenversicherungsfrei und wird nicht mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Allerdings sind pauschale Beiträge zur Krankenversicherung und individuelle Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten.

***Beispiel 2:***

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer Markus Schopp ist seit 2001 freiwillig gesetzlich krankenversichert. Er übt eine Hauptbeschäftigung beim Arbeitgeber IT Service (38 Std. gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 4.500,00 EUR) aus und nimmt am 01.02.2013 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung beim Arbeitgeber DL Service auf. Dort arbeitet er gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200,00 EUR. Diese geringfügige Beschäftigung ist versicherungsfrei. Es sind lediglich pauschale Beiträge zur Krankenversicherung und individuelle Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten. Am 01.05.2013 nimmt Herr Schopp eine weitere, geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem Entgelt von 150,00 EUR beim Arbeitgeber Hartmann & Co auf.

Beurteilung:

Herr Schopp ist in der Beschäftigung beim Arbeitgeber Hartmann & Co versicherungsfrei in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Sofern ein krankenversicherungsfreier Arbeitnehmer - wie Herr Schopp - eine zweite geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt, bleiben sowohl die erste, als auch die zweite geringfügig entlohnte Beschäftigung krankenversicherungsfrei, da geringfügig entlohnte Beschäftigungen nicht auf eine versicherungsfreie Hauptbeschäftigung anzurechnen sind.

Nach der Zusammenrechnung der beiden geringfügig entlohnten Beschäftigungen werden 450,00 EUR nicht überschritten. Für beide geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind pauschale Krankenversicherungsbeiträge abzuführen.

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber Hartmann & Co unterliegt der Versicherungspflicht zur Rentenversicherung und ist auf die Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber IT Service anzurechnen.

In der Arbeitslosenversicherung besteht in beiden geringfügig entlohnten Beschäftigungen (Arbeitgeber DL Service und Hartmann & Co) Versicherungsfreiheit, da geringfügig entlohnte Beschäftigungen weder untereinander noch mit der Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen sind.

Würden im vorgenannten Beispiel die Entgelte der beiden Minijobs in der Summe 450,00 EUR übersteigen, so wären für beide geringfügig entlohnten Beschäftigungen keine pauschalen Krankenversicherungsbeiträge abzuführen. Vielmehr wäre für alle Beschäftigungen ein Beitragszuschuss gemäß § 257 SGB V zur Krankenversicherung sowie auch zur Pflegeversicherung zu zahlen.

## **2. Maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze**

Die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze für das Kalenderjahr 2013 beträgt 52.200,00 EUR.

Für Arbeitnehmer, die vor dem 01.01.2003 nicht gesetzlich, sondern wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze 2002 (40.500,00 EUR) privat krankenversichert waren, gilt im Jahre 2013 die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze von 47.250,00 EUR. Bei der privaten Krankenversicherung muss es sich um eine Vollkrankenversicherung handeln. Solange das Arbeitsentgelt der Betroffenen die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt (2012 45.900,00 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 31.12.2002 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.

## **3. Erstmalige Beschäftigungsaufnahme und Entgelt über der Jahresarbeitsentgeltgrenze**

Arbeitnehmer, die ins Berufsleben eintreten und erstmals eine Beschäftigung aufnehmen (z.B. Hochschulabsolventen) und deren Entgelt bei Beschäftigungsbeginn über der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegt (2013 52.200,00 EUR), haben in diesem speziellen Fall auch ohne Vorversicherungszeit die Möglichkeit, als freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung beizutreten und somit Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung zu werden. Auch Personen, die erstmals im Inland eine Beschäftigung mit einem Jahresarbeitsentgelt über der Jahresarbeitsentgeltgrenze aufnehmen, haben ein einmaliges Beitrittsrecht zur gesetzlichen Krankenversicherung.

Für diesen Personenkreis gilt, dass der Beitritt zur gesetzlichen Krankenversicherung spätestens innerhalb von drei Monaten nach Beschäftigungsaufnahme erklärt werden muss.

### ***Beispiel:***

#### Sachverhalt:

Die Diplombetriebswirtin Anke Bartels nimmt im Anschluss an ihr Studium zum 01.07.2013 erstmalig eine Beschäftigung auf. Als Personalreferentin erhält Frau Bartels von ihrem Arbeitgeber Allfinanz AG ein

monatliches Arbeitsentgelt von 4.500,00 EUR. Ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt beträgt 54.000,00 EUR.

Beurteilung:

Frau Bartels ist mit Beginn der Beschäftigungsaufnahme versicherungsfrei, da ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die aktuelle Jahresarbeitsentgeltgrenze (2013 = 52.200,00 EUR) überschreitet. Frau Bartels hat eine einmalige Beitrittsmöglichkeit zur gesetzlichen Krankenversicherung. Die Beitrittsfrist zur freiwilligen Krankenversicherung beträgt drei Monate - in diesem Fall hat Frau Bartels den Aufnahmeantrag bis zum 30.09.2013 bei einer Krankenkasse zu stellen.

#### **4. Beurteilung der Versicherungsfreiheit bei Entgelterhöhung im Laufe einer Beschäftigung**

Wird das Arbeitsentgelt im Laufe eines Kalenderjahres erhöht, endet die Krankenversicherungspflicht mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist. Aber auch hier nur unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsentgelt ebenfalls die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt.

**Beispiel**

Sachverhalt:

Ina Tornow erhält seit einiger Zeit ein monatliches Entgelt von 3.800,00 EUR. Zum 01.09.2013 wird Frau Tornow zu einer Key-Account-Managerin befördert und erhält ab diesem Zeitpunkt ein monatliches Entgelt von 4.500,00 EUR:  
regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt ab 01.09.2013 =  $12 \times 4.500,00 \text{ EUR} = 54.000,00 \text{ EUR}$ .

Beurteilung:

Frau Tornow scheidet zum 31.12.2013 aus der Krankenversicherungspflicht aus, da ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2013 (52.200,00 EUR) übersteigt und auch anzunehmen ist, dass die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2014 überschritten wird.

#### **5. Arbeitgeberwechsel**

Bisher krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber mit einem Arbeitsentgelt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze aufnehmen, sind vom Beginn dieser Beschäftigung an krankenversicherungsfrei.

**Beispiel:**

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer Thomas Krause nimmt am 01.07.2013 eine Beschäftigung bei der Fa. Allfinanz als Abteilungsleiter gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 4.500,00 EUR auf. Bis zum 30.06.2013 war Herr Krause als Gruppenleiter bei Autohaus gegen ein Jahresarbeitsentgelt von 48.000,00 EUR krankenversicherungspflichtig beschäftigt.

Beurteilung:

Jahresarbeitsentgelt:  $12 \times 4.500,00 \text{ EUR} = 54.000,00 \text{ EUR}$ .

Bei Beschäftigungsaufnahme liegt das Arbeitsentgelt über der aktuellen Jahresarbeitsentgeltgrenze (2013 52.200,00 EUR), sodass Herr Krause ab dem 01.07.2013 krankenversicherungsfrei ist.