

Ihr Versicherungsschutz nach dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis

Die energie-BKK ist für Berufstätige mehr als nur eine Krankenkasse. Sie ist Partner in der Arbeitswelt. Aber auch nach dem Ende Ihres Beschäftigungsverhältnisses oder dem Ausscheiden aus dem Berufsleben ist die energie-BKK Ihr zuverlässiger Weggefährte.

In den nachfolgenden Ausführungen möchten wir Sie über die Auswirkungen auf Ihren Versicherungsschutz informieren, wenn Sie aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden.

1. Freiwilliges Ausscheiden gegen Abfindung (Entlassungsentschädigung)

Die Zahlung der Entlassungsentschädigung (einmalige Zahlung) führt nicht unmittelbar zu einer Pflichtversicherung in der Sozialversicherung. Ihr Versicherungsschutz ist u.a. von Ihrer weiteren Erwerbsbiographie abhängig.

- Sie nehmen nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen eine neue, nicht geringfügige Beschäftigung auf, dann sind Sie aufgrund dieser Tätigkeit weiter sozialversichert.
- Das Gleiche gilt, wenn Sie tatsächlich Arbeitslosengeld I von der Agentur für Arbeit beziehen. Sollte die Agentur für Arbeit Ihnen allerdings eine sogenannte Sperrzeit verhängen, ist Ihre Versicherung ggf. durch die „Sperrzeit-Krankenversicherung“ schon vorher sichergestellt.
- Liegt Arbeitslosigkeit ohne Leistungsantrag / Leistungsbezug vor, ist zu klären, ob eine freiwillige Mitgliedschaft notwendig oder eine beitragsfreie Familienversicherung möglich ist.

Eine **Familienversicherung** ist möglich, wenn Ihr Ehegatte Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist und Ihr regelmäßiges Gesamteinkommen nicht höher als 425,00 € (Wert für 2017) ist, oder Sie mit einem Minijob die Einkommensgrenze von 450,00 € (Wert für 2017) nicht überschreiten. Die Entlassungsentschädigung, die Sie bei Ausscheiden aus Ihrem Beschäftigungsverhältnis erhalten, zählt nicht zum regelmäßigen Gesamteinkommen, so dass diese eine Familienversicherung nicht ausschließt.

Sollte eine Familienversicherung nicht möglich sein und keine Pflichtversicherung eintreten, kann der Versicherungsschutz durch eine **freiwillige Mitgliedschaft** sichergestellt werden. Hierfür sind dann von Ihnen monatliche Beiträge zu entrichten, die wir für Sie individuell berechnen.

Generell unterliegen alle Ihre Einkünfte (z. B. Miet- und Pachteinnahmen, Kapitalvermögen oder Arbeitseinkommen) der Beitragspflicht. Die Entlassungsentschädigung wird nur dann berücksichtigt, wenn das Beschäftigungsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wurde. Hierbei ist folgendes zu beachten:

Eine Entlassungsentschädigung besteht nach höchstrichterlicher Rechtsprechung aus einem sozialen Entschädigungsanteil und einem „Arbeitsentgeltanteil“. Die Entlassungsentschädigung ist monatlich in Höhe Ihres letzten, vor dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis erzielten, Bruttoentgelt heranzuziehen. Das heißt: Wenn Sie zuletzt ein monatliches Bruttoentgelt von 3.000,00 € erzielt haben, gilt dieser Betrag grundsätzlich als Berechnungsgrundlage für Ihre freiwillige Mitgliedschaft.

Die Berücksichtigung Ihrer Entlassungsentschädigung erfolgt aber längstens

1. bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist oder
2. für maximal 12 Monate, wenn eine ordentliche Kündigung nicht möglich ist oder
3. bis zum Zeitpunkt, zu dem der als Arbeitsentgelt zu qualifizierende Anteil der Entlassungsentschädigung verdient worden wäre (siehe Tabelle/Erläuterungen).

	Dauer des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb/Unternehmen	Lebensalter am Ende des Arbeitsverhältnisses					
		unter 40 Jahre	ab 40 Jahre	ab 45 Jahre	ab 50 Jahre	ab 55 Jahre	ab 60 Jahre
Zu berücksichtigender Anteil der Abfindung	weniger als 5 Jahre	60	55	50	45	40	35
	5 bis 9 Jahre	55	50	45	40	35	30
	10 bis 14 Jahre	50	45	40	35	30	25
	15 bis 19 Jahre	45	40	35	30	25	25
	20 bis 24 Jahre	40	35	30	25	25	25
	25 bis 29 Jahre		30	25	25	25	25
	30 bis 34 Jahre			25	25	25	25
	35 bis 39 Jahre				25	25	25
	40 bis 44 Jahre					25	25
	45 bis 49 Jahre						25

(Angaben in Prozent)

Anhand dieser Tabelle ist von uns zu ermitteln, in welcher Höhe ein Arbeitsentgeltanteil in der Entlassungsentschädigung enthalten ist, der zur Beitragsberechnung herangezogen werden muss. Durch die Berücksichtigung der Dauer Ihres Beschäftigungsverhältnisses (vertikal) und Ihres Lebensalters am Ende des Arbeitsverhältnisses (horizontal) lässt sich der Prozentwert ermitteln, der den Entgeltanteil bestimmt.

Nachdem die einzelnen Daten ermittelt worden sind, erfolgt abschließend ein sogenannter Günstigkeitsvergleich.

Beispiel:

Bei einem 52-jährigen Versicherten, der 33 Jahre im Unternehmen tätig war, ergibt sich somit ein Entgeltanteil von 25%.

Bitte beachten Sie zum besseren Verständnis auch die folgenden Beispiele:

Beispiel 1:

Ein Arbeitnehmer (40 Jahre alt, 10 Jahre im Unternehmen) schließt am 28.06.2013 zum 31.08.2013 einen Auflösungsvertrag ab. Die ordentliche Kündigungsfrist endet jedoch zum 31.10.2013. Er erhält eine Entlassungsentschädigung in Höhe von 75.000,00 € brutto. Sein letztes monatliches Bruttoentgelt beträgt 3.750,00 €.

- Die ordentliche Kündigungsfrist endet für diesen Arbeitnehmer am 31.10.2013
- Der Arbeitsentgeltanteil der Entlassungsentschädigung beträgt 45 % (10 Betriebsjahre / 40 Jahre) => 75.000,00 € x 45% = 33.750,00 €
- Der Arbeitsentgeltanteil der Entlassungsentschädigung beträgt somit 33.750,00 €.
- Dauer der Anrechnung der Entlassungsentschädigung = 33.750,00 € : 3.750,00 € (letztes Bruttogehalt) = 9 Monate
- Die Einmalzahlung ist somit grundsätzlich für die Zeit vom 01.07.2013 bis zum 31.03.2014 zu berücksichtigen.

Prüfung des Günstigkeitsvergleiches:

1. Die ordentliche Kündigungsfrist endet am 31.10.2013.
2. Die Maximalfrist von 12 Monaten endet am 30.06.2014.
3. Der Entgeltanteil ist grundsätzlich bis zum 31.03.2014 heranzuziehen.

Ergebnis:

Da der 31.10.2013 der kürzeste Zeitraum nach dem Günstigkeitsvergleich ist, ist die Entlassungsentschädigung vom 01.07.2013 bis zum 31.10.2013 in Höhe von monatlich 3.750,00 € bei der Beitragsberechnung heranzuziehen.

Beispiel 2:

Bei einem Arbeitnehmer (59 Jahre alt, 18 Jahre im Unternehmen) ist die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen. Er erhält eine Entlassungsentschädigung in Höhe von 280.000,00 € brutto. Sein letztes monatliches Bruttoentgelt beträgt 5.000,00 €. Der Auflösungsvertrag wird am 01.12.2012 zum 31.07.2013 geschlossen. Hier ergibt sich eine fiktive Kündigungsfrist von 18 Monaten. Diese richtet sich nach den Ruhensvorschriften der Agentur für Arbeit.

- Die fiktive Kündigungsfrist besteht für diesen Arbeitnehmer vom 01.12.2012 bis 31.05.2014
- Der Arbeitsentgeltanteil der Entlassungsentschädigung beträgt 25% (18 Betriebsjahre / 59 Jahre) => $280.000,00 \text{ €} \times 25\% = 70.000,00 \text{ €}$
- Der Arbeitsentgeltanteil der Entlassungsentschädigung beträgt 70.000,00 €
- Dauer der Anrechnung der Entlassungsentschädigung = $70.000,00 \text{ €} : 5.000,00 \text{ €}$ (letztes Bruttogehalt) = 14 Monate
- Die Einmalzahlung ist somit grundsätzlich für die Zeit vom 01.08.2013 bis zum 30.09.2014 zu berücksichtigen.

Prüfung des Günstigkeitsvergleiches:

1. Die fiktive Kündigungsfrist endet am 31.05.2014
2. Die Maximalfrist von 12 Monaten endet am 31.07.2014
3. Der Entgeltanteil ist grundsätzlich bis zum 30.09.2014 heranzuziehen.

Ergebnis:

Da der 31.05.2014 der kürzeste Zeitraum nach dem Günstigkeitsvergleich ist, ist die Entlassungsentschädigung vom 01.08.2013 bis zum 31.05.2014 in Höhe von monatlich 5.000,00 € bei der Beitragsberechnung heranzuziehen, begrenzt allerdings auf die jeweils geltende Beitragsbemessungsgrenze (2013 = 3.937,50 €).

Sollte bereits vor dem 31.05.2014 der Anspruch auf Arbeitslosengeld entstehen, endet die Anrechnung und somit Beitragszahlung ggf. bereits vorher mit dem Beginn des Arbeitslosengeldbezuges, da dies vorrangig ist.

Beispiel 3:

Das Arbeitsverhältnis wurde unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet.

- Ist die für den Arbeitgeber geltende ordentliche Kündigungsfrist eingehalten, bleiben einmalig gezahlte Entlassungsentschädigungen beitragsrechtlich in einer folgenden freiwilligen Mitgliedschaft unberücksichtigt.
- Gegebenenfalls ist hier dann auch eine beitragsfreie Familienversicherung möglich, wenn die weiteren Voraussetzungen dafür nach § 10 SGB V erfüllt sind.

2. Vorruhestand

Die Vorruhestandsleistungen führen ebenfalls nicht zu einer Pflichtversicherung in der Sozialversicherung. Eine Familienversicherung wird in diesen Fällen nicht möglich sein, da das Vorruhestandsgeld (Gesamteinkommen) die für die Familienversicherung geltende, monatliche Einkommensgrenze von 425,00 € (Wert für 2017) überschreiten wird.

Für die Sicherstellung des weiteren Versicherungsschutzes ist grundsätzlich eine freiwillige Mitgliedschaft erforderlich, sofern nicht eine vorrangige Pflichtversicherung (z. B. aufgrund des Bezuges von Arbeitslosengeld) eintritt.

Die Beitragsberechnung bei einer freiwilligen Mitgliedschaft erfolgt nach folgenden Grundsätzen:

Einmalige Leistungen, die Sie noch während des Beschäftigungsverhältnisses erhalten:

- Tarifliches Weihnachtsgeld = Arbeitsentgelt = Tragung Versicherter / Arbeitgeber
- Variable Vergütung = Arbeitsentgelt = Tragung Versicherter / Arbeitgeber
- Jubiläum = Arbeitsentgelt = Tragung Versicherter / Arbeitgeber

Die Verbeitragung erfolgt während des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses über Ihren Arbeitgeber.

Monatliche Leistungen, die Sie nach Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses erhalten:

- Monatliche Abfindung = Versorgungsbezug = Tragung Versicherter
- zusätzliche monatliche Abfindung = Versorgungsbezug = Tragung Versicherter
- zusätzliche monatliche Abfindung = Versorgungsbezug = Tragung Versicherter (17,5% der Abfindungszahlung für die KV und PV)

Die Verbeitragung erfolgt grundsätzlich nach Beendigung des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses nur im Rahmen einer freiwilligen Mitgliedschaft.

Beitragsberechnung während des Vorruhestandes:

Bei einer freiwilligen Mitgliedschaft ab 01.01.2017 ohne weitere Einkünfte (nur Vorruhestandsgeld):

Abfindung	= 2.400,00 €
zusätzliche Abfindung	= 120,00 € (gemäß § 3 Z. 3 KRBV)
zusätzliche Abfindung	= <u>441,00 €</u> (17,5% aus 2.520,00 €)
(17,5% der Abfindungszahlung für die KV und PV)	

Beitragspflichtige Einkünfte = 2.961,00 €

Beitrag Krankenversicherung	= 447,11 € (Beitragssatz 15,1%)
Beitrag Pflegeversicherung	= 75,51 € (Beitragssatz 2,55% für Eltern)
	= 82,91 € (Beitragssatz 2,80% für Kinderlose)

Bei einer Pflichtmitgliedschaft sind aus den Vorruhestandsleistungen keine Beiträge abzuführen.

Bei einer freiwilligen Mitgliedschaft mit weiteren Einkünften:

Abfindung	= 2.400,00 €
zusätzliche Abfindung	= 120,00 € (gemäß § 3 Z. 3 KRBV)
zusätzliche Abfindung (17,5% der Abfindungszahlung für die KV und PV)	= 441,00 € (17,5% aus 2.520,00 €)
Mieteinkünfte	= <u>450,00 €</u>

Beitragspflichtige Einkünfte = 3.411,00 €

Beitrag Krankenversicherung	= 515,06 € (BS 15,1%)
Beitrag Pflegeversicherung	= 86,48 € (BS 2,55%)
	= 95,51 € (BS 2,80% für Kinderlose)

3. Sprinterprämie:

Diese wird von der E.ON im letzten Monat der Beschäftigung oder im ersten Monat nach dem Ausscheiden ausgezahlt.

Eine Verbeitragung im Rahmen des bei E.ON bestehenden Beschäftigungsverhältnisses findet nicht statt, da es sich nicht um Arbeitsentgelt handelt.

Die Sprinterprämie gilt als weitere Abfindungsleistung.

Es gelten hierfür die gleichen Aussagen, wie wir sie unter Punkt 1. „Freiwilliges Ausscheiden gegen Abfindung (Entlassungsentschädigung)“ zusammengefasst haben.

Bitte beachten Sie, dass die vorherigen Ausführungen allgemein gehalten sind und es in Einzelfällen evtl. zu Abweichungen kommen kann.

Ergeben sich für Sie noch Fragen, erreichen Sie unser Team unter der kostenfreien Service-Hotline 0800 1554554.