

BKK *Service*

Informationen für Arbeitgeber • Ausgabe 4|2015



Streiks – Rechte und Pflichten im Job

12 | Selbständig oder
Arbeitnehmer?

17 | Lohnsteuer: Freibeträge
und Reisekosten

22 | Vertrauenskultur –
Klimawandel erwünscht



Versicherung für die ganze Familie

Im Gegensatz zur privaten Krankenversicherung sind in der BKK die Familienangehörigen des Mitglieds grundsätzlich beitragsfrei versichert, haben eigene Leistungsansprüche und sind insoweit den übrigen Versicherten gleichgestellt.

Wir als BKK bieten eine kostenfreie Familienversicherung für Ihre Angehörigen, wenn diese kein oder nur ein geringes Einkommen haben. Ihre Gesundheit und die Ihrer Familie ist von klein auf bei der BKK in besten Händen. Nicht von ungefähr versichert die Betriebliche Krankenversicherung den größten Anteil der Familienversicherten in der Gesetzlichen Krankenversicherung. Auch Ihr Ehegatte/Lebenspartner ist uns willkommen. Machen Sie die BKK doch zur „gemeinsamen Kasse“. Ihr Vorteil: ein Ansprechpartner für die ganze Familie, weniger Wege und schnellere Absprachen. Kurz: optimale Betreuung aus einer Hand.

Selbstverständlich versichern wir auch den Nachwuchs in unserer Familienversicherung – und zwar beitragsfrei, wenn die Voraussetzungen dafür gegeben sind. Startet Ihr Kind in den Beruf, bieten wir ein Servicepaket rund um die Themen Bewerbung, Ausbildungsbeginn und BKK-Versicherung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK



SCHWERPUNKT

4 Streiks – Rechte und Pflichten im Job

KURZ UND KNAPP

- 3 Meldungen für neue Auszubildende
Immer mehr Deutsche zur Organspende bereit
Kurzmeldungen

SCHWERPUNKT

- 4 **Streiks – Rechte und Pflichten im Job**

SOZIALVERSICHERUNG

- 10 Familienversicherung bei der BKK
- 12 **Selbständig oder Arbeitnehmer?**
- 15 Rente und Hinzuverdienst

ARBEITSRECHT

- 16 Aktuelle Urteile

STEUERRECHT

- 17 **Lohnsteuer: Freibeträge und Reisekosten**

GESUNDHEIT IM BETRIEB

- 20 Psychische Gesundheit: Neuer Online-Check für Betriebe
- 21 Gesundheitsreport: Langzeiterkrankungen nehmen zu

PERSONALMANAGEMENT

- 22 **Vertrauenkultur – Klimawandel erwünscht**
- 24 Erfolgreiches Management im Fuhrpark
- 26 Zankapfel Bürotier – wer hat Recht?
- 28 Azubis aus dem Ausland – keine Notlösung

SCHLUSSPUNKT

- 30 Klarstellung BKK Extra 16
- 31 Geplante Änderung der Insolvenzordnung
Vorschau, Impressum

Meldungen für neue Auszubildende

Mit Beginn der Ausbildung melden Sie Ihre Auszubildenden bei der für sie zuständigen Krankenkasse (= Einzugsstelle), zum Beispiel bei Ihrer BKK, zur Sozialversicherung an. Die Anmeldung erfolgt im Rahmen des maschinellen Meldeverfahrens nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV). Als Meldegrund geben Sie bitte die Schlüsselzahl „10“ (Beginn der Beschäftigung beziehungsweise Ausbildung) und als Personengruppe die Schlüsselzahl „102“ (Auszubildender) beziehungsweise „121“ (Auszubildende, deren Entgelt 325 EUR nicht überschreitet) an. Als Beitragsgruppe ist die „1111“ zu schlüsseln.

Sollte Ihnen noch keine Sozialversicherungsnummer (Rentenversicherungsnummer) des Berufsanfängers vorliegen, geben Sie bei der Anmeldung den Geburtsnamen, den Geburtsort, das Geburtsdatum sowie das Geschlecht an. Auf diese Weise wird im Rahmen des maschinellen Meldeverfahrens für Ihren Auszubildenden beim Rentenversicherungsträger eine Sozialversicherungsnummer beantragt und generiert. Der dazugehörige Sozialversicherungsausweis wird dem Auszubildenden vom Rentenversicherungsträger zugeschickt, dient allerdings nur noch zur Übermittlung der Sozialversicherungsnummer. Diese ist sehr wichtig, weil hierüber das Rentenkonto für den Auszubildenden geführt wird. Für eine spätere Rente werden alle Versicherungszeiten (zum Beispiel Ausbildungs- und Beschäftigungszeiten) auf diesem Konto bei der Deutschen Rentenversicherung verbucht.

Die entsprechende Anmeldung veranlasst Ihr Entgeltabrechnungsprogramm mit der ersten Entgeltabrechnung, spätestens aber innerhalb von sechs Wochen nach dem Berufsstart.

Immer mehr Deutsche zur Organspende bereit

Die Zahl der Menschen in Deutschland mit einem Organspendeausweis steigt. Diese Tendenz hat sich auch 2014 fortgesetzt, so das Bundesgesundheitsministerium. Hatten 2013 erst 28 Prozent der Deutschen ihre Entscheidung über eine Organ- oder Gewebespende in einem Ausweis dokumentiert, waren es 2014 schon 35 Prozent. Die große Mehrheit (86 Prozent), die einen Organspendeausweis ausgefüllt hat, stimmt einer Organspende zu. Sieben Prozent benennen eine andere Person, die im Todesfall über eine Organ- und Gewebespende entscheiden soll. Nur vier Prozent dokumentieren ihren Widerspruch im Organspendeausweis. Zwölf Prozent der widersprechenden Befragten wollen keine Organspende, weil sie Missbrauch durch Organhandel fürchten. Neun Prozent lehnen sie aus Angst davor ab, dass medizinisch nicht mehr alles für sie getan wird, wenn ein Organspendeausweis vorliegt.



+++ Rentenzuschlag möglich

Wer erst nach der regulären Altersgrenze in Rente geht, bekommt später mehr Geld. Versicherte werden vom Rentenversicherungsträger schriftlich über diese Möglichkeit informiert, wenn sie kurz vor der Regelaltersgrenze stehen und noch keinen Rentenantrag gestellt haben. Für jeden Monat, in dem man die Rente nach der persönlichen Altersgrenze nicht in Anspruch nimmt, erhöht sich die Rente um 0,5 Prozent.

So kann ein Standardrentner seine monatliche Rente durch die Zuschläge und eine versicherungspflichtige Weiterarbeit um insgesamt mehr als 100 EUR oder 8,4 Prozent erhöhen, wenn er seinen Rentenbeginn um ein Jahr aufschiebt.

+++ Unfallversichert bei Geschäftsreisen ins Ausland

Beschäftigte, die sich beruflich im Ausland aufhalten, sind grundsätzlich bei allen unternehmensbezogenen Tätigkeiten und damit zusammenhängenden Wegen gesetzlich unfallversichert. Darüber hinaus sind Arbeitnehmer, die beruflich bedingt in einem Katastrophen-, Krisen- oder Kriegsgebiet eingesetzt werden, auch außerhalb der Arbeitszeit versichert.

Voraussetzung ist ein bestehendes inländisches Arbeitsverhältnis und ein von vornherein zeitlich befristeter Auslandsaufenthalt, in der Regel bis 24 Monate. Für längere, unbefristete Auslandseinsätze oder für Mitarbeiter, die ausschließlich für einen Auslandseinsatz eingestellt werden, können Sie eine gesonderte Auslandsunfallversicherung abschließen.

Praxishinweis: Klären Sie rechtzeitig vor einem längeren beruflichen Auslandsaufenthalt direkt mit Ihrer zuständigen Berufsgenossenschaft den Versicherungsschutz des Beschäftigten. Mehr Informationen finden Sie unter: www.dguv.de (Webcode: d75)

Streiks – Rechte und Pflichten im Job

Streiks betreffen nicht nur die Streikenden, sondern haben auch Auswirkungen auf andere Arbeitnehmer.

Wenn morgens die Bahn nicht fährt und die Kita geschlossen ist, fängt der Tag schon mal nicht gut an. Noch un erfreulicher ist, dass sich diese ohnehin schon ärgerliche Situation durchaus auf das Arbeitsverhältnis auswirken kann. Sowohl für Arbeitgeber als auch für die betroffenen Mitarbeiter stellt sich dann die Frage nach der Rechtslage.

Wenn die Bahn nicht fährt ...

Jeder Mitarbeiter trägt das sogenannte Wegerisiko und muss deshalb sicherstellen, dass er seinen Arbeitsplatz pünktlich erreicht.

Arbeitgeber können auch im Falle eines Streiks im Personennahverkehr von ihren Mitarbeitern verlangen, dass sie pünktlich zur Arbeit erscheinen. Aus arbeitsrechtlicher Sicht gilt ein Streik nicht als höhere Gewalt. Er ist beispielsweise nicht mit einem Unwetter gleichzusetzen, das Gleise unter spült und den Schienenverkehr deshalb zum Erliegen bringt.

Vor allem wenn der Streik angekündigt ist und damit Einschränkungen im öffentlichen Nahverkehr zu erwarten sind, müssen betroffene Arbeitnehmer sich rechtzeitig auf Alternativen einstellen. In Unternehmen, in denen aufgrund von Gleitzeitregelungen die streikbedingt versäumte Arbeitszeit ohne Weiteres nachgearbeitet werden kann, wird der Umgang mit Verspätungen kein größeres Problem darstellen. Anders sieht es aus, wenn starre Arbeitszeiten (auch Kernarbeitszeiten) gelten oder das pünktliche Erscheinen von Mitarbeitern zwingend notwendig ist. Als Arbeitgeber können Sie grundsätzlich erwarten, dass Ihre Mitarbeiter sich rechtzeitig über das Ausmaß des Streiks informieren und auf andere Verkehrsmittel ausweichen. Sie können selbst Sammelfahrten oder Dienstwagen für Ihre Mitarbeiter organisieren, verpflichtet sind Sie dazu aber nicht.

PRAXISHINWEIS:

Sollte Ihr Betriebsrat die Lockerung von Gleitzeitregelungen für die Dauer eines Streiks im öffentlichen Personenverkehr anregen, müssen Sie diesem Vorschlag nicht zustimmen.

Selbst wenn ein Arbeitnehmer, der auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen ist, so weit von seinem Arbeitsplatz entfernt wohnt, dass er diesen weder zu Fuß noch mit dem Fahrrad erreichen kann, ist dies – salopp formuliert – nicht das Problem des Arbeitgebers, sondern des Mitarbeiters.

Ist der Streik angekündigt und der Ausfall von Bussen und Bahnen absehbar, ist auch in diesem Fall der Mitarbeiter verpflichtet, sich rechtzeitig um Alternativen zu kümmern, sei es über Fahrgemeinschaften, einen Leihwagen oder auch ein Taxi. Anfallende Fahrkosten, beispielsweise für ein Taxi, trägt in diesen Fällen der Mitarbeiter.

Sinnvoll ist es jedoch, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat oder die betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig zusammensetzen und gemeinsam eine Lösung für die zu erwartenden betrieblichen und individuellen Streikfolgen erarbeiten.

PRAXISHINWEIS:

Es können auch organisatorische Maßnahmen getroffen werden, wie zum Beispiel ein Tausch im Dienstplan oder der Abbau von Überstunden. Die Folgen für Ihren Betrieb würden sich so in Grenzen halten, während die Mitarbeiter weder Lohnabzug noch persönliche Konsequenzen fürchten müssten.



Streik



STREIK!

DIESER BETRIEB WIRD BESTREIKT

Wenn der Mitarbeiter sich verspätet oder gar nicht zur Arbeit erscheint, stehen Ihnen die gesamten Möglichkeiten des Arbeitsrechts zur Verfügung. Zumindest theoretisch, denn im Arbeitsrecht kommt es nun einmal auf alle Umstände des Einzelfalls an.

Kita-Streik und Arbeitsverhältnis

Ein Streik in Kindertagesstätten stellt Betriebe und Arbeitnehmer vor ganz andere, weit schwieriger zu bewältigende Herausforderungen. In der Regel sind beide Elternteile berufstätig, was oft nur bei Einhaltung eines eng gefassten Zeitplans möglich ist.

Eine anderweitige Betreuung für ein oder mehrere Kinder ist wesentlich schwieriger und selten kurzfristig zu organisieren.

Als Arbeitgeber haben Sie auch Fürsorgepflichten, die sich gerade in einer solchen Situation besonders auswirken. Deshalb können Ihre Mitarbeiter unter Umständen durchaus zu Hause bleiben, wenn die Kinder nicht anderweitig betreut werden können, ohne dass arbeitsrechtliche Sanktionen zulässig sind. Entscheidend sind aber auch hier die Umstände des Einzelfalls.



Im Wesentlichen gilt Folgendes:

- Handelt es sich um einen spontanen oder zumindest sehr kurzfristig angesetzten Streik und kann der Mitarbeiter nachweisen, dass er auf die Schnelle und trotz intensiver Bemühungen keine andere Betreuungsmöglichkeit organisieren konnte, darf er zumindest kurzfristig der Arbeit fernbleiben. Unabhängig davon hat er Ihnen dies rechtzeitig mitzuteilen – ein Verstoß gegen die Informationspflicht kann ohne Weiteres mit einer Abmahnung geahndet werden.
- Wenn Ihr Mitarbeiter es nicht zu vertreten hat, dass keine andere Betreuungsmöglichkeit besteht, hat er nach § 616 BGB auch dann Anspruch auf seine Vergütung, wenn er aus Gründen der Kinderbetreuung der Arbeit fernbleiben muss. Allerdings ist dieser Anspruch auf nur einige wenige Tage begrenzt oder kann durch den Arbeits- oder einen Tarifvertrag ausgeschlossen sein.
- Ist der Streik dagegen langfristig angekündigt und haben die Mitarbeiter ausreichend Zeit, sich auf die zu erwartenden Schwierigkeiten der Kinderbetreuung einzustellen, gelten diese Regelungen nicht. Die Mitarbeiter müssen dann rechtzeitig entsprechende Maßnahmen treffen und zur Arbeit erscheinen.

PRAXISHINWEIS:

Beantragen Mitarbeiter Urlaub, um die Betreuung ihrer Kinder sicherzustellen, können Sie diesen Wunsch nur aus ganz besonders dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn der Mitarbeiter eine Schlüsselfunktion innehat und nicht kurzfristig ersetzt werden kann. Alles andere, beispielsweise eine Ablehnung aufgrund deshalb erforderlicher Veränderungen im Urlaubsplan, wäre ein Verstoß gegen die Fürsorgepflichten. Wer keine herausragende Funktion im Betrieb bekleidet, kann in jedem Fall eine Freistellung von der Arbeit verlangen, wenn das Kind anderenfalls keine Betreuung hätte.

Außerdem können Ihre Mitarbeiter verlangen, dass die Möglichkeiten eventueller Gleitzeitregelungen voll ausgeschöpft und Dienste soweit wie möglich getauscht werden. Sie können auch um unbezahlten Urlaub bitten.

Grundsätzlich sind die Eltern also auch im Falle eines rechtzeitig angekündigten Kita-Streiks verpflichtet, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Sie dürfen ohne Erlaubnis des Arbeitgebers ihre Kinder auch nicht

mit zur Arbeit bringen, wengleich viele Firmen ihren Beschäftigten diese Möglichkeit zumindest an einzelnen Tagen angeboten haben. Wer die Betreuung des eigenen Nachwuchses nicht sicherstellen kann, wird Urlaub oder zum Beispiel das Guthaben seines Überstundenkontos in Anspruch nehmen müssen.

Auch wenn die Mitarbeiter verpflichtet sind, im Falle von Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung aufgrund eines Kita-Streiks das Gespräch mit Ihnen zu suchen, dürfte es zweckmäßig, vor allem aber positiv sein, wenn Sie als Arbeitgeber die Initiative ergreifen und weniger auf die arbeitsrechtlichen Regelungen pochen, sondern Ihren Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten anbieten, in dieser schwierigen und ungewohnten Situation Arbeit und Familie zu vereinbaren. Die Kosten dafür dürften sich in Grenzen halten, Ihr Imagegewinn wäre dagegen unbezahlbar.

Streik bei der Post: Achtung Frist!

Auch ein Streik bei der Post kann arbeitsrechtliche Folgen nach sich ziehen, was gelegentlich übersehen wird.

Wenn im Rechtsverkehr Schriftstücke bis zu einem bestimmten Termin beim Empfänger eingehen müssen – sei es bei einem Gericht, einer Behörde oder einer Privatperson – dient ein Poststreik nicht als Ausrede, wenn diese Frist verpasst wird.

Der Absender eines Briefes trägt also das Risiko dafür, dass seine Postsendung auch rechtzeitig beim Adressaten eingeht. Dies gilt besonders für die sogenannten empfangsbedürftigen Willenserklärungen, wie zum Beispiel Kündigungen, aber natürlich auch für alle anderen Dokumente, für die die Schriftform vorgeschrieben ist.

Die Post haftet schon im normalen Geschäftsverkehr nicht für eine rechtzeitige

BEISPIEL:

Ein Mitarbeiter soll gekündigt werden – laut Arbeitsvertrag ist dies immer nur zum Quartalsende möglich.

Wenn Sie die Kündigung am 26. Juni 2015 geschickt haben, der Brief aber streikbedingt erst am 2. Juli 2015 eingegangen ist, ist die Kündigungserklärung dem Arbeitnehmer verspätet zugestellt. Sie kann erst zum nächsten Quartal wirksam werden.

Die Post kann wegen der verspäteten Zustellung nicht in Regress genommen werden.

Zustellung, es sei denn, dass eine Express-Sendung auf den Weg gebracht wurde. Dies gilt erst recht während eines Streiks.

In diesen Fällen empfiehlt es sich entweder, ein Konkurrenzunternehmen zu beauftragen, sofern dies möglich ist, oder das Kündigungsschreiben persönlich oder durch einen Boten zu übergeben. Sinnvoll ist es dann, sich den Empfang bestätigen zu lassen oder zumindest einen Zeugen für die Übergabe benennen zu können.

Ein Fax oder eine E-Mail wären in diesen Fällen keine Alternativen: § 623 BGB verlangt für Kündigungen durch den Arbeitgeber wie auch durch den Arbeitnehmer die Schriftform ohne jede Ausnahme; die elektronische Form lässt das Gesetz ausdrücklich nicht zu.

PRAXISHINWEIS:

Wenn Sie sich beispielsweise in einem schon beim Arbeitsgericht anhängigen Kündigungsschutzklageverfahren befinden und das Gericht Ihnen als beklagten Arbeitgeber einen Schriftsatz des klagenden Arbeitnehmers mit der Auflage zustellt, dazu innerhalb von drei Wochen Stellung zu nehmen, würde eine Zusendung vorab per Fax an das Arbeitsgericht zur Wahrung der Frist ausreichen. Natürlich beginnt die Ihnen gesetzte Frist von drei Wochen erst dann, wenn das gerichtliche Schreiben bei Ihnen eingeht. Sollte also das Arbeitsgericht den Postweg gewählt und sich eine streikbedingte Verzögerung bei der Zustellung ergeben haben, darf dies für Sie nicht zu Nachteilen führen.





Eine Klage kann zwar vorab per Fax ans Gericht übermittelt werden, jedoch darf das handschriftlich unterschriebene Original mit den entsprechenden Ausfertigungen dort auch streikbedingt nicht erst Wochen später eingehen – die Wahrung eventueller Fristen wird nur durch den Eingang des Originals garantiert.

Vorsicht ist auch geboten, wenn Sie einen Mitarbeiter befristet einstellen möchten und ihm den entsprechenden Arbeitsvertrag zur Unterschrift per Post geschickt haben: Kommt der unterschriebene Vertrag nicht rechtzeitig vor der Arbeitsaufnahme des Mitarbeiters wieder bei Ihnen an, sollten Sie ihn zunächst nicht beschäftigen. Der Grund: Befristungsvereinbarungen müssen vor Arbeitsbeginn schriftlich fixiert werden, anderenfalls kommt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande. In diesem Fall empfiehlt es sich, den Arbeitsvertrag erneut auszudrucken und vom Mitarbeiter zur Not direkt vor Ort unterschreiben zu lassen, bevor er seine Arbeit aufnimmt.

In allen anderen Fällen, in denen keine Schriftform vorgeschrieben ist, können Sie Ihre Korrespondenz auch per Fax oder E-Mail rechtswirksam erledigen, wobei ein Fax zwar etwas altmodischer sein mag, jedoch einen großen Vorteil hat: Aufgrund des

Sendeprotokolls kann der Nachweis geführt werden, wann das Schreiben beim Empfänger eingegangen ist. Diese Sicherheit haben Sie bei der Übermittlung per E-Mail nicht, selbst wenn eine Zugangsbestätigung angefordert wird. Reagiert der Empfänger darauf nicht, kann der Nachweis auch nicht geführt werden, zumal viele Gerichte in diesen Fällen ohnehin die Auffassung vertreten, dass auf diese Weise nur der Nachweis des Eingangs einer E-Mail, nicht aber ihres Inhalts geführt werden kann.

Auswirkungen von Streiks auf die Sozialversicherung

Wenn die Beschäftigung durch Streik unterbrochen wird, ohne dass der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt weiterzahlt, fehlt ein Kriterium für die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung.

Damit nun nicht jede derartige Arbeitsunterbrechung ein sofortiges Ende der Versicherungspflicht beziehungsweise Mitgliedschaft zur Folge hat, sieht der Gesetzgeber bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen generell einen Tatbestand des Weiterbestehens vor. Danach besteht eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt fort, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Ar-

BEISPIEL

Abmeldung/Anmeldung – Streik von mehr als einem Monat

Sachverhalt:

Petra Stein streikt vom 22. Juni 2015 bis 31. Juli 2015 für höhere Bezüge.

Beurteilung:

Die Abmeldung zum 21. Juli 2015 ist mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Ende der Beschäftigung, mit Grund der Abgabe „35“ erforderlich.

Die Anmeldung zum 1. August 2015 ist mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Wiederaufnahme der Beschäftigung, mit Grund „13“ (Anmeldung wegen sonstiger Gründe: Anmeldung nach unbezahltem Urlaub) zu erstatten.

Berechnung der Monatsfrist:

Letzter Tag der entgeltlichen Beschäftigung:	21.6.2015
Beginn der Monatsfrist:	22.6.2015
Ende der Monatsfrist:	21.7.2015

beitsentgelt fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat.

Bei Arbeitskampf bleibt die Mitgliedschaft erhalten

Die Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht bei Arbeitskampfmaßnahmen – ungeachtet der Tatsache, ob die Maßnahmen rechtmäßig oder rechtswidrig sind – längstens für einen Monat fort. In der Kranken- und Pflegeversicherung bleibt die Mitgliedschaft im Falle eines längeren rechtmäßigen Arbeitskampfes dagegen bis zu dessen Beendigung erhalten.

Abmeldung wegen Arbeitskampf von länger als einem Monat

Wird ein rechtmäßiger Arbeitskampf länger als einen Monat geführt, ist das Ende des ersten Monats des Arbeitskampfes von Ihnen mit Abgabegrund „35“ zu melden. Die Krankenkasse kann anhand dieses Abgabegrundes erkennen, dass die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung fortbesteht. In den anderen Zweigen der Sozialversicherung endet das Versicherungsverhältnis nach einem Monat. ■





Familienversicherung bei der BKK

Die kostenfreie Mitversicherung des Partners und der Kinder ist ein wertvoller Vorteil für BKK-Mitglieder.

Die Familienversicherung sorgt für einen eigenständigen Versicherungsschutz für den Ehegatten/Lebenspartner und die Kinder (Familienangehörige) eines Mitglieds der gesetzlichen Krankenversicherung und der Pflegeversicherung unter den näheren Voraussetzungen der § 10 SGB V und § 25 SGB XI. Im Rahmen der Familienversicherung werden keine Beiträge erhoben.

Trotz ihrer Ausgestaltung als eigenständige Versicherung hängt die Familienversicherung hinsichtlich ihrer Dauer im Wesentlichen von der „Stammversicherung“ des Mitglieds ab. Die Familienversicherung beginnt, sobald ihre Voraussetzungen erfüllt sind; sie endet, wenn eine der Voraussetzungen entfällt.

Personenkreis

Die Familienversicherung erfasst den Ehegatten oder Lebenspartner und die Kinder des Mitglieds. Darüber hinaus sind auch die Kinder von familienversicherten Kindern abgesichert.

Ehegatte

Ehegatte ist die mit dem Mitglied durch das familienrechtliche Merkmal der Ehe verbundene Person. Ob und wie lange eine gültige Ehe besteht, richtet sich nach dem deutschen Familien- und Personenstandsrecht. Verlobte oder Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft sind keine Ehegatten und diesen auch nicht gleichgestellt. Die Rechtsposition als Ehegatte geht insbesondere mit dem Eintritt der Rechtskraft eines Scheidungsurteils verloren. Das Getrenntleben lässt den Bestand einer Ehe hingegen unberührt.

Lebenspartner

Lebenspartner in diesem Sinne ist die Person gleichen Geschlechts, die mit dem Mitglied eine Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) begründet hat.

Kinder

Kinder sind zunächst die im ersten Grad mit dem Mitglied verwandten Kinder sowie Kinder, die nach einer Adoption die rechtliche Stellung eines Kindes des Annehmenden erlangen. Als Kinder gelten ferner Pflegekinder. Stiefkinder und Enkel sind dann familienversichert, wenn sie vom Mitglied überwiegend unterhalten werden; diese Prüfung übernehmen wir gern für die bei uns Versicherten. Kinder familienversicherter Kinder sind unter Umständen auch dann mitversichert, wenn sie nicht überwiegend unterhalten werden.

Kinder sind grundsätzlich bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres familienversichert. Sie sind darüber hinaus bis zum 23. Lebensjahr versichert, wenn sie nicht erwerbstätig sind, beziehungsweise bis zum 25. Lebensjahr, wenn sie sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden. Ohne Altersbegrenzung besteht eine Familienversicherung für Personen, die wegen bestimmter Behinderungen außerstande sind, sich selbst zu unterhalten, und diese Behinderung zeitgleich mit der Familienversicherung bestanden hat.

Weitere Voraussetzungen

Inlandsaufenthalt

Die Familienversicherung setzt den Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt des Familienangehörigen in Deutschland voraus. Vorschriften des über- oder zwischenstaatlichen Rechts, die den Auslandsaufenthalt dem Aufenthalt in Deutschland gleichstellen, bleiben unberührt.

Keine Vorrangversicherung

Die Familienversicherung ist grundsätzlich nachrangig gegenüber dem Versicherungsschutz, der auf der Grundlage einer eigenen Versicherungspflicht besteht (zum Beispiel bei Bezug einer Hinterbliebenenrente).

Keine Versicherungsfreiheit

Versicherungsfreie oder von der Versicherungspflicht befreite Familienangehörige, die sich privat abgesichert haben, werden von der Familienversicherung nicht erfasst.

BEISPIEL

Sachverhalt:

Ehefrau: Arbeitnehmerin, gesetzlich in der BKK krankenversichert, monatliches Einkommen 2.500 EUR

Ehemann: Arbeitnehmer, privat krankenversichert, monatliches Einkommen 5.000 EUR

Kinder: 12 und 16 Jahre alt

Beurteilung:

Eine Familienversicherung der Kinder ist ausgeschlossen, da das Einkommen des Ehemanns 4.575 EUR monatlich übersteigt und höher als das Gesamteinkommen seiner Frau ist. Die Kinder müssten daher freiwillig bei der BKK oder privat krankenversichert werden.

Ist ein Elternteil privat versichert, gilt: Ist das Gesamteinkommen des privat versicherten Ehegatten im Monat in der Regel höher als ein Zwölftel der Jahresarbeitsentgeltgrenze (2015 = 4.575 EUR) und höher als das Gesamteinkommen des gesetzlich Versicherten, sind die Kinder nicht familienversichert. Folge: Die Kinder müssen selber kostenpflichtig krankenversichert werden, entweder privat oder freiwillig bei der BKK.

Nicht hauptberuflich selbständig

Die Familienversicherung ist für Familienangehörige ausgeschlossen, die hauptberuflich selbständig erwerbstätig sind.

Gesamteinkommen bis 405 EUR

Die Familienversicherung ist ausgeschlossen, wenn der Familienangehörige ein Gesamteinkommen hat, das regelmäßig 405 EUR im Monat überschreitet. Unter dem Gesamteinkommen ist die Summe der Einkünfte im Sinne des Einkommensteuerrechts zu verstehen. Bei Renten wird der Zahlbetrag ohne den auf Kindererziehungszeiten entfallenden Teil berücksichtigt. Übt der Familienangehörige eine geringfügige Beschäftigung aus, erhöht sich die Einkommensgrenze auf monatlich 450 EUR.

Zuständige Krankenkasse

Die Familienversicherung führt die Krankenkasse des Mitglieds durch, über das die Familienversicherung hergeleitet wird (Stammversicherter). Sind die Voraussetzungen der Familienversicherung mehrfach erfüllt (zum Beispiel durch die Mitgliedschaft der Mutter und des Vaters), besteht ein Wahlrecht, welche Krankenkasse zuständig sein soll. ■

Bei weiteren Fragen zu einer kostenfreien Familienversicherung von Angehörigen wenden Sie sich bitte an uns.



Selbständig oder Arbeitnehmer?

Hauptberufliche Selbständigkeit ist ein K.O.-Kriterium für die Versicherungspflicht.

Hauptberuflich selbständig Erwerbstätige sind nicht versicherungspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung. Dies gilt auch dann, wenn sie parallel ein Beschäftigungsverhältnis ausüben. Bei der Feststellung der Hauptberuflichkeit gingen die Krankenkassen in der Vergangenheit von der widerlegbaren Vermutung aus, dass selbständig Erwerbstätige, die in ihrem Betrieb mindestens einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigen, aufgrund der Arbeitgeberstellung hauptberuflich selbständig erwerbstätig sind. Die wirtschaftliche Bedeutung und der zeitliche Umfang der selbständigen Tätigkeit waren dann nicht näher zu prüfen.

Mit einem Urteil des Bundessozialgerichts vom 29. Februar 2012 (B 12 KR 4/10 R) wurde festgestellt, dass nach dem

zu dieser Zeit bestehenden Gesetzestext die Beschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer zwar ein Indiz für den Umfang einer selbständigen Tätigkeit sein kann, von der Beschäftigung eines Arbeitnehmers allein aber kein unbedingter Rückschluss auf die Hauptberuflichkeit gezogen werden könne. Seit dem 1. Juli 2013 mussten für die Beurteilung daher verschiedene Kriterien herangezogen werden, um beurteilen zu können, ob eine selbständige Tätigkeit hauptberuflich ausgeübt wird oder nicht. Der Begriff der widerlegbaren Vermutung ist seither nicht mehr verwendet worden, jeder Einzelfall musste umfassend geprüft werden.

Das Merkmal der Arbeitgeberbereitschaft hatte sich in der Vergangenheit jedoch als zuverlässiger Indikator für die

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK.

Impressum:

Herausgeber:
BKK Dachverband e. V.
Mauerstraße 85
10117 Berlin

Alle Rechte vorbehalten

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken
des BKK Dachverbandes. Nachdruck und Vervielfältigung
nur mit Genehmigung des Herausgebers erlaubt.

Kontakt zum Herausgeber:
E-Mail: betriebservice@bkk-dv.de

Verantwortlicher Redakteur:
Stefan Allary

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

Bestellung der Zeitschrift/Verlag:
MBO Verlag GmbH
Achtermannstraße 19, 48143 Münster

Telefon: 02 51 / 84 93 82 - 0
Telefax: 02 51 / 84 93 82 - 29
E-Mail: service@mbo-verlag.com