RUNDSCHREIBEN

RS 2018/491 vom 13.09.2018

Spitzenverband

Beitragsrechtliche Beurteilung von Übergangsleistungen an das Cockpit- und Kabinenpersonal im Lufthansa-Konzern im Kontext zu § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V

Themen: Mitgliedschaft/Beiträge

Kurzbeschreibung: Nach Beratungen in der Fachkonferenz Beiträge am 14. Juni 2018 werden Empfehlungen zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Leistungen bei dauerhafter Flugdienstuntauglichkeit gegeben.

Ihre Ansprechpartner/innen:
Holger Eckhardt

Ref. Mitgliedschafts- u. Beitragsrecht
Tel.: 030 206288-1136
holger.eckhardt@gkv-spitzenverband.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Lufthansa-Konzern besteht für das Cockpit- und Kabinenpersonal ein tarifvertraglicher Anspruch auf eine Übergangsversorgung, wenn das „fliegerische Arbeitsverhältnis“ nach Vollendung des 55. Lebensjahres und vor Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand endet. Die ehemaligen Arbeitnehmer erhalten dann für die Zeit nach dem Ende dieses Arbeitsverhältnisses bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres eine monatliche Übergangsleistung bzw. Rente. Im Anschluss daran wird – neben der Rente der gesetzlichen Rentenversicherung – lebenslang eine betriebliche Altersrente (Lufthansa-Betriebsrente) gewährt.

Zusätzlich ist das Cockpit- und Kabinenpersonal für den Fall des Eintritts von dauerhafter Flugdienstuntauglichkeit (DFU) tarifvertraglich abgesichert. In der Regel sind entsprechende laufende oder einmalige Leistungen vorgesehen, wenn DFU nach Vollendung des 35. Lebensjahres (bei Piloten) bzw. nach Vollendung des 45. Lebensjahres (beim Kabinenpersonal) und in der Regel vor Vollendung des 55. Lebensjahres eintritt.

Während die altersbedingten Übergangsleistungen, u. a. im Lufthansa-Konzern, nach Maßgabe der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts – BSG – (Urteile vom 29. Juli 2015 – B 12 KR 4/14 R –, USK 2015-56, und

Sämtliche Rundschreiben finden Sie tagesaktuell unter
dialog.gkv-spitzenverband.de

– B 12 KR 18/14 R –, USK 2015-64 sowie vom 20. Juli 2017 – B 12 KR 12/15 R –, USK 2017-29), jedenfalls bis zum Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand (in diesen Fällen mit Vollendung des 63. Lebensjahres), keine Versorgungsbezüge im Sinne des § 229 SGB V darstellen, stellte sich die Frage, ob die Leistungen wegen DFU den Versorgungsbezügen hinzuzurechnen sind. Eine entsprechende Beratung dazu fand in der Fachkonferenz Beiträge am 14. Juni 2018 mit nachfolgend dargestelltem Ergebnis statt.

Wenngleich eine DFU nicht mit einer teilweisen oder vollen Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 43 Abs. 1 und 2 SGB VI) gleichgesetzt werden kann, handelt es sich bei einer DFU um eine Einschränkung der Erwerbsfähigkeit im Sinne des § 229 SGB V. Eine Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung wird hierfür nicht vorausgesetzt.

Die vorgenannte Rechtsprechung des BSG zu Übergangszahlungen zwischen dem Ende des Arbeitsverhältnisses und dem gesetzlichen Renteneintritt kann nicht eins zu eins angewandt werden, da diese Verfahren Leistungen des ehemaligen Arbeitgebers zum Gegenstand hatten, deren Beginn maßgeblich vom Erreichen einer bestimmten Altersgrenze bestimmt war und die hauptsächlich zur Überbrückung erwarteter Arbeitslosigkeit und Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt wurden. Die bei DFU gewährten Leistungen sind zwar auch von vornherein nur für den Zeitraum bis zum gesetzlichen Renteneintritt oder für einen kürzeren Zeitraum bestimmt; dennoch wird der Leistungsbeginn maßgeblich vom Eintritt einer Einschränkung der Erwerbsfähigkeit bestimmt. Die Tatsache, dass die Leistung vor Erreichen des üblichen Rentenalters bezogen werden kann, lässt den Versorgungscharakter nicht bereits entfallen. Diese Eigenschaft dürfte den meisten Leistungen aus Anlass und wegen Erwerbsminderung bzw. -einschränkung, insbesondere den Erwerbsminderungsrenten in der gesetzlichen Rentenversicherung, zufallen und kann daher nicht als Kriterium zur Unterscheidung von Leistungen mit Versorgungscharakter und Leistungen mit Überbrückungscharakter taugen.

Leistungen, die anlässlich einer DFU gewährt werden, sind daher als Versorgungsbezüge nach § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V zu qualifizieren. Dies gilt gleichermaßen für laufende als auch für einmalige Leistungen und unabhängig davon, wie hoch die Leistung ist, in welchem Verhältnis sie zu anderem gleichzeitig erzielten Einkommen steht und für welchen Zeitraum sie gewährt

wird. Bei einer Kapitalleistung oder -abfindung findet nach § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V eine beitragsrechtliche Aufteilung des Auszahlungsbetrages auf 120 Monate statt.

Die Einordnung der DFU-Leistungen als Versorgungsbezüge lösen die üblichen Melde- und ggf. Beitragsabführungspflichten der Zahlstelle aus (§§ 202, 256 SGB V).

In den beigefügten Übersichten sind die DFU-bedingten Leistungen und - der Vollständigkeit halber - auch die altersbedingten Übergangsleistungen nach den verschiedenen Tarifverträgen für das Cockpit- und Kabinenpersonal der Lufthansa und ihre Bewertung im Kontext zu § 229 SGB V in Kurzform dargestellt. Die regulären Lufthansa-Betriebsrenten (ab Vollendung des 63. Lebensjahres, bei Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung und an Hinterbliebene), die ohnehin als Versorgungsbezüge anzusehen sind, sind in den Übersichten nicht aufgeführt.

Zur Klarstellung weisen wir darauf hin, dass die monatliche DFU-Leistung ihren Charakter als Versorgungsbezug durchgehend für die gesamte Bezugszeit und damit auch für die Zeit beibehält, in der ein Anspruch auf die altersbedingte Übergangsversorgung besteht (ab Vollendung des 55. Lebensjahres) und neben der DFU-Leistung eine altersbedingte Grundrente bzw. Zusatzrente gewährt wird (vgl. Anlage 1 Ziff. 2.3 und Anlage 2 Ziff. 2.2). DFU-Leistung und altersbedingte Übergangsleistung sind beitragsrechtlich getrennt voneinander zu betrachten.

Die DFU-Leistung verliert ihren Versorgungscharakter auch nicht dadurch, dass die betreffende Person eine Beschäftigung bei Lufthansa am Boden oder ein Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber begründet und die DFU-bedingte Rente gekürzt wird. Wird neben dem Bezug der DFU-Rente eine Beschäftigung für Lufthansa am Boden ausgeübt, behält die Rente, da sie nicht aus oder im Zusammenhang mit der Beschäftigung erzielt wird, im Übrigen beitragsrechtlich ihre Eigenschaft als Versorgungsbezug und ist nicht als Arbeitsentgelt zu klassifizieren.

Die dargestellte beitragsrechtliche Beurteilung ist ab sofort für die im Zahlstellen-Meldeverfahren abzugebenden Meldungen zu beachten. Die Deutsche Lufthansa AG hat das Rundschreiben daher mit der Bitte um Beachtung und

Umsetzung erhalten. Soweit DFU-Leistungen, insbesondere einmalige Leistungen, in der Vergangenheit von Lufthansa nicht als Versorgungsbezüge gemeldet oder von den Krankenkassen nicht als Versorgungsbezüge behandelt worden sind, soll es damit sein Bewenden haben.

Mit freundlichen Grüßen
GKV-Spitzenverband

Anlage(n)

1. Übersicht „Betriebliche Übergangsleistungen nach dem Tarifvertrag Lufthansa Übergangsversorgung Cockpit für das Cockpitpersonal (Piloten) in der Fassung vom 21. Dezember 2017“
2. Übersicht „Betriebliche Übergangsleistungen nach dem Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flugbegleiter in der Fassung vom 1. Juli 2003“
3. Übersicht „Betriebliche Übergangsleistungen nach dem Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine für das Kabinenpersonal, gültig ab 1. Januar 2014“

Anlage 1

Betriebliche Übergangsleistungen nach dem Tarifvertrag Lufthansa Übergangsversorgung Cockpit für das Cockpitpersonal (Piloten)

in der Fassung vom 21. Dezember 2017*

	Leistung	Hinweise	Rechts-grundlage/ Tarifvertrag	Versor-gungs-bezug?
1.	Altersbedingte Leistungen			
1.1	Grundrente (in monatlichen Raten ausgezahlte Kapitalleis-tung aus einer für den Mitar-beiter abgeschlossenen Le-bensversicherung), ggf. neben der DFU-Rente	Ab Vollendung des 55. Le-bensjahres bis vor Vollendung des 65. Lebensjahres	§ 1	nein
1.2	Monatliche Übergangsversor-gung	Frühestens ab Vollendung des 55. Lebensjahres bis vor Voll-endung des 63. Lebensjahres	§ 5	nein
2.	Bei dauerhafter Flugdienstun-tauglichkeit (DFU)			
2.1	Einmalige Versicherungsleis-tung aus einem von Lufthansa abgeschlossenen Gruppenver-sicherungsvertrag	Bei Eintritt von DFU vor Vollen-dung des 35. Lebensjahres und vor Absolvierung von 10 Dienstjahren	§ 7	ja
2.2	Monatliche Übergangshilfe für die Dauer von sechs Jahren	Bei Feststellung von DFU zwi-schen Vollendung des 32. und 35. Lebensjahres, wenn gleichzeitig 10 Dienstjahre absolviert sind	§ 7a Abs. 1	ja
2.3	Monatliche Flugdienstuntaug-lichkeitsrente (DFU-Rente)	Bei Feststellung von DFU nach Vollendung des 35. Lebensjah-res, wenn gleichzeitig 10 Dienstjahre absolviert sind, Zahlung i. d. R. bis vor Vollen-dung des 63. Lebensjahres	§ 7a Abs. 2	ja

*) Entsprechendes gilt nach dem vorangegangenen Tarifvertrag Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal in der Fassung vom 15. Mai 2000.

Anlage 2

Betriebliche Übergangsleistungen nach dem Tarifvertrag Übergangsversorgung für Flugbegleiter

in der Fassung vom 1. Juli 2003

	Leistung	Hinweise	Rechts-grundlage/ Tarifvertrag	Versor-gungs-bezug?
1.	Altersbedingte Leistungen			
1.1	Monatliche Firmenrente	Frühestens ab Vollendung des 55. Lebensjahres bis vor Voll-endung des 63. Lebensjahres	§ 2 Abs. 1	nein
1.2	Monatliche Zusatzrente der Versorgungskasse Kabine e.V., ggf. neben der DFU-Rente, ab Vollendung des 63. Le-bensjahres als zusätzliche be-triebliche Altersrente gezahlt	Frühestens ab Vollendung des 55. Lebensjahres	§ 6	nein* ja**
2.	Bei dauerhafter Flugdienstun-tauglichkeit (DFU)			
2.1	Einmalige Versicherungsleis-tung aus einer von Lufthansa abgeschlossenen Flugdienst-untauglichkeitsversicherung	Bei Eintritt von DFU vor Vollen-dung des 45. Lebensjahres	§ 17	ja
2.2	Monatliche vorzeitige Firmen-rente	Bei Eintritt von DFU ab Vollen-dung des 45. Lebensjahres, Zahlung i. d. R. bis vor Vollen-dung des 63. Lebensjahres	§ 2 Abs. 4	ja

*) bis vor Einsetzen der Lufthansa-Betriebsrente, das heißt i. d. R. bis vor Vollendung des 63. Lebensjahres

**) ab Einsetzen der Lufthansa-Betriebsrente, das heißt i. d. R. ab Vollendung des 63. Lebens-jahres

(BSG-Urteil vom 20. Juli 2017 – B 12 KR 12/15 R – USK 2017-29)

Betriebliche Übergangsleistungen nach dem Tarifvertrag Lufthansa Rente Kabine für das Kabinenpersonal,

gültig ab 1. Januar 2014

	Leistung	Hinweise	Rechtsgrundlage/ Tarifvertrag	Versorgungsbezug?
1.	Altersbedingte Leistungen			
1.1	Altersleistung aus dem Versorgungskonto des Mitarbeiters (monatlich, in 15 gleichen Jahresraten oder als Einmalleistung)	Frühestens ab Vollendung des 55. Lebensjahres, Optionen „lebenslange Rente“, „Kombi-Rente“ und „Simulation Altsystem plus“	§§ 15, 16	nein* ja**
1.2	Monatliche Zusatzrente aus der Versorgungskasse Kabine e.V., ab Vollendung des 63. Lebensjahres als zusätzliche betriebliche Altersrente gezahlt	Frühestens ab Vollendung des 55. Lebensjahres, Option der Kapitalabfindung,	Anlage 4 (TV Versorgungskasse Kabine), § 4	nein* ja**
2.	Bei dauerhafter Flugdienstuntauglichkeit (DFU)			
2.1	Einmalige Versicherungsleistung („DFU-Versicherungssumme“)	Bei Eintritt von DFU ab Vollendung des 45. Lebensjahres und vor Vollendung des 55. Lebensjahres	Anlage 5 (TV Lufthansa DFU Kabine), § 4	ja
2.2	Optional: einmalige Teilabfindung der unverfallbaren Anwartschaft auf Leistungen aus dem Versicherungskonto des Mitarbeiters	Bei Eintritt von DFU ab Vollendung des 45. Lebensjahres und vor Vollendung des 55. Lebensjahres	§ 17 Abs. 3	ja

*) bis vor Einsetzen der Lufthansa-Betriebsrente, das heißt i. d. R. bis vor Vollendung des 63. Lebensjahres

**) ab Einsetzen der Lufthansa-Betriebsrente, das heißt i. d. R. ab Vollendung des 63. Lebensjahres

(BSG-Urteil vom 20. Juli 2017 – B 12 KR 12/15 R – USK 2017-29)