

Einkommensanrechnung auf die RV-Hinterbliebenenrente - Anrechenbarkeit eines durch den Arbeitgeber gewährten Ruhegeldes - Abgrenzung zur Betriebsrente (§ 18a Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Satz 1 SGB IV);

hier: Anmerkung zum BSG-Urteil vom 6.9.2001 - B 5 RJ 28/00 R - von Friedrich von Koch, Braunschweig, in "DIE SOZIALGERICHTSBARKEIT" 11/2002, 634-635

Das BSG hat mit Urteil vom 6.9.2001 - B 5 RJ 28/00 R - (HVBG-INFO 2002, 857-865) Folgendes entschieden:

Leitsatz

Ruhe- und Überbrückungsgelder, die in der Zeit zwischen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und dem Beginn einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden, sind grundsätzlich dem Arbeitsentgelt vergleichbare Leistungen und damit als Erwerbseinkommen auf die Hinterbliebenenrente anzurechnen.

Orientierungssatz

1. Dem Arbeitsentgelt aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis vergleichbar sind auch Leistungen des Arbeitgebers, die in Nachwirkung des Beschäftigungsverhältnisses - aufgrund einer einseitigen Zusage, tarifvertraglicher Regelungen oder auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung, jedoch weiterhin basierend auf den Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis - zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards in der Übergangszeit zwischen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und dem Beginn einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden. Auf die Bezeichnung (Überbrückungsgeld, Übergangsgeld, Vorruhestandsgeld, Ruhegeld, vorgezogene Betriebsrente oder - wie hier - die Kombination dieser Begriffe) kommt es nicht an.
2. Die Leistungen des HEW, die bei Inanspruchnahme des "vorzeitigen betrieblichen Ruhestandes" (so die Überschrift der ab 1.1.1994 gültigen Betriebsvereinbarung Nr 93.03) gewährt werden und mit dem endgültigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verbunden sind, sind nach Ausgestaltung und prägenden Merkmalen einheitliche Vorruhestandsleistungen, die sich lediglich aus zwei Komponenten zusammensetzen.
3. Für die Anrechnung auf die Hinterbliebenenrente ist es unerheblich, dass die Leistungen der HEW infolge des vorzeitigen betrieblichen Ruhestandes auf privatrechtlicher Grundlage erbracht wurden; entscheidend ist die Charakterisierung als dem Arbeitsentgelt vergleichbare Leistung.

Anmerkung:

Das Urteil des 5. Senates behandelt die Abgrenzung von Arbeits-einkünften bzw. von dem Arbeitsentgelt vergleichbaren Einkünften einerseits und betrieblicher Altersversorgung als Zusatzleistung andererseits. Es trägt damit in erheblichem Maße zur Auslegung von § 18a Abs. 1 SGB IV bei. Der Senat kommt zu dem Ergebnis, dass allein zusätzlich zur gesetzlichen Rente oder an ihrer Stelle gezahlte Unterstützungs- oder Versorgungsleistungen als betriebliche Altersversorgung anzusehen sind, die als Zusatzleistung i. S. v. § 18a SGB IV als Einkommen nicht zu berücksichtigen sind. Den überzeugend begründeten Ausführungen ist zuzustimmen.

1. Der zu entscheidende Fall ist vom Tatsächlichen her denkbar einfach strukturiert und jedem Sachbearbeiter in der Rentenversicherung wohl vertraut. Ein Witwer begehrt nach dem Tod seiner Frau große Witwerrente, die ihm - er ist älter als 45 Jahre - nach § 46 SGB VI bei Erfüllung der allgemeinen Wartezeit in der Versicherung der Ehefrau (§§ 46 Abs. 2 S. 1, 50 Abs. 1 SGB VI) dem Grunde nach zusteht. Weiterhin begehrt er im Laufe des Verwaltungsverfahrens eine Rentenabfindung nach § 107 SGB VI, weil er wieder geheiratet hat. Die Berechtigung beider Ansprüche „dem Grunde nach“ stand für alle Verfahrensbeteiligten außer Streit.

Allerdings ist auf die Witwerrente - in gleicher Weise wie auf eine Witwenrente - eigenes Einkommen unter Berücksichtigung eines Freibetrages anzurechnen (§ 97 SGB VI). Welche Arten von Einkommen hierbei heranzuziehen und wie sie zu ermitteln sind, ist abschließend für alle Sozialversicherungszweige in § 18a ff. SGB IV geregelt.

2. Entscheidend für die Beurteilung, ob aus der Versicherung der gestorbenen Ehefrau eine Witwerrente zu zahlen ist, ist also die Frage, ob die Bezüge, die der Witwer während des Zeitraumes vor der Wiederheirat, in dem er Witwerrente beanspruchen konnte, dem Katalog des § 18a Abs. 1 SGB IV zuzuordnen sind.

Ungewöhnlich ist im vorliegenden Fall, dass der Arbeitgeber für den Witwer zwei Leistungen kumulativ erbracht hat. Der Arbeitnehmer (also der Witwer) war aus dem direkten Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden; der Arbeitgeber erbrachte deshalb Vorruhestandsleistungen: Zum einen eine „Überbrückungszulage“ in

Höhe von ca. 840,00 DM monatlich und weiterhin - noch vor Einsetzen der gesetzlichen Altersrente - ein „Ruhegeld“ in Höhe von immerhin ca. 4 200 DM.

Nach § 18a Abs. 2 Nr. 1 SGB IV kommt für die Anrechnung nur ein Arbeitsentgelt oder ein diesem vergleichbares Einkommen in

Betracht. Zusatzleistungen nimmt Abs. 1 wie bereits ausgeführt ausdrücklich aus. Die entscheidungserhebliche Rechtsfrage konzentriert sich also darauf, ob die von dem Arbeitgeber für die Zeit zwischen dem Ende der Beschäftigung und dem Beginn der Zahlung einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erbrachten Leistungen als Arbeitsentgelt bzw. als ein diesem vergleichbares Einkommen oder als Zusatzleistung anzusehen sind.

Hinsichtlich der „Überbrückungszulage“ waren sich alle Beteiligten einig, dass es sich hierbei um ein dem Arbeitsentgelt vergleichbares Einkommen handelt. Allerdings lag dieses Einkommen unter dem Freibetrag des § 97, so dass die alleinige Berücksichtigung dieser „Überbrückungszulage“ noch zu keiner Kürzung der Witwerrente geführt hätte. Umstritten war allein das „Ruhegeld“. Die zuständige LVA hatte dieses Ruhegeld entgegen seiner Bezeichnung nicht als –anrechnungsfrei– betriebliche Altersversorgung, sondern als dem Arbeitseinkommen vergleichbares Einkommen behandelt. Dadurch wurde der Freibetrag in einem Umfang überschritten, dass es zu keiner Rentenzahlung kam. Da die Berechnung einer Rentenabfindung bei Wiederheirat sich an der Höhe der tatsächlich gezahlten Rente ausrichtet, ergab sich konsequenterweise auch kein Betrag für eine Abfindung. Dagegen haben das SG und das LSG als vorangehende Instanzen das Ruhegeld als Zusatzleistung verstanden und deshalb die LVA zu einer Neuberechnung der Rente verurteilt.

3. Das BSG ist dieser Auffassung nicht gefolgt. Es hat zunächst eine Bestimmung der Zusatzleistungen vorgenommen: Es sind insbesondere betriebliche Altersversorgungen *neben oder anstelle* einer gesetzlichen Rente (2c des Urteils). Hierbei beruft sich das Gericht zunächst auf die Legaldefinition der betrieblichen Altersversorgung in § 1 Abs. 1 BetrAVG; hier befindet es sich in Übereinstimmung mit der allgemeinen Meinung (*Fiedler in Ernst & Young/VDR, Altersvorsorge D 14 ff und die Zitate in dem Urteil zu 2 c 4. Absatz*).

Zur Abgrenzung von der betrieblichen Altersversorgung zum Arbeitsentgelt stellt das Gericht auf die Regelung des § 14 SGB IV ab, in dem Arbeitsentgelt bewusst weitgreifend definiert wird. Ein derartiger auf § 14 SGB IV zugreifender Ansatz ist zutreffend: Von dieser Vorschrift hängt im Wesentlichen ab, welche Zahlungen als beitragspflichtig zur Sozialversicherung anzusehen sind (§ 28d SGB IV) und folglich der Beitragsüberwachung (Betriebsprüfung – §§ 28p ff. SGB IV) unterliegen. Es wäre nicht nachvollziehbar, wenn für die Beitragspflicht ein –strengerer– Maßstab gelten würde als für andere Bereiche, in denen das Beitragsrecht anzuwenden ist. Es kommt deshalb – § 14 SGB IV – nicht darauf an, ob ein Rechtsanspruch auf Einnahmen besteht, in welcher Form und unter welchem Namen sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder nur im Zusammenhang mit ihr erbracht werden.

Diese gesetzliche Bestimmung kann auch nicht durch eine *Betriebsvereinbarung* abgeändert werden. Zwar kann durch eine Betriebsvereinbarung die Erbringung von Leistungen zur Altersversorgung grundsätzlich und deren Art und Weise vereinbart werden. Ob es sich aber um eine Leistung zur Altersversorgung oder eine Leistung zur Überbrückung für den Zeitraum zwischen dem Ausscheiden aus einer Beschäftigung und der Zahlung einer Altersversorgung handelt, hat das Gericht allein aus den tatsächlichen Umständen nach den gesetzlichen Vorgaben zu ermitteln. Auch diese Argumentation ist zutreffend. Anderenfalls würde es der Gestaltungskompetenz der Parteien der Betriebsvereinbarung unterlie-

gen, welcher Charakter einer Leistung zukommt. Eine derartige Kompetenz ist dem Sozialversicherungsrecht allgemein fremd.

Zutreffend weist das Gericht auch daraufhin, dass für die Abgrenzung nicht erheblich ist, ob die Leistung auf *öffentlich-rechtlicher* oder *privatrechtlicher Grundlage* erfolgt. Grundsätz-

lich wird betriebliche Altersversorgung ebenso wie Arbeitsentgelt selbst auf privatrechtlicher Grundlage erbracht, andererseits werden auch zusätzliche Altersversorgungen, die anrechnungsfrei sind, auch als öffentlich-rechtliche Leistungen (Zusatzversicherungen der öffentlichen Hand [z. B. VBL] oder Beamtenversorgung) erbracht.

Zuletzt rechtfertigt auch der Zweck, betriebliche Altersversorgungen als Zusatzleistungen anrechnungsfrei zu halten, keine andere Beurteilung. Hier weist der Senat auf die Entstehungsgeschichte von §§ 18a ff. SGB IV hin. Der Gesetzgeber hat bewusst die zweite und dritte Säule der Alterssicherung (betriebliche und private Altersvorsorge) von der Einkommensanrechnung bei einer Altersversorgung (der zu leistenden Witwen(r)renten) frei stellen wollen. Es besteht aber kein Anlass diese „weitgehende Vergünstigung“ auch auf andere Sachverhalte zu übertragen, vorliegend also eine Einengung des Arbeitsentgeltes oder der einem Arbeitsentgelt vergleichbaren Einkünfte vorzunehmen.

4. Die Entscheidung hat dem Gericht keine Veranlassung gegeben, die *gesetzliche Neuregelung der §§ 18a ff. SGB IV* durch das Altersvermögens-Ergänzungsgesetz – AVmEG zu erörtern. Diese Vorschriften sind erst am 1. 1. 2002 in Kraft getreten und hatten deshalb für den anhängigen Fall keine Bedeutung. Immerhin bestätigt die Gesetzesänderung die Wertung des Gerichtes. Tatsächlich bedeutet die Regelung des HEZG eine Entlastung gerade für solche Personenkreise, die auf Arbeitseinkommen oder Einkommensersatzleistungen (insbesondere also gesetzliche Altersversorgungen) nicht oder nur eingeschränkt angewiesen sind, weil sie auf hinreichend andere Vermögenswerte und Einkommensquellen zugreifen können. Das AVmEG hat daher § 18a SGB IV geändert und den Katalog der anzurechnenden Einkünfte erweitert, insbesondere die bislang anrechnungsfrei gehaltenen Zusatzleistungen und Einkünfte aus privaten Vermögenswerten (Miet- und Kapitalertragseinkünfte) nunmehr in die Einkommensanrechnung einbezogen. Diese Regelung gilt für Witwen oder Witwer aus Ehen, die nach dem 31. 12. 2001 geschlossen worden sind oder wenn *beide Ehegatten* zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuregelung jünger als 40 Jahre sind (§ 114 SGB IV). Die Notwendigkeit einer Abgrenzung zwischen Arbeitsentgelt und Zusatzleistungen wird daher langfristig ihre praktische Bedeutung verlieren; für die überschaubare Zukunft wird allerdings die Bedeutung weiterhin bestehen bleiben, da aufgrund der großzügigen Übergangsregelung die Einkommensanrechnung auf längere Zeit noch nach dem bisherigen bis zum 31. 12. 2000 geltenden Recht abzuwickeln sein wird.

Mit dieser Neuregelung wird eine Angleichung an die Wertung des Rechts der Beamtenversorgung erreicht. Nach § 22 Abs. 1 S. 2 BeamtenVersorgungsG sind Erwerbseinkommen und Erwerbserwerbseinkommen auf ein Witwengeld einer sogenannten nachgeheirateten Witwe (Eheschließung mit einem Ruhestandsbeamten nach dessen Eintritt in den Ruhestand, der bei Eheschließung älter als 65 Jahre ist) in angemessenen Umfang anzurechnen. Hierzu gehört auch nach Auffassung des BVerwG eine Betriebsrente (BVerwG, 2. Senat, Urteil vom 21. 10. 1999: NVwZ-RR 2000, 308 f. = DB 2000, 95 f., DVBl. 2000, 502 [LS]). Grundsätzlich haben Betriebsrenten in gleicher Weise wie die gesetzliche Rente die Aufgabe, den Lebensunterhalt des Empfängers angemessen zu sichern. Das BVerwG stellt heraus, dass die Regelung des § 18a Abs. 1 SGB IV als Ausnahmeregelung zu verstehen ist, die allein für die Sozialversicherung gilt. Eine abweichende Gestaltung lässt sich aus der unterschiedlichen Struktur der Altersversorgungssysteme rechtfertigen, jedoch ist eine Annäherung in der Gestaltung durch die Einbeziehung der Zusatzleistungen in die Einkommensanrechnung zu begrüßen.

Ltd. LVD Friedrich von Koch,
LVA Braunschweig, Braunschweig