

L 5 KR 49/14

Land
Rheinland-Pfalz
Sozialgericht
LSG Rheinland-Pfalz
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
5
1. Instanz
SG Speyer (RPF)
Aktenzeichen
S 19 KR 149/12
Datum
27.01.2014
2. Instanz
LSG Rheinland-Pfalz
Aktenzeichen
L 5 KR 49/14
Datum
07.08.2014
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie

Urteil

Leitsätze

Ein Überbrückungsgeld, das Abfindungscharakter hat, ist bei der Bemessung der Pflichtversicherungsbeiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung nicht zu berücksichtigen.

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Speyer vom 27.1.2014 wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat dem Kläger auch die außergerichtlichen Kosten des Berufungsverfahrens zu erstatten.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Umstritten ist, ob die Beklagte das vom Kläger von seiner früheren Arbeitgeberin bezogene Überbrückungsgeld zu Recht bei der Bemessung der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung vom 1.1.2011 bis zum 30.9.2013 berücksichtigt hat.

Der 1953 geborene Kläger war bis zum 30.4.2010 bei der Firma I Deutschland GmbH beschäftigt. Nach seinem Ausscheiden erhielt er für die Zeit von Mai 2010 bis Juni 2013 ein Überbrückungsgeld in Höhe von monatlich 1.411,- EUR und von Juli bis September 2013 in Höhe von 1.490,02 EUR. Grundlage hierfür war eine am 30.3.2010 mit der früheren Beschäftigungsfirma getroffene einzelvertragliche Aufhebungsvereinbarung. Darin heißt es ua:

- "1. Das Arbeitsverhältnis wird einvernehmlich mit Wirkung zum 30.4.2010 (Beendigungszeitpunkt) beendet.
2. Herr K erhält für den Verlust des Arbeitsplatzes in entsprechender Anwendung der §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz eine Abfindung in Höhe von Euro 97.000,-.
3. Herr K erhält hiermit auf Grundlage der derzeit vorliegenden Daten die Zusage zur Zahlung eines monatlichen Überbrückungsgeldes bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres in Höhe von 1.411 Euro nach den Bestimmungen der Konzernvereinbarung zur Regelung von Überbrückungsgeld. Das Überbrückungsgeld wird Herrn K ab dem Folgemonat nach dem Beendigungszeitpunkt gewährt.

In der zwischen der Firma I und dem Konzernbetriebsrat geschlossenen Konzernbetriebsvereinbarung zur Regelung des Überbrückungsgeldes vom 2.12.2009 heißt es ua:

Präambel

Geschäftsführung und Konzernbetriebsrat sehen Handlungsbedarf für eine Neuregelung der Überbrückungsleistungen zwischen dem 50. und 60. Lebensjahr. Diese Neuregelung wurde erforderlich, da es aus steuer- und arbeitsrechtlichen Gründen nicht mehr zulässig ist, Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung vor Vollendung des 60. Lebensjahres zu gewähren.

Art 2 Antragsvoraussetzungen und Höhe des Überbrückungsgeldes

§ 1 Antragsvoraussetzungen

Mitarbeiter können einen Antrag auf Überbrückungsgeld stellen, wenn sie nach mindestens 10 I-Dienstjahren und nach Vollendung des 50. Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des 60. Lebensjahres ihr Arbeitsverhältnis mit der I beenden und vorzeitig in den Ruhestand treten. Die Gewährung des Überbrückungsgeldes unterliegt dem Zustimmungsvorbehalt der I, ein Rechtsanspruch auf das Überbrückungsgeld besteht somit nicht.

§ 2 Höhe des Überbrückungsgeldes

(1) Das monatliche Überbrückungsgeld wird in Höhe der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Artikel 2 § 2 Absatz 1 I -Vorsorge-Plan berechneten dynamisierten er-dienten Altersrente errechnet

Art 4: Betriebliche Altersversorgung

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Mitarbeiters werden die Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gemäß Artikel 9 I Vorsorge-Plan aufrechterhalten.

Der Kläger, bei dem die zuständige Agentur für Arbeit für die Zeit vom 1.5.2010 bis zum 23.10.2010 eine Sperrzeit feststellte, war in dieser

Zeit bei der Beklagten freiwillig versichert. Danach war er bis zum 31.12.2010 aufgrund des Bezugs von Arbeitslosengeld pflichtversichert. Vom 1.1.2011 bis zum 21.12.2012 war er aufgrund einer Tätigkeit als angestellter Kundenberater bei der Beklagten pflichtversichert. Seit dem 22.12.2012 war er wieder aufgrund des Bezuges von Arbeitslosengeld pflichtversichert. Mit Bescheiden vom 26.10.2010 hatte die Beklagte festgestellt, dass das Überbrückungsgeld als Versorgungsbezug in der Zeit ab dem 1.6.2010 in voller Höhe beitragspflichtig sei, ggf begrenzt durch die Beitragsbemessungsgrenze.

Mit Bescheid vom 21.2.2011 setzte die Beklagte die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung ab dem 1.1.2011 fest. Sie zog den Versorgungsbezug in voller Höhe von 1.411,- EUR monatlich mit einem Beitragssatz von 15,5 % zur Beitragsbemessung heran und verlangte vom Kläger einen monatlichen Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung von insgesamt 218,71 EUR.

Zur Begründung seines hiergegen eingelegten Widerspruchs machte der Kläger geltend: Bei dem Überbrückungsgeld handele es sich nicht um einen Versorgungsbezug, sondern um einen Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes. Auf Nachfrage der Beklagten teilte die Firma I im Juni 2011 mit, der Kläger erhalte seit dem 1.5.2010 als "interne Betriebsrente" das Überbrückungsgeld; dieses gelte "SV-technisch" als Versorgungsbezug.

Mit Widerspruchsbescheid vom 8.2.2012 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Zur Begründung führte sie aus: Das Überbrückungsgeld sei ein beitragspflichtiger Versorgungsbezug iSd [§ 229](#) Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V). Als Versorgungsbezüge gälten ua Renten der betrieblichen Altersversorgung ([§ 229 Abs 1 Satz 1 Nr 5 SGB V](#)). Übergangsleistungen, die im rentennahen Alter über einen längeren Zeitraum (mehrere Monate oder Jahre) gezahlt würden und der Versorgung des Begünstigten dienten, seien als vorgezogene Alterssicherung zu qualifizieren und hätten einen rentenähnlichen Charakter, weshalb sie der Beitragspflicht unterlägen (Hinweis auf Besprechungsergebnis der Spitzenverbände der Krankenkassen und der Deutschen Rentenversicherung Bund vom 15./16. April 2008, TOP 11; Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen und der Deutschen Rentenversicherung Bund vom 30.11.2008, RdSchr 08 I, Tit A.VII.3.1.3.6.6.). Das Überbrückungsgeld sei ein beitragspflichtiger Versorgungsbezug, da es für die Übergangszeit ab der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres gezahlt werde und der Versorgung des Klägers diene. Die zwischen dem Kläger und der Firma I geschlossene Aufhebungsvereinbarung deute darauf hin, dass die Leistung gerade nicht für den Verlust des Arbeitsplatzes gewährt werde. Diesem Zweck habe vielmehr die unabhängig davon geleistete einmalige Abfindung gedient.

Am 29.2.2012 hat der Kläger Klage erhoben. Mit Bescheid vom 2.12.2012 setzte die Beklagte die Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung unter Berücksichtigung des mittlerweile erhöhten Beitragssatzes neu fest; sie teilte dem Kläger in diesem Schreiben die Höhe der ab dem 1.1.2013 zu zahlenden Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung mit. Durch Bescheid vom 25.4.2013 teilte die Beklagte dem Kläger mit, er habe für den Zeitraum vom 22.12.2012 bis zum 31.1.2013 an Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung noch insgesamt 326,08 EUR zu zahlen, da ihm für diese Zeit versehentlich Beiträge erstattet worden seien. Mit Bescheid vom 30.8.2013 teilte die Beklagte dem Kläger mit, der monatliche Beitrag ab dem 1.7.2013 betrage zur Krankenversicherung 230,51 EUR. Mit Bescheid vom 11.10.2013 teilte die Beklagte dem Kläger mit, ab dem 1.7.2013 liege der monatliche Beitrag zur Krankenversicherung bei 230,95 EUR. Die Firma I hat dem SG Nachfrage im April 2013 angegeben: Als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes erhalte der Kläger eine zeitlich befristete monatliche Zahlung, das Überbrückungsgeld. Sie habe seinerzeit im Rahmen ihrer Personalstrukturmaßnahmen ausgesuchten Mitarbeitern, ua dem Kläger, Angebote zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterbreitet. Die betreffenden Mitarbeiter dürften nach ihrem Ausscheiden aus der Firma eine weitere Beschäftigung oder Tätigkeit bei einer anderen Beschäftigungsfirma ausüben.

Die Beteiligten haben sich erstinstanzlich darauf geeinigt, dass die Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits sind, und sich insoweit der rechtskräftigen Entscheidung im vorliegenden Verfahren unterworfen. Durch Urteil vom 27.1.2014 hat das SG Speyer den Bescheid der Beklagten vom 21.2.2011 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 8.2.2012 in der Fassung der Abänderungsbescheide vom 2.12.2012, 25.4.2013, 30.8.2013 und 11.10.2013 aufgehoben, soweit darin Krankenversicherungsbeiträge festgesetzt wurden, die Beklagte verurteilt, dem Kläger die auf das an ihn von der Firma IBM gezahlte monatliche Überbrückungsgeld für die Zeit vom 1.1.2011 bis zum 30.9.2013 erhobenen Beiträge zu erstatten. Zur Begründung hat das SG ausgeführt: Der angefochtene Bescheid sei rechtswidrig. Das Überbrückungsgeld sei bei der Bemessung der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung unberücksichtigt zu lassen. Bei dieser Leistung handele es sich nicht um einen Versorgungsbezug iSd [§ 229 Abs 1 Nr 5 SGB V](#), weil sie einer Rente der gesetzlichen Rentenversicherung nicht vergleichbar sei. Renten dienen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung und damit der Sicherung des Lebensstandards nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (Hinweis auf Bundessozialgericht – BSG 13.9.2006 [B 12 KR 5/06 R](#)). Sie würden daher durch ein biologisches Ereignis (Alter, Invalidität oder Tod) ausgelöst (Hinweis auf BSG 13.9.2006 [B 12 KR 5/06 R](#)). Dies sei bei dem vom Kläger bezogenen Überbrückungsgeld nicht der Fall. Dieses sei auch nicht für eine Zeit gezahlt worden, die typischerweise nach dem endgültigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben also etwa ab dem 60. oder 65. Lebensjahr liege. Ausweislich von Art 2 § 1 der Konzernbetriebsvereinbarung zur Regelung des Überbrückungsgeldes werde dieses nur bis zum Ablauf des Monats eines Versorgungsfalls oder des Versterbens gezahlt, längstens bis zum 60. Lebensjahr. Der Bezug des Überbrückungsgeldes ende somit gerade in dem Zeitpunkt, in dem das Erwerbsleben typischerweise beendet werde. Zwar sei der Abschluss einer Auflösungsvereinbarung nach dem hier vorliegenden Modell nur Arbeitnehmern mit einem Mindestalter von 50 Jahren und einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren möglich. Nicht jeder Arbeitnehmer, der diese Voraussetzungen erfülle, habe jedoch einen Anspruch auf die Leistung; vielmehr seien einzelfallbezogene Angebote unterbreitet worden. Das Mindestalter und die Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit hätten erkennbar vor allem dem Interesse der Beschäftigungsfirma gedient, sich im Rahmen eines betrieblich veranlassten Personalabbaus zur Wahrung oder Herstellung einer ausgewogenen Altersstruktur von älteren Mitarbeitern trennen zu können, während jüngere Arbeitnehmer mit kürzerer Betriebszugehörigkeit zumeist leichter kündbar seien (Hinweis auf Landessozialgericht – LSG Hamburg 30.8.2012 [L 1 KR 154/11](#)). Das für den Abschluss einer solchen Vereinbarung vorausgesetzte Mindestalter von 50 Jahren liege zudem weit vor dem regelmäßigen Renteneintritt. Von einem endgültigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben könne bei diesem Alter nicht typischerweise ausgegangen werden. Vielmehr sei durchaus eine weitere Teilnahme am Arbeitsleben möglich, wie es auch beim Kläger der Fall sei. Dem Arbeitnehmer solle erkennbar ein Anreiz zum Abschluss einer Auflösungsvereinbarung dadurch geboten werden, dass in pauschalierender Weise das Risiko einer möglicherweise eintretenden Arbeitslosigkeit finanziell ausgeglichen werde (Hinweis auf LSG Hamburg aaO). Dem Umstand, dass das Überbrückungsgeld von der Firma I als "interne Betriebsrente" und "Versorgungsbezug" bezeichnet worden sei, ändere ebenso wenig an der rechtlichen Bewertung wie die neben dem monatlich gezahlten Überbrückungsgeld gewährte einmalige Abfindung. Der Anspruch auf Erstattung der zu Unrecht gezahlten Beiträge folge aus [§ 26 Abs 2](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV).

Gegen dieses ihr am 17.2.2014 zugestellte Urteil richtet sich die am 28.2.2014 eingelegte Berufung der Beklagten, die vorträgt: Für die Qualifizierung als Versorgungsbezug sei es unerheblich, dass die Leistungen bereits deutlich vor Beginn der individuellen Regelaltersrente gewährt worden und zeitlich befristet gewesen seien. Derartige Einschränkungen ließen sich dem Gesetzestext nicht entnehmen. Zudem ergebe sich vorliegend aus der Konzernbetriebsvereinbarung der Sinn und Zweck der Überbrückungsleistung, nämlich die vorgezogene Alterssicherung. Nach der Präambel dieser Vereinbarung sei die Neuregelung der Überbrückungsgeldleistungen für die Zeit zwischen dem 50. und 60. Lebensjahr getroffen worden, weil es aus steuer- und arbeitsrechtlichen Gründen nicht mehr zulässig sei, Leistungen aus der

betrieblichen Altersversorgung vor Vollendung des 60. Lebensjahres zu gewähren. Darüber hinaus sei darauf hinzuweisen, dass gemäß Art 2 § 1 der Konzernbetriebsvereinbarung die Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand träten.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des SG Speyer vom 27.1.2014 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird auf die Verwaltungsakte der Beklagten sowie die Prozessakte verwiesen, die ihrem wesentlichen Inhalt nach Gegenstand der mündlichen Verhandlung und der Beratung gewesen sind.

Entscheidungsgründe:

Die nach §§ 143 f, 151 Sozialgerichtsgesetz – SGG zulässige Berufung der Beklagten ist nicht begründet. Das SG hat der Klage zu Recht stattgegeben. Zur Begründung verweist der Senat auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils (§ 153 Abs 2 SGG), wobei er Folgendes ergänzt:

Zutreffend ist das SG zu dem Ergebnis gelangt, dass das Überbrückungsgeld, welches der im streitbefangenen Zeitraum pflichtversicherte Kläger erhalten hat, bei der Bemessung der Höhe des Beitrags zur gesetzlichen Krankenversicherung unberücksichtigt zu lassen ist. Bei Pflichtversicherten werden der Beitragsbemessung nach § 226 Abs 1 Satz 1 SGB V nur (1.) das Arbeitsentgelt aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, (2.) der Zahlbetrag einer Rente der gesetzlichen Rentenversicherung, (3.) der Zahlbetrag von einer Rente vergleichbaren Einnahmen (Versorgungsbezüge) und (4.) das Arbeitseinkommen, soweit es neben der Rente der gesetzlichen Rentenversicherung oder Versorgungsbezügen erzielt wird, zugrunde gelegt. Entgegen der Auffassung der Beklagten handelt es sich bei dem von der Firma IBM an den Kläger gezahlten Überbrückungsgeld nicht um einen Versorgungsbezug im Sinne des § 226 Abs 1 Satz 1 Nr 3 SGB V. Welche Leistungen als einer Rente vergleichbare Einnahmen (Versorgungsbezüge) gelten, ist in § 229 Satz 1 Nr 1 bis 5 SGB V bestimmt. In Betracht kommt insoweit vorliegend lediglich § 229 Satz 1 Nr 5 SGB V (Rente der betrieblichen Altersversorgung). Nach § 229 Abs 1 SGB V muss die beitragsrechtlich zu berücksichtigende Leistung wegen einer Einschränkung der Erwerbsfähigkeit oder zur Alters- oder Hinterbliebenenversorgung gewährt werden. An einem derartigen Versorgungszweck fehlt es vorliegend.

Eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung iSd § 229 Abs 1 Nr 5 SGB V setzt voraus, dass die Leistung in engem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des Versicherten steht, in ihren Voraussetzungen einer Rente der gesetzlichen Rentenversicherung vergleichbar ist und ihrer Höhe nach von dem Gehalt aus dem Arbeitsverhältnis abhängt (vgl BSG 25.5.2011 B 12 P 1/09 R, juris Rn 16). Das von der Firma I gezahlte Übergangsgeld ist in seinen Voraussetzungen einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht vergleichbar. Renten dienen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung, also der Sicherung des Lebensstandards nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben und werden daher durch ein biologisches Ereignis Alter, Invalidität oder Tod ausgelöst (vgl BSG 26.3.1996 12 RK 21/95, juris Rn 19). Dieser Versorgungszweck unterscheidet die betriebliche Altersversorgung von sonstigen Zuwendungen, etwa solchen zur Überbrückung von erwarteter Arbeitslosigkeit oder Abfindungen bei Verlust des Arbeitsplatzes (BSG 26.3.1996 aaO). Einen solchen Versorgungszweck hat das Überbrückungsgeld nicht (ebenso Landessozialgericht – LSG Hamburg 30.8.2012 L 1 KR 154/11, juris; LSG Hessen 30.1.2014 – L 8 KR 436/12 juris Rn 21; vgl auch LSG Nordrhein-Westfalen 22.2.2007 L 16 KR 107/06, juris; aA ohne Begründung Peters in jurisPK – SGB V, 2. Aufl. § 229 Rn 48). Diesem kommt insbesondere kein Alterssicherungszweck zu. Denn es wird ausschließlich für Zeiten gewährt, die vor dem Zeitpunkt liegen, in denen das Erwerbsleben typischerweise beendet wird. Das nach der Konzernbetriebsvereinbarung der Firma I als Voraussetzung der Leistung bestimmte Mindestalter von 50 Jahren sehr weit vom Eintritt des gesetzlichen Rentenalters entfernt und die erforderliche Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit (10 Jahre) dienen dem Interesse des Arbeitgebers, sich im Rahmen eines betrieblich veranlassten Personal-abbaus zur Wahrung oder Herstellung einer ausgewogenen Altersstruktur auch von älteren Mitarbeitern trennen zu können, während jüngere Arbeitnehmer mit kurzer Betriebszugehörigkeit zumeist leichter kündbar sind.

Ohne Erfolg macht die Beklagte geltend, aus der Konzernbetriebsvereinbarung ergebe sich die vorgezogene Alterssicherung als Sinn und Zweck der Übergangsleistung. Zwar heißt es in der Präambel der Vereinbarung, dass die Neuregelung der Überbrückungsgeldleistungen zwischen dem 50. und 60. Lebensjahr erforderlich geworden sei, weil es aus steuer- und arbeitsrechtlichen Gründen nicht mehr zulässig sei, Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung vor Vollendung des 60. Lebensjahres zu gewähren. Bei Gesamtwürdigung aller Umstände des Sachverhalts ändert dies jedoch nichts daran, dass die Überbrückungsleistung nicht als Alterssicherung gedacht ist, sondern als Leistung vor dem Eintritt des Versicherungsfalls des Alters. Auch der Umstand, dass in Art 2 § 1 der Konzernbetriebsvereinbarung vom Erfordernis des "In den Ruhestand-Tretens" gesprochen wird, führt zu keinem anderen Ergebnis. Da die Bezieher der Überbrückungsleistung nach den Angaben der Firma IBM berechtigt sind, in einem anderen Unternehmen als Beschäftigte tätig zu werden, bezieht sich der "Eintritt in den Ruhestand" nach Art 2 § 1 der Konzernbetriebsvereinbarung nur auf die Tätigkeit in der Firma IBM.

Bei dem Überbrückungsgeld handelt es sich auch nicht um Vorruhestandsgeld iSd § 226 Abs 1 Satz 2 SGB V. Von dieser Vorschrift ist nur das nach dem Gesetz zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand vom 13.4.1984 (BGBl I 601) geregelte Vorruhestandsgeld betroffen (vgl Peters aaO, § 226 Rn 52), um das es vorliegend nicht geht.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 SGG.

Die Revision wird wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen (§ 160 Abs 2 Nr 1 SGG).

Rechtskraft

Aus

Login

RPF

Saved

2014-09-30