

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 einmalige 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“ 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 470,00 € (Wert für 2022) ist, oder Sie mit einem Minijob die Einkommensgrenze von 450,00 € (Wert für 2022) nicht überschreiten.

Seit dem 11. Mai 2019 ist durch die Rechtsänderung des Terminservice- und Versorgungsgesetzes (TSVG) eine Entlassungsentschädigung (einmalig oder in Teilbeträgen ausgezahlt) als Gesamteinkommen zu berücksichtigen und kann aufgrund der Einkommensanrechnung eine beitragsfreie Familienversicherung ausschließen.

Prüfung der beitragsfreien Familienversicherung

Die Entlassungsentschädigung ist ab dem Folgetag des Ausscheidens aus der Beschäftigung bzw. ab dem Folgetag ihrer Auszahlung zu berücksichtigen.

Die Berechnung

Bei der Berechnung wird die Entlassungsentschädigung unter Berücksichtigung des zuletzt regelmäßig im Monat erzielten Arbeitsentgelts (Einmalzahlungen sind nicht zu berücksichtigen) fiktiv auf die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses umgelegt und als zum Gesamteinkommen gehörende Einnahme herangezogen.

Zur Bestimmung des Zeitraums, in dem die Entschädigung als regelmäßiges Gesamteinkommen zu berücksichtigen ist, ist die Einmalzahlung durch den Betrag in Höhe des laufenden kalendertäglichen Arbeitsentgelts (ohne Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze), dass zuletzt vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig erzielt wurde, zu dividieren. Volle Monate werden hierbei mit 30 Tagen angesetzt.

Ihr Versicherungsschutz nach dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis

Beispiel 1

Die versicherungspflichtige Beschäftigung wird zum 31. August 2022 beendet. Es wird eine Entlassungsentschädigung in Höhe von 37.500,00 € gezahlt. Die Höhe des zuletzt erzielten regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts beträgt 3.375,00 €. Für die Zeit ab 1. September 2022 tritt kein anderweitiger Versicherungspflichttatbestand ein. Weitere Einkünfte werden nicht erzielt.

➤	letztes lfd. Arbeitsentgelt:	3.375,00 €
➤	kalendertägl. Betrag:	$3.375,00 \text{ €} : 30 = 112,50 \text{ €}$
➤	Abfindungsbetrag:	37.500,00 €
➤	anrechenbarer Zeitraum:	$37.500,00 \text{ €} : 112,50 \text{ €} = 333,33 \text{ Tage}$ gerundet = 333 Tage
➤	Berücksichtigungszeitraum:	September 2022 30 Tage
		Oktober 2022 30 Tage
		November 2022 30 Tage
		...
		Juli 2023 30 Tage
		August 2023 3 Tage

Ergebnis: Die Entlassungsentschädigung ist für die Zeit nach Beendigung der versicherungspflichtigen Beschäftigung vom 1. September 2022 bis zum 3. August 2023 als Gesamteinkommen in Höhe von tgl. 112,50 € (3.375,00 €/mtl.) heranzuziehen. Dabei sind volle Kalendermonate mit 30 Tagen anzusetzen. Ein Anspruch auf Familienversicherung besteht somit erst ab dem 4. August 2023.

Beispiel 2

Die versicherungspflichtige Beschäftigung wird zum 30. September 2021 beendet. Es wird eine Abfindung in Höhe von 280.000 € vereinbart. **Die Auszahlung soll aus steuerrechtlichen Gründen erst am 15. Januar 2022 erfolgen.** Das zuletzt erzielte regelmäßige Arbeitsentgelt beträgt 5.000,00 €. Weitere Einkünfte werden nicht erzielt.

➤	letztes lfd. Arbeitsentgelt:	5.000,00 €
➤	kalendertägl. Betrag:	$5.000,00 \text{ €} : 30 = 166,67 \text{ €}$
➤	Abfindungsbetrag:	280.000,00 €
➤	anrechenbarer Zeitraum:	$280.000,00 \text{ €} : 166,67 \text{ €} = 1.679,97 \text{ Tage}$ gerundet = 1.680 Tage

Ergebnis: Der fiktiv ermittelte Berücksichtigungszeitraum schließt in derartigen Fällen unter Berücksichtigung des Zuflussprinzips an den Auszahlungszeitpunkt der Abfindung an:

➤	Berücksichtigungszeitraum:	Januar 2022 16 Tage
		Februar 2022 30 Tage
		März 2022 30 Tage
		...
		Juli 2026 30 Tage
		August 2026 14 Tage

Ihr Versicherungsschutz nach dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis

Die Abfindung ist somit für den Zeitraum vom 16. Januar 2022 bis 14. August 2026 zu berücksichtigen. Für den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis 15. Januar 2022 ist der Anspruch auf Familienversicherung dagegen nicht ausgeschlossen.

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. Hierbei wird das aus den letzten 12 Monaten erzielte Entgelt berücksichtigt und ein kalendertäglicher Durchschnittswert errechnet. Dieser Wert wird als „letztes“ Arbeitsentgelt berücksichtigt und gilt 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. Hierbei ist der kürzeste Zeitraum maßgebend.

Beispiel:

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

Ihr Versicherungsschutz nach dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis

Beispiel 3 Fortführung des ersten Beispiels.

Ein Arbeitnehmer (40 Jahre alt, 10 Jahre im Unternehmen) schließt am 28.06.2021 zum 31.08.2022 einen Auflösungsvertrag ab. Die ordentliche Kündigungsfrist endet jedoch erst zum 31.10.2022. Er erhält eine Entlassungsentschädigung in Höhe von 37.500,00 € brutto. Sein letztes monatliches Bruttoentgelt beträgt 3.375,00 €.

- Die ordentliche Kündigungsfrist endet für diesen Arbeitnehmer am 31.10.2022
- Der Arbeitsentgeltanteil der Entlassungsentschädigung beträgt 45 % (10 Betriebsjahre / 40 Jahre)
= 37.500,00 € x 45% = 16.875,00 €
- Der Arbeitsentgeltanteil der Entlassungsentschädigung beträgt somit 16.875,00 €.
- Dauer der Anrechnung der Entlassungsentschädigung = 16.875,00 € : 3.375,00 € (letztes Bruttogehalt) = 5 Monate
Die Einmalzahlung ist somit grundsätzlich für die Zeit vom 01.09.2022 bis zum 31.01.2023 zu berücksichtigen.

Prüfung des Günstigkeitsvergleiches:

1. Die ordentliche Kündigungsfrist endet am 31.10.2022.
2. Die Maximalfrist von 12 Monaten endet am 30.06.2023.
3. Der Entgeltanteil ist grundsätzlich bis zum 31.01.2023 heranzuziehen.

Ergebnis: Da der 31.10.2022 der kürzeste Zeitraum nach dem Günstigkeitsvergleich ist, ist die Entlassungsentschädigung vom 01.09.2022 bis zum 31.10.2022 in Höhe von monatlich 3.375,00 € bei der Beitragsberechnung heranzuziehen. In der Zeit vom 01.11.2022 bis zum 03.08.2023 ist für die freiwillige Mitgliedschaft auf Basis des gesetzlichen Mindestbeitrages ein (fiktives) monatliches Einkommen von 1.096,67 € (in 2022) heranzuziehen. Ab 04.08.2023 besteht dann die beitragsfreie Familienversicherung.

Beispiel 4 Fortführung des zweiten Beispiels.

Bei einem Arbeitnehmer (59 Jahre alt, 38 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 01.12.2020 zum 30.09.2021 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 01.12.2020 bis 31.05.2022
- Der Arbeitsentgeltanteil der Entlassungsentschädigung beträgt 25% (38 Betriebsjahre / 59 Jahre)
= 280.000,00 € x 25% = 70.000,00 €
- Der Arbeitsentgeltanteil der Entlassungsentschädigung beträgt 70.000,00 €
- Dauer der Anrechnung der Entlassungsentschädigung = 70.000,00 € : 5.000,00 € (letztes Bruttogehalt) = 14 Monate
- Die Einmalzahlung ist somit grundsätzlich für die Zeit vom 01.10.2021 bis zum 30.11.2022 zu berücksichtigen.

Ihr Versicherungsschutz nach dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis

Prüfung des Günstigkeitsvergleiches:

1. Die fiktive Kündigungsfrist endet am 31.05.2022
2. Die Maximalfrist von 12 Monaten endet am 30.09.2022
3. Der Entgeltanteil ist grundsätzlich bis zum 30.11.2022 heranzuziehen.

Ergebnis: Da der 31.05.2022 der kürzeste Zeitraum nach dem Günstigkeitsvergleich ist, ist die Entlassungsentschädigung vom 01.10.2021 bis zum 31.05.2022 in Höhe von monatlich 5.000,00 € bei der Beitragsberechnung heranzuziehen, begrenzt allerdings auf die jeweils geltende Beitragsbemessungsgrenze (2022 = 4.837,50 €).

In der Zeit vom 01.06.2022 bis zum 14.08.2026 ist für die freiwillige Mitgliedschaft auf Basis des gesetzlichen Mindestbeitrages ein (fiktives) monatliches Einkommen von 1.096,67 € (in 2022) heranzuziehen. Ab 15.08.2026 besteht dann die beitragsfreie Familienversicherung.

Beispiel 5

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.
- Solange kein Anspruch auf eine beitragsfreie Familienversicherung besteht, ist bei einer freiwilligen Weiterversicherung, die Beitragsberechnung auf Basis des gesetzlichen Mindestbeitrages (mtl. 1.096,67 € in 2022) vorzunehmen.

2. Vorruhestand

Die Vorruhestandsleistungen führen ebenfalls nicht zu einer Pflichtversicherung in der Sozialversicherung. Eine Familienversicherung wird in diesen Fällen grds. nicht möglich sein, da das Vorruhestandsgeld (Gesamteinkommen) die für die Familienversicherung geltende, monatliche Einkommensgrenze von 470,00 € (Wert für 2022) 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
- (ggf.) Sprinterprämie = Kein Arbeitsentgelt!

Bis auf die Sprinterprämie erfolgt die Verbeitragung noch während des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses über Ihren Arbeitgeber. Die Sprinterprämie wird während des Beschäftigungsverhältnisses nicht zur Verbeitragung herangezogen. Näheres zur Verbeitragung haben wir unter Punkt 3 zusammengefasst.

Ihr Versicherungsschutz nach dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis

Monatliche Leistungen, die Sie nach Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses erhalten:

- Monatliche Abfindung = Vorruhestandsbezug = Tragung Versicherter
- zusätzliche monatliche Abfindung = Vorruhestandsbezug = Tragung Versicherter
- zusätzliche monatliche Abfindung = Vorruhestandsbezug = 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.

Beispielhafte Beitragsberechnungen während des Vorruhestandes:

Bei einer freiwilligen Mitgliedschaft ab dem 01.01.2022 ohne weitere Einkünfte (nur Vorruhestandsgeld):

Abfindung	= 2.400,00 €
zusätzliche Abfindung	= 120,00 € (gemäß §3 Z. 3 KRBV)
zusätzliche Abfindung	= 441,00 € (17,5% aus 2.520,00€) (17,5% der Abfindungszahlung für die KV und PV)
Beitragspflichtige Einkünfte	<u>= 2.961,00 €</u>

Beitrag Krankenversicherung	= 455,40 € (Beitragssatz 15,38 % incl. Zusatzbeitrag)
Beitrag Pflegeversicherung	= 90,31 € (Beitragssatz 3,05% für Eltern)
	= 100,67 € (Beitragssatz 3,40% für Kinderlose)

Bei einer Pflichtmitgliedschaft sind aus den Vorruhestandsleistungen **keine** Beiträge abzuführen.

Bei einer freiwilligen Mitgliedschaft ab dem 01.01.2022 **mit** weiteren Einkünften:

Abfindung	= 2.400,00 €
zusätzliche Abfindung	= 120,00 € (gemäß §3 Z. 3 KRBV)
zusätzliche Abfindung	= 441,00 € (17,5% aus 2.520,00€) (17,5% der Abfindungszahlung für die KV und PV)
Mieteinkünfte	= 450,00 €
Beitragspflichtige Einkünfte	<u>= 3.411,00 €</u>

Beitrag Krankenversicherung	= 524,61 € (Beitragssatz 15,38 % incl. Zusatzbeitrag)
Beitrag Pflegeversicherung	= 104,04 € (Beitragssatz 3,05% für Eltern)
	= 115,97 € (Beitragssatz 3,40% für Kinderlose)

3. Sprinterprämie

Diese wird ggf. von Ihrem Arbeitgeber im letzten Monat der Beschäftigung oder im ersten Monat nach dem Ausscheiden ausgezahlt.

Eine Verbeitragung im Rahmen des (noch) bestehenden Beschäftigungsverhältnisses findet nicht statt, da es sich nicht um Arbeitsentgelt handelt.

Ihr Versicherungsschutz nach dem Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis

Sofern nach dem Beschäftigungsverhältnis eine freiwillige Mitgliedschaft durchgeführt wird, ist die Sprinterprämie im Rahmen dieser Mitgliedschaft grds. zu verbeitragen.

Hierbei sind die unter

1. **Freiwilliges Ausscheiden gegen Abfindung (Entlassungsentschädigung)**
2. **Vorruhestand**

genannten Fallkonstellationen aber unterschiedlich zu betrachten.

Zu 1. Freiwilliges Ausscheiden gegen Abfindung (Entlassungsentschädigung)

Hier sind die Sprinterprämie und die eigentliche Abfindungszahlung als Gesamtpaket anzusehen. Für die Beitragserhebung gelten alle zu diesem Punkt unter 1. vorgenommen Aussagen. Dies bedeutet u.a., dass in Fällen der eingehaltenen Kündigungsfrist eine Verbeitragung nicht stattfindet.

Zu 2. Vorruhestand

Die Sprinterprämie gehört zum Vorruhestandsgesamtpaket und ist bei der Festsetzung der beitragspflichtigen Einnahmen im Rahmen einer freiwilligen Mitgliedschaft als Einmalzahlung zu berücksichtigen (vgl. § 5 Abs. 3 BVSzGs/ Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler des GKV-Spitzenverbandes).

Beispiel: Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag mit Sprinterprämie zum 31.03.2022

Zahlung der Sprinterprämie i.H.v. 10.000 € in 04/2022

Freiwillige Mitgliedschaft als Selbstzahler ab 01.04.2022

Berücksichtigung einer zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme (neben der mtl. VR-Leistung) in Höhe von 833,33 € (10.000 € : 12) für die Beitragsmonate 04/2022 bis 03/2023.

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 Telefonnummer 0511 911 10 972.