S 17 R 80/17

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Niedersachsen-Bremen
Sozialgericht	Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen
Sachgebiet	Betriebsprüfungen
Abteilung	-
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Ausscheiden aus dem Erwerbsleben Beitragspflicht Postulat der Vorhersehbarkeit der sozialversicherungsrechtlichen Beitragstatbestände Vorruhestand
Leitsätze	Erbringt der bisherige Arbeitgeber einem aus seinem Dienst ausscheidenden Beschäftigten Leistungen zur Absicherung des Lebensunterhalts bis zum Einsetzen des Altersrentenbezuges, dann begründet die vorgesehene Anrechnung eines etwaigen anderweitigen Verdienstes die Erwartung eines endgültigen Abschieds des betroffenen Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben und damit die Beitragspflicht zur gesetzlichen Rentenversicherung für Vorruhestandsgeldleistungen nach § 3 Satz 1 Nr. 4 SGB VI.
Normenkette	§ 14 VRG § 4 TVG § 5 SGB V §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4, 166 Abs. 1 Nr. 3, 170 Abs. 1 Nr. 3, 174 SGB VI

1. Instanz

Aktenzeichen	S 17 R 80/17
Datum	30.11.2021

2. Instanz

Aktenzeichen	L 2 BA 9/23
Datum	08.05.2023

3. Instanz

Datum -

Auf die Berufung der KlÃ¤gerin wird das Urteil des Sozialgerichts Hannover vom 30. November 2021 geÃ¤ndert.

Â

Die Festsetzung von BeitrÃ¤gen nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung sowie von Umlagen im Bescheid der Beklagten vom 18. April 2016 in der Fassung der Teilabhilfebescheide vom 25. November 2016 und vom 24. Oktober 2018 und des Widerspruchsbescheides vom 5. Januar 2017 anknÃ¼pfend an die von Seiten der KlÃ¤gerin an den Beigeladenen zu 1. fÃ¼r den Zeitraum April 2011 bis Dezember 2012 erbrachten Zahlungen wird aufgehoben.

Â

Die Klage gegen den Bescheid der Beklagten vom 18. April 2016 in der Fassung der Teilabhilfebescheide vom 25. November 2016 und vom 24. Oktober 2018 und des Widerspruchsbescheides vom 5. Januar 2017 wird abgewiesen, soweit mit diesem Bescheid BeitrÃ¤ge zur Rentenversicherung anknÃ¼pfend an die von Seiten der KlÃ¤gerin an den Beigeladenen zu 1. fÃ¼r den Zeitraum April 2011 bis Dezember 2012 erbrachten Zahlungen festgesetzt worden sind.

Â

Die Kosten des vorliegenden abgetrennten Verfahrens mit Ausnahme der nicht erstattungsfÃ¤higen Kosten der Beigeladenen tragen die KlÃ¤gerin zu 5/6 und die Beklagte zu 1/6.

Â

Die Revision wird nicht zugelassen.

Â

Â

Â

Tatbestand

Â

Im vorliegenden abgetrennten Verfahren ist die Verpflichtung der KlÃ¤gerin zur Entrichtung von BeitrÃ¤gen zu allen Zweigen der Sozialversicherung, Umlagen und SÃ¤umniszuschlÃ¤gen anknÃ¼pfend an die von ihrer Seite im Zeitraum April 2011 bis Dezember 2012 an den Beigeladenen zu 1. gewÃ¤hrten

Ã□bergangsgeldzahlungen zu prÃ¼fen.

Â

Die KlÃ¤gerin ist eine gesetzliche Krankenkasse. Der am 30. Juni 1950 geborene Beigeladene zu 1. war seit 1967 Mitarbeiterin der KlÃ¤gerin. Der in Offenburg wohnende Beigeladene zu 1. arbeitete bis MÃ¤rz 2011 in Vollzeit im Regionalzentrum I. der KlÃ¤gerin. Zum 31. MÃ¤rz 2011 wurde dieses Regionalzentrum vollstÃ¤ndig geschlossen. Sein Bruttogezahlt belief sich zuletzt auf ca. 3.950 â□¬ (vgl. etwa Gehaltsabrechnung fÃ¼r Februar 2011 in den Anlagen zum Schriftsatz der KlÃ¤gerin vom 26. August 2022), so dass er unter Einbeziehung der im Laufe des Jahres erbrachten Sonderzahlungen die Versicherungspflichtgrenze fÃ¼r die Krankenversicherung von seinerzeit 49.500 â□¬ Ã¼berschritt. Der Beigeladene zu 1. war nicht Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi).

Â

Die KlÃ¤gerin sah zunÃ¤chst fÃ¼r die Zeit ab April 2011 einen Einsatz des Beigeladenen zu 1. im Regionalzentrum J. vor, bot ihm allerdings zugleich auch eine sog. betriebliche Beurlaubung an.

Â

Da der Beigeladene zu 1. eine Beurlaubung bevorzugte, schloss er mit der KlÃ¤gerin unter dem Datum vom 18. MÃ¤rz 2011 eine â□□Vereinbarungâ□□ ab (vgl. wegen deren weiteren Einzelheiten Bl. 13 ff. der Akte des vorliegenden abgetrennten Verfahrens). Nach Â§ 1 wurde der Beigeladene zu 1. ab dem 1. April 2011 â□□beurlaubtâ□□, wobei in dem Vertrag festgehalten wurde: â□□Mit Beginn der Beurlaubung endet das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis bei der KKH-Allianz.â□□

Â

FÃ¼r den Beurlaubungszeitraum verpflichtete sich die KlÃ¤gerin zur Zahlung eines Ã□bergangsgeldes von monatlich 2.950,36 â□¬, welches ausgehend von einem ruhegeldfÃ¤higen Gehalt von 3.954,91 â□¬ und einem Bemessungssatz von 74,6 % ermittelt worden war. Die Zahlungspflicht sollte â□□bis zum Eintritt des Versicherungs- und Versorgungsfallsâ□□ gelten (Â§ 1 Abs. 2).

Â

Nach den vertraglichen Vereinbarungen sollte der Beigeladene zu 1. ab Beginn der Beurlaubung neben dem Anspruch auf Zahlung des Ã□bergangsgeldes weiterhin einen Beihilfeanspruch nach der Anlage des Haustarifvertrages sowie Anspruch auf Zahlung eines jÃ¤hrlichen Weihnachtsgeldes haben (Â§Â§ 3, 5). Ansonsten standen dem Beigeladenen zu 1. keine weiteren ZahlungsansprÃ¼che gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin zu (Â§ 2f.). Nach den vertraglichen Vereinbarungen sollte die KlÃ¤gerin insbesondere auch keine BeitrÃ¤ge zur Sozialversicherung ab Beginn der

Beurlaubung abfÃ¼hren (Â§Â§ 4, 7 und 8).

Â

Der Beigeladene zu 1. verpflichtete sich in dieser Vereinbarung, zu dem (fÃ¼r MÃ¤nner und Frauen gleichermaÃen in Betracht kommenden) frÃ¼hestmÃ¶glichen Zeitpunkt einen Rentenantrag zu stellen (Â§ 9, vgl. dort auch zu den Rechtsfolgen einer Missachtung dieser Verpflichtung).

Â

Hinzutretendes Arbeitsentgelt und Arbeitseinkommen aus einer mehr als nur geringfÃ¼gigen BeschÃ¤ftigung sowie ein eventuell gezahltes Arbeitslosengeld sollten nach Â§ 6 des Vertrages in voller HÃ¶he auf das Ãbergangsgeld angerechnet werden.

Â

Die vereinbarten Ãbergangsgeldzahlungen erbrachte die KlÃ¤gerin fÃ¼r den Zeitraum April 2011 bis Juni 2013; seit Juli 2013 bezieht der Beigeladene zu 1. Altersrente fÃ¼r langjÃ¤hrig Versicherte (vgl. Bl. 306 der Ausgangsgerichtsakte).

Â

Zu den in den Jahren ab 2011 maÃgeblichen â zwischen der KlÃ¤gerin und der Gewerkschaft Verdi abgeschlossenen â tarifvertraglichen Regelungen (vgl. wegen der weiteren Einzelheiten die Anlagen zum Schriftsatz der KlÃ¤gerin 26. August 2011 im Ausgangsverfahren L 2 BA 66/21) zÃ¤hlte insbesondere ein Tarifvertrag Ã¼ber Rationalisierungsschutz. Dessen Regelungen erstreckten sich insbesondere auch auf die AuflÃ¶sung von Dienststellen (Â§ 2). Nach dessen Â§Â 5 sollte bei einem Wegfall eines Arbeitsplatzes der Aufrechterhaltung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses Vorrang vor dessen Beendigung zukommen. Daran anknÃ¼pfend begrÃ¼ndete Â§ 6 im Ausgangspunkt einen WeiterbeschÃ¤ftigungsanspruch, wobei ein anderer Arbeitsplatz jedenfalls dann als zumutbar angesehen wurde, wenn eine tÃ¤gliche RÃ¼ckkehr zum Wohnort u.a. bei einem notwendigen Zeitaufwand fÃ¼r die Hin- und RÃ¼ckfahrt mit Ã¶ffentlichen Verkehrsmitteln von tÃ¤glich nicht mehr als 2,5 Stunden zumutbar war (vgl. wegen der Einzelheiten der komplexen Regelungen die Bestimmungen des Â§ 6). Bei fehlender Bereitschaft des Angestellten zur Annahme eines anderen ihm zumutbaren Arbeitsplatzes war die KlÃ¤gerin nach MaÃgabe des Â§ 6 Abs. 9 zur KÃ¼ndigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses berechtigt.

Â

Eine einen Wohnsitzwechsel erfordernde Versetzung durfte die KlÃ¤gerin bei Ã¤lteren Angestellten nach Vollendung des 55. Lebensjahres nur mit deren Zustimmung aussprechen (Â§ 8 Abs. 2). Soweit danach eine Versetzung ausgeschlossen war und anderweitig ein geeigneter und zumutbarer Arbeitsplatz

nicht zur VerfÃ¼gung stand, sollte die KlÃ¤gerin nach Â§Â 8 Abs. 2 des genannten Tarifvertrages die Betroffenen in entsprechender Anwendung des Â§ 34a des Haustarifvertrages aus betrieblichen GrÃ¼nden beurlauben. Die in Bezug genommene Regelung des Â§ 34a sah eine Beurlaubung eines unkÃ¼ndbaren Angestellten nach Vollendung des 59. Lebensjahrs (â□□bei Einhaltung einer Auslauffrist von 1 Jahrâ□□) bis zum Eintritt des Versicherungs- und Versorgungsfalls gegen Zahlung eines gemÃ¤Ã□ der Anlage 7 des Haustarifvertrages zu berechnenden Ã□bergangsgeldes fÃ¼r Fallgestaltungen vor, bei denen dieser dauernd auÃ□erstande ist, die ihm obliegenden Aufgaben in vollem Umfang zu erfÃ¼llen.

Â

Im Zuge einer von Mai bis August 2014 durchgefÃ¼hrten BetriebsprÃ¼fung nach Â§ 28p SGB IV gelangte die Beklagte zu der EinschÃ¤tzung, dass der Beigeladene zu 1. und zahlreiche weitere ebenfalls von RationalisierungsmaÃ□nahmen betroffene (ehemalige) BeschÃ¤ftigte der KlÃ¤gerin fÃ¼r die Dauer des vereinbarten Ã□bergangsgeldbezuges weiterhin in abhÃ¤ngigen der Versicherungspflicht zu allen Zweigen der Sozialversicherung unterliegenden abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnissen zur KlÃ¤gerin gestanden haben.

Â

Hieran anknÃ¼pfend setzte die Beklagte mit Bescheid vom 18. April 2016 in der Fassung des Teilabhilfebescheides vom 25. November 2016 und des Widerspruchsbescheides vom 5. Januar 2017 fÃ¼r den PrÃ¼fzeitraum 2009 bis 2012 nachzuentrichtende BeitrÃ¤ge, Umlagen und SÃ¤umniszuschlÃ¤ge in HÃ¶he von insgesamt 276.607,06 â□¬ (einschlieÃ□lich 56.044 â□¬ SÃ¤umniszuschlÃ¤ge) fest. Davon entfielen auf den Beigeladenen zu 1. BeitrÃ¤ge und Umlagen U2 fÃ¼r den Zeitraum April bis Dezember 2011 (ausgehend von einem beitragspflichtigen Entgelt in HÃ¶he von 29.609,50 â□¬) in HÃ¶he von 6.878,14 â□¬ und fÃ¼r den Zeitraum Januar bis Dezember 2012 (ausgehend von einem beitragspflichtigen Entgelt in HÃ¶he von 38.921,75 â□¬) in HÃ¶he von 8.940,24 â□¬ (vgl. Bl. 24, 28 GA). Dabei hatte die Beklagte jeweils Beitragszahlungen zur Rentenversicherung und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung in Ansatz gebracht.

Â

Mit der am 31. Januar 2017 erhobenen Klage (S 17 R 80/17) hat die klagende Krankenkasse insbesondere geltend gemacht, dass sie mit den betroffenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und insbesondere auch mit dem Beigeladenen zu 1. des vorliegenden abgetrennten Verfahrens jeweils eine Beendigung der vorausgegangenen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse vereinbart habe. Die Zahlung von Ã□bergangsgeldzahlungen sei erst nach der Beendigung des vormaligen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses aufgenommen worden. FÃ¼r die streitbetroffenen ZeitrÃ¤ume der Ã□bergangsgeldzahlungen habe mangels eines fortbestehenden BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses keine daran anknÃ¼pfende Pflicht zur BeitragsabfÃ¼hrung bestanden.

Â

Im Zuge der Umsetzung von RationalisierungsmaÃnahmen habe sie auch Mitarbeitern eine betriebliche Beurlaubung angeboten, die darauf nach den tarifvertraglichen Regelungen insbesondere wegen des alternativen Angebots eines anderen zumutbaren Arbeitsplatzes keinen Anspruch gehabt hÃ¤tten. Auch habe sie zugunsten der Betroffenen auf die Einhaltung einer Auslauffrist von einem Jahr entsprechend den Vorgaben des Â§ 34a des Haustarifvertrages verzichtet.

Â

Im erstinstanzlichen Verfahren hat die Beklagte im Rahmen eines weiteren vom 24. Oktober 2018 datierendenTeilabhilfebescheides (Bl. 20 ff. GA L 2 BA 66/21) die Beitragsnachforderungen in Bezug auf zwei Mitarbeiter (K. und L.) fallen gelassen.

Â

Mit Urteil vom 30. November 2021, der KlÃ¤gerin am 13. Dezember 2021 zugestellt, hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen. Die betroffenen Mitarbeiter seien in den ÃbergangsgeldbezugszeitrÃ¤umen weiterhin bei der KlÃ¤gerin beschÃ¤ftigt gewesen. Es sei im Ergebnis lediglich eine Beurlaubung bis zum Rentenbeginn ausgesprochen worden.

Â

Die einzelvertraglich vereinbarte Beendigung der betroffenen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse kollidiere mit den Vorgaben in Â§ 8 des Tarifvertrages Ã¼ber Rationalisierungsschutz. Die dort vorgesehene Beurlaubung bringe keine Beendigung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses zum Ausdruck. Eine Beurlaubung habe vielmehr das Fortbestehen des ArbeitsverhÃ¤ltnisses zur Voraussetzung, nur ein fortbestehendes ArbeitsverhÃ¤ltnis kÃ¶nne im Sinne einer solchen Beurlaubung ruhen.

Â

Mit ihrer am 30. Dezember 2021 eingelegten Berufung (L 2 BA 66/21) macht die KlÃ¤gerin weiterhin geltend, dass die betroffenen Versicherten in den jeweiligen ÃbergangsgeldbezugszeitrÃ¤umen nicht in abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnissen gestanden hÃ¤tten. Das vormalige arbeitsvertragliche Band sei einvernehmlich aufgehoben worden. Die getroffenen Vereinbarungen seien fÃ¼r die betroffenen Mitarbeiter jeweils gÃ¼nstiger als eine unmittelbare Heranziehung der tarifvertraglichen Regelungen gewesen. Im Zuge der vorausgegangenen GesprÃ¤che sei offen kommuniziert worden, dass die Vereinbarungen vom Tarifvertrag abweichen und eine Beendigung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses zum Ausdruck bringen wÃ¼rden. Auch das Bundesamt fÃ¼r Soziale Sicherung sei in einem Parallelfall zu der EinschÃ¤tzung gelangt, dass mit den Ãbergangsgeldzahlungen keine Beitragspflichten in der gesetzlichen Rentenversicherung verbunden seien (Bl. 222 L 2 BA 66/21).

Â

Insbesondere seien auch keine beitragspflichtigen Vorruhestandsgeldzahlungen erbracht worden. Es habe bereits an der erforderlichen Vereinbarung Ã¼ber ein endgÃ¼ltiges Ausscheiden des Beigeladenen zu 1. aus dem Erwerbsleben gefehlt. Die Vereinbarungen seien als Beendigungsvereinbarungen konzipiert worden. Schon die MÃ¶glichkeit einer weiteren ErwerbstÃ¤tigkeit des ausgeschiedenen BeschÃ¤ftigten nehme der Leistung des Arbeitgebers von Beginn an den Charakter einer Vorruhestandsleistung.

Â

Mit Beschluss vom 30. Januar 2022 hat der Senat aus dem Ausgangsrechtsstreit die Festsetzung von BeitrÃ¤gen und Umlagen aufgrund der von Seiten der KlÃ¤gerin an die Versicherten B. erbrachten sog. â□□BeurlaubungsbezÃ¼geâ□□ abgetrennt. Dieser Teil des Rechtsstreits wird unter dem vorliegenden Aktenzeichen fortgefÃ¼hrt. In diesem abgetrennten Rechtsstreit ist der Versicherte B. zu 1. beigeladen.

Â

Im vorliegenden abgetrennten Verfahren beantragt die KlÃ¤gerin,

Â

unter AbÃ¤nderung des Urteils des Sozialgerichts Hannover vom 30. November 2021 den Bescheid der Beklagten vom 18. April 2016 in der Fassung der Teilabhilfebescheide vom 25. November 2016 und vom 24. Oktober 2018 und des Widerspruchsbescheides vom 5. Januar 2017 aufzuheben, soweit BeitrÃ¤ge und Umlagen anknÃ¼pfend an die von Seiten der KlÃ¤gerin an den Beigeladenen zu 1. fÃ¼r den Zeitraum April 2011 bis Dezember 2012 erbrachten Zahlungen festgesetzt worden sind.

Â

Die Beklagte beantragt,

Â

Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Â

Der Beigeladene stellt keinen Antrag.

Â

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil. Die Auslegung der

abgeschlossenen Vereinbarung verdeutliche, dass das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis fortbestanden habe. Es seien nicht etwa VorruhestandsbezÃ¼ge gewÃ¤hrt worden. DafÃ¼r habe insbesondere 2011 die erforderliche VerstÃ¤ndigung Ã¼ber ein endgÃ¼ltiges Ausscheiden des Beigeladenen zu 1. aus dem Erwerbsleben gefehlt. Zudem trete auch die KlÃ¤gerin der Annahme einer Vereinbarung von Vorruhestandsgeldzahlungen entgegen.

Â

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der vorliegenden Gerichtsakte sowie der Ausgangsgerichtsakte S 17 R 80/17 â L 2 BA 66/21 und auf den Inhalt der beigezogenen VerwaltungsvorgÃ¤nge der Beklagten Bezug genommen.

Â

EntscheidungsgrÃ¼nde

Â

Die zulÃ¤ssige Berufung der KlÃ¤gerin hat nur zu einem geringen Teil Erfolg.

Â

Unter BerÃ¼cksichtigung des Abtrennungsbeschlusses des Senates vom 30. Januar 2023 sind im vorliegenden abgetrennten Verfahren nur diejenigen Festsetzungen in dem zur ÃberprÃ¼fung gestellten Bescheid der Beklagten vom 18. April 2016 in der Fassung der Teilabhilfebescheide vom 25. November 2016 und vom 24. Oktober 2018 und des Widerspruchsbescheides vom 5. Januar 2017 zu prÃ¼fen, mit denen aufgrund der von Seiten der KlÃ¤gerin an den Beigeladenen zu 1. fÃ¼r den Zeitraum April 2011 bis Dezember 2012 erbrachten Ãbergangsgeldzahlungen BeitrÃ¤ge zur Rentenversicherung und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung und Umlagen festgesetzt worden sind.

Â

Zu Ã¼berprÃ¼fen sind mithin die festgesetzten BeitrÃ¤ge und Umlagen U2 fÃ¼r den Zeitraum April bis Dezember 2011 (ausgehend von einem beitragspflichtigen Entgelt in HÃ¶he von 29.609,50Â â¬) in HÃ¶he von 6.878,14 â¬ und fÃ¼r den Zeitraum Januar bis Dezember 2012 (ausgehend von einem beitragspflichtigen Entgelt in HÃ¶he von 38.921,75 â¬) in HÃ¶he von 8.940,24 â¬ (vgl. Bl. 24, 28 GA).

Â

Die weiteren in den genannten Bescheiden von der Beklagten getroffenen Regelungen (unter Einschluss auch der Festsetzungen von SÃ¤umniszuschlÃ¤gen) sind hingegen im Ausgangsverfahren L 2 BA 66/21 (bzw. in dem weiteren

abgetrennten Verfahren L 8 BA 9/23) zu prÃ¼fen.

Â

Die aufgrund der von Seiten der KlÃ¤gerin an den Beigeladenen zu 1. fÃ¼r den Zeitraum April 2011 bis Dezember 2012 erbrachten Ãbergangsgeldzahlungen (die nachfolgenden Zahlungen werden nicht mehr vom PrÃ¼fzeitraum der BetriebsprÃ¼fung erfasst) erfolgten Festsetzungen von BeitrÃ¤gen erweisen sich Ã¼berwiegend als begrÃ¼ndet. Allerdings vermag der Senat nicht die Rechtsauffassung der Beklagten zu teilen, wonach die Beigeladene zu 1. auch noch im Zeitraum April 2011 bis Dezember 2012 in einem abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis zur KlÃ¤gerin stand. Die gewÃ¤hrten Ãbergangsgeldzahlungen stellen jedoch Vorruhestandsgeldzahlungen dar, aufgrund derer nach den gesetzlichen Vorgaben des Â§ 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB VI (i.V.m. Â§Â§ 166 Abs. 1 Nr. 3 170 Abs. 1 Nr. 3, 174 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI) ebenfalls eine Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung begrÃ¼ndet war, nachdem der Beigeladene zu 1. bis zum Einziehen der Zahlungen bei der KlÃ¤gerin versicherungspflichtig beschÃ¤ftigt war. Allerdings sehen die gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf Vorruhestandsgeldzahlungen keine Versicherungspflicht nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung und auch keine Pflicht des Arbeitgebers zur AbfÃ¼hrung von Umlagen vor.

Â

1. Im streitbetroffenen Zeitraum April 2011 bis Dezember 2012 stand der Beigeladene zu 1. nicht mehr in einem abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis zur KlÃ¤gerin. Das vormalige BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis ist vielmehr mit der Vereinbarung von MÃ¤rz 2011 rechtswirksam zum 31. MÃ¤rz 2011 beendet worden.

Â

a) Nach der Rechtsprechung des BSG bilden die das Gesamtbild bestimmenden tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnisse die rechtlich relevanten UmstÃ¤nde, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der â im Ausgangspunkt vom Austausch der Arbeitsleistung gegen das Arbeitsentgelt geprÃ¤gten â abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung erlauben (BSG, Urteil vom 29. August 2012Â â B 12 R 14/10 R Â â, SozR 4-2400 Â§ 7 Nr 9, Rn. 16). Alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden UmstÃ¤nde sind die maÃgebliche Gesamtschau einzustellen und nachvollziehbar, d.h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei, gegeneinander abzuwÃ¤gen (BSG, Urteil vom 14. MÃ¤rz 2018Â â B 12 R 3/17 RÂ â, BSGE 125, 177-182, SozR 4-2400 Â§Â 7 Nr 36, Rn. 12).

Â

Fehlen zwingende gesetzliche Rahmenvorgabenâ¦ kommt den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmerâ¦ und Arbeitgeberâ¦ zwar keine allein ausschlaggebende, so doch eine gewichtige Rolle zu. Zwar haben es die

Vertragsparteien nicht in der Hand, die kraft Ã¶ffentlichen Rechts angeordnete Sozialversicherungspflicht durch bloÃ□e Ã¼bereinstimmende WillenserklÃ¤rung auszuschlieÃ□en. Dem Willen der Vertragsparteien, keine sozialversicherungspflichtige BeschÃ¤ftigung begrÃ¼nden zu wollen, kommt nach der Rechtsprechung des BSG aber indizielle Bedeutung zu, wenn dieser Wille den festgestellten sonstigen tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen nicht offensichtlich widerspricht und er durch weitere Aspekte gestÃ¼tzt wird (BSG, Urteil vom 14. MÃ¤rz 2018, aaO, Rn. 13 â□□ dort bezogen auf die Abgrenzung zwischen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung und einer selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit).

Â

b) Ein versicherungsrechtliches BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis wird allerdings nicht schon durch den zeitweisen Wegfall der tatsÃ¤chlichen Dienstbereitschaft beendet. Auch wenn der Arbeitnehmer fÃ¼r eine bestimmte Zeit faktisch nicht zur Dienstleistung bereit ist, seine Arbeit jedoch nach Wegfall des Grundes der fehlenden Dienstbereitschaft (Krankheit, Urlaub, Bummeln) fortsetzen will, besteht das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis fort (BSG, Urteil vom 15. Dezember 1971Â â□□ 3 RK 87/68Â â□□, BSGE 33, 254, Rn. 19). Im vorliegenden Fall sollte jedoch die in der Vereinbarung von MÃ¤rz 2011 explizit festgeschriebene Beendigung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses dauerhaft fortwirken. Es war Ã¼bereinstimmender Wille der Vertragsbeteiligten, dass der Beigeladene zu 1. dauerhaft keine Dienste mehr fÃ¼r die KlÃ¤gerin leisten sollte.

Â

Soweit nach der Rechtsprechung des BSG eine BeschÃ¤ftigung fortbesteht, wenn die Arbeitsvertragsparteien einverstÃ¤ndlich am ArbeitsverhÃ¤ltnis festhalten, um es nach einer Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung fortzusetzen, weil auch in solchen Fallgestaltungen in einem fÃ¼r die Annahme einer BeschÃ¤ftigung ausreichenden MaÃ□ gleichermaÃ□en eine gemeinsame BestÃ¤tigung des vertraglichen Bandes wie insbesondere ein hinreichendes Substitut fÃ¼r die Arbeitspflicht vereinbart ist (BSG, U.v. 24. September 2008Â â□□ B 12 KR 22/07 R Â â□□, SozR 4-2400 Â§Â 7 Nr 9, SozR 4-2600 Â§Â 1 Nr 4, Rn. 15), hilft dies der Beklagten auch nicht weiter. Im vorliegenden Fall lÃ¤sst sich eine solche â□□gemeinsame BestÃ¤tigung des vertraglichen Bandesâ□□ gerade nicht feststellen. Die Vertragsbeteiligten haben vielmehr einvernehmlich das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis zum 31. MÃ¤rz 2011 beendet und damit bezÃ¼glich seiner das vormalige vertragliche Band aufgehoben. Auch fÃ¼r nachfolgende ZeitrÃ¤ume wurden keine weiteren Arbeitsleistungen des Beigeladenen zu 1. in Betracht gezogen.

Â

Damit fehlt der Annahme eines fortbestehenden BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses die erforderliche Grundlage.

Â

Diese konnte insbesondere auch nicht durch die Vorgaben des Tarifvertrages Ã¼ber Rationalisierungsschutz vermittelt werden.

Â

Der Tatbestand des Â§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI (entsprechend auch des Â§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) hat das reale Bestehen eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses im jeweils betroffenen Beitragserhebungszeitraum zur Voraussetzung. Selbst wenn es einen Anspruch auf BegrÃ¼ndung (entsprechend: auf Fortsetzung) eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses geben sollte, reicht dies allein nicht aus, solange der Anspruch nicht im Sinne der tatsÃ¤chlichen FÃ¼hrung eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses realisiert worden ist.

Â

Ohnehin standen die Vorgaben des Tarifvertrages Ã¼ber Rationalisierungsschutz dem Abschluss des Aufhebungsvertrages zwischen der KlÃ¤gerin und dem Beigeladenen zu 1. nicht entgegen. Ein Widerspruch zu tarifvertraglichen Regelungen wÃ¼rde zunÃ¤chst voraussetzen, dass in bindenden tarifvertraglichen Regelungen, welche nach Wortlaut, Gesamtzusammenhang sowie Sinn und Zweck der Tarifvorschrift unter Einbeziehung erforderlichenfalls auch der Entstehungsgeschichte auszulegen sind (BAG, Urteil vom 18. November 2020Â â□□ 5 AZR 21/20Â â□□, NZA 2021, 581, Rn. 33), ein Anspruch auf WeiterfÃ¼hrung eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses mit der erforderlichen Bestimmtheit normiert worden ist. Davon ist im vorliegenden Zusammenhang nicht auszugehen.

Â

Zwar schlieÃ□en die Vorgaben des Tarifvertrages Ã¼ber Rationalisierungsschutz unter den dort im Einzelnen genannten Voraussetzungen teilweise die Statthaftigkeit von Ã□nderungskÃ¼ndigungen des Arbeitgebers aus; die Tarifvertragsparteien haben jedoch keine BeschrÃ¤nkungen der ZulÃ¤ssigkeit von Ã□nderungs- und AufhebungsvertrÃ¤gen normiert. Dazu haben sie schon deshalb keinen Anlass gesehen, weil die dafÃ¼r erforderliche Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers regelmÃ¤Ã□ig fÃ¼r eine ausreichende BerÃ¼cksichtigung seiner Interessen spricht.

Â

Ohnehin steht auch eine sich aus Â§Â 4 Abs.Â 4 SatzÂ 1 TVG ergebende Bindung an tarifvertragliche Vorgaben einem Vergleich nicht entgegen, der eine Ungewissheit Ã¼ber die tatsÃ¤chlichen Voraussetzungen eines tariflichen Anspruchs ausrÃ¤umen soll, weil das BedÃ¼rfnis nach gÃ¼tlicher Einigung in solchen FÃ¤llen dem SchutzbedÃ¼rfnis des Arbeitnehmers vorgeht (BAG, Urteil vom 20. August 1980Â â□□ 5 AZR 955/78Â â□□, Rn. 20, juris). Ein entsprechendes BedÃ¼rfnis nach gÃ¼tlicher Einigung bestand auch bei Abschluss des Vertrages 23./28. MÃ¤rz 2011 zwischen der KlÃ¤gerin und dem Beigeladenen zu 1. Seinerzeit bestand bei verstÃ¤ndiger WÃ¼rdigung Ungewissheit darÃ¼ber, ob sich in Anwendung der

Vorgaben des Tarifvertrages Ã¼ber Rationalisierungsschutz eine Fortdauer der BeschÃ¤ftigung des Beigeladenen zu 1. an einem anderen Standort der KlÃ¤gerin oder ein Freistellungsanspruch ergeben hÃ¤tte.

Â

DarÃ¼ber hinaus konnten die tarifvertraglichen Regelungen der Rechtswirksamkeit des Aufhebungsvertrages auch schon mangels Tarifgebundenheit auf Seiten des der Gewerkschaft nicht angehÃ¶renden Beigeladenen zu 1. nicht entgegenstehen.

Â

Â§Â 4 TVG regelt ausschlieÃlich die Wirkung der Tarifnormen auf die Tarifunterworfenen und beschrÃ¤nkt insoweit gerade auch mit Â§Â 4 Abs.Â 4 SatzÂ 3 TVG deren Vertragsfreiheit (BAG 30.Â MÃ¤rz 1962 â€Â 2Â AZR 101/61 Â â€ zu II 1 und 2 der GrÃ¼nde, BAGE 13, 57; offengelassen von BAG 30.Â Januar 2019 â€Â 5Â AZR 43/18Â â€ Rn.Â 31 mwN, BAGE 165, 205). Aus der Funktion von Â§Â 4 Abs.Â 4 SatzÂ 3 TVG folgt, dass entstandene Rechte durch die Bestimmung nicht geschÃ¼tzt werden, wenn der erzeugenden Rechtsnorm keine zwingende Wirkung nach Â§Â 4 Abs.Â 1 SatzÂ 1 TVG (Tarifbindung) oder Â§Â 5 Abs.Â 4 TVG (Allgemeinverbindlichkeit) zukommt (vgl. zum Vorstehenden: BAG, Urteil vom 24. September 2019Â â€ 9 AZR 273/18Â â€, BAGE 168, 54-69, Rn. 47).

Â

Die Bezugnahme auf tarifvertragliche Regelungen in EinzelarbeitsvertrÃ¤gen ist danach nicht geeignet, die Vertragsfreiheit der Vertragsbeteiligten dahingehend einzuschrÃ¤nken, dass in nachfolgenden vertraglichen Vereinbarungen die Bezugnahme auf tarifvertragliche Regelungen nicht aufgehoben oder jedenfalls eingeschrÃ¤nkt werden dÃ¼rfte.

Â

2. Die streitbetroffenen ÃbergangsgeldzahlungÃ¤n, welche die KlÃ¤gerin im Zeitraum April 2011 bis Dezember 2012 an den Beigeladenen zu 1. gezahlt hat, stellten der Sache nach rentenversicherungspflichtige Vorruhestandsgeldzahlungen im Sinne von Â§Â§ 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB VI (i.V.m. Â§Â§ 166 Abs. 1 Nr. 3 170 Abs. 1 Nr. 3, 174 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI), 5 Abs. 3 SGB V dar.

Â

a) Der Gesetzgeber hat sich hinsichtlich der Normierung der Versicherungspflicht von Vorruhestandsgeldbeziehern (heute Â§ 3 Satz 1 Nr. 4 SGB VI und Â§ 5 Abs. 3 SGB V) von der EinschÃ¤tzung leiten lassen, dass auch fÃ¼r diese eine entsprechende Absicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung â€notwendigâ€ ist (BT-Drs. 10/880, S. 14).

Â

Der Gesetzgeber hat ausdrÃ¼cklich festgehalten, dass die Bezieher eines Vorruhestandsgeldes unabhÃ¤ngig davon, ob die Voraussetzungen fÃ¼r die ZuschussgewÃ¤hrung nach dem Vorruhestandsgesetz (Gesetz zur FÃ¶rderung von Vorruhestandsleistungen â Vorruhestandsgesetz â VRG; vgl. zu seinem zeitlichen Anwendungsbereich insbesondere auch die Regelung in Â§ 14, wonach dieses Gesetz fÃ¼r die Zeit ab 1. Januar 1989 nur noch anzuwenden ist, wenn die Voraussetzungen fÃ¼r den Anspruch erstmals vor diesem Zeitpunkt vorgelegen haben) erfÃ¼llt sind, in der Rentenversicherung versicherungspflichtig bleiben sollen. Aus diesem Grunde werden hinsichtlich insbesondere der Rentenversicherungspflicht die Bezieher eines Vorruhestandsgeldes den beschÃ¤ftigten Arbeitnehmern gleichgestellt. Der Gesetzgeber will sicherstellen, dass sich die Zeiten des Vorruhestandsgeldbezuges rentensteigernd auswirken (BT-Drs. 10/880, S. 19).

Â

b) Die Regelungen des VRG waren nach Â§Â 14 dieses Gesetzes befristet und ab dem 1.1.1989 nur noch anzuwenden, wenn die Voraussetzungen fÃ¼r den Ã¶ffentlich-rechtlichen Anspruch auf FÃ¶rderung erstmals vor diesem Zeitpunkt vorgelegen hatten. FÃ¼r sonstige sozialrechtliche Vorschriften auÃerhalb des VRG, die auf Vorruhestandsleistungen Bezug nehmen, blieb jedoch trotz dieser Befristung der Anwendungsbereich erhalten. Auch die zeitgleich mit dem VRG in Kraft getretenen, die Versicherungspflicht begrÃ¼ndenden Normen verloren ihren zeitlichen und inhaltlichen Anwendungsbereich nicht, sondern fÃ¼hrten den Versicherungsschutz unabhÃ¤ngig von einer ZuschussgewÃ¤hrung Ã¼ber den 31.12.1988 hinaus als selbststÃ¤ndigen Zweig des gesetzlichen Gesamtkonzepts zur Entlastung des Arbeitsmarktes fort (BSG, Urteil vom 24. September 2008Â â B 12 R 10/07 RÂ â, SozR 4-2600 Â§Â 3 Nr 4, Rn. 14).

Â

c) Die Versicherungspflicht wird âunabhÃ¤ngig von der Bezeichnungâ der gewÃ¤hrten Leistungen des Arbeitgebers begrÃ¼ndet, wenn diese in der Sache sich als Vorruhestandsleistungen i.S.v. Â§ 3 Satz 1 Nr. 4 SGB VI und Â§ 5 Abs. 3 SGB V darstellen (BSG, Urteil vom 24. September 2008Â â B 12 R 10/07 RÂ â, SozR 4-2600 Â§Â 3 Nr 4, Rn. 15). Die erforderlichen Regelungen Ã¼ber das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben kÃ¶nnen auch konkludent vereinbart werden (BSG, Urteil vom 24. September 2008Â â B 12 R 10/07 RÂ â, SozR 4-2600 Â§Â 3 Nr 4, Rn. 21).

Â

Eine entsprechende Interpretation der gesetzlichen Vorgabe ist erforderlich, um die vom Gesetzgeber angestrebte soziale Absicherung der betroffenen Versicherten verlÃ¤sslich zu gewÃ¤hrleisten. MaÃgeblich ist die soziale Ausgangslage und die daran anknÃ¼pfende objektivierbare Zweckrichtung der gewÃ¤hren Leistungen. Sind diese bei verstÃ¤ndiger WÃ¼rdigung auf die BegrÃ¼ndung eines Vorruhestandes ausgerichtet, dann kann sich der Arbeitgeber der Beitragspflicht

nicht dadurch entziehen, dass er auf den Gebrauch der Formulierung â□□Vorruhestandâ□□ verzichtet und als VorruhestandsbezÃ¼ge intendierte Leistungen verbal als bis zum Einsetzen von Rentenzahlungen vorgesehene Ã□bergangsgeldzahlungen ausweist.

Â

Die Auslegung hat maÃ□geblich mit der Zielrichtung zu erfolgen, dass die vom Gesetzgeber mit den Vorgaben des Â§ 3 Satz 1 Nr. 4 SGB VI und Â§ 5 Abs. 3 SGB V angestrebte soziale Absicherung der betroffenen Versicherten effektiv gewÃ¤hrleistet wird. Da der Gesetzgeber explizit eine soziale Absicherung im â□□Vorruhestandâ□□ anstrebt, kann es schon im Ausgangspunkt nicht darauf ankommen, ob der betroffene Versicherte bereits das Alter fÃ¼r einen regulÃ¤ren Ruhestand erreicht hat. Die Auslegung der genannten Vorschriften wird schon angesichts der ganz strukturierten Zielvorstellungen des Gesetzgebers nicht dadurch bestimmt, ob es sich bei den Leistungen um VersorgungsbezÃ¼ge im Sinne etwa des Â§ 229 Abs. 1 Nr. 1 SGB V handelt.

Â

Auch in diesem Zusammenhang ist dem Grundsatz Rechnung zu tragen, dass es die Vertragsparteien nicht in der Hand haben, die kraft Ã¶ffentlichen Rechts angeordnete Sozialversicherungspflicht durch bloÃ□e Ã¼bereinstimmende WillenserklÃ¤rung auszuschlieÃ□en (vgl. dazu auch BSG, Urteil vom 14. MÃ¤rz 2018Â â□□ B 12 R 3/17 RÂ â□□, BSGE 125, 177, Rn. 13).

Â

d) Notwendiges Element des Vorruhestandsgeldes iS von Â§Â 3 SatzÂ 1 Nr. 4 SGB VI ist, dass die Parteien das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben Ã¼bereinstimmend als Grundlage fÃ¼r den Abschluss der zu ihrem Bezug fÃ¼hrenden Vereinbarung vorausgesetzt haben. Mit dieser Verwendung des spezifischen Begriffs des Vorruhestandsgeldes knÃ¼pft das Gesetz auch im Rahmen der Regelungen Ã¼ber die Rentenversicherungspflicht an eine in der gesellschaftlichen Wirklichkeit existierende arbeitsrechtliche Bezeichnung an, wie sie auch bereits in Â§Â 1 Abs. 1 VRG zum Ausdruck gekommen war (BSG, Urteil vom 24. September 2008Â â□□ B 12 R 10/07 RÂ â□□, SozR 4-2600 Â§Â 3 Nr 4, Rn. 15).

Â

FÃ¼r die Qualifizierung einer Leistung als â□□VorruhestandsgeldâÂ□□ namentlich im Sinne des Â§Â 3 SatzÂ 1 Nr 4 SGB VI wird als notwendig, aber auch hinreichend angesehen, wenn sie durch den frÃ¼heren Arbeitgeber im Anschluss an die Beendigung der bei ihm bestehenden BeschÃ¤ftigung (aufgrund eines Tarifvertrages oder einer individuellen Vereinbarung) gezahlt wurde und der Sicherstellung des Lebensunterhaltes wÃ¤hrend des Zeitraums diente, in der der frÃ¼here BeschÃ¤ftigte nach dem konkreten Inhalt der Parteivereinbarung bereits endgÃ¼ltig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden war (BSG, Urteil vom 24.

September 2008Â â□□ B 12 R 10/07 RÂ â□□, SozR 4-2600 Â§Â 3 Nr 4, Rn. 15).

Â

MaÃ□geblich ist damit im Ausgangspunkt der Abschluss der jeweiligen Vereinbarung. Aus dieser Perspektive kann ein â□□Ausscheiden aus dem Erwerbslebenâ□□ als eine im Vereinbarungszeitpunkt kÃ¼nftige Entwicklung nur prognostisch beurteilt werden. Dies gilt auch, soweit das BSG in diesem Zusammenhang darauf abstellt, der ausscheidende Arbeitnehmer keine neue, mehr als geringfÃ¼gige BeschÃ¤ftigung (oder selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit) aufnehmen, sondern aus dem Erwerbsleben endgÃ¼ltig ausscheiden solle (BSG, Urteil vom 24. September 2008Â â□□ B 12 R 10/07 RÂ â□□, SozR 4-2600 Â§Â 3 Nr 4, Rn. 15). Auch diesbezÃ¼glich kann im Zeitpunkt des Abschlusses der jeweiligen Vereinbarung nur eine Prognose aufgestellt werden.

Â

Im Rahmen der im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung allein mÃ¶glichen prognostischen EinschÃ¤tzung ist in der Sache die Frage zu beantworten, ob bei verstÃ¤ndiger Beurteilung unter BerÃ¼cksichtigung der auch der Arbeitgeberin bekannten sozialen Ausgangslage des betroffenen BeschÃ¤ftigten, der HÃ¶he und der Dauer der betroffenen Zahlungen und der fÃ¼r ihre Auszahlung vereinbarten Bedingungen ein endgÃ¼ltiges Ausscheiden des betroffenen Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben (bezogen auf mehr als nur geringfÃ¼gige ErwerbstÃ¤tigkeiten) zu erwarten ist. Wie bei allen prognostischen EinschÃ¤tzungen kommen in diesem Zusammenhang keine unumstÃ¶Ã□lichen Gewissheiten in Betracht, maÃ□geblich ist vielmehr, ob jedenfalls eine groÃ□e Wahrscheinlichkeit fÃ¼r das maÃ□gebliche endgÃ¼ltige Ausscheiden spricht.

Â

Ohnehin hat auch schon Â§ 6 VRG dem ausscheidenden Arbeitnehmer durchaus (auch mehr als nur unerhebliche) MÃ¶glichkeiten zu einer (Teilâ□□)ErwerbstÃ¤tigkeit erÃ¶ffnet, ohne dass aus der Sicht des Gesetzgebers damit das maÃ□gebliche â□□Ausscheiden aus dem Erwerbslebenâ□□ entfallen wÃ¤re.

Â

e) Auch in dem aufgezeigten Zusammenhang ist dem Postulat der Vorhersehbarkeit der sozialversicherungsrechtlichen BeitragstatbestÃ¤nde Rechnung zu tragen, welches das Recht der Pflichtversicherung in der Sozialversicherung prÃ¤gt (BSG, Urteil vom 11. November 2015Â â□□ B 12 KR 10/14 RÂ â□□, SozR 4-2400 Â§ 7 Nr 28 mwN; Urteil vom 18. Oktober 2022 â□□ B 12 KR 2/21 R â□□, SozR 4 (vorgesehen), Rn. 13).

Â

f) Das BSG hat im Ergebnis maÃgeblich darauf abgestellt, dass keine Vorruhestandsgeldleistungen festzustellen sind, wenn die maÃgeblichen vertraglichen Vereinbarungen â keine Vorschriften Ã¼ber die Anrechnung von erzieltem Einkommen oder Ã¼ber die Rechtsfolgen bei Aufnahme einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung oder selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeitâ aufweisen, aus denen auf den Willen der Vertragsparteien geschlossen werden kÃ¶nnte, dass das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zur Grundlage der vereinbarten Zahlungen gemacht werden sollte (BSG, Urteil vom 24. September 2008Â â B 12 R 10/07 R Â â, SozR 4-2600 Â§Â 3 Nr 4, Rn. 23).

Â

Im vorliegenden Fall enthielt der Aufhebungsvertrag von MÃ¤rz 2011 in Â§ 6 jedoch gerade entsprechende explizite Regelungen Ã¼ber eine Anrechnung von hinzukommendem Arbeitsentgelt und Arbeitseinkommen (soweit dieses nicht aus einer geringfÃ¼gen BeschÃ¤ftigung herrÃ¼hrt). Die vorgesehene Vollanrechnung nahm den betroffenen ausscheidenden Arbeitnehmern bei wirtschaftlicher Betrachtung regelmÃ¤Ãig jede ernsthaft in Betracht zu ziehende MÃ¶glichkeit, neben dem sog. Ãbergangsgeld noch eine (mehr als nur geringfÃ¼gige) neue ErwerbstÃ¤tigkeit auszuÃ¼ben. Der Bezug des vereinbarten Ãbergangsgeldes sollte sich auf den gesamten Zeitraum bis zum Einsetzen von Rentenzahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (also bis zum âEintritt des Versicherungs- und Versorgungsfallsâ in der Diktion des Vertragstextes) erstrecken. Damit war das endgÃ¼ltige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (wie dies auch letztlich von beiden Vertragsbeteiligten gewollt war) klar intendiert.

Â

Auch die Verpflichtung in Â§ 9 zur Rentenantragstellung zum frÃ¼hestmÃ¶glichen Zeitpunkt brachte den Willen der Vertragspartner zum Ausdruck, den Lebensunterhaltes des ausscheidenden Arbeitnehmers aufgrund der NichtausÃ¼bung einer BeschÃ¤ftigung im Vorruhestand zu sichern.

Â

g) Auch anderweitig sind im vorliegenden Einzelfall keine besonderen UmstÃ¤nde erkennbar, aufgrund derer die â ohnehin typisierend zu erfassende â SchutzbedÃ¼rftigkeit des Beigeladenen zu 1. hinsichtlich seiner sozialversicherungspflichtigen Absicherung im Zeitraum zwischen der Beendigung des vormaligen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses mit der KlÃ¤gerin und dem Beginn von Rentenleistungen (also dem Eintritt des regulÃ¤ren Ruhestandes) anders zu beurteilen sein sollte als bei anderen Beziehern von Vorruhestandsleistungen.

Â

h) Die beigeladene Krankenkasse als zustÃ¤ndige Einzugsstelle ist nach MaÃgabe der Vorgaben des Â§ 174 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 1 SGB VI auch fÃ¼r den Einzug von RentenversicherungsbeitrÃ¤gen aufgrund der GewÃ¤hrung von

Vorruhestandsgeldzahlungen zustÃ¤ndig.

Â

Die Kostenentscheidung folgt aus Â§ 197a SGG i.V.m. Â§Â§ 155 Abs. 1 VwGO, 162 Abs. 3 VwGO.

Â

GrÃ¼nde, die Revision zuzulassen (Â§ 160 Abs. 2 SGG), sind nicht gegeben.

Â

Erstellt am: 11.08.2023

Zuletzt verändert am: 23.12.2024