SG München, Endurteil v. 12.11.2025 – S 59 P 594/24

Titel:

Direktversicherung ohne Arbeitsverhältnis keine betriebliche Altersvorsorge

Normenketten:

SGB V § 226 Abs. 1 S. 1 Nr. 3, § 229 Abs. 1 S. 1 Nr. 5
SGB XI § 57 Abs. 1 S.1

Leitsatz:

Eine als Direktversicherung abgeschlossene Kapitallebensversicherung stellt keine betriebliche Altersversorgung im Sinne des § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V dar, wenn sie im Hinblick auf ein beabsichtigtes Arbeitsverhältnis abgeschlossen wird, das dann aber tatsächlich nicht zustande kommt (Abweichung von BSG, Urteil vom 30.03.2011 Az. B 12 KR 16/10 R, Rdnrn. 18 f.). Leistungen aus einer solchen Versicherung lassen sich nicht institutionell von Leistungen aus privaten Lebensversicherungen unterscheiden, die auch als Direktversicherung abgeschlossen werden können und nicht der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen. (Rn. 21 – 24)

Schlagworte:

Arbeitsverhältnis, Beitragspflichtige Einnahmen, Betriebliche Altersvorsorge, Direktversicherung, Gesetzliche Pflegeversicherung, Kapitallebensversicherung, Versorgungsbezüge, Sozialgericht München, Anfechtungsklage, Beitragsbescheide, Pflegeversicherung, Betriebliche Altersversorgung, Beiträge zur gesetzlichen Pflegeversicherung, betriebliche Altersversorgung, fehlendes Arbeitsverhältnis, nur beabsichtigtes Arbeitsverhältnis

Tenor

I. Der Bescheid der Beklagten vom 21.11.2023, geändert durch die Bescheide vom 27.12.2023, vom 09.04.2024 und vom 10.04.2024, in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14.05.2024, wird aufgehoben, soweit er sich auf Beiträge zur gesetzlichen Pflegeversicherung bezieht.

II. Die Beklagte hat der Klägerin deren notwendige außergerichtliche Kosten zu erstatten.

Tatbestand

1
Die Beteiligten streiten über die Erhebung von Beiträgen zur gesetzlichen Pflegeversicherung auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI).

2
Die 1958 geborene Klägerin ist gelernte Rechtsanwalts- und Notargehilfin. Ihr Ehemann ist Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater in M-Stadt.

3
Im Jahr 1997 überlegte die Klägerin, in die Kanzlei ihres Ehemannes zur Unterstützung einzusteigen, nachdem das jüngste der vier Kinder das dritte Lebensjahr vollendet hatte und Schwierigkeiten bestanden, auf dem Arbeitsmarkt qualifiziertes Personal zu finden.

4
Am 27.08.1997 schloss der Ehemann der Klägerin bei der Z. eine Rentenversicherung zu Gunsten der Klägerin mit Versicherungsbeginn am 01.10.1997 und einer Beitragszahlungsdauer von 26 Jahren (Rentenzahlungsbeginn: 01.10.2023) mit monatlichen Beiträgen von 180 DM ab (Versicherungsnummer 1DL-2997956). Die Versicherungspolice wies den Ehemann als Versicherungsnehmer und die Klägerin als versicherte Person aus. Diese Direktversicherung sollte als betriebliche Altersvorsorge im Rahmen des beabsichtigten Arbeitsverhältnisses dienen.

5
Nachdem das Personalproblem in der Kanzlei anderweitig gelöst worden war, kam die Beschäftigung der Klägerin in der Kanzlei ihres Ehemannes doch nicht zustande. Die Rentenversicherung wurde jedoch

beibehalten, und die Beiträge wurden aus dem privaten Konto der Eheleute, also nicht aus einem Firmenkonto, bezahlt. Erst ab dem 01.04.2017 wurde die Klägerin in der Kanzlei ihres Ehemannes geringfügig beschäftigt.

6
Am 06.10.2023 erhielt die Klägerin aus dieser Versicherung eine Kapitalleistung in Höhe von 42.712,26 € ausbezahlt. Sie unterlag zu dieser Zeit als Beschäftigte der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

7
Mit Bescheid vom 21.11.2023 setzte die Beklagte hierfür Beiträge für die nächsten zehn Jahre in Höhe von monatlich 44,59 € fest, von denen 30,35 € auf die gesetzliche Krankenversicherung und 14,24 € auf die soziale Pflegeversicherung entfielen. Dabei wurde die einmalige Kapitalleistung auf 120 Monatsbeiträge aufgeteilt und dementsprechend monatlich in Höhe von 355,94 € der Beitragsberechnung zugrunde gelegt.

8
Mit Bescheiden vom 27.12.2023, vom 09.04.2024 und vom 10.04.2024 wurden die mit Bescheid vom 21.11.2023 festgesetzten Beiträge an die weitere Entwicklung der Beitragssätze angepasst, ferner wurde der Pflegeversicherungsbeitrag ohne Zuschlag für Kinderlose berechnet.

9
Die Klägerin legte gegen den Beitragsbescheid vom 21.11.2023 am 11.12.2023 Widerspruch ein, mit dem sie geltend machte, dass die Kapitallebensversicherung nicht als betriebliche Altersversorgung durchgeführt worden sei und in der Vergangenheit nicht zur Minderung von Sozialversicherungsbeiträgen geführt habe. Die Z. teilte der Beklagten auf deren Nachfrage hin am 18.03.2024 mit, dass es sich bei dem Lebensversicherungsvertrag um eine betriebliche Altersversorgung im Sinne der Direktversicherung gehandelt habe, Versicherungsnehmer sei der Ehemann der Klägerin gewesen. Die Klägerin sei zu keinem Zeitpunkt Versicherungsnehmerin gewesen.

10
Mit Widerspruchsbescheid vom 14.05.2024 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück.

11
Dagegen richtet sich die am 24.05.2024 beim Sozialgericht (SG) München erhobene Klage (Az. S 59 KR 522/24).

12
Das SG hat mit Beschluss vom 07.08.2024 das Verfahren abgetrennt und unter einem noch zu vergebenden Aktenzeichen fortgeführt, soweit sich die Klage auf Beiträge nach dem Recht der gesetzlichen Pflegeversicherung (SGB XI) bezog; der abgetrennte Teil der Klage hat das Az. S 59 P 594/24 erhalten und bildet den Gegenstand der vorliegenden Entscheidung.

13
Das SG hat in der mündlichen Verhandlung vom 12.11.2025 den Ehemann der Klägerin als Zeugen vernommen. Hierzu wird auf die Niederschrift verwiesen.

14
Die Klägerin beantragt,

den Bescheid der Beklagten vom 21.11.2023, geändert durch die Folgebescheide vom 27.12.2023, vom 09.04.2024 und vom 10.04.2024 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14.05.2024 aufzuheben, soweit sich die Bescheide auf Beiträge zur gesetzlichen Pflegeversicherung beziehen.

15
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

16
Zur Ergänzung des Tatbestands wird auf die Prozessakten sowie auf die beigezogene Akte der Beklagten, deren wesentlicher Inhalt Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen ist, verwiesen.

Entscheidungsgründe

17
Für die Entscheidung war das Sozialgericht München örtlich (§ 57 Sozialgerichtsgesetz – SGG) und sachlich (§ 8 SGG) zuständig.

18
Die Klage ist zulässig. Sie ist als Anfechtungsklage gemäß § 54 Abs. 1 SGG statthaft. Die Klage wurde gemäß §§ 87, 90 und 92 SGG form- und fristgerecht erhoben.

19
Die Klage ist auch begründet. Die angefochtenen Beitragsbescheide sind rechtswidrig, soweit sie sich auf Beiträge zur gesetzlichen Pflegeversicherung beziehen. Die Beklagte ist nicht berechtigt, Beiträge auf die Auszahlung der Kapitallebensversicherung durch die Z. zu erheben, weil diese keine Leistung der betrieblichen Altersversorgung darstellt.

20
Gemäß § 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB V wird der Beitragsbemessung bei versicherungspflichtigen Beschäftigten unter anderem der Zahlbetrag der der Rente vergleichbaren Einnahmen (Versorgungsbezüge) zugrunde gelegt. Gemäß § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V gehören dazu Renten der betrieblichen Altersversorgung, wobei gemäß § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V eine nicht regelmäßig wiederkehrende Leistung mit einem Einhundertzwanzigstel als Zahlbetrag der Versorgungsbezüge berücksichtigt wird. § 226 Abs. 1 und § 229 SGB V gelten entsprechend auch für die beitragspflichtigen Einnahmen in der gesetzlichen Pflegeversicherung bei Mitgliedern der Pflegekasse, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind (§ 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI). Die Klägerin übte im Zeitpunkt der Auszahlung der Kapitallebensversicherung eine versicherungspflichtige Beschäftigung aus.

21
Die Kapitallebensversicherung durch die Z. stellt keine betriebliche Altersversorgung dar. Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz, BetrAVG) liegt eine betriebliche Altersversorgung dann vor, wenn einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt werden. Gemäß § 1b Abs. 2 Satz 1 BetrAVG kann eine betriebliche Altersversorgung im Wege der Direktversicherung erfolgen, indem eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber abgeschlossen wird, bei der der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt sind.

22
In jedem Fall setzt nach den genannten Vorschriften eine betriebliche Altersversorgung allgemein und speziell auch eine betriebliche Altersversorgung im Wege der Direktversicherung voraus, dass ein Arbeitsverhältnis tatsächlich vorliegt und der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer den Versicherungsvertrag abschließt, der Arbeitnehmer jedoch als Bezugsberechtigter eigene Ansprüche auf die Versicherungsleistung erwirbt. Ein Arbeitsverhältnis muss also tatsächlich vorliegen. Daran fehlt es im vorliegenden Fall. Das ursprünglich avisierte Arbeitsverhältnis der Klägerin in der Kanzlei ihres Ehemannes, im Rahmen von dessen Anbahnung am 27.08.1997 der Vertrag über eine Kapitallebensversicherung abgeschlossen wurde, ist nicht zustande gekommen. Der Vertrag ist damit von Anfang an als private Direktversicherung des Ehemannes der Klägerin zugunsten seiner Ehefrau durchgeführt worden. Dementsprechend wurden auch die Beiträge immer von den privaten Konten der Eheleute gezahlt. Dass fast 20 Jahre später, nämlich am 01.04.2017, ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis zwischen der Klägerin und ihrem Ehemann zustande kam, vermochte den Charakter der ursprünglich rein privat abgeschlossenen Direktversicherung nicht mehr zu ändern, da sie zu deren Abschluss in keinerlei Beziehung mehr stand.

23
Dass zwischen der Klägerin und ihrem Ehemann im Jahr 1997 kein Arbeitsverhältnis gekommen ist (sondern erst im Jahre 2017), wird von der Beklagten nicht bestritten und steht für die Kammer aufgrund der glaubhaften und in sich schlüssigen Zeugenaussage des Ehemannes der Klägerin sowie aufgrund der vorgelegten Einkommensteuerbescheide des Finanzamts Starnberg für die Jahre 1997 und 1998 fest.

24
Auch die vom BSG geforderte institutionelle Abgrenzung vermag es nicht zu rechtfertigen, die als Direktversicherung abgeschlossene Kapitallebensversicherung im vorliegenden Fall unabhängig vom tatsächlichen Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses als betriebliche Altersversorgung einzuordnen. Der vom BSG insoweit in seinem Urteil vom 30.03.2011 Az. B 12 KR 16/10 R vertretenen gegenteiligen Auffassung ist zu widersprechen. Im dortigen Urteil (aaO., Rdnrn. 18 f.) war das BSG der Meinung, ein Vertrag sei schon allein deshalb der betrieblichen Altersversorgung zuzurechnen, weil er als Direktversicherung ausgestaltet sei, da eine Direktversicherung gemäß § 1b Abs. 2 Satz 1 BetrAVG „ausschließlich als Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung definiert“ sei, die aber zwingend das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Versicherungsnehmer (Arbeitgeber) und dem Versicherten (Arbeitnehmer) voraussetze. Auf die Frage, ob zwischen dem Kläger und seiner Ehefrau tatsächlich ein Arbeitsverhältnis bestanden habe oder nicht und ob eine Versorgungszusage erteilt worden sei, kam es deshalb nach Ansicht des BSG nicht an (aaO., Rdnr. 18). Denn wer sich zur Alters- und Hinterbliebenenvorsorge der Institutionen der betrieblichen Altersversorgung und der hiermit verbundenen Vorteile bediene, müsse sich dann in der Konsequenz auch bezüglich der an diesen institutionellen Rahmen geknüpften beitragsrechtlichen Folgen hieran festhalten lassen, ohne dass es dem Krankenversicherungsträger zugemutet werden könne, noch nach Jahren und Jahrzehnten das Vorliegen der für diese Versorgungsform im Einzelnen vorgesehenen Voraussetzungen in jedem Einzelfall vollständig zu überprüfen (aaO., Rdnr. 19 am Ende).

25
In einer weiteren Entscheidung vom 30.03.2011 (Az. B 12 KR 24/09 R) hat das BSG ausgeführt, dass bei Leistungen aus privaten Lebensversicherungen die Zurechnung zur betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich nach der Institution, die sie zahle (z.B. Pensionskasse, § 1b Abs. 3 BetrAVG), oder nach dem Versicherungstyp (Direktversicherung, § 1b Abs. 2 BetrAVG) erfolge (aaO., Rdnr. 23).

26
Die vom BSG vorgeschlagene institutionelle Abgrenzung von Versicherungsverträgen, die der betrieblichen Altersversorgung zuzurechnen sind, mag für Pensionsfonds und Pensionskassen möglich und zutreffend sein, die Direktversicherung als Versicherungstyp ist hierfür jedoch von vornherein ungeeignet, da Direktversicherungen nicht nur zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern möglich sind, sondern auch außerhalb jeglichen beruflichen Kontexts – etwa zwischen Eheleuten – bei denselben Versicherungsunternehmen abgeschlossen werden können, bei denen auch Direktversicherungen als betriebliche Altersversorgung angeboten werden. Wenn das BSG aus § 1b Abs. 2 Satz 1 BetrAVG ableiten will, dass Direktversicherungen nur zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern abgeschlossen werden können, so geht diese Interpretation an der Rechtswirklichkeit vorbei: Direktversicherungen werden auch außerhalb der betrieblichen Altersvorsorge abgeschlossen; § 1b Abs. 2 Satz 1 BetrAVG hat lediglich die Bedeutung, dass eine Direktversicherung unter der Voraussetzung, dass sie zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern abgeschlossen wird, eine Form der betrieblichen Altersversorgung darstellen kann, und regelt die weiteren Anforderungen, die gelten, wenn ein solcher Vertrag der betrieblichen Altersversorgung dient.

27
Ob eine Lebensversicherung als Direktversicherung abgeschlossen wurde, stellt für sich genommen kein ausreichendes Entscheidungskriterium dar, um eine beitragspflichtige Leistung der betrieblichen Altersversorgung von Leistungen aus privaten Lebensversicherungen zu unterscheiden, die nicht der Beitragspflicht unterliegen. Hierzu bedarf es vielmehr zwingend eines Arbeitsverhältnisses zwischen Versicherungsnehmer und Bezugsberechtigtem und einer entsprechenden Versorgungszusage des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 BetrAVG.

28
Die hier vertretene Auffassung deckt sich mit den Ausführungen des Eufach0000000001s in dessen Beschluss vom 28.09.2010 Az. 1 BvR 1660/08, in dem das Bundesverfassungsgericht den vom BSG vorgenommenen Typisierungen im Bereich der Erhebung von Beiträgen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung Grenzen zog und dabei ausführte (a.a.O. Rdnr. 14): „Die institutionelle Unterscheidung des BSG, ob eine Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung die Leistungen auszahlt, versagt beim Durchführungsweg der Direktversicherung stets, weil hier Lebensversicherungsunternehmen, die sowohl das private Lebensversicherungsgeschäft wie auch betriebliche Altersversorgung betreiben, als Träger auftreten. Die institutionelle Unterscheidung kann sich daher nur daran orientieren, ob die rechtlichen

Vorgaben betrieblicher Altersversorgung erfüllt sind.“ Die rechtlichen Vorgaben betrieblicher Altersversorgung sind aber gerade dann nicht erfüllt, wenn eine Direktversicherung zwischen Eheleuten abgeschlossen wird, ohne dass zwischen diesen ein Arbeitsverhältnis zustande kommt oder besteht, da § 1 Abs. 1 und § 1b Abs. 2 Satz 1 BetrAVG ebendies verlangen.

29
Das BVerfG hat in der genannten Entscheidung zwar die Rechtsprechung des BSG insoweit gebilligt, als nach dieser bei Beiträgen, die ein Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis auf die Direktversicherung einzahlt, der Berufsbezug noch gewahrt bleibt, solange der Arbeitgeber die Direktversicherung als Versicherungsnehmer und damit innerhalb der institutionellen Vorgaben des Betriebsrentengesetzes fortführt (aaO. Rdnr. 14). Solche Beiträge auf einen vom Arbeitgeber abgeschlossenen und auf diesen als Versicherungsnehmer laufenden Versicherungsvertrag ließen sich trotz des Ausscheidens des Versicherten aus dem Arbeitsverhältnis bei typisierender Betrachtungsweise noch als mit diesem in Verbindung stehend betrachten; soweit das BSG jedoch auch Kapitalleistungen, die auf Beiträgen beruhen, die ein Arbeitnehmer nach Beendigung seiner Erwerbstätigkeit auf den Lebensversicherungsvertrag unter Einrücken in die Stellung des Versicherungsnehmers eingezahlt hat, der Beitragspflicht nach § 229 SGB V unterwirft, überschreitet es nach Ansicht des BVerfG die Grenzen zulässiger Typisierung, weil sich diese Kapitalleistungen dann nicht mehr von Leistungen aus privaten Lebensversicherungen von Arbeitnehmern unterschieden, welche nicht der Beitragspflicht unterlägen.

30
Das BVerfG hat also jedenfalls das ursprüngliche Bestehen eines Arbeitsverhältnisses als zwingend vorausgesetzt, um bei späterer Beendigung des Arbeitsverhältnisses die weitere Beitragspflichtigkeit der Lebensversicherungsleistung aufgrund typisierender Betrachtungsweise zu rechtfertigen, solange der frühere Arbeitgeber noch Versicherungsnehmer ist. Den vorliegend streiterheblichen Fall, dass ein Arbeitsverhältnis zu keinem Zeitpunkt bestanden hat, hat das BVerfG zwar nicht explizit besprochen. Nach den von ihm eingangs aufgestellten Grundsätzen ist jedoch davon auszugehen, dass es insoweit die zulässigen Grenzen typisierender Betrachtungsweise als überschritten ansähe, da es ohne das tatsächliche Bestehen eines Arbeitsverhältnisses keinen objektiven Anknüpfungspunkt gibt, durch den sich die aus einer Direktversicherung ausgezahlten Leistungen von denen aus sonstigen privaten Lebensversicherungen unterscheiden und sich als Leistung der betrieblichen Altersvorsorge charakterisieren ließen.

31
Indem das BSG mit Urteil vom 30.03.2011 Az. B 12 KR 16/10 R so weit ging, allein aus der Wahl des Versicherungstyps Direktversicherung auf das Vorliegen einer beitragspflichtigen beruflichen Altersvorsorge zu schließen, hat es die vom BVerfG gezogenen Grenzen einer typisierenden Betrachtungsweise überschritten, da es nicht mehr um die Fortführung eines aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses geschlossenen Versorgungsvertrags nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ging, sondern um das vollständige Fehlen eines Arbeitsverhältnisses bereits im Zeitpunkt des Abschlusses des Versicherungsvertrags, so dass ohne Bezug auf ein tatsächliches Arbeitsverhältnisses zu keinem Zeitpunkt ein Kriterium vorhanden war, um die Leistungen von denen aus privaten Lebensversicherungen zu unterscheiden, die nicht der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen.

32
Hinzu kommt, dass im vorliegenden Fall auch keine formalen Gesichtspunkte vorhanden sind, die eine Zuordnung des Lebensversicherungsvertrags zur betrieblichen Altersvorsorge rechtfertigen könnten. Die Rentenversicherungspolice vom 27.08.1997 enthielt keinerlei Hinweise auf ein Arbeitsverhältnis oder die Eigenschaft der Klägerin und ihres Ehemannes als Arbeitnehmerin oder Arbeitgeber. Der einzige Grund, warum der Vertrag von der Z. der Beklagten als betriebliche Altersversorgung gemeldet und von der Beklagten als solche behandelt wurde, liegt darin, dass er bei der Versicherungsgesellschaft entsprechend intern gespeichert und behandelt wurde, was aber kein materiell relevantes Kriterium darstellt.

33
Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.