

L 1 KR 132/07

Land

Freistaat Sachsen

Sozialgericht

Sächsisches LSG

Sachgebiet

Krankenversicherung

Abteilung

1

1. Instanz

SG Chemnitz (FSS)

Aktenzeichen

S 10 KR 769/04

Datum

10.08.2007

2. Instanz

Sächsisches LSG

Aktenzeichen

L 1 KR 132/07

Datum

04.02.2009

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

1. Das auf der Grundlage des § 14a Tarifvertrag Nr. 444/445 (Deutsche Post AG) gewährte Überbrückungsgeld ist keine nach [§ 240 SGB V](#) zu berücksichtigende beitragspflichtige Einnahme.

2. Das Überbrückungsgeld gehört weder zu den in [§ 226 SGB V](#) noch zu den in [§ 229 SGB V](#) genannten beitragspflichtigen Einnahmen. Das Überbrückungsgeld ist insbesondere keine mit einem Versorgungsbezug vergleichbare Einnahme. Es dient allein dazu, Arbeitsentgeltsausfälle aufzufangen, die dadurch entstehen, dass der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Deutschen Post AG bis zum frühestmöglichen Beginn der Altersrente keinen neuen Arbeitsplatz findet. Dabei ist der Arbeitnehmer verpflichtet, jede ihm zumutbare Beschäftigung im Sinne von [§ 121 SGB III](#) anzunehmen und auf Dauer aufrechtzuerhalten. Bei einer nicht bloß kurzzeitigen Beschäftigung entfällt der Anspruch auf Überbrückungsgeld.

3. Ob das auf der Grundlage des § 14a Tarifvertrag Nr. 444/445 (Deutsche Post AG) gewährte Überbrückungsgeld nach [§ 240 Abs. 1 SGB V](#) zur Beitragsbemessung herangezogen und durch die Satzung der Beitragspflicht unterworfen werden könnte, kann offen bleiben. Dies würde eine ausdrückliche Regelung in der Satzung erfordern, an der es hier fehlt.

4. Zur entsprechenden Anwendung des [§ 143a SGB III](#) auf die Bemessung der Beiträge nach [§ 240 SGB V](#).

5. Das Überbrückungsgeld ist aber beim Gesamteinkommen nach [§ 16 SGB IV](#) zu berücksichtigen und schließt regelmäßig eine Familienversicherung nach [§ 10 SGB V](#) aus. Soweit keine anderen beitragspflichtigen Einnahmen vorhanden sind, ist der für freiwillig Versicherte maßgebliche Mindestbeitrag festzusetzen.

I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Chemnitz vom 10. August 2007 wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass die Beklagte verpflichtet wird, unter Abänderung der entgegenstehenden Beitragsbescheide vom 12. Februar 2002 und vom 22. Januar 2003 für den Zeitraum vom 19. Februar 2002 bis 30. Juni 2003 die Beiträge der Klägerin zur freiwilligen Krankenversicherung nach der Mindestbemessungsgrundlage gemäß [§ 240 Abs. 4 Satz 1 SGB V](#) festzusetzen und den Differenzbetrag an die Klägerin auszus zahlen.

II. Die Beklagte hat die außergerichtlichen Kosten der Klägerin auch für das Berufungsverfahren zu erstatten.

III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Klägerin wendet sich gegen die Heranziehung des von ihrer ehemaligen Arbeitgeberin gezahlten Überbrückungsgeldes zur Bemessung der Beiträge ihrer freiwilligen Krankenversicherung in der Zeit vom 19.02.2002 bis 30.06.2003.

Die am 1944 geborene Klägerin war von Oktober 1961 bis Ende Dezember 1999 als Angestellte bei der D. AG beschäftigt. Am 16.12.1997 hat sie mit ihrer Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Danach waren sich die Parteien darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.12.1999 auf Veranlassung der Arbeitgeberin im Vorfeld einer betriebsbedingten Kündigung einvernehmlich beendet wird. Die Klägerin sollte ein Überbrückungsgeld in Höhe von 75 % des letzten tariflichen regelmäßigen Bruttoarbeitsentgelts entsprechend den Bestimmungen des hier maßgeblichen mit der D AG abgeschlossenen § 14a des Tarifvertrages Nr. 444/445 vom 02.03.1995 (im Folgenden: Tarifvertrag) erhalten. Die Klägerin verpflichtete sich, sich beim zuständigen Arbeitsamt (jetzt Agentur für Arbeit) arbeitslos zu melden, alle im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit zustehenden Leistungen unverzüglich zu beantragen und alles zu tun, um eine "Sperrfrist" zu vermeiden sowie frühestmöglich eine anspruchsbefreiende Rente wegen Alters bzw. wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit zu beantragen und in Anspruch zu nehmen. Der Tarifvertrag galt für alle 55-jährigen und für alle älteren Arbeitnehmer, die mindestens seit 8 Jahren ununterbrochen im Unternehmen beschäftigt gewesen waren. Die Überbrückungsgeld-Regelung sollte soziale Härten beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Erreichen des "gesetzlichen Rentenalters" vermeiden. In den

Geltungsbereich des Tarifvertrages sollten solche Arbeitnehmer nicht fallen, die das Arbeitsverhältnis bei Inanspruchnahme einer Abfindung beenden. Der Anspruch auf Überbrückungsgeld entstand am Tag der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses für maximal 60 Kalendermonate, längstens jedoch bis zum frühestmöglichen Beginn einer Rente wegen Alters oder Erwerbsunfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Damit sei ein nahtloser Übergang in die Rente gewährleistet. Nach dem Informationsschreiben sollte es sich bei dem Überbrückungsgeld um eine monatliche Abfindungszahlung handeln, auf die grundsätzlich keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten seien.

Entsprechend dem Aufhebungsvertrag erhielt die Klägerin vom 01.01.2000 an ein Überbrückungsgeld in Höhe von 2.042,86 EUR monatlich, wobei die Arbeitgeberin ab Beginn der Leistung bis zum 18.02.2002 von der Bundesanstalt für Arbeit (jetzt Bundesagentur für Arbeit) bezogenes Arbeitslosengeld anrechnete. Während dieses Zeitraums war die Klägerin bei einer der Rechtsvorgängerinnen der Beklagten pflichtversichert. Danach versicherte sich die Klägerin freiwillig gegen Krankheit. Die genannte Kasse erließ am 12.02.2002 einen Beitragsbescheid. Der Bemessung der Krankenversicherungsbeiträge (259,44 EUR monatlich) hatte diese das Überbrückungsgeld der Klägerin in voller Höhe zugrunde gelegt. Mit Bescheid vom 22.01.2003 zeigte sich die Beklagte als Rechtsnachfolgerin an und setzte die Krankenversicherungsbeiträge auf 273,74 EUR monatlich fest, wobei sie ebenfalls das Überbrückungsgeld unbegrenzt zur Bemessung heranzog. Ab dem 01.07.2003 war die Klägerin bei der damaligen AOK Sachsen als freiwilliges Mitglied versichert.

Mit Schreiben vom 24.06.2004 bat die Klägerin um Überprüfung der genannten Beitragsbescheide. Ihr seien zu hohe Beiträge abverlangt worden, obwohl sich gesetzliche Bestimmungen geändert hätten. Von der Rechtsvorgängerin der Beklagten sei sie darüber informiert worden, dass sie sich nach dem Arbeitslosengeldbezug freiwillig versichern müsse, da ihre Einkünfte aufgrund des Überbrückungsgeldes zu hoch seien, um bei ihrem Ehemann familienversichert werden zu können. Nach dem Tarifvertrag sei das Überbrückungsgeld jedoch nicht als Einkommen anzusehen. Mit weiterem Schreiben vom 17.08.2004 ergänzte sie, dass der beitragspflichtige Anteil von Abfindungen gemäß [§ 143a Drittes Buch Sozialgesetzbuch \(SGB III\)](#) auf 25 % beschränkt sei. Beim Überbrückungsgeld der Klägerin handele es sich ausweislich des Tarifvertrages um eine Abfindung, die lediglich monatlich ausgezahlt werde. Die Beklagte sei daher gehalten, der Bemessung der Krankenversicherungsbeiträge lediglich den Arbeitsentgeltanteil des Überbrückungsgeldes von 25 % zugrunde zu legen. Die Beklagte lehnte die Überprüfungsanträge der Klägerin ab (Bescheide vom 13.07.2004 und vom 06.09.2004, Widerspruchsbescheid vom 25.10.2004). Das Überbrückungsgeld sei zutreffend bei der Bemessung der Beiträge zur freiwilligen Krankenversicherung der Klägerin einbezogen worden. Dazu seien die beitragspflichtigen Einnahmen gemäß [§§ 223, 226 bis 240 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch \(SGB V\)](#) heranzuziehen, wobei die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Mitglieds zu berücksichtigen sei. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit werde bestimmt durch alle Einnahmen und Geldmittel, die das Mitglied zum Lebensunterhalt verbrauche oder verbrauchen könne, ohne Rücksicht auf die steuerliche Behandlung. Es seien mindestens die Einnahmen zu berücksichtigen, die bei einem vergleichbaren versicherungspflichtigen Beschäftigten der Beitragsbemessung zugrunde zu legen wären. Zu den beitragspflichtigen Einnahmen zählten das Arbeitsentgelt, Arbeitseinkommen, Vorruhestandsgeld, Renten der gesetzlichen Rentenversicherung, Versorgungsbezüge sowie alle übrigen Einnahmen. Die Vorschriften des SGB III würden die Belange der Arbeitsförderung regeln und seien nicht auf die Krankenversicherung anzuwenden. Deshalb sei [§ 143a SGB III](#) bei der Beitragseinstufung der Klägerin nicht zu berücksichtigen und das Überbrückungsgeld der Klägerin in voller Höhe zur Beitragsbemessung heranzuziehen. Dies stehe im Einklang mit dem Urteil des Sozialgerichts Schleswig vom 02.09.2002 (S 8 KR 11/01).

Dagegen – also allein gegen die Festsetzung der Beiträge zur freiwilligen Krankenversicherung – hat sich die am 25.11.2004 vor dem Sozialgericht Chemnitz (SG) erhobene Klage gerichtet. Ab der Mitgliedschaft bei der AOK Sachsen seien ihre Beiträge so bemessen worden, wie sie es in diesem Rechtsstreit von der Beklagten verlange. Seit dem 01.01.2005 bezieht die Klägerin eine Altersrente.

Das SG hat mit Urteil vom 10.08.2007 unter Aufhebung des ablehnenden Überprüfungsbescheides vom 06.09.2004 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25.10.2004 der Klage stattgegeben und die Beklagte verurteilt, die Beiträge der Klägerin zur freiwilligen Krankenversicherung für die Zeit vom 19.02.2002 bis zum 30.06.2003 auf der Grundlage der Mindestbemessungsgrundlage nach [§ 240 Abs. 4 Satz 1 SGB V](#) neu zu berechnen und den Differenzbetrag an die Klägerin auszus zahlen. Zwar stelle das ausgezahlte Überbrückungsgeld grundsätzlich in voller Höhe die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Klägerin dar. Es sei jedoch weiter zu prüfen, ob und ggf. in welcher Höhe diese Zahlungen zum Bestreiten des Lebensunterhalts auch bestimmt gewesen seien. Ob und in welchem Umfang die der Klägerin anlässlich der Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses gewährte Entlassungsentschädigung als beitragsrelevantes Einkommen zur Beitragsbemessung heranzuziehen sei, hänge nämlich davon ab, ob und inwieweit sie dem Lebensunterhalt zu dienen bestimmt gewesen sei und dadurch die wirtschaftliche Situation der Klägerin geprägt habe. Eine Entschädigungsleistung, die wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werde, setze sich zum einen aus einer Abgeltung für den vorzeitig eingetretenen Wegfall des Arbeitsentgelts (Arbeitsentgeltanteil) und zum anderen aus einer Entschädigung für den Verlust sozialer Besitzstände, insbesondere des Arbeitsplatzes (sozialer Anteil) zusammen. Dies ergebe sich aus den Vorschriften des Arbeitsförderungsrechts (vormals [§ 117 Abs. 2 und 3 Arbeitsförderungs-gesetz \[AFG\]](#); jetzt [§ 143a Abs. 1 und 2 SGB III](#)), in denen die rechtliche Wirkung der Entlassungsentschädigung auf den Anspruch des arbeitslos gewordenen Leistungsempfängers auf das Arbeitslosengeld geregelt sei. Das Bundessozialgericht (BSG) habe bereits entschieden, dass diese Regelung in ihrem Grundgedanken und auch in ihrer Ausformung auf das Beitragsrecht der gesetzlichen Krankenversicherung, dem eine solche Vorschrift fehle, übertragbar sei (Bezug auf das Urteil vom 28.04.1987 – [12 KR 50/85](#) – [SozR 2200 § 180 Nr. 36](#)). Danach seien Entlassungsentschädigungen wegen vorzeitiger Beendigung eines Arbeitsverhältnisses in Höhe des Teils, der geeignet sei, den Anspruch auf Arbeitslosengeld zum Ruhen zu bringen, als Einnahmen des Versicherten anzusehen, die seine wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wesentlich mitbestimmen. Es seien keine Gründe ersichtlich, diese zu [§ 180 Reichsversicherungsordnung \(RVO\)](#) ergangene Rechtsprechung nicht auch auf die zum 01.01.1989 eingeführte Neuregelung in [§ 240 SGB V](#) zu übertragen (Bezug auf LSG Brandenburg, Urteil vom 03.11.2004 – [L 4 KR 25/03](#); LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 10.10.2002 – [L 16 KR 59/01](#); LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 23.07.1998 – [L 5 K 49/96](#); LSG Niedersachsen, Urteil vom 15.06.1994 – [L 4 KR 212/93](#)). Danach seien Leistungen, soweit sie zweckgebunden seien, auch unter Geltung des [§ 240 SGB V](#) von der Beitragsbemessung ausgeschlossen. Vor diesem Hintergrund überzeuge die von der Beklagten zitierte Entscheidung des SG Schleswig nicht, da dort lediglich darauf abgestellt werde, ob die Zahlung von Überbrückungsgeld die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des freiwilligen Mitglieds tatsächlich präge, nicht jedoch, ob sie auch hierzu bestimmt sei. Dabei sei zu berücksichtigen, dass nach der Rechtsprechung des BSG auch vom Arbeitgeber gezahlte Entlassungsentschädigungen als einheitliche Entschädigung anzusehen seien, wenn sie in monatlichen Teilbeträgen fortlaufend gewährt würden (Urteil vom 25.01.2006 – [B 12 KR 2/05 R](#)). In dieser Entscheidung habe das BSG noch offen gelassen, ob und ggf. wie eine monatlich ausgezahlte Entlassungsentschädigung auch unter Beachtung seiner bisherigen Rechtsprechung als Einnahme im Sinne von [§ 240 SGB V](#) bei der Beitragsbemessung in der freiwilligen Krankenversicherung zu berücksichtigen sei. Nach Auffassung des SG sei es unter Beachtung

geringfügiger Modifikationen möglich, den Grundgedanken des [§ 143a SGB III](#) zu übertragen. Sofern die tatsächlichen Umstände des Einzelfalls erkennen ließen, dass es sich um eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses handele und daher nach den erkennbaren Vorstellungen der Vertragsparteien die Entlassungsentschädigung auch eine Abgeltung für den vorzeitig eingetretenen Wegfall des Arbeitsentgelts einhalten solle, sei zur Beitragsbemessung nur der entsprechend nach [§ 143a Abs. 2 SGB III](#) zu ermittelnde Arbeitsentgeltanteil zu berücksichtigen. Die Voraussetzungen seien im Falle der Klägerin erfüllt, da der Aufhebungsvertrag vom 16.12.1997 ausdrücklich "im Vorfeld einer betriebsbedingten Kündigung" abgeschlossen worden sei und unter Berücksichtigung der Gesamtumstände keine begründeten Zweifel daran bestünden, dass den Vertragsparteien bei Vertragsschluss bewusst gewesen sei, dass die Klägerin rein tatsächlich ordentlich unkündbar gewesen sei. Damit sei die Zahlung des Überbrückungsgeldes erkennbar auch zur Abgeltung für den vorzeitig eingetretenen Wegfall des Arbeitsentgelts vereinbart worden. Rechnerisch ergebe sich damit ein Arbeitsentgeltanteil von 510,71 EUR, welcher die Mindestbemessungsgrenzen nach [§ 240 Abs. 4 Satz 1 SGB V](#) für die Jahre 2002 und 2003 unterschreite (781,67 EUR bzw. 793,20 EUR). Die Beitragsbemessung sei daher unter Berücksichtigung der Mindestbemessungsgrenzen vorzunehmen; zugleich sei die Beklagte gehalten, den sich daraus ergebenden Differenzbetrag zu den tatsächlich geleisteten Beiträgen an die Klägerin zu erstatten.

Gegen das ihr am 16.08.2007 zugestellte Urteil wendet sich die Beklagte mit ihrer am 07.09.2007 beim Sächsischen Landessozialgericht eingelegten Berufung. Das Beschäftigungsverhältnis der Klägerin sei gerade nicht durch Kündigung, sondern durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden, der bereits zwei Jahre vor der tatsächlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses geschlossen worden sei. Auch die Höhe des Überbrückungsgeldes, nämlich 75 % des letzten Bruttomonatsentgelts, lasse erkennen, dass es sich nicht um eine Abfindung im üblichen Sinne gehandelt habe, sondern dass hier vorrangig eine finanzielle Absicherung bis zum Eintritt der gesetzlichen Rente habe sichergestellt werden sollen. Dieser Sachlage entspreche die Verpflichtung der Klägerin, sämtliche Lohnersatzmöglichkeiten, wie z. B. Leistungen der Bundesagentur für Arbeit, Krankengeld usw. in Anspruch zu nehmen. Insofern sei das Überbrückungsgeld nicht mit einer einmaligen, betragsmäßig klar umrissenen Abfindungszahlung für den Verlust des Arbeitsplatzes vergleichbar. Auch das vom SG zitierte Urteil des BSG vom 25.01.2006 ([B 12 KR 2/05 R](#)) lasse keine andere Auslegung zu, zumal es bei dem dabei entschiedenen Rechtsstreit um die Ermittlung des Gesamteinkommens nach [§ 16](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) gegangen sei und nicht um die Beitragsbemessung nach [§ 240 SGB V](#). Denn im Gegensatz zur Ermittlung des Gesamteinkommens nach [§ 16 SGB IV](#) sei bei der Ermittlung der Einnahmen zum Lebensunterhalt nach [§ 240 Abs. 1 SGB V](#) die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Versicherten zu berücksichtigen. Es sei daher nicht nachvollziehbar, weshalb ein wesentlicher Teil der der Klägerin zufließenden monatlichen Einnahmen unberücksichtigt bleiben solle. Die Beklagte hat in diesem Zusammenhang auf das Urteil des LSG Berlin vom 22.10.2003 ([L 9 KR 410/01](#)) hingewiesen. Das Gericht habe entschieden, dass die von der D. AG gewährte Übergangsversorgung für Flugbegleiter, die das 55. Lebensjahr vollendet hätten, in voller Höhe der Beitragsbemessung zugrunde zu legen sei. Dieser Ansicht hätten sich die Spitzenverbände der Kranken- und Rentenversicherung in ihrer Besprechung vom 13. und 14.09.2006 angeschlossen mit dem Ergebnis, dass Übergangszahlungen nur dann nicht der Beitragspflicht unterlägen, wenn sie tatsächlich nur übergangsweise für einen kurzen Zeitraum gewährt würden und nicht dazu bestimmt seien, der Versorgung des Begünstigten bis zum Einsetzen der Betriebs- oder Altersrente zu dienen. Bei dem Überbrückungsgeld habe es sich um eine regelmäßige monatliche Einnahme zum Lebensunterhalt gehandelt, welche die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Klägerin maßgeblich beeinflusst habe. Sie sei daher in voller Höhe der Beitragsbemessung zu unterwerfen.

Die Beklagte beantragt, das Urteil des Sozialgerichts Chemnitz vom 10. August 2007 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Ergänzend hat sie ausgeführt, dass das gezahlte Überbrückungsgeld für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt worden sei. Dies ergebe sich aus dem Aufhebungsvertrag vom 16.12.1997. Durch ordentliche Kündigung hätte das Arbeitsverhältnis nach Ansicht der Klägerin erst zum 31.07.1998 beendet werden können, wobei dieser Zeitpunkt aus ihrer Sicht aufgrund ihrer langjährigen Betriebszugehörigkeit nur eine theoretische Beendigungsmöglichkeit darstelle. Deshalb habe die Arbeitgeberin der Klägerin auf eine betriebsbedingte Kündigung verzichtet und im Gegenzug zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses das Überbrückungsgeld gezahlt. Vor diesem Hintergrund habe das SG zutreffend die Grundsätze des [§ 143a SGB III](#) zur Beitragsbemessung der freiwilligen Krankenversicherung herangezogen. Die von der Beklagten zitierte Entscheidung des LSG Berlin beziehe sich auf einen anderen Sachverhalt. Denn der Klägerin sei keine Firmenrente gewährt worden. Zudem habe sie wegen der langen Betriebszugehörigkeit nicht damit rechnen müssen, dass ihr Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet werde.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakten beider Rechtszüge sowie auf die beigezogene Verwaltungsakte verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist unbegründet. Im Ergebnis zutreffend hat das SG die angefochtenen Bescheide für rechtswidrig erachtet und die Beklagte für verpflichtet gehalten, der Klägerin Beiträge zur freiwilligen Krankenversicherung für die Zeit vom 19.02.2002 bis zum 30.06.2003 zu erstatten.

Allerdings hat das SG übersehen, dass die angefochtenen Bescheide im Rahmen eines Überprüfungsverfahrens gemäß [§ 44](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) ergangen sind. Demgemäß hätte das SG die Beklagte nicht unter Aufhebung des Bescheides vom 06.09.2004 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 25.10.2004 zur Erstattung der in der Zeit vom 19.02.2002 bis 30.06.2003 über die Mindestbeiträge hinaus festgesetzten Krankenversicherungsbeiträge verurteilen dürfen. Vielmehr war die Beklagte – wie aus dem Tenor des Senatsurteils ersichtlich – zu verpflichten, die Beiträge unter Abänderung der entgegenstehenden – bestandskräftigen – Bescheide vom 12.02.2002 und vom 22.01.2003 zu erstatten.

Das von der Arbeitgeberin gezahlte Überbrückungsgeld ist nicht als beitragspflichtige Einnahme im Sinne des [§ 240 SGB V](#) aufgrund der Satzung der Beklagten zu berücksichtigen (1). Die vom SG vorgenommene Bezugnahme auf den allgemeinen Rechtsgedanken in [§ 143a SGB III](#) führt im Falle der Klägerin zu demselben Ergebnis (2). Allerdings ist dabei kein Arbeitsentgeltanteil bei der Beitragsbemessung zu berücksichtigen (3). Gleichwohl erweist sich die Ansicht des SG als zutreffend, wonach die Klägerin lediglich Beiträge nach dem Mindestbemessungswert zu entrichten hatte (4).

1. a) Nach [§ 240 Abs. 1 SGB V](#) in der bis zum 31.12.2008 gültigen Fassung wird die Beitragsbemessung für freiwillige Mitglieder durch die Satzung geregelt. Dabei ist sicherzustellen, dass die Beitragsbelastung die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des freiwilligen Mitglieds berücksichtigt. Die Satzung der Krankenkasse muss nach [§ 240 Abs. 2 Satz 1 SGB V](#) mindestens die Einnahmen des Mitglieds berücksichtigen, die bei einem vergleichbaren versicherungspflichtig Beschäftigten der Beitragsbemessung zugrunde zu legen sind. Diese Regelung ist im Entwurf des Gesundheits-Reformgesetzes (GRG) wie folgt begründet worden ([BT-Drucks. 11/2237 S. 225](#) zu § 249 Abs. 1 und 2): "Die Vorschrift ermöglicht es allen Krankenkassen, das Beitragsrecht für freiwillige Mitglieder autonom in der Satzung zu regeln. Dieses Recht hatten bisher nur die Ersatzkassen. Damit können sachgerechte Sonderregelungen insbesondere für selbständige und einkommenslose freiwillig versicherte Ehegatten getroffen werden. Bei der Beitragsgestaltung ist die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Mitglieds zu berücksichtigen, d.h. alle Einnahmen und Geldmittel, die das Mitglied zum Lebensunterhalt verbraucht oder verbrauchen könnte, sind ohne Rücksicht auf ihre steuerliche Behandlung der Beitragsbemessung zu Grunde zu legen. Diese Regelung bedeutet aber auch, dass der Beitragsberechnung nicht automatisch bestimmte Einnahmen zum Lebensunterhalt unterstellt werden dürfen, ohne dass die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit geprüft wird. Ein freiwilliges Mitglied darf beitragsmäßig nicht geringer belastet werden als ein vergleichbarer versicherungspflichtig Beschäftigter. Insoweit werden der Gestaltungsfreiheit der Krankenkasse Grenzen gesetzt. "

b) Die Beklagte hat daran anknüpfend die Beitragsbemessung in § 8 Abs. 3 Nr. 1 Buchstabe a ihrer Satzung in der hier maßgeblichen Fassung wie folgt geregelt: "Die Bemessung der Beiträge für freiwillige Mitglieder richtet sich nach ihrer gesamten wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wird bestimmt durch alle Einnahmen und Geldmittel, die das Mitglied zum Lebensunterhalt verbraucht oder verbrauchen könnte, ohne Rücksicht auf ihre steuerliche Behandlung. Es sind mindestens die Einnahmen zu berücksichtigen, die bei einem vergleichbaren versicherungspflichtig Beschäftigten der Beitragsbemessung zugrunde zu legen sind. Beitragspflichtige Einnahmen sind Arbeitsentgelt (laufendes und einmalig gezahltes), Vorruhestandsgeld, Renten der gesetzlichen Rentenversicherung, Versorgungsbezüge, Arbeitseinkommen sowie alle übrigen Einnahmen. Die voraussichtlichen Jahreseinnahmen sind zu zwölfeln."

c) Danach gehört das der Klägerin gewährte Überbrückungsgeld nicht zu den in § 226 und § 229 ausdrücklich genannten beitragspflichtigen Einnahmen.

aa) Insbesondere handelt es sich dabei nicht um einen Versorgungsbezug. Die generalklauselartige Satzungsbestimmung kann ausreichen, um bei freiwilligen Mitgliedern die Einnahmen anzusetzen, die bei vergleichbaren versicherungspflichtig Beschäftigten der Beitragsbemessung zugrunde zu legen sind und die mindestens auch bei freiwilligen Mitgliedern berücksichtigt werden müssen. Dazu gehören nach [§ 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB V](#) die Versorgungsbezüge im Sinne des [§ 229 SGB V](#). Das Überbrückungsgeld ist jedoch kein Versorgungsbezug im Sinne dieser Vorschrift.

Allerdings scheitert dies nicht bereits an der eingeschränkten Bezugsdauer. Nach § 14 a Abs. 4 des Tarifvertrages bestand der Anspruch auf Überbrückungsgeld für einen Zeitraum von maximal 60 Monaten, längstens jedoch bis zum frühestmöglichen Beginn einer gesetzlichen Rente wegen Alters oder wegen Erwerbsunfähigkeit oder einer VAP-Versorgungsrente. Allein wegen der Dauer handelt es sich jedoch nicht bereits um einen übergangsweise gewährten Bezug nach [§ 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1](#) Buchstabe a) SGB V, der nicht unter den Begriff des Versorgungsbezugs zu fassen ist. Von einem übergangsweise gewährten Bezug ist nur auszugehen, wenn die Leistungen, denen u.U. dem Grunde nach ein Versorgungscharakter beigemessen werden könnte, nicht über einen längeren Zeitraum gezahlt werden. Das BSG hat unter Geltung der Reichsversicherungsordnung (RVO) unter Bezugnahme auf die Systematik der Vorschrift des § 180 RVO als eine typische Dauer für einen übergangsweisen Bezug eine solche von bis zu sechs Monaten angesehen, ohne allerdings eine feste Obergrenze vorzugeben (vgl. BSG, Urteil vom 18.12.1984 - [12 RK 27/84](#) - [SozR 2200 § 180 Nr. 24](#) S. 86 ff.; hierauf Bezugnahme im Urteil vom 22.05.2003 - [B 12 KR 12/02 R](#) - [SozR 4-2500 § 240 Nr. 1](#) Rn. 12).

Letztlich kann dahingestellt bleiben, ob es sich bei dem hier streitigen Überbrückungsgeld um einen nur übergangsweise gewährten Versorgungsbezug handelt, weil bereits überhaupt kein Versorgungsbezug vorliegt. Das Überbrückungsgeld ist keine mit einer Rente vergleichbare Einnahme, sondern entspricht eher arbeitsförderungsrechtlichen Leistungen. Das von der D. AG auf tarifvertraglicher Grundlage gewährte Überbrückungsgeld ist im Tarifvertrag zu Recht nur als Überbrückungsgeld bezeichnet worden, weil es normativ allein dazu dient, die Arbeitsentgeltausfälle aufzufangen, die dadurch entstehen, dass der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der D. AG bis zum frühestmöglichen Beginn der Altersrente (§ 14a Abs. 4 Tarifvertrag), die zu beantragen er verpflichtet ist (§ 14a Abs. 4 Tarifvertrag), keinen neuen Arbeitsplatz findet. So ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich am ersten Tag der Arbeitslosigkeit beim Arbeitsamt (jetzt: Agentur für Arbeit) arbeitslos zu melden und alle im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit nach den Bestimmungen des Arbeitsförderungsrechts zustehenden Leistungen zu beantragen und zu beanspruchen (§ 14a Abs. 5 Buchstabe a und b Tarifvertrag). Insbesondere wird der Arbeitnehmer verpflichtet, alles zu tun, um den Eintritt einer Sperrzeit zu vermeiden. Dies bedeutet aber auch, dass er gehalten ist, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung ([§ 121 SGB III](#)) anzunehmen und auf Dauer aufrechtzuerhalten. Die Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit (jetzt Bundesagentur für Arbeit) werden auf das Überbrückungsgeld angerechnet (§ 14a Abs. 8 des Tarifvertrag). Während des Zeitraums, in dem der Arbeiter bzw. Angestellte Überbrückungsgeld bezieht, führt eine Beschäftigung, die nicht kurzfristig im Sinne der Arbeitslosenversicherung ist, zum Verlust des Anspruchs auf Überbrückungsgeld für die Dauer dieser Beschäftigung (§ 14a Abs. 4 Tarifvertrag). Die bereits erwähnte Pflicht sich arbeitslos zu melden und damit der Arbeitsvermittlung zur Verfügung zu stellen, erstreckt sich auch nicht nur für die Dauer der individuell bestehenden Anwartschaft auf Arbeitslosengeld, sondern gilt unabhängig davon, also auch nach Erschöpfung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld, für die gesamte Dauer des Überbrückungsgeldbezuges (§ 14a Abs. 5 Buchstabe a Tarifvertrag). Systematisch steht diese Regelung nach derjenigen über den Wegfall des Überbrückungsgeldes bei Aufnahme einer Beschäftigung (§ 14a Abs. 4 Tarifvertrag) und vor der Regelung über die Pflicht, Arbeitslosengeld (und Arbeitslosenhilfe) zu beantragen (§ 14a Abs. 5 Buchstabe b Tarifvertrag), woraus sich bereits ihre eigenständige regelungstechnische Bedeutung ergibt. Denn wenn es nur darum ginge, den Überbrückungsgeld-Bezieher zu veranlassen, die Leistungsvoraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld herbeizuführen, hätte es der ausdrücklichen und eigenständigen Erwähnung der Arbeitslosmeldung nicht bedurft. Vielmehr hätte es - wie in § 14a Abs. 5 Buchstabe b Tarifvertrag geschehen - ausgereicht, den Überbrückungsgeld-Bezieher zu verpflichten, die Bewilligung von Arbeitslosengeld herbeizuführen. Die eigenständige Bedeutung der Verpflichtung, "sich nach Maßgabe des § 105 AFG arbeitslos zu melden", folgt auch aus dem Leistungszweck. Zwar ist die Arbeitslosmeldung eine der Voraussetzungen für den Leistungsbezug nach dem - im Tarifvertrag noch aufgeführten - AFG und dem SGB III. Sie ist aber auch vor dem Hintergrund, dass das tarifvertragliche Überbrückungsgeld bei Aufnahme einer Beschäftigung entfällt, die einzige Möglichkeit, um den Überbrückungsgeld-Bezieher zu veranlassen, sich um die Aufnahme einer Beschäftigung zu bemühen; so wie er auch gehalten ist,

rechtzeitig einen Antrag auf Altersrente zu stellen. Das tarifvertragliche Überbrückungsgeld ist seinem Leistungszweck nach ein Mittel, das, vergleichbar mit arbeitsförderungsrechtlichen Maßnahmen, insbesondere mit dem Altersübergangsgeld nach § 249e AFG, darauf abzielt, die Folgen der Arbeitslosigkeit bis zum frühestmöglichen Beginn einer Altersrente (oder den Beginn einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bzw. voller Erwerbsminderung) durch das im Tarifvertrag definierte Sicherungsniveau unter Anrechnung anderer Sozialleistungen (§ 14a Abs. 8 Tarifvertrag) zu kompensieren. Ist jemand nicht arbeitslos, bedarf er der Absicherung durch das Überbrückungsgeld nicht. Zugleich muss er sich auf der Grundlage der Arbeitslosmeldung und den sich daraus ergebenden Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsverwaltung um die Beendigung seiner Arbeitslosigkeit bemühen. Der Verneinung des rentenähnlichen Versorgungscharakters des Überbrückungsgeldes steht auch nicht entgegen, dass die Ablehnung eines Arbeitsvermittlungsangebotes nach Erschöpfung des Arbeitslosengeldanspruchs (ohne eines sich anschließenden Anspruchs auf Arbeitslosenhilfe) arbeitslosenversicherungsrechtlich ohne Sanktion bleibt und der Tarifvertrag auch keine eigenständige Sanktion vorsieht. Zum einen könnte aber eine beharrliche Weigerung nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen doch zu einem arbeitsrechtlichen Schadenersatzanspruch führen. Zum anderen kommt es für die typismäßige Einordnung einer Leistung nicht darauf an, dass Pflichtverletzungen in allen ihren Aspekten sanktioniert werden können und müssen. Unschädlich ist auch, dass arbeitsförderungsrechtliche Erleichterungen bestehen können, die sich insbesondere aus § 105c AFG ergeben haben und jetzt noch aus [§ 428 SGB III](#) ergeben. Denn auch Arbeitslosengeld, das unter den dort genannten erleichterten Bedingungen gewährt wird, ist kein Versorgungsbezug. Nichts anderes kann dann für das Überbrückungsgeld gelten, wenn dieses ansonsten auch nicht als Versorgungsbezug einzuordnen ist.

bb) Als Arbeitsentgelt und Arbeitseinkommen ist das Überbrückungsgeld ebenfalls nicht anzusehen, da das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Beginns der Zahlung des Überbrückungsgeldes bereits beendet gewesen ist. Um eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung handelt es sich bei dieser Leistung ebenfalls nicht.

cc) Das Überbrückungsgeld ist auch nicht mit dem Vorruhestandsgeld nach dem Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (VRG), zuletzt geändert durch Art. 2 Nr. 5 des Gesetzes vom 22.12.2005 ([BGBl. I, S. 3686](#)) vergleichbar, das in [§ 226 Abs. 1 Satz 2 SGB V](#) dem Arbeitsentgelt gleichgestellt ist. Unter bestimmten Voraussetzungen zahlte die Bundesanstalt für Arbeit einen Zuschuss an den Arbeitgeber (§ 3 VRG). Dies war die zentrale Regelung des VRG. Diese Leistungen nach dem VRG sind mittlerweile aufgrund der Befristungsregelung in § 14 VRG ausgelaufen. Anders als beim Überbrückungsgeld war der Vorruhestandsgeldbezieher gerade nicht verpflichtet, sich arbeitslos zu melden und grundsätzlich eine Beschäftigung aufzunehmen. § 2 Abs. 1 Nr. 1 VRG sieht vor, dass der Arbeitgeber auf Grund eines Tarifvertrags, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer erstens dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer Vorruhestandsgeld in Höhe von mindestens 65 vom Hundert des Bruttoarbeitsentgelts im Sinne des § 3 Abs. 2 VRG gezahlt hat und zweitens Vorruhestandsgeld bis zum Ablauf des Kalendermonats zu zahlen hat, in dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet, längstens bis zum Ablauf des Kalendermonats vor dem Monat, von dem ab der ausgeschiedene Arbeitnehmer Altersruhegeld vor Vollendung des 65. Lebensjahres, Knappschaftsausgleichsleistung oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art beanspruchen kann. Damit hätte das Vorruhestandsgeld, wäre es nicht kraft Gesetzes dem Arbeitsentgelt gleichgestellt worden, zumindest als Versorgungsbezug oder als Rente der betrieblichen Altersversorgung (letztere im weiteren Sinne des SGB V und nicht im engeren Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) angesehen werden können.

d) Die Satzungsregelung der Beklagten reicht nicht aus, um das Überbrückungsgeld als weitere Einnahme zur Beitragsbemessung heranzuziehen.

aa) Die Satzung der Beklagten übernimmt mit der Regelung des § 8 Abs. 3 Buchst. a ("alle übrigen Einnahmen") die Erläuterung der "gesamten wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit" aus der Begründung zu Art. 1 § 249 Abs. 1 des GRG in der [BT-Drucks. 11/2237](#) (S. 225, siehe oben 1.a). Diese Generalklausel reicht aus, um neben den in der Vorschrift ausdrücklich genannten, bei versicherungspflichtig Beschäftigten beitragspflichtigen Einnahmen solche anderen Einnahmen der Beitragsbemessung zugrunde zu legen, die bereits in ständiger Rechtsprechung vom BSG als Einnahmen zum Lebensunterhalt anerkannt worden sind (vgl. zur Heranziehung des Ertrags aus Kapitalvermögen BSG, Urteil vom 23.02.1995 - [12 RK 66/93](#) - [BSGE 76, 34](#) = [SozR 3-2500 § 240 Nr. 19](#) S. 68 und der Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung BSG, Urteil vom 23.09.1999 - B 12 RK 12/98 R - [SozR 3-2500 § 240 Nr. 31](#) S. 139). Aus dem Gesamtzusammenhang der Regelungen des [§ 240 SGB V](#) ergeben sich zudem Grundsätze der Beitragsbemessung, die eine ausdrückliche Satzungsregelung erübrigen (vgl. zum vertikalen Verlustausgleich BSG, Urteil vom 23.02.1995 - [12 RK 66/93](#) - [BSGE 76, 34](#) = [SozR 3-2500 § 240 Nr. 19](#) S. 68 ff.; zum Abzug von Werbungskosten bei Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung BSG, Urteil vom 23.09.1999 - [B 12 RK 12/98 R](#) - [SozR 3-2500 § 240 Nr. 31](#) S. 141 ff.) oder abweichende Bestimmungen in der Satzung nicht zulassen (vgl. zur Unzulässigkeit einer satzungsrechtlichen Anhebung der gesetzlichen Mindesteinnahmegrenzen BSG, Urteil vom 15.09.1992 - [12 RK 51/91](#) - [BSGE 71, 137](#) = [SozR 3-2500 § 240 Nr. 9](#) S. 30 ff.; Urteil vom 23.11.1992 - [12 RK 29/92](#) - [BSGE 71, 237](#) = [SozR 3-2500 § 240 Nr. 12](#) S. 50).

bb) Der Auftrag des [§ 240 Abs. 1 Satz 1 SGB V](#) in der bis zum 31.12.2008 gültigen Fassung an den Satzungsgeber ging jedoch weiter. Dem Satzungsgeber war gestattet und aufgetragen, die Einzelheiten der Beitragsbemessung für die freiwilligen Mitglieder - ausgerichtet an der gesamten wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des jeweiligen Mitglieds - so konkret zu regeln, dass für typische Sachverhalte eine einheitliche Bewertung sichergestellt war. Die Krankenkassen konnten etwa Bestimmungen darüber treffen, welche Einnahmearten zu berücksichtigen waren (zur Berücksichtigung von Ehegatten-Einkommen vgl.: BSG, Urteil vom 17.07.1990 - [12 RK 16/89](#) - [SozR 3-2200 § 180 Nr. 3](#) S. 6 ff.; Urteil vom 29.06.1993 - [12 RK 12/92](#) - [SozR 3-2500 § 240 Nr. 15](#) S. 59 ff.; allgemein: Urteil vom 15.09.1992 - [12 RK 51/91](#) - [BSGE 71, 137](#) = [SozR 3-2500 § 240 Nr. 9](#) S. 30), dass einmalige Einnahmen mit einem Zwölftel des zu erwartenden Jahresbetrages monatlich anzusetzen (vgl. BSG, Urteil vom 11.09.1995 - [12 RK 11/95](#) - [BSGE 76, 242](#) = [SozR 3-2500 § 240 Nr. 22](#) S. 83 ff.; Urteil vom 11.09.1995 - [12 RK 12/95](#) - [SozR 3-2500 § 240 Nr. 23](#) S. 91 f.) und wie Betriebsausgaben, Abschreibungen, Verlustausgleiche und steuerliche Vergünstigungen zu behandeln gewesen sind (vgl. BSG, Urteil vom 15.09.1992 - [12 RK 51/91](#) - [BSGE 71, 137](#) = [SozR 3-2500 § 240 Nr. 9](#) S. 30). Stößt die Feststellung der beitragspflichtigen Einnahmen auf erhebliche Schwierigkeiten oder stehen hierfür verschiedene Berechnungsweisen zur Verfügung und lassen sich dem Gesetz keine eindeutigen Bewertungsmaßstäbe entnehmen, setzt die Berücksichtigung der Einnahmen insoweit eine konkretisierende Satzungsregelung voraus (BSG, Urteil vom 22.05.2003 - [B 12 KR 12/02 R](#) - [SozR 4-2500 § 240 Nr. 1](#) Rn. 16; Urteil vom 19.12.2000 - [B 12 KR 1/00 R](#) - [SozR 3-2500 § 240 Nr. 34](#) S. 161 f. m.w.N.).

cc) Die erwähnte Satzungsregelung ("alle übrigen Einnahmen") ist so weit gefasst, dass darunter auch Bezüge fallen, mit denen eine wie bei Pflichtmitgliedern einnahmeorientierte, bei freiwilligen Mitgliedern allerdings erweiterte Bemessungsgrundlage verlassen wird. Sie

würden etwa auch Schmerzensgelder, Geschenke und einen über die Berücksichtigung von Einkünften aus Vermögen hinausgehenden Vermögensverzehr erfassen. Um eine ausreichende Bestimmtheit der abgabenrechtlichen Regelung zu gewährleisten, ist wenigstens in Grenzbereichen zwischen beitragspflichtigen und nicht mehr beitragspflichtigen Einnahmen zunächst eine spezielle Satzungsregelung erforderlich (BSG, Urteil vom 22.05.2003 – [B 12 KR 12/02 R](#) – [SozR 4-2500 § 240 Nr. 1](#) Rn. 18). Dies trifft auf das der Klägerin gewährte Überbrückungsgeld zu. Die Krankenkassen können ihre Pflicht zu Satzungsregelungen nicht durch Generalklauseln allgemein der Rechtsprechung überlassen. Nur bei Satzungsregelungen, die für die nicht bereits anerkannten beitragspflichtigen Einnahmen wenigstens in einem gewissen Umfang konkretisierende Regelungen enthalten, können die Mitglieder erkennen, mit welchen Beitragsbelastungen sie zu rechnen haben. Nur so ist auch die gleichmäßige Behandlung aller freiwilligen Mitglieder einer Kasse gewährleistet. Die Übernahme von Teilen der ebenfalls unbestimmten Gesetzesmaterialien in den Text der Satzung reicht in den Übergangszonen nicht aus. Das Gesetz beließ den Krankenkassen bis zum 31.12.2008 bei der Heranziehung von Einnahmen einen gewissen Spielraum. Nach [§ 240 Abs. 1 Satz 2 SGB V](#) ist (nach wie vor) sicherzustellen, dass die Beitragsbelastung die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Mitglieds berücksichtigt. Andererseits heißt es aber in [§ 240 Abs. 2 Satz 1 SGB V](#), dass die Satzung mindestens die Einnahmen eines vergleichbaren versicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigen muss. Diese Regelung wäre unverständlich, wenn nahezu ausnahmslos Einnahmen jeder Art in voller Höhe herangezogen werden müssten (vgl. BSG, Urteil vom 22.05.2003 – [B 12 KR 12/02 R](#) – [SozR 4-2500 § 240 Nr. 1](#) Rn. 18). Demnach gehört das Überbrückungsgeld als arbeitsförderungsähnlich konzipierte Leistung ohne entsprechende Satzungsregelung nicht zu den beitragspflichtigen Einnahmen der Beklagten.

2.a) Es kann dahingestellt bleiben, ob eine ausreichend konkret formulierte Satzungsregelung gleichwohl durch die Anwendung des Rechtsgedankens in [§ 143 a SGB III](#) ausgeschlossen wäre. Da eine solche Satzungsregelung hier nicht vorliegt, ist eine entsprechende Anwendung nicht allein schon deswegen ausgeschlossen.

b) Der vom SG herangezogene allgemeine Rechtsgedanke in [§ 143 a SGB III](#) führt im Falle der Klägerin zu demselben Ergebnis. So hat das SG zutreffend die ständige Rechtsprechung des BSG zur Berücksichtigung von Abfindungen aus Anlass einvernehmlicher Auflösung von Arbeitsverhältnissen in den Blick genommen, die zunächst zu § 117 Abs. 2 und 3 des AFG ergangen ist; dessen Regelungen sind in den [§ 143a SGB III](#) übernommen worden.

c) Im Urteil vom 28.04.1987 ([12 RK 50/85](#) – [SozR 2200 § 180 Nr. 36](#)) hat das BSG die Entscheidung darüber, ob und in welchem Umfang die anlässlich der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses gewährte Abfindung als beitragsrelevantes Einkommen bei der Beitragsbemessung zu berücksichtigen sei, davon abhängig gemacht, ob und inwieweit sie dem Lebensunterhalt zu dienen bestimmt gewesen sei und diese dadurch die wirtschaftliche Situation des Versicherten geprägt habe. Dabei verbiete es sich, die Abfindung in Anlehnung an das Steuerrecht schon deshalb nicht als Einnahme zum Lebensunterhalt zu werten, weil derartige Abfindungen – hier im Jahr 2002 nach § 3 Nr. 9 des Einkommen-steuergesetzes (EStG) bis zum Höchstbetrag von 12.271 Euro – steuerfrei seien. [§ 15 SGB IV](#) erfasse die Beitragsvorschriften für die freiwillige Krankenversicherung nicht. Andererseits dürfe jedoch eine solche Abfindung nicht uneingeschränkt als Lohnersatz angesehen werden, da dadurch ihre weitere Zweckbestimmung als Ausgleich auch für den Verlust des Arbeitsplatzes vernachlässigt werde. Das BSG hat sodann § 117 Abs. 2 und 3 AFG in seine Überlegungen einbezogen und herausgestellt, dass eine Abfindung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum einen aus einer Abgeltung für den vorzeitig (vor dem Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist) eingetretenen Wegfall des Arbeitsentgelts (= "Arbeitsentgeltanteil") und zum anderen aus einer Entschädigung für den Verlust sozialer Besitzstände, insbesondere des Arbeitsplatzes (= "sozialer Anteil") zusammengesetzt sei. Der danach berücksichtigungsfähige Arbeitsentgeltanteil umfasse im Wesentlichen den Teil der Abfindung, der gemäß dem § 117 Abs. 2 und 3 AFG den Anspruch auf Arbeitslosengeld zum Ruhen bringen würde. Das BSG hat im genannten Urteil weiter ausgeführt, dass diese Regelung in ihrem Grundgedanken und auch in ihrer Ausformung auf das Beitragsrecht der gesetzlichen Krankenversicherung, dem eine solche Vorschrift fehle, übertragbar sei. Der Rückgriff auf § 117 AFG erscheine dabei sachgerechter als die im Versorgungsrecht geltende Bestimmung über die Nichtanrechnung von Abfindungen nach den [§§ 9, 10](#) des Kündigungsschutzgesetzes bei der Feststellung der Ausgleichsrente (§ 2 Abs. 1 Nr. 26 der Verordnung zur Durchführung des § 33 des Bundesversorgungsgesetzes [BSG, Urteil vom 29.01.1974 – [9 RV 620/72](#) – [BSGE 37, 93](#) und Urteil des BSG vom 09.10.1986 – [4b RV 17/85](#) – [SozR 3660 § 2 Nr. 4](#)]). Dass ein Zurückgreifen auf ähnliche Regelungen aus anderen Rechtsgebieten möglich und erforderlich sein könne, hat das BSG auch für den Fall der beitragsrechtlichen Beurteilung einer Verletztenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung entschieden, wo es darum ging, den in der Rente enthaltenen Anteil für den Ausgleich des Integritätsverlustes von dem den Einkommensverlust ausgleichenden Anteil abzugrenzen (Urteil vom 19.06.1986 – [12 RK 7/85](#) – [SozR 2200 § 180 Nr. 31](#)). Einer Übertragung der Grundsätze in § 117 AFG stünden besondere Bestimmungen des Beitragsrechts nicht entgegen. Insbesondere handele es sich weder bei der Abfindung insgesamt noch bei dem darin enthaltenen "Entgeltanteil" um Arbeitsentgelt, das schon im Rahmen der Pflichtversicherung aus dem bisherigen Beschäftigungsverhältnis zu berücksichtigen wäre ([§§ 14, 17 SGB IV](#) i. V. m. dem seinerzeit geltenden § 385 Reichsversicherungsordnung [RVO]). Dies folge bereits daraus, dass Abfindungen nach [§ 3 Nr. 9 EStG](#) bis zu einem bestimmten Betrag steuerfrei seien und deshalb im Rahmen der Pflichtversicherung nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt gehörten (§ 1 der Arbeitsentgeltverordnung). Grundsätzlich seien die Krankenkassen daher berechtigt, der Bemessung der Beiträge für freiwillig versicherte Mitglieder monatlich jeweils einen Betrag in Höhe des so genannten Arbeitsentgeltanteils der Abfindung zu Grunde zu legen, solange dieser dafür reichte.

d) Im Urteil vom 21.02.1990 ([12 RK 20/88](#) – [SozR 3-2400 § 14 Nr. 2](#) S. 2 ff.) hat das BSG nochmals betont, dass zum Arbeitsentgelt zwar auch Einnahmen gehörten, die nicht unmittelbar aus der Beschäftigung, sondern nur "im Zusammenhang mit ihr" erzielt werden ([§ 14 Abs. 1 SGB IV](#)); dies könne besonders bei einmaligen Einnahmen wie einer Abfindung zutreffen. Allerdings müssten sich auch solche Einnahmen, um als Arbeitsentgelt auf Grund einer versicherungspflichtigen Beschäftigung beitragspflichtig zu sein, sich zeitlich der versicherungspflichtigen Beschäftigung zuordnen lassen, d. h. auf die Zeit der Beschäftigung unter Versicherungspflicht entfallen. Dies treffe auf eine Abfindung, die wegen Beendigung der versicherungspflichtigen Beschäftigung gezahlt werde, grundsätzlich nicht zu. Soweit es sich bei ihr um eine echte Abfindung und nicht um eine Nachzahlung von während der Beschäftigung verdientem Entgelt handele, solle die Abfindung den Arbeitnehmer dafür entschädigen, dass er seine bisherige Beschäftigung nicht fortsetzen könne, mithin gehindert sei, aus dieser Beschäftigung künftig Arbeitsentgelt zu erzielen. Eine solche Abfindung, die als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten (den Verlust des Arbeitsplatzes) gezahlt werde, sei zeitlich nicht der früheren Beschäftigung zuzuordnen; ihre Beitragspflicht könne nicht mehr auf die frühere, inzwischen weggefallene Versicherungspflicht gegründet werden. Unter Bezugnahme auf das bereits erwähnte Urteil vom 28.04.1987 ([12 RK 50/85](#) – [SozR 2200 § 180 Nr. 36](#)) führte das BSG sodann weiter aus, dass eine wegen Beendigung der Beschäftigung gezahlte Abfindung nicht der früheren versicherungspflichtigen Beschäftigung des Empfängers zuzurechnen sei, sondern der Zeit nach Beendigung der Beschäftigung, in der sich der Empfänger freiwillig krankenversichert hatte. Demgemäß sei die

Abfindung nicht als Arbeitsentgelt aus der früheren Beschäftigung, sondern als sonstige Einnahme zum Lebensunterhalt für die Zeiten nach dem Ende der Beschäftigung anzusehen (§ 180 Abs. 4 RVO), wobei die Abfindung allerdings nicht in voller Höhe beitragspflichtig sei, sondern nur in Höhe eines in Anlehnung an § 117 Abs. 2 und 3 AFG bestimmten Entgeltanteils. Auch der Entgeltanteil der Abfindung sei nicht zum Arbeitsentgelt aus der früheren Beschäftigung zu zählen.

e) Dieser Auffassung haben sich – soweit ersichtlich – die Landessozialgerichte (auch nach Einführung des [§ 143a SGB III](#)) uneingeschränkt angeschlossen (vgl. LSG Niedersachsen, Urteil vom 15.06.1994 – [L 4 KR 212/93](#) – juris, nur Leitsatz; LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 23.07.1998 – [L 5 K 49/96](#) – juris, nur Orientierungssatz; LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 10.10.2002 – [L 16 KR 59/01](#) – juris Rn. 18 – 21; LSG Brandenburg, Urteil vom 03.11.2004 – [L 4 KR 25/03](#) – juris Rn. 48 ff.). Ob jedoch die vom BSG in den zitierten Entscheidungen aus den Jahren 1987 und 1990 entwickelten Rechtsgedanken auch nach Einführung des [§ 143a SGB III](#) auf die Bemessung der Beiträge zur freiwilligen Krankenversicherung ([§ 240 SGB V](#)) herangezogen werden können, ist bisher höchstrichterlich nicht entschieden. Das BSG hat diese Frage in den Urteilen vom 25.01.2006 ([B 12 KR 2/05 R](#) – [SozR 4-2500 § 10 Nr. 6](#) Rn. 18) und vom 09.10.2007 ([B 5b/8 KN 1/06 KR R](#) – [SozR 4-2500 § 10 Nr. 8](#) Rn. 19) ausdrücklich offen gelassen, in der zuletzt genannten Entscheidung allerdings darauf hingewiesen, dass die Spitzenverbände der Krankenkasse vom Gesetzgeber nicht dazu ermächtigt seien, mittels Vereinbarungen förmliche Gesetze inhaltlich zu konkretisieren oder zu ergänzen (vgl. BSG, Urteil vom 09.10.2007 – [B 5b/8 KN 1/06 KR R](#) – [SozR 4-2500 § 10 Nr. 8](#) Rn. 23). Deshalb kann es in diesem Zusammenhang – entgegen der Ansicht der Beklagten – nicht darauf ankommen, ob sich die Spitzenverbände der Kranken- und Rentenversicherung in ihrer Besprechung vom 13. und 14.09.2006 den Grundsätzen des LSG Berlin in seinem Urteil vom 22.10.2003 ([L 9 KR 410/01](#) – juris) angeschlossen haben.

f) Dies gilt im Falle der Klägerin umso mehr, weil weder der Sachverhalt noch die vom LSG Berlin im genannten Urteil aufgestellten Grundsätze hier angewandt werden könnten.

Nach dem dieser Entscheidung zu Grunde liegenden Sachverhalt gewährte die dortige Arbeitgeberin Flugbegleitern nach vollendetem 55. Lebensjahr auf Grund tarifvertraglicher Regelung eine monatliche Firmenrente. Nach dem maßgeblichen Tarifvertrag "Übergangsversorgung Flugbegleiter" begann die Zahlung der Firmenrente in dem Monat nach dem altersbedingten Ausscheiden aus dem fliegerischen Arbeitsverhältnis und endete im Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme der Rente aus der Altersversorgung durch die VBL/AV, spätestens mit vollendetem 63. Lebensjahr. Die Zahlung endete ferner, wenn ein Anspruch auf Versorgungsleistungen durch die VBL/AV infolge vorzeitiger Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Tod einsetzte. Leistungen der damaligen Bundesanstalt für Arbeit hatten weder auf das Bestehen eines Anspruchs auf Firmenrente noch auf deren Höhe Einfluss. Vor diesem Hintergrund ist das LSG Berlin davon ausgegangen, dass die Firmenrente als Versorgungsbezug im Sinne des [§ 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V](#) anzusehen sei, da es sich um eine Rente aus der betrieblichen Altersversorgung handele. Dabei sei es unerheblich, ob die ehemalige Arbeitgeberin ursprünglich an einem beitragspflichtigen Versorgungsbezug gedacht habe. Denn welche Einkünfte der Beitragspflicht unterlägen, bestimme sich allein nach den gesetzlichen Bestimmungen und sei zu bejahen, wenn die objektiven Merkmale einer Leistung der betrieblichen Altersversorgung erfüllt seien. Die Firmenrente habe die Versorgung der Flugbegleiter im Alter bezweckt und unterscheide sich damit von sonstigen Zuwendungen des Arbeitgebers, etwa Leistungen zur Überbrückung einer Arbeitslosigkeit oder Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Denn Grund der Rentenzahlung sei allein das altersbedingte Ausscheiden aus dem Betrieb gewesen. Die tarifvertraglichen Regelungen über die Gewährung der Firmenrente seien hingegen nicht an Arbeitslosigkeit geknüpft gewesen. Vielmehr sei es den Berechtigten auf Grund tarifvertraglicher Regelungen möglich gewesen, die Firmenrente selbst dann zu beziehen, wenn sie ein neues Beschäftigungsverhältnis aufnehmen wollten. Dabei sei es erst dann zu einer teilweisen Kürzung der Firmenrente gekommen, sofern die Summe des erzielten Arbeitsentgelts, der Firmenrente und einer weiteren vorgesehenen Versichertenrente das Anderthalbfache der letzten monatlich zahlbaren Bezüge vor dem Ausscheiden aus dem fliegerischen Arbeitsverhältnis übersteigen sollten.

g) Diese Sachverhaltsgestaltung ist nicht mit der der Klägerin vergleichbar. Denn das Überbrückungsgeld ist der Klägerin unzweifelhaft als Ausgleich für den Verlust ihres Arbeitsplatzes gezahlt worden und sollte ausweislich der tarifvertraglichen Bestimmungen dazu dienen, soziale Härten – gemeint sind damit offenbar wirtschaftliche Notlagen infolge eintretender Arbeitslosigkeit – vermeiden helfen (vgl. ausführlich dazu und zum Nachfolgenden 1.c) aa). Zudem waren ausweislich der Bestimmungen des Tarifvertrages Leistungen im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit unverzüglich zu beantragen, da diese auf die Höhe des Überbrückungsgeldes angerechnet werden sollten. Auch dies ist ein erheblicher Unterschied zu den tarifvertraglichen Regelungen der "Fliegerrente". Die Aufnahme eines mehr als nur geringfügigen oder kurzzeitigen Beschäftigungsverhältnisses hätte ferner zum Wegfall des Anspruchs auf Überbrückungsgeld geführt, während der Anspruch des Flugbegleiters auf die Firmenrente dem Grunde nach davon unberührt blieb und in der Praxis die Anrechnung von Arbeitsentgelt aus einem neuen Beschäftigungsverhältnis nur ausnahmsweise in Betracht gekommen sein dürfte, da das beteiligte Luftfahrtunternehmen seine Beschäftigten bekanntermaßen überdurchschnittlich gut bezahlte.

h) Dem SG ist daher beizupflichten, dass das Überbrückungsgeld als Abfindung für den eingetretenen Verlust des Arbeitsplatzes gewährt worden ist. Dabei hat das BSG bereits im Urteil vom 28.04.1987 ([12 RK 50/85](#) – [SozR 2200 § 180 Nr. 36](#) S. 144) herausgestellt, dass es unerheblich sei, ob derartige Abfindungen in einem Betrag oder als laufend wiederkehrende Bezüge ausbezahlt würden. § 14a Abs. 10 Tarifvertrag sieht hier eine monatsweise unbare Auszahlung vor.

3. Dem SG ist jedoch nicht zu folgen, soweit es im Falle der Klägerin überhaupt einen Arbeitsentgeltanteil beim Überbrückungsgeld angenommen hat. Denn ebenso wie § 117 Abs. 2 und 3 AFG ist dieser Arbeitsentgeltanteil nach [§ 143a SGB III](#) danach zu ermitteln, ob und ggf. in welchem Umfang der Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung den Anspruch auf Arbeitslosengeld zum Ruhen bringt. Dabei stellt [§ 143a Abs. 1 SGB III](#) auf die Einhaltung der Kündigungsfrist ab und nimmt in Fällen, in denen die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen ist, bei zeitlich unbegrenztem Ausschluss eine Kündigungsfrist von 18 Monaten an, wobei diese Frist in Fällen, in denen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Kündigung vorausgegangen ist, der Tag der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Fristbeginn angenommen wird.

Im Falle der Klägerin führt dies dazu, dass im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses diese 18 Monate bereits verstrichen gewesen sind. Denn die Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses hat sie am 16.12.1997 geschlossen; die Arbeitslosigkeit ist zum 01.01.2000 eingetreten. Daraus folgt, dass beim Überbrückungsgeld der Klägerin kein Arbeitsentgeltanteil anzunehmen ist. Vielmehr handelt es sich um eine zweckgebundene Leistung (ausschließlich sozialer Anteil), die vollständig von der Beitragsbemessung nach [§ 240 SGB V](#) ausgenommen ist (vgl. auch BSG, Urteil vom 23.11.1992 – [12 RK 29/92](#) – [BSGE 71, 237](#) = [SozR 3-2500 § 240 Nr. 12](#) S. 48 f. zu den

Hilfen in besonderen Lebenslagen nach dem Bundessozialhilfegesetz; zur Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: LSG Niedersachsen, Urteil vom 15.06.1994 - [L 4 KR 212/93](#) - juris, Leitsatz 4; LSG Brandenburg, Urteil vom 03.11.2004 - [L 4 KR 25/03](#) - juris Rn. 58).

4. Gleichwohl hätte im Falle der Klägerin keine Familienversicherung nach [§ 10 SGB V](#) begründet werden können, da es dabei auf das Gesamteinkommen im Sinne des [§ 16 SGB IV](#) ankommt. Die der Klägerin monatlich gezahlten Abfindungsbeträge waren steuerrechtlich - soweit sie den Freibetrag nach [§ 3 Nr. 9 EStG](#) überstiegen - als Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit im Sinne des [§ 2 Abs. 1 Satz 1 EStG](#) anzusehen. Damit hatte die Klägerin ein Gesamteinkommen bezogen, das regelmäßig im Monat ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße überschritten hat (vgl. [§ 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V](#)):

Gesamteinkommen 2002 monatlich Bezugsgröße Ost 2002 1/7 21.914 EUR 1.826,17 EUR 1.960 EUR 280 EUR

Gesamteinkommen 2003 monatlich Bezugsgröße Ost 2003 1/7 23.030 EUR 1.919,17 EUR 1.995 EUR 285 EUR

Demgemäß war die Klägerin von der Rechtsvorgängerin der Beklagten richtig dahin beraten worden, dass sie sich nach Ende des Bezugs von Arbeitslosengeld freiwillig krankenversichern müsse. Obwohl an sich nach den vorherigen Ausführungen das Überbrückungsgeld nicht mit einem Arbeitsentgeltanteil anzurechnen ist, bleibt es daher bei der Verpflichtung der Beklagten, von der Klägerin lediglich den Mindestbeitrag verlangen zu dürfen und der Klägerin den Differenzbetrag zu erstatten.

5. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 Abs. 1 SGG](#). Der Senat hat die Revision zugelassen, da das BSG - soweit ersichtlich - bislang keine Gelegenheit hatte, zum Überbrückungsgeld des hier maßgeblichen Tarifvertrages als beitragspflichtige Einnahme Stellung zu nehmen und es nach dem Bekunden der Beklagten um viele tausend Fälle geht. Auch die Frage, ob und inwieweit Abfindungen bei der Beitragsbemessung gemäß [§ 240 SGB V](#) nach Einführung des [§ 143a SGB III](#) zu berücksichtigen sind, hat das BSG - wie bereits dargestellt - ausdrücklich in seinen Urteilen vom 25.01.2006 ([B 12 KR 2/05 R - SozR 4-2500 § 10 Nr. 6](#)) und vom 09.10.2007 ([B 5b/8 KN 1/06 KR R - SozR 4-2500 § 10 Nr. 8](#)) offen gelassen.

Rechtskraft

Aus

Login

FSS

Saved

2009-09-17