

**B 12 KR 18/14 R**

Land  
Bundesrepublik Deutschland  
Sozialgericht  
Bundessozialgericht  
Sachgebiet  
Krankenversicherung  
Abteilung

12  
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  
B 12 KR 18/14 R

Datum  
29.07.2015

Kategorie  
Urteil

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz vom 7. August 2014 wird zurückgewiesen. Die Beklagte hat dem Kläger auch die notwendigen außergerichtlichen Kosten des Revisionsverfahrens zu erstatten.

Gründe:

I

1

Die Beteiligten streiten noch darüber, ob die beklagte Krankenkasse berechtigt ist, auf dem Kläger gewährtes Überbrückungsgeld nach den für Versorgungsbezüge geltenden Bestimmungen Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zu erheben.

2

Der 1953 geborene Kläger war bis zum 30.4.2010 bei der I. GmbH beschäftigt. Nach seinem Ausscheiden erhielt er von seiner früheren Arbeitgeberin ua ein Überbrückungsgeld, von Mai 2010 bis Juni 2013 in Höhe von 1411 Euro, von Juli bis September 2013 in Höhe von 1490,02 Euro monatlich. Grundlage war die mit dem Kläger einzelvertraglich abgeschlossene Aufhebungsvereinbarung, in der es ua heißt:

"1. Das Arbeitsverhältnis wird einvernehmlich mit Wirkung zum 30.04.2010 (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 Konzernbetriebsvereinbarung zur Regelung von Überbrückungsgeld. Die Endabrechnung erfolgt im Folgemonat nach dem Beendigungszeitpunkt. Das Überbrückungsgeld wird Herrn K. ab dem Folgemonat nach dem Beendigungszeitpunkt gewährt.

"

3

Die Konzernbetriebsvereinbarung zur Regelung von Überbrückungsgeld vom 2.12.2009 hat ua folgenden Wortlaut:

"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 (siehe BMF-Schreiben vom 20.01.2009 Randnummer 185) Gründen nicht mehr zulässig ist Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung vor Vollendung des 60. Lebensjahres zu gewähren.

Artikel 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. VorsorgePlan berechneten dynamisierten erdienten Altersrente errechnet

Artikel 3: Auszahlung, Dynamisierung und Pflichten

§ 1: Beginn und Ende des Überbrückungsgeldes

Die Zahlung des Überbrückungsgeldes beginnt mit dem Kalendermonat, der auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgt. Das Überbrückungsgeld endet mit Ablauf des Kalendermonats, in dem ein Versorgungsfall nach Artikel 8 des I. VorsorgePlans (Alters-, vorzeitige Alters-, Erwerbsminderungsleistung) eintritt oder der Anwärter verstirbt, spätestens jedoch mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Anwärter das 60. Lebensjahr vollendet.

Artikel 4: Betriebliche Altersversorgung

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

"

4

Auf Nachfrage der Beklagten bzw des SG teilte die I. GmbH im Juni 2011 und April 2013 mit, im Rahmen von Maßnahmen der Re-Strukturierung sei dem Kläger ein Angebot zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemacht worden, das dieser angenommen habe. Als Entschädigung für den Verlust seines Arbeitsplatzes erhalte der Kläger eine zeitlich befristete monatliche Zahlung, Überbrückungsgeld genannt. Er beziehe insoweit eine "interne Betriebsrente", die "SV-technisch" als Versorgungsbezug gelte.

5

Der Kläger war in der GKV vom 1.1.2011 bis 21.12.2012 wegen einer Tätigkeit als angestellter Kundenberater und in der Folgezeit wegen Arbeitslosengeldbezuges pflichtversichert und Mitglied der Beklagten. Mit Bescheid vom 21.2.2011 setzte die Beklagte ua Krankenversicherungsbeiträge auf das Überbrückungsgeld ab 1.1.2011 fest. Sie zog dieses in voller Höhe von 1411 Euro monatlich als Versorgungsbezug mit einem Beitragssatz von 15,5 vH zur Beitragsbemessung heran und verlangte hieraus einen Monatsbeitrag in Höhe von 218,71 Euro. Den unter Hinweis darauf eingelegten Widerspruch, dass es sich bei dem Überbrückungsgeld nicht um beitragspflichtigen Versorgungsbezug, sondern um einen von seiner früheren Arbeitgeberin gewährten, bei Versicherungspflichtigen beitragsfreien Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes handele, wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 8.2.2012 zurück.

6

Mit Beitragsbescheiden vom 2.12.2012 und 25.4.2013 setzte die Beklagte die Krankenversicherungsbeiträge auf das Überbrückungsgeld ab 1.12.2012 bzw 1.1.2013 erneut in unveränderter Höhe (218,71 Euro monatlich) fest. Im Hinblick auf die Erhöhung des Überbrückungsgeldes ab Juli 2013 (1490,02 Euro) berechnete sie den Krankenversicherungsbeitrag hierauf ab 1.7.2013 mit Bescheiden vom 30.8.2013 und 11.10.2013 neu, zunächst in Höhe von 230,51 Euro, sodann in Höhe von 230,95 Euro monatlich.

7

Der Kläger hat Klage ua mit dem Antrag erhoben, den Bescheid vom 21.2.2011 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 8.2.2012 und in der Fassung der Bescheide vom 2.12.2012, 25.4., 30.8. und 11.10.2013 hinsichtlich der Festsetzung der Krankenversicherungsbeiträge auf das Überbrückungsgeld aufzuheben. Das SG hat der Klage stattgegeben (Urteil vom 27.1.2014). Das LSG hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Zur Begründung hat es sich auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils bezogen und ergänzend ausgeführt: Das dem Kläger gewährte Überbrückungsgeld sei bei der Bemessung der Krankenversicherungsbeiträge unberücksichtigt zu lassen, weil es sich hierbei nicht um beitragspflichtigen Versorgungsbezug iS von [§ 229 Abs 1 S 1 Nr 5 SGB V](#) handele. Es fehle an dem in [§ 229 Abs 1 S 1 SGB V](#) vorausgesetzten Alterssicherungszweck, weil das Überbrückungsgeld ausschließlich für Zeiten gewährt worden sei, die vor dem Zeitpunkt lagen, in dem das Erwerbsleben typischerweise ende. Bei einer Würdigung dieses Umstandes erweise sich das Überbrückungsgeld trotz des Wortlauts der Konzernbetriebsvereinbarung nicht als vorgezogene Alterssicherung. Soweit nach der Konzernbetriebsvereinbarung Leistungsvoraussetzungen ein bestimmtes Mindestalter und eine Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit gewesen seien, hätten diese allein dem Interesse der früheren Arbeitgeberin gedient, sich im Rahmen eines betrieblich veranlassten Personalabbaus von älteren Mitarbeitern trennen zu können (Urteil vom 7.8.2014).

8

Mit ihrer Revision rügt die Beklagte eine Verletzung von [§ 229 Abs 1 S 1 Nr 5 SGB V](#). Bei dem Überbrückungsgeld handle es sich um beitragspflichtigen Versorgungsbezug und nicht um einen beitragsfreien Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes; letzterem habe die in Höhe von 97 000 Euro gewährte Abfindung gedient. Dem Überbrückungsgeld komme ersichtlich eine der Rente vergleichbare Entgeltersatzfunktion zu. Es habe als vorgezogene Alterssicherung in der Übergangszeit zwischen dem Ausscheiden aus dem Berufsleben und dem Einsetzen der Rente bzw Betriebsrente ein bestimmtes Versorgungsniveau sicherstellen sollen. Das ergebe sich aus den der Gewährung zugrunde liegenden vertraglichen Abreden, insbesondere der Konzernbetriebsvereinbarung. Auch sei die Höhe des Überbrückungsgeldes wie die Höhe einer Rente einkommensabhängig. Für die Annahme einer Rente der betrieblichen Altersversorgung sei demgegenüber nicht Voraussetzung, dass diese an ein endgültiges Ausscheiden aus dem Berufsleben anknüpfe; auch müsse hierfür keine Zahlung auf Lebenszeit vereinbart sein.

9

Die Beklagte beantragt sinngemäß, die Urteile des Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz vom 7. August 2014 und des Sozialgerichts Speyer vom 27. Januar 2014 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

10

Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

11

Er hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Das Überbrückungsgeld stelle eine anderweitige Zuwendung seiner früheren Arbeitgeberin ohne versicherungsrechtliche Zwecksetzung dar und sei daher beitragsfrei. Es müsse berücksichtigt werden, dass er bei Beginn der Leistungsgewährung das für einen Versorgungsfall erforderliche Lebensalter noch nicht erreicht gehabt habe und später auch nicht in den Ruhestand getreten sei.

II

12

Die zulässige Revision der beklagten Krankenkasse, über die der Senat im Einverständnis mit den Beteiligten ohne mündliche Verhandlung durch Urteil entscheiden ([§ 124 Abs 2 SGG](#)) konnte, ist unbegründet.

13

Zutreffend hat das LSG ihre Berufung gegen das für sie ungünstige, der Klage stattgebende Urteil des SG zurückgewiesen. Zu Recht hat nämlich das SG ihren Beitragsbescheid - vom 21.2.2011 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 8.2.2012 und der Fassung der Änderungsbescheide vom 2.12.2012, 25.4., 30.8. und 11.10.2013 - im (noch) angefochtenen Umfang - hinsichtlich der Festsetzung der Krankenversicherungsbeiträge für die Zeit vom 1.1.2011 bis 30.9.2013 - aufgehoben. Das dem Kläger von seiner früheren Arbeitgeberin gewährte Überbrückungsgeld stellt keinen beitragspflichtigen Versorgungsbezug dar.

14

1. Zu überprüfen sind die angefochtenen Beitragsbescheide nur insoweit, als darin Krankenversicherungsbeiträge festgesetzt wurden; denn die Beteiligten haben sich bereits während des Klageverfahrens darauf verständigt, dass über die Rechtmäßigkeit der darin auch erhobenen Pflegeversicherungsbeiträge in diesem Rechtsstreit nicht entschieden werden soll. Die nach Abschluss des "Unterwerfungsvergleichs" im Januar 2013 erlassenen Änderungsbescheide vom 25.4., 30.8. und 11.10.2013 sind ebenfalls nur mit dieser Einschränkung - nach [§ 96 Abs 1 SGG](#) - verfahrensgegenständlich geworden, weil die ursprünglichen Bescheide mit dem "Unterwerfungsvergleich" nur (noch) hinsichtlich der Beitragsfestsetzung in der Krankenversicherung streitbefangen waren. Schließlich sind - mit Rücksicht auf ihren konstitutiven Charakter - auch die Beitragsbescheide vom 2.12.2012 und 25.4.2013 Gegenstand des Rechtsstreits, obwohl die Beklagte die Krankenversicherungsbeiträge darin ab 1.12.2012 bzw 1.1.2013 erneut in unveränderter Höhe festgesetzt hat.

15

Nicht (mehr) zu befinden ist im vorliegenden Rechtsstreit dagegen über das Erstattungsbegehren des Klägers. Die Beteiligten sind im Revisionsverfahren darin übereingekommen, dass hierüber unter Berücksichtigung des Ergebnisses des Rechtsstreits erst nach dessen Abschluss außergerichtlich entschieden werden soll.

16

2. Nach [§ 226 Abs 1 S 1 Nr 3 SGB V](#), der seit Inkrafttreten des SGB V am 1.1.1989 unverändert geblieben ist, wird bei versicherungspflichtig Beschäftigten - hierzu gehörte der Kläger als angestellter Kundenberater in der Zeit vom 1.1.2011 bis 21.12.2012 - der Beitragsbemessung in der GKV der Zahlbetrag der der Rente vergleichbaren Einnahmen (Versorgungsbezüge) zugrunde gelegt. Gleiches gilt nach [§ 232a Abs 3 SGB V](#) in seiner ab 1.1.2007 unverändert geltenden Fassung (des Gesetzes vom 24.4.2006, [BGBl I 926](#)), der die entsprechende Anwendung des [§ 226 Abs 1 S 1 Nr 3 SGB V](#) anordnet, für versicherungspflichtige Bezieher von Leistungen nach dem SGB III - hierzu gehörte der Kläger in der Zeit vom 22.12.2012 bis 30.9.2013. Als der Rente vergleichbare Einnahmen iS des [§ 226 Abs 1 S 1 Nr 3 SGB V](#) gehören nach Maßgabe von [§ 229 Abs 1 S 1 SGB V](#) (unverändert geltende Fassung des Gesetzes vom 29.7.1994, [BGBl I 1890](#)) zu den beitragspflichtigen Einnahmen des Klägers auch die - vorliegend allein in Betracht kommenden - "Renten der betrieblichen Altersversorgung" iS von Nr 5, aaO, soweit sie wegen einer Einschränkung der Erwerbsfähigkeit oder zur Alters- oder Hinterbliebenenversorgung erzielt werden.

17

3. Die dem Kläger von seiner früheren Arbeitgeberin in der Zeit vom 1.1.2011 bis 30.9.2013 gewährten, als "Überbrückungsgeld" bezeichneten laufenden monatlichen Geldzahlungen stellen keine Rente der betrieblichen Altersversorgung im vorbeschriebenen Sinne des [§ 229 Abs 1 S 1 Nr 5 SGB V](#) dar. Die Beklagte war daher nicht berechtigt, sie für die Bemessung von Beiträgen des versicherungspflichtigen Klägers zur GKV (als beitragspflichtig) zu berücksichtigen.

18

a) Wesentliche Merkmale einer Rente der betrieblichen Altersversorgung (als einer mit der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vergleichbaren Einnahme) im Sinne des Beitragsrechts der GKV sind, wenn ihr Bezug - wie hier - nicht schon institutionell (Versicherungseinrichtung, Versicherungstyp) vom Betriebsrentenrecht erfasst wird, ein Zusammenhang zwischen dem Erwerb dieser Rente und der früheren Beschäftigung sowie ihre Einkommens-(Lohn- bzw Entgelt-)Ersatzfunktion als - weiteres - Merkmal der Vergleichbarkeit mit der gesetzlichen Rente (vgl BSG SozR 4-2500 § 229 Nr 14 RdNr 14 mwN). Leistungen sind dann der betrieblichen Altersversorgung zuzurechnen, wenn sie ua die Versorgung des Arbeitnehmers im Alter bezwecken, also der Sicherung des Lebensstandards nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben dienen sollen (vgl BSG [SozR 4-2500 § 229 Nr 4](#) RdNr 11 mwN). Durch diese Zwecksetzung unterscheidet sich die betriebliche Altersversorgung von sonstigen Zuwendungen des Arbeitgebers, etwa solchen zur Überbrückung von erwarteter Arbeitslosigkeit oder Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes (vgl BSG [SozR 3-2500 § 229 Nr 13](#) S 66 f; BSG SozR 4-2500 § 229 Nr 16 RdNr 32). Wie das LSG zutreffend entschieden hat, fehlt es dem Überbrückungsgeld bereits an dem Zweck, die Versorgung von Arbeitnehmern im Alter zu gewährleisten, sodass weitere Voraussetzungen des Tatbestandes betrieblicher Altersversorgung nicht (mehr) zu prüfen sind.

19

b) Für die Abgrenzung betrieblicher Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentenrechts von (bloßen) "Überbrückungsgeldern", "Überbrückungshilfen", "Übergangsleistungen" usw, misst das BAG in ständiger Rechtsprechung vor allem dem vereinbarten Leistungsbeginn große Bedeutung zu (vgl zuletzt [BAGE 128, 199](#) RdNr 24, unter Hinweis auf BAG [DB 2004, 1624](#); [BAGE 90, 120](#), 123 f und BAG [AP Nr 17 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung](#), jeweils mwN). Das BAG führt in diesem Kontext zunächst grundlegend aus, dass durch die vereinbarte Leistung ein im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) angesprochenes Risiko, bei der Altersversorgung das Langlebkeitsrisiko "Alter" (teilweise) übernommen werden und die Risikoübernahme gerade in einer "Versorgung" bestehen müsse, andernfalls die Leistung aus dem Schutzbereich des BetrAVG ausgenommen sei. Sodann führt es aus, dass sich zwar kein fester Zeitpunkt ermitteln lasse, von dem an eine betriebliche Altersversorgung überhaupt nur in Betracht komme, es auch bei der Wahl eines früheren Leistungsbeginns aber bei dem Zweck bleiben müsse, dass die Leistung dazu dienen soll, einem aus dem aktiven Arbeitsleben ausgeschiedenen Arbeitnehmer bei der Sicherung des Lebensstandards im Alter zu helfen ([BAGE 90, 120](#), 123). Das BAG sieht dies bei der Festlegung eines Lebensalters gewährleistet, dass nach der Verkehrsanschauung als Beginn des Ruhestandes gilt, bei dem also typischerweise mit einem Ausscheiden aus dem Erwerbs- oder Berufsleben gerechnet werden muss mit der Folge, dass die Wahl einer niedrigeren Altersgrenze auf sachlichen, nicht außerhalb des Arbeitsverhältnisses liegenden Gründen beruht ([BAGE 128, 199](#) RdNr 25; [BAGE 90, 120](#), 123). Eine typisierende Betrachtung sei bei Versorgungssystemen nicht zu beanstanden, sondern sachgerecht; auf die Verhältnisse des Einzelfalles müsse nicht abgestellt werden. Das BAG legt des Weiteren dar, dass es für die Beantwortung der Frage, ob die vereinbarte Leistung auf das Alter "zugeschnitten" sei oder einem anderen Zweck diene, etwa Abfindung ohne Versorgungscharakter sei, entscheidend auf den objektiven Inhalt der Leistung ankomme, die - in den vertraglichen Abreden dokumentierten - Vorstellungen der Arbeitsvertragsparteien zu den Beweggründen für die und zur Einordnung der in Aussicht gestellten Leistungen demgegenüber nicht maßgebend seien ([BAGE 128, 199](#) RdNr 30 ff; [BAGE 90, 120](#), 122). Anschließend weist das BAG darauf hin, dass es nicht gegen einen Versorgungszweck spreche, wenn die vorgesehene Leistung nur zeitlich befristet sei ([BAGE 128, 199](#) RdNr 27), eine Leistung allerdings nicht schon dann (zwingend) als eine solche der betrieblichen Altersversorgung behandelt werden müsse, wenn sie sich der Höhe nach an einer in Aussicht gestellten Betriebsrente orientiere ([BAGE 90, 120](#), 124). Auch könne das Versprechen von Zahlungen für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch arbeitgeberseitige Kündigung oder Aufhebungsvertrag vor Eintritt in den Ruhestand darauf hinweisen, dass mit der Zahlung die Zeit bis zum Ruhestand überbrückt und nicht der Ruhestand selbst wirtschaftlich abgesichert werden solle ([BAGE 90, 120](#), 124). Der Senat schließt sich - soweit er das in der Vergangenheit nicht bereits getan hat - dieser Auffassung des BAG zur Abgrenzung betrieblicher Altersversorgung von Arbeitgeberleistungen, die auf das Arbeitslosigkeitsrisiko "zugeschnitten" sind, dh für den Verlust eines Arbeitsplatzes "übergangsweise" bis zur Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses oder bis zum Eintritt in den Ruhestand gezahlt werden, für das Beitragsrecht der GKV an.

20

c) In Anwendung dieser Grundsätze stellt das in der einschlägigen Konzernbetriebsvereinbarung für die Zeit ab Vollendung des 50. bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres in Aussicht gestellte Überbrückungsgeld keine Einnahme dar, die iS von [§ 229 Abs 1 S 1 SGB V](#) "zur Altersversorgung erzielt" wird; es verfolgt keinen Versorgungs-, sondern lediglich einen "Überbrückungszweck", weil die Zusage dieser Einnahme nach ihrem objektiven Inhalt den Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis oder in den Ruhestand erleichtern soll (ebenso für die Zusage einer befristeten Übergangsleistung ab dem 55. Lebensjahr: Hessisches LSG Urteil vom 30.1.2014 - [L 8 KR 436/12](#) - Juris; eines befristeten Überbrückungsgeldes ab dem 50. Lebensjahr: LSG Hamburg Urteil vom 30.8.2012 - [L 1 KR 154/11](#) - Juris; eines befristeten "Frühruhestandsgeldes": LSG Baden-Württemberg Urteil vom 22.7.2011 - [L 4 KR 5088/10](#) und [L 4 KR 5115/10](#) - Juris; eines befristeten Überbrückungsgeldes ab dem 55. Lebensjahr: Sächsisches LSG Urteil vom 4.2.2009 - [L 1 KR 132/07](#) - Juris; eines befristeten "Ruhegeldes": LSG Nordrhein-Westfalen Urteil vom 22.2.2007 - [L 16 KR 107/06](#) - Juris; aA im Ergebnis für die Zusage einer befristeten "Firmenrente" ab dem 55. Lebensjahr bei Flugbegleitern: LSG Berlin Urteil vom 22.10.2003 - [L 9 KR 410/01](#) - Juris). Zutreffend weisen die Vorinstanzen und der Kläger darauf hin, dass die in der Konzernbetriebsvereinbarung zugesagten, als Überbrückungsgeld bezeichneten Geldzahlungen schon wegen des dort vereinbarten, frühestmöglichen Leistungsbeginns (ab Vollendung des 50. Lebensjahres) - auf den tatsächlichen Leistungsbeginn im Einzelfall kommt es nicht an - und wegen ihrer Befristung bis spätestens zur Vollendung des 60. Lebensjahres auch im Beitragsrecht der GKV keine Rente der betrieblichen Altersversorgung darstellen können. Sie werden ausschließlich für Zeiten in Aussicht gestellt, die vor dem Zeitpunkt liegen, in dem bei den von der Zusage erfassten Mitarbeitern typischerweise mit einem Ausscheiden aus dem Berufs- oder Erwerbsleben gerechnet werden muss. Vor allem ist der Zeitpunkt des vereinbarten, frühestmöglichen Leistungsbeginns sehr weit von dem Zeitpunkt des Eintritts in den gesetzlichen Ruhestand entfernt, der im hier maßgebenden Zeitraum bei der bzw jenseits der Vollendung des 60. Lebensjahres lag. So kann eine gesetzliche Rente wegen Alters (etwa für langjährig unter Tage beschäftigte

Bergleute) seit dem Jahr 2008 frühestens mit der Vollendung des 62. Lebensjahres bezogen werden.

21

Das in Aussicht gestellte Überbrückungsgeld ist auch nicht deshalb zur Alterssicherung bestimmt, weil die Wahl einer niedrigeren Altersgrenze wegen besonderer Beanspruchungen der Berufsgruppe, der der Kläger angehört, ausnahmsweise auf sachlichen Gründen beruht (vgl hierzu - bei Flugbegleitern - LSG Berlin Urteil vom 22.10.2003 - [L 9 KR 410/01](#) - Juris und - bei Seeleuten - SG Hannover Urteil vom 20.7.1999 - [S 11 KR 114/98](#) - Juris, jeweils unter Hinweis auf BAG [AP Nr 17 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung](#)). Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die von der einschlägigen Konzernbetriebsvereinbarung Begünstigten wegen ihrer besonderen persönlichen und beruflichen Situation nach Vollendung des 50. Lebensjahres keine Anstellung mehr finden können und deshalb - wie die Beklagte meint - die Altersgrenze von 50 Jahren nicht so früh gewählt ist, dass die in Rede stehende Arbeitgeberleistung der betrieblichen Altersversorgung (noch) nicht zugerechnet werden könnte.

22

d) Wird - wie hier - bei der Festlegung des Beginns von arbeitgeberseitigen Zuwendungen auf ein Lebensalter abgestellt, das nach der Verkehrsanschauung typischerweise nicht schon als Beginn des Ruhestandes gelten kann, und ist die Zuwendung bis zum Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand befristet, so ist ein Alterssicherungszweck bereits aus diesem Grund nicht gegeben; der Prüfung weiterer, für einen Versorgungszweck - und gegen einen (bloßen) "Überbrückungszweck" - sprechender Merkmale bedarf es dann nicht mehr. Demzufolge greifen auch die von der Beklagten hierzu vorgetragenen Argumente nicht durch.

23

(1) Entgegen der von der Beklagten vertretenen Auffassung lässt sich für ihren Rechtsstandpunkt nichts daraus herleiten, dass der Senat den Begriff der betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Beitragsrechts der GKV seit jeher als gegenüber dem Begriff der betrieblichen Altersversorgung im BetrAVG eigenständig verstanden hat (vgl zu dieser eigenständigen beitragsrechtlichen Betrachtung zuletzt BSG SozR 4-2500 § 229 Nr 16 RdNr 32 mwN; BSG SozR 4-2500 § 229 Nr 14 RdNr 13 mwN). Die Frage, ob auch für einen Zeitpunkt deutlich vor dem Zeitpunkt des Eintritts in den gesetzlichen Ruhestand versprochene Arbeitgeberzuwendungen als iS von [§ 229 Abs 1 S 1 SGB V](#) "zur Altersversorgung erzielt" angesehen werden können, wird durch diese Rechtsprechung nicht geklärt. Soweit der Senat bisher über die Beitragspflicht vor Erreichen der Altersgrenze erbrachter betrieblicher Leistungen zu entscheiden hatte, hat er den Eintritt des vereinbarten Versicherungsfalles des Alters und damit einen Versorgungsbezug iS des [§ 229 Abs 1 S 1 SGB V](#) jedenfalls nur dann angenommen, wenn es sich um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung handelte, die der Versicherte (auch) betriebsrentenrechtlich vorzeitig in Anspruch nehmen durfte (vgl - zur Möglichkeit vorzeitiger Auszahlung einer Direktversicherung nach [§ 6 BetrAVG](#) - BSG [SozR 4-2500 § 229 Nr 6](#) RdNr 13 und - zur Möglichkeit vorzeitiger Abfindung einer unverfallbaren Anwartschaft auf Leistungen aus einer Direktversicherung in Höhe der sog Deckungsrückstellung nach [§ 3 BetrAVG](#) - BSG SozR 4-2500 § 229 Nr 16 RdNr 15). Der durch die leistende Institution vorgeprägte Charakter als Versorgungsbezug (zur sog institutionellen Abgrenzung vgl nur BSG [SozR 3-2500 § 229 Nr 7](#) S 29 mwN; [BSGE 108, 63](#) = SozR 4-2500 § 229 Nr 12 RdNr 19 mwN; zuletzt BSG SozR 4-2500 § 229 Nr 17 RdNr 22 und [BSGE 116, 241](#) = SozR 4-2500 § 229 Nr 18, RdNr 12) war durch die vorzeitige Auszahlung nicht nachträglich verloren gegangen.

24

(2) Soweit die Beklagte für ihren Rechtsstandpunkt hervorhebt, das Überbrückungsgeld werde im direkten Anschluss an das Ende einer Beschäftigung und nach Art 2 § 1 der Konzernbetriebsvereinbarung immerhin für eine Dauer von (maximal) zehn Jahren gewährt, könnte dieser Umstand allein - oder in Verbindung mit anderen Umständen - einen Alterssicherungszweck nicht begründen. Einem Arbeitgeber bleibt es unbenommen, mit dem Beschäftigten für dessen Zustimmung zur Auflösung des Arbeitsvertrages eine unter das BetrAVG fallende bzw der Rente vergleichbare Leistung zu vereinbaren oder aber eine (bloße) Abfindung ohne Versorgungscharakter; darin, auf welche Gegenleistung sich die Arbeitsvertragsparteien für eine frühere Beendigung des Arbeitsverhältnisses einigen, sind sie frei (vgl [BAGE 128, 199](#) RdNr 30 ff). Allein entscheidend ist der objektive Inhalt der zugesagten Leistung.

25

Zur Annahme eines Alterssicherungszweckes zwingt auch nicht, dass Art 2 § 1 der Konzernbetriebsvereinbarung den Bezug von Überbrückungsgeld einerseits davon abhängig macht, dass die (antragsberechtigten) Mitarbeiter "vorzeitig in den Ruhestand treten", andererseits - wie vorliegend geschehen - neue Beschäftigungen erlaubt werden. Zwar führt die Beklagte hierzu mit Recht (vgl [§ 226 Abs 1 S 1 Nr 3, § 232a Abs 1, 3 SGB V](#)) aus, dass es der Qualifizierung einer Leistung als Versorgungsbezug nicht von vornherein entgegensteht, wenn diese nicht an ein endgültiges Ausscheiden aus dem Berufsleben anknüpft. Das von der Beklagten gewünschte gegenteilige Ergebnis folgt daraus aber auch nicht. In gleicher Weise ohne Argumentationswert aus Sicht der Beklagten ist deren weiterer Vortrag, ein Versorgungszweck lasse sich jedenfalls nicht mit der Begründung verneinen, das Überbrückungsgeld werde nur zeitlich befristet und nicht auf Lebenszeit gewährt.

26

Ohne Bedeutung ist ferner, dass die monatlichen Zahlungen nach Art 2 § 2 der Konzernbetriebsvereinbarung in Höhe der erdienten Altersrente und damit - wie diese - einkommensabhängig errechnet werden sowie nach Art 2 § 1 - strukturell einer Wartezeit (vgl [§ 50 SGB VI](#)) ähnlich - eine mindestens zehnjährige Betriebszugehörigkeit als Mitarbeiter voraussetzen. Dass das versprochene Überbrückungsgeld den Empfänger davor bewahren soll, in wirtschaftlicher Hinsicht unter ein bestimmtes Niveau abzusinken, spricht vor dem Hintergrund des allein objektiv zu bestimmenden Charakters der Leistung als solches weder dafür noch dagegen, dass die Leistung gerade der Sicherung des Lebensstandards nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben dienen soll. Zutreffend weisen das LSG und der Kläger im Übrigen darauf hin, dass das Erfordernis einer Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit - wie dasjenige eines Mindestalters (Vollendung des 50. Lebensjahres) - auch dem Interesse des Arbeitgebers dienen kann, sich im Rahmen eines betrieblich veranlassten Personalabbaus von älteren Mitarbeitern trennen zu können.

27

Im Hinblick auf den objektiv zu bestimmenden Charakter der Leistung hat es schließlich keinen Einfluss auf die Bewertung, wie die an der Konzernbetriebsvereinbarung Beteiligten ihrerseits das Überbrückungsgeld (rechtlich) eingeordnet haben. So ist unerheblich, dass die I. GmbH die Zuwendung in ihrem Schriftwechsel mit dem SG als "interne Betriebsrente" bezeichnet hat, die "SV-technisch" als Versorgungsbezug gelte. Entgegen der von der Beklagten vertretenen Auffassung spielt auch keine Rolle, dass die Neuregelung der Überbrückungsleistungen in der Präambel der Konzernbetriebsvereinbarung mit Veränderungen im Steuer- und Arbeitsrecht begründet wurde. Hat der Arbeitgeber eine bestimmte Leistung zugesagt, so kommt es nicht darauf an, warum dies geschah; der Zweck der Zuwendung hängt nicht von den Gründen und dem Anlass des Leistungsversprechens ab (vgl. [BAGE 128, 199](#) RdNr 30 ff, 33). Weil die Qualität einer Arbeitgeberleistung - wie bereits dargelegt - ausschließlich objektiv zu betrachten und der Disposition der Arbeitsvertragsparteien insoweit entzogen ist, sind die von der Beklagten herangezogenen formalen Kriterien ohne Bedeutung. Aus den gleichen Gründen kann sie für ihre Auffassung nichts daraus herleiten, dass der Kläger ausweislich der Aufhebungsvereinbarung - zusätzlich zu dem Überbrückungsgeld - "für den Verlust des Arbeitsplatzes" schon eine Abfindung (in Höhe von 97 000 Euro) erhalten hat.

28

Weil die als "Überbrückungsgeld" bezeichneten laufenden monatlichen Geldzahlungen nach alledem keine Rente der betrieblichen Altersversorgung darstellen, sondern Leistungen zur Überbrückung vermuteter Arbeitslosigkeit bis zum Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand bzw eine Abfindung für den frühzeitigen Verlust des Arbeitsplatzes sind, waren die angefochtenen Beitragsbescheide durch die Vorinstanzen aufzuheben und diese in ihrer Entscheidung zu bestätigen.

29

4. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 Abs 1 S 1 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

BRD

Saved

2015-12-17