

## L 3 R 325/22

Sozialgericht  
LSG Sachsen-Anhalt  
Sachgebiet  
Rentenversicherung  
1. Instanz  
SG Halle (Saale) (SAN)  
Aktenzeichen  
S 13 R 481/21  
Datum  
03.11.2022  
2. Instanz  
-  
Aktenzeichen  
L 3 R 325/22  
Datum  
28.11.2024  
3. Instanz  
-  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-  
Kategorie  
Urteil  
Leitsätze

Die Vergütung von Überstunden, die ausschließlich vor der Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Rente wegen voller Erwerbsminderung abgeleistet wurden, ist nicht als Hinzuverdienst gemäß [§ 96a SGB VI](#) (in der vom 1. Juli 2017 bis zum 31. Dezember 2022 geltenden Fassung) anzurechnen.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Halle vom 3. November 2022 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die erstattungsfähigen außergerichtlichen Kosten der Klägerin auch im Berufungsverfahren.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist umstritten, ob die Beklagte zu Recht die Abgeltung von in einem Arbeitszeitkonto erfassten Mehrarbeitsstunden als Hinzuverdienst im Sinne des [§ 96a](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (Gesetzliche Rentenversicherung - SGB VI) bei der Höhe der der Klägerin ab Dezember 2019 bewilligten Rente wegen voller Erwerbsminderung für den Zeitraum vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2021 berücksichtigt hat.

Die 1963 geborene Klägerin war auf der Grundlage des zum 1. Februar 1996 geschlossenen Anstellungsvertrages (vom 14. bzw. 19. November 1995) bei der D.K. (im Weiteren: D. ) als Sachbearbeiterin Servicebereich/Innendienst (§ 1 Abs. 1, § 2 S. 1 des Vertrages) eingestellt und wurde zunächst nach der Tarifgruppe 5/ 11. Berufsjahr vergütet (§ 3 des Vertrages). § 1 Abs. 5 S. 1 des Vertrages regelt, dass im Falle des vorzeitigen Eintritts von Erwerbs- und Berufsunfähigkeit sowie bei Inanspruchnahme der flexiblen oder vorgezogenen Altersgrenze das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, der dem Monat der Rentenzahlung vorangeht, endet. In § 4 Abs. 5 des Vertrages ist geregelt, dass im Übrigen die Vereinbarungen des Tarifvertrages für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken (Ostdeutschland/Ost-B.) und ergänzend dazu die betrieblichen Regelungen (z.B. zur Arbeitszeit, zum Erholungsurlaub, zur Gruppenunfallversicherung) gelten.

Auf den von der Klägerin am 2. Dezember 2019 gestellten Rentenantrag bewilligte die Beklagte ihr mit Bescheid vom 22. März 2021 Rente wegen voller Erwerbsminderung mit einem Rentenbeginn am 1. Dezember 2019, da die Anspruchsvoraussetzungen ab dem 4. November 2019 (Beginn der Arbeitsunfähigkeit) erfüllt seien. Für die Zeit ab dem 1. Mai 2021 werde die Rente laufend monatlich gezahlt (Zahlbetrag 1.749,55 €).

Die D. teilte der Klägerin unter dem 20. April 2021 mit, dass ihr Arbeitsverhältnis am 30. April 2021 ende, da sie - die Klägerin - ab dem 1. Mai 2021 die Erwerbsminderungsrente in Anspruch nehme. Die anteiligen Resturlaubstage sowie die Stunden aus dem Dispo- bzw. Langzeitkonto würden mit der kommenden Gehaltsabrechnung ausbezahlt. Ausweislich der Entgeltabrechnung der D. vom 17. Mai 2021 stehe der Klägerin für Mai 2021 ein Steuer-Bruttoentgelt von 33.740,06 € zu. Es werde auf die Nachverrechnung aus dem Vormonat i.H.v. 32.320,39 € verwiesen. Aufgrund der Rückrechnung für den Zeitraum vom 1. bis zum 30. April 2021 habe ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe von insgesamt 10.066,07 € (49,00 x 205,43), auf Urlaubsgeld i.H.v. 22,00 €, auf ein 13. Gehalt i.H.v. 360,00 € und auf 975,25 € für „Störfall WG Ost DiK“ (38,20 x 25,53) sowie auf 22.106,43 € für „Störfall WG Ost LZK“ (865,90 x 25,53) und damit auf den Gesamtbrutto-Betrag von 33.529,75 € bestanden. Die Klägerin führte hierzu aus, sie habe im Laufe ihrer 25-jährigen Betriebszugehörigkeit über 900 Überstunden angesammelt und seit ihrer Arbeitsunfähigkeit seien insgesamt 49 Tage Urlaubsanspruch aufgelaufen. Wegen der Kürze der Zeit zwischen Rentenbescheid und Ende des Arbeitsverhältnisses habe der Arbeitgeber die Abrechnung erst im Mai 2021 rückwirkend für den Monat April 2021 vornehmen können. Da ihr Arbeitsverhältnis vor Beginn der ersten Rentenzahlung beendet worden sei, stelle diese Abrechnung keinen Hinzuverdienst während der Rentenzahlung im Sinne des [§ 96a SGB VI](#) dar.

Mit Bescheid vom 30. Juni 2021 berechnete die Beklagte die bisherige Rente wegen voller Erwerbsminderung ab dem 1. Juli 2021 neu und stellte fest, dass diese der Klägerin ab diesem Zeitpunkt nur noch teilweise zustehe (Zahlbetrag 947,23 €). Es sei der kalenderjährliche Hinzuverdienst i.H.v. 33.740,06 € berücksichtigt worden, der die Hinzuverdienstgrenze für die Rente wegen voller Erwerbsminderung i.H.v. 6.300,00 € um 27.440,06 € überschreite. 40 Prozent von einem Zwölftel dieses Betrages (2.286,67 €) ergäben 914,67 €, sodass sich nach Abzug dieses Anrechnungsbetrages vom monatlichen Rentenzahlbetrag i.H.v. 1.977,76 € ein Brutto-Rentenbetrag von 1.063,09 € ergebe. Die Beklagte wies darauf hin, dass sie zum 1. Juli 2022 überprüfen werde, ob der voraussichtliche Hinzuverdienst mit dem tatsächlichen Hinzuverdienst übereinstimme. Stimmten beide Beträge nicht überein, müsse die Rente rückwirkend neu berechnet werden, wobei sich eine Nachzahlung für die Klägerin ergeben könne, jedoch zu viel gezahlte Beträge von ihr zurückzahlen seien.

Mit dem hiergegen am 28. Juli 2021 eingelegten Widerspruch machte die Klägerin geltend, unter Berücksichtigung der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) sei erforderlich, dass das Arbeitsentgelt der Zeit des Rentenbezugs auch rechtlich zugeordnet werden könne. Somit seien der Urlaubsabgeltungsanspruch i.H.v. 10.066,07 € brutto, das anteilige Urlaubsgeld i.H.v. 22,00 € brutto sowie das anteilige 13. Gehalt für das Jahr 2021 i.H.v. 360,00 € brutto auf die Erwerbsminderungsrente anzurechnen. Die bis zum 3. November 2019, also vor Rentenbeginn, erarbeiteten Überstundenvergütungen i.H.v. 975,25 € brutto und 22.106,43 € brutto seien vor Rentenbeginn erworben worden. Einmalzahlungen, die nach Rentenbeginn bei ruhendem und einer zu diesem Zeitpunkt bereits unterbrochenen oder beendeten Beschäftigung (im leistungsrechtlichen Sinne) noch zufließen, seien kein Hinzuverdienst im Sinne von [§ 96a SGB VI](#). Sie - die Klägerin - sei seit dem 4. November 2019 durchgehend und dauerhaft bis zum Beginn der Rentenzahlung im Mai 2021 und somit auch bis zum Beginn der Rente am 1. Dezember 2019 arbeitsunfähig gewesen. Eine Überstundenvergütung könne tatsächlich nicht während einer Arbeitsunfähigkeit erworben werden. Hierbei handele es sich um eine Zahlung, welche zeitlich in den Rentenbezug gefallen sei, diesem aber rechtlich nicht zugeordnet werden könne. Eine Anrechnung dieser Bestandteile der durch die Einmalzahlung erfolgten Abrechnung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin habe daher zu unterbleiben.

Mit Bescheid vom 18. November 2021 bewilligte die Beklagte der Klägerin für die Zeit ab dem 1. Januar 2022 Rente wegen voller Erwerbsminderung ohne Berücksichtigung eines Hinzuverdienstes.

Mit Widerspruchsbescheid vom 26. November 2021 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin gegen den Bescheid vom 30. Juni 2021 als unbegründet zurück. Nach [§ 14](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch (Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - SGB IV) gälten sowohl die Urlaubsabgeltung als auch die Abgeltung von Überstunden als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und seien nach [§ 96a SGB VI](#) grundsätzlich als Hinzuverdienst zu berücksichtigen, wenn die Einmalzahlung aus einem Arbeitsverhältnis stamme, das nach Rentenbeginn noch bestanden habe. Dies gelte auch, wenn wegen der Vorschrift des [§ 23a Abs. 2 SGB IV](#) von dem einmalig gezahlten Arbeitsentgelt keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen seien. Ein nach Rentenbeginn noch bestehendes Arbeitsverhältnis liege auch dann vor, wenn es ohne Erbringung einer Arbeitsleistung fortbestehe. Sofern Versicherten nach Rentenbeginn Einmalzahlungen aus einem Arbeitsverhältnis zufließen, das aufgrund arbeits- oder tarifrechtlicher Regelungen bereits ab Rentenbeginn ruhe, seien diese Einmalzahlungen nicht als Hinzuverdienst zu berücksichtigen. Hier habe das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats geendet, dem der Monat der Rentenzahlung (Aufnahme einer laufenden Rentenzahlung) vorangehe. Damit habe das Arbeitsverhältnis bis einschließlich 30. April 2021 fortbestanden und nicht bereits vor dem Beginn der Rente wegen voller Erwerbsminderung am 1. Dezember 2019 geendet. Die Anrechnung der im „April 2021“ gezahlten Einmalzahlung wegen der Abgeltung zustehender Urlaubsansprüche und angesammelter Überstunden entspreche der Berücksichtigung als Hinzuverdienst im Sinne des [§ 96a SGB VI](#). Da die Prüfung des Hinzuverdienstes seit dem 1. Juli 2017 grundsätzlich bezogen auf das Kalenderjahr geprüft werde, habe die Klägerin mit dem im Kalenderjahr 2021 zu berücksichtigenden Gesamteinkommen i.H.v. 33.740,06 € die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze für eine Rente wegen voller Erwerbsminderung i.H.v. 6.300,00 € überschritten, sodass „im gesamten Kalenderjahr 2021“ nur Anspruch auf Zahlung einer Teilrente bestehe.

Am 20. Dezember 2021 hat die Klägerin gegen den Bescheid der Beklagten vom 30. Juni 2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26. November 2021 Klage beim Sozialgericht Halle erhoben und ihr Vorbringen aus dem Widerspruchsverfahren wiederholt und vertieft. Zudem hat sie erläutert, dass die Überstundenvergütung für bis zu 40 Überstunden auf einem Dispositionskonto gespeichert und für Überstunden ab der 41. Stunde auf ein Langzeitkonto übertragen worden sei; daher seien die Überstunden mit zwei Beträgen vergütet worden.

Mit Bescheid vom 13. Mai 2022 berechnete die Beklagte die Rente wegen voller Erwerbsminderung ab dem 1. Januar 2021 neu und errechnete für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 30. Juni 2022 eine Überzahlung i.H.v. 4.894,38 €. Dem lag die Berücksichtigung von Hinzuverdienst für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2021 i.H.v. 914,67 € auch für die Zeit bis zum 30. Juni 2021 in der gleichen Weise wie im angefochtenen Bescheid vom 30. Juni 2021 zugrunde. Eine Abänderung der mit dem vorgenannten Bescheid getroffenen Regelung für den Zeitraum vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2021 enthält der Bescheid nicht. Das aufgrund des am 13. Juni 2022 eingelegten Widerspruchs der Klägerin bei der Beklagten anhängige Widerspruchsverfahren ist bis zur abschließenden sozialgerichtlichen Entscheidung zum Ruhen gebracht worden.

Nach der Durchführung eines Erörterungstermins beim Sozialgericht am 16. Juni 2022, in dem sich die Beteiligten mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt haben, und der nachfolgenden Konkretisierung des Klageantrags durch die Klägerin hat das Sozialgericht mit Urteil vom 5. Dezember 2022 den Bescheid vom 30. Juni 2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26. November 2021 insoweit aufgehoben, als darin ein Hinzuverdienst mit einem höheren Betrag als 138,27 € monatlich angerechnet werde. Die Zahlungen i.H.v. 975,25 € und 22.106,43 €, die die Klägerin aufgrund der Abrechnung der Arbeitgeberin im Mai 2021 erhalten habe, seien kein anrechenbarer Hinzuverdienst im Sinne von [§ 96a SGB VI](#) auf die Rente wegen voller Erwerbsminderung. Denn [§ 96a Abs. 1](#), 1c und Abs. 2 SGB VI seien im vorliegenden Fall einschränkend dahingehend auszulegen, dass das Arbeitsentgelt bzw. Arbeitseinkommen während der Rentenbezugszeit erzielt worden sein müsse. Es reiche nicht aus, dass in irgendeinem Monat des Rentenbezugs an den Versicherten Arbeitsentgelt gezahlt worden sei, sondern die Zahlung müsse darüber hinaus auch zeitlich dem Monat des Rentenbezugs im Sinne einer zeitlichen „Konkurrenz“ (es dürfte Kongruenz gemeint sein) von Rentenzahlung und Hinzuverdienst zuzuordnen sein. Die zeitliche Zuordnung einer Einnahme zu einem bestimmten Zeitraum des Rentenbezugs erfordere eine wertende Betrachtung von Art und Charakter der einmaligen Leistung. Die Vergütung geleisteter Überstunden könne nicht dem Monat des Zuflusses zugeordnet werden. Eine derartige Leistung unterscheide sich von den genannten Einmalzahlungen dadurch, dass ihr eine konkrete Arbeitsleistung zugrunde liege, die der Arbeitnehmer zu einem früheren Zeitpunkt erbracht habe. Im Arbeitsverhältnis stelle die Vergütung geleisteter Arbeit in Geld den Regelfall dar. Der vorgesehene Ausgleich geleisteter Überstunden durch Freizeit sei vorrangig; scheitere dieser jedoch, komme wieder die Vergütungsverpflichtung des Arbeitgebers zur Anwendung. Die konkrete Leistung von Überstunden sei den Monaten vor Rentenbeginn

zuzuordnen. Damit sei die Berücksichtigung der Überstundenvergütung als Hinzuverdienst nicht möglich und die Klage insoweit begründet.

Gegen das ihr am 25. November 2022 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 5. Dezember 2022 Berufung beim Landessozialgericht Sachsen-Anhalt eingelegt. Sie hat daran festgehalten, dass auch die Abgeltung von den im Dispositions- und Langzeitkonto erfassten Mehrarbeitsstunden i.H.v. 975,25 € und 22.106,43 € im Rahmen einer Einmalzahlung als voraussichtlicher kalenderjährlicher Hinzuverdienst habe berücksichtigt werden können. Nach der Zweckbestimmung habe die Zahlung noch im Zusammenhang mit der Beschäftigung gestanden und sei auch nicht für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungsmonat gezahlt worden. Sie beziehe sich zudem nicht auf die Zeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Insoweit könne es dahinstehen, wann das Arbeitsentgelt konkret erarbeitet worden sei. Dies gelte bereits deswegen, weil die Klägerin mit ihrer Mehrarbeit zunächst ein Zeitguthaben für einen späteren Freizeitausgleich erarbeitet habe. Der Anspruch auf die Abgeltung des Arbeitsentgelts sei erst im Zusammenhang mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses entstanden. Soweit das Sozialgericht dargelegt habe, dass die Berücksichtigung eines Hinzuverdienstes neben der Zahlung auch die zeitliche Zuordnung zu einem Monat des Rentenbezugs voraussetze, mache es sich offenbar die Entscheidungsgründe aus dem Urteil des BSG vom 6. September 2017 in dem Verfahren [B 13 R 21/15 R](#) zu eigen und übersehe die seit dem 1. Juli 2017 geänderte Regelung des [§ 96a SGB VI](#). Denn mit Inkrafttreten des Flexirentengesetzes zum 1. Juli 2017 sei der Hinzuverdienst einer kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenze gegenüberzustellen. Als Hinzuverdienst sei grundsätzlich das Einkommen im jeweiligen Kalenderjahr, also vom 1. Januar bis zum 31. Dezember, zu berücksichtigen. Einkünfte seien regelmäßig in dem Jahr als Hinzuverdienst zu berücksichtigen, in dem sie vorlägen (Hinweis auf [BT-Drucksache 18/9787, S. 39](#)). Das Arbeitsentgelt müsse lediglich aus einem Arbeitsverhältnis stammen, das nach Rentenbeginn (noch) bestanden habe. Hier habe das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Ablauf des 30. April 2021 geendet und damit nach dem Beginn der Rente am 1. Dezember 2019. Sofern zwischen den Parteien das Zeitkonto für die Mehrarbeit als vereinbart gelte, habe der Arbeitgeber das in diesem Konto vorhandene Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Arbeitsentgelt umzuwandeln und an die Klägerin auszus zahlen. In das Zeitkonto werde bei einer solchen Vereinbarung die Mehrarbeitszeit als Guthaben eingestellt, ohne dass bei Erbringung der Arbeitsleistung ein Entgeltanspruch gegenüberstehe. Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt entstehe erst dann, wenn ein Freizeitausgleich wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden könne. Erst dann seien die im Mehrarbeitskonto erfassten Stunden in ein Arbeitsentgelt umzuwandeln und abzugelten.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Halle vom 3. November 2022 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Halle vom 3. November 2022 zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Zur Begründung hat sie ihr Vorbringen wiederholt und vertieft. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung seien auch solche Entgeltbestandteile aufgrund der Entgeltersatzfunktion der Rente und einer nicht gerechtfertigten Übersicherung nicht unbegrenzt anrechnungsfrei, die mit der Arbeitsleistung nicht (Hervorhebung durch Klägerin) in einem synallagmatischen Verhältnis stünden (Hinweis auf BSG, Urteil vom 26. April 2018 - [B 5 R 26/16 R](#) -). So verhalte es sich bezüglich einer Urlaubsabgeltung, da ein abgeltungsfähiger Urlaubsanspruch allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraussetze und nicht unter der Bedingung stehe, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung erbracht habe (Hinweis auf Bundesarbeitsgericht [BAG], Urteil vom 7. August 2012 - [9 AZR 353/10](#), zitiert nach BSG, Urteil vom 6. September 2017 - [B 13 R 21/15 R](#) -). Anders müsse es sich dementsprechend mit dem Entgelt für geleistete Überstunden verhalten. Es könne keine Bedeutung haben, wann die Vergütung für die Arbeitsleistung des Versicherten in Form von Überstunden diesem ausgezahlt werde. Denn der Versicherte habe eine tatsächliche Arbeitsleistung zu einer Zeit erbracht, zu der er noch nicht rentenberechtigt gewesen sei. Sie hat hierzu ergänzend die jährlichen Insolvenzversicherungsbestätigungen der D., die diese unter Hinweis auf [§ 7e Abs. 4 SGB IV](#) in den Jahren 2010 bis 2020 erstellt hat, übersandt. Insoweit wird auf Blatt 159 bis 164 der Gerichtsakte verwiesen. Schließlich hat sie klargestellt, dass ihr Arbeitsverhältnis mit der D. nach dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit am 4. November 2019 nicht geruht habe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakte und die Verwaltungsakten der Beklagten, die sämtlich Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet.

Zu Recht hat das Sozialgericht den angefochtenen Bescheid der Beklagten vom 30. Juni 2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26. November 2021 insoweit aufgehoben, als darin für den Zeitraum vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2021 ein Hinzuverdienst mit einem höheren Betrag als 138,27 € monatlich angerechnet worden ist. Denn insoweit ist der angefochtene Bescheid rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten gemäß [§§ 153 Abs. 1, 54 Abs. 2 S. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG).

Die gegen den Bescheid der Beklagten vom 30. Juni 2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26. November 2021 gerichtete Anfechtungsklage mit dem Ziel der teilweisen Aufhebung der im vorgenannten Bescheid vorgenommenen Neuberechnung der Rente wegen voller Erwerbsminderung ab dem 1. Juli 2021 unter Anrechnung eines höheren Hinzuverdienstes als monatlich 138,27 € ist zulässig und begründet. Gegenstand des Klageverfahrens ist ausschließlich der Bescheid der Beklagten vom 30. Juni 2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26. November 2021. Der nachfolgende Bescheid vom 13. Mai 2022 ist nicht gemäß [§ 96 SGG](#) Gegenstand des Klageverfahrens geworden, da er die Anrechnung von Hinzuverdienst für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 30. Juni 2022 unter Wiederholung der Anrechnung von monatlich 914,67 € geregelt und den hier angefochtenen Bescheid weder abgeändert noch ersetzt hat.

Die Beklagte war nicht berechtigt, - auch - die Überstundenvergütungen, die die Klägerin im Mai 2021 auf der Grundlage der Entgeltabrechnung der D. vom 17. Mai 2021 erhalten hat, als Hinzuverdienst anzurechnen und den monatlichen Rentenanspruch um mehr als 138,27 € zu vermindern.

Nach [§ 96a Abs. 1 SGB VI](#) in der vom 1. Juli 2017 bis zum 31. Dezember 2022 geltenden Fassung (Art. 1 Nr. 20 vom 8. Dezember 2016, [BGBl I 2838](#)) wird eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nur in voller Höhe geleistet, wenn die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze

nach Abs. 1c nicht überschritten wird. Die Hinzuverdienstgrenze betrug im hier maßgeblichen Zeitraum 6.300,00 € im Kalenderjahr (§ 96a Abs. 1c Nr. 2 SGB VI). Bei Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze wird die Rente nur teilweise geleistet (§ 96a Abs. 1a SGB VI). § 96a Abs. 5 SGB VI regelt die entsprechende Anwendung von § 34 Abs. 3c bis 3g SGB VI. Gemäß § 34 Abs. 3f SGB VI sind bisherige Bescheide von dem sich nach den jeweiligen Absätzen ergebenden Zeitpunkt an aufzuheben, soweit sich nach Abs. 3c bis 3e eine Änderung ergibt, die den Rentenanspruch betrifft. Dabei sind gemäß § 34 Abs. 3f S. 3 SGB VI die Vorschriften zur Anhörung Beteiligter (§ 24 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz - SGB X), zur Rücknahme eines rechtswidrigen begünstigenden Verwaltungsaktes (§ 45 SGB X) und zur Aufhebung eines Verwaltungsaktes mit Dauerwirkung bei Änderung der Verhältnisse (§ 48 SGB X) nicht anzuwenden.

Mit der Auszahlung der Überstundenvergütungen ist hier kein - weitergehendes - Überschreiten der für die der Klägerin bewilligten Rente wegen voller Erwerbsminderung geltenden Hinzuverdienstgrenze eingetreten.

§ 96a SGB VI soll verhindern, dass der Versicherte durch Rente und Hinzuverdienst aus einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit ein höheres Gesamteinkommen erzielen kann, als vor dem Eintritt des Versicherungsfalles versichert war („Übersicherung“). Sinn und Zweck des § 96a SGB VI erschöpfen sich folglich nicht darin, nur das neben der Rente durch tatsächliche Arbeit auf Kosten der Restgesundheit erzielte Entgelt „abzuschöpfen“. Die Regelung verhindert vielmehr typisierend jede übermäßige Begünstigung aus einer Erwerbstätigkeit, die neben dem Rentenbezug fortgeführt/aufgenommen wird, obwohl hierdurch gerade die entfallene Fähigkeit, einer Erwerbstätigkeit in nennenswertem Umfang nachzugehen, und der unterstellte Verlust an sonst beitragsbelastetem Erwerbseinkommen nach Maßgabe des relativen Werts der Vorleistung für die Versicherung in vollem Umfang kompensiert werden soll. Die Entgeltersatzfunktion der Rente und die Verhinderung einer Übersicherung sprechen grundsätzlich für die Berücksichtigung auch solcher Entgeltansprüche, die mit der Arbeitsleistung nicht in einem synallagmatischen Verhältnis stehen. Auch diesen Entgeltansprüchen kommt nämlich gerade in Zeiten der fehlenden tatsächlichen Erbringung von Arbeit dieselbe Entgelt ersetzende und Unterhalt sichernde Funktion zu wie der funktionsgleichen Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (vgl. Urteil des BSG vom 26. April 2018, - B 5 R 26/16 R -, juris, Rn. 19 m.w.N.).

Die Überstundenvergütung ist Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 Abs. 1 S. 1 SGB IV. Danach sind Arbeitsentgelt alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Diese weite Begriffsbestimmung umfasst alle Einnahmen, die dem Versicherten in ursächlichem Zusammenhang mit einer Beschäftigung zufließen. Hierunter fallen auch Zuwendungen, denen ein Anspruch des Arbeitgebers auf eine konkrete Arbeitsleistung nicht gegenübersteht, wie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder das Urlaubsgeld. In Betracht kommen auch einmalige Einnahmen, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden und ihrem Zweck nach nicht allein auf den Zeitraum nach Beendigung der Beschäftigung bezogen sind (vgl. Urteil des BSG vom 26. April 2018, a.a.O., Rn. 22 m.w.N.).

Hier hatte die Klägerin Überstunden sowohl auf einem sogenannten Dispositionskonto als auch auf einem Langzeitkonto angesammelt. Zu den Langzeitkonten legt der Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vom 23. Januar 2003 - der gemäß § 4 Abs. 5 des Anstellungsvertrages vom November 1995 ergänzend zu den vertraglichen Regelungen gilt - im Rahmen einer Rahmenregelung zu Langzeitkonten fest, dass Langzeitkonten in Geld oder Zeit eingeführt werden könnten und insbesondere die Insolvenzversicherung gemäß § 7d SGB IV zu beachten sei. Die Entnahme aus dem Langzeitkonto erfolge mit Ausnahme von Störfällen in Freizeit. Hier ist durch die Bewilligung der Rente wegen voller Erwerbsminderung mit dem Bescheid vom 22. März 2021 und die Aufnahme der laufenden Zahlung ab dem 1. Mai 2021 das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der DKB auf der Grundlage von § 1 Abs. 5 des Anstellungsvertrages zum 30. April 2021 vorzeitig beendet worden. Eine Entnahme der auf dem Zeitkonto erfassten Überstunden in Freizeit war deshalb nicht mehr möglich und dementsprechend ein Störfall im Sinne der Rahmenregelung eingetreten. Die Auszahlung der Geldbeträge zu den Positionen „Störfall WG Ost DiK“ bzw. „Störfall WG Ost LZK“ ist damit eine einmalige Einnahme aus der Beschäftigung der Klägerin mit der D. und Arbeitsentgelt i.S.v. § 14 SGB IV.

Dieses Arbeitsentgelt in Form der Überstundenvergütung ist jedoch nicht als Hinzuverdienst im Sinne von § 96a Abs. 1 SGB VI zu qualifizieren. Denn ein Hinzuverdienst liegt grundsätzlich nur dann vor, wenn das Arbeitsentgelt nicht nur während des Rentenbezugs tatsächlich geflossen ist, sondern dieser Zeit auch rechtlich zugeordnet werden kann (vgl. BSG, Urteil vom 6. September 2017, a.a.O., Rn. 39). Nur in diesem Fall kann die Rente ihrer Funktion als Kompensation für auf gesundheitlichen Einschränkungen beruhenden wirtschaftlichen Nachteilen gerecht werden (vgl. zur bis zum 30. Juni 2017 geltenden Rechtslage BSG, Urteil vom 6. September 2017, a.a.O., Rn. 44; Urteil vom 26. April 2018, a.a.O. Rn. 20; Urteil vom 12. März 2019 - B 13 R 35/17 R -, juris, Rn. 16). Das Erfordernis einer zeitlich-rechtlichen Kongruenz ergibt sich auch nach Neufassung der §§ 96a und 34 SGB VI durch das Flexirentengesetz weiterhin aus dem Willen des Gesetzgebers, der Systematik sowie aus Sinn und Zweck des § 96a SGB VI i.V.m. § 34 Abs. 3c bis 3g SGB VI in der ab dem 1. Juli 2017 geltenden Fassung.

Gesetzeszweck des Flexirentengesetzes ist es gewesen, ältere Beschäftigte zur Bekämpfung des Fachkräftemangels möglichst lange im Erwerbsleben zu halten und den Übergang in den Ruhestand zu verbessern. Hierzu sollte die Möglichkeit verbessert werden, vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Teilzeitarbeit durch eine Teilrente zu ergänzen. Der Hinzuverdienst sollte im Rahmen einer Jahresbetrachtung stufenlos bei der Rente berücksichtigt werden (BT-Drs. 18/9787 Seite 38). Auswirkungen auf den Wegfall des Erfordernisses der zeitlich-rechtlichen Kongruenz lassen sich hieraus nicht entnehmen (so bereits LSG für das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 8. März 2022 - L 18 R 164/21 -, juris, Rn. 37 ff.). Vielmehr wird ausdrücklich auf die schon bisherige Rechtsauslegung verwiesen (BT-Drs. 18/9787 Seite 39, Zu Buchstabe b zu Absatz 3b).

Hier besteht eine zeitlich-rechtliche Kongruenz bei den Geldleistungen insoweit, als der Klägerin aufgrund des Rentenbewilligungsbescheides vom 22. März 2021 ab dem 1. Dezember 2019 ein Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung zustand, ab dem 1. Mai 2021 die laufende Rentenzahlung aufgenommen wurde und ihr ebenfalls im Mai 2021 und damit während des Rentenbezugs die Abgeltung der Überstunden zugeflossen ist.

Es fehlt aber an der zeitlichen Zuordnung des Entstehens des Anspruchs auf Überstundenabgeltung zum Rentenbezug. Denn der Auszahlung der Überstundenabgeltung liegt - ausschließlich - die Ansammlung von Arbeitsstunden im Zeitraum bis zum 4. November 2019 zugrunde, und damit in einem Zeitraum, der viele Jahre vor dem Rentenbezug liegt. Bereits im Dezember 2010 wurden der Klägerin ausweislich der Insolvenzversicherungsbestätigung der D.. vom 15. Dezember 2010 657,68 gesicherte Stunden bescheinigt, im Dezember 2020 waren es 865,90 Stunden. Das Zahlenverhältnis zeigt, in wie vielen Jahren vor Rentenbeginn diese Stunden erarbeitet wurden. Sinn

und Zweck der Speicherung von Überstunden im Langzeitkonto war die spätere Entnahme von Freizeit. An die Stelle des erarbeiteten Arbeitsentgelts sollte Freizeit treten. Das Ansparen eines Entgeltanspruchs sollte damit regelhaft nicht erzielt werden. Die Umwandlung in eine entgeltliche Abgeltung war nur für den ausnahmsweise eintretenden Störfall vorgesehen.

Die Erwägungen zur Anrechenbarkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen (vgl. BSG, Urteil vom 6. September 2017, [a.a.O.](#), Rn. 47 ff.) sind hier nach Auffassung des Senats nicht übertragbar. Ein abgeltungsfähiger Urlaubsanspruch setzt danach allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraus und steht nicht unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung erbracht hat (BAG, Urteil vom 7. August 2012 - [9 AZR 353/10](#) -, juris, Rn. 8 m.w.N.). Doppelleistungen bzw. eine Übersicherung liegt vor, wenn Arbeitsentgelt in Zeiten (weiter)gezahlt wird, in denen eine Beschäftigung tatsächlich nicht ausgeübt wird und damit das Arbeitsentgelt dieselbe unterhaltssichernde bzw. lohnersetzen Funktion wie die Rente wegen eingeschränkter Erwerbsfähigkeit hat.

Hier hat die Klägerin über viele Jahre ihre Überstunden erarbeitet und angesammelt, also eine konkrete Arbeitsleistung erbracht, für die sie die Gegenleistung zunächst nicht erhalten, sondern aufgeschoben hat, um sie in Freizeit umzuwandeln. Die von der Klägerin vorgelegten fortlaufenden Insolvenzsicherungsbestätigungen für die Jahre 2010 bis 2020 über die Anzahl der gesicherten Stunden verdeutlichen den langen Zeitraum, in dem die Klägerin kontinuierlich über das arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitspensum hinaus gearbeitet hat. Eine zeitliche Kongruenz zu dem ab Dezember 2019 bestehenden Rentenanspruch ist - anders als bei der Urlaubsabgeltung - nicht gegeben.

Vor diesem Hintergrund hat die Beklagte zur Überzeugung des Senats zu Unrecht die Überstundenabgeltung als Hinzuverdienst berücksichtigt.

Gegen die Berechnung der Höhe des von der rechtswidrigen Anrechnung betroffenen Betrages hat die Beklagte keine Einwände erhoben und diese sind auch für den Senat nicht ersichtlich.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen ([§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#)). Eine höchstrichterliche Klärung der Frage, ob seit dem Inkrafttreten des Flexirentengesetzes das Erfordernis einer zeitlich-rechtlichen Kongruenz zwischen Arbeitsentgelt und Rentenbezug entfallen ist und in der Folge für die zeitliche Zuordnung allein der Zufluss maßgeblich ist, ist für eine Vielzahl von Störfällen von allgemeiner Bedeutung und bislang nicht erfolgt.

Rechtskraft  
Aus  
Saved  
2025-02-27