

Erdienbarkeit und Probezeit im Rahmen der Entgeltumwandlung

FG Düsseldorf, Urteil vom 16.11.2021 – 6 K 2196/17 K, G, F

Leitsatz* (d. Red.):

Das Kriterium der Erdienbarkeit ist bei einer durch Entgeltumwandlung finanzierten Altersversorgung nicht anwendbar, da der Arbeitgeber die finanziellen Folgen der Zusage nicht zu tragen hat und durch diese wirtschaftlich nicht belastet ist.

Anmerkung

Benedikt Weiß, Oberursel

Einleitung

Das Finanzgericht Düsseldorf hat in der vorliegenden Fallentscheidung Stellung zu den steuerlichen Kriterien der Erdienbarkeit und Probezeit genommen. Bei Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) handelt es sich um eine besondere Personengruppe, wenn es um die Versorgung im Alter geht. Sie beziehen häufig sehr hohe Aktivbezüge, die dann auch nicht selten über der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung liegen. Aus der gesetzlichen Rentenversicherung erwarten sie meist nur sehr geringe bis keine Leistungen. Außerdem sind sie häufig von der Sozialversicherungspflicht befreit. Die Schließung der Versorgungslücke erfolgt stattdessen über die betriebliche Altersversorgung (bAV) oder die private Vorsorge. Erstere ist aus steuerlichen Gründen sowohl für das Unternehmen wie für GGF eine sinnvolle Alternative. So können beispielsweise die Beiträge für eine rückgedeckte Unterstützungskasse oder die Rückdeckungsversicherung einer Pensionszusage für das Unternehmen als Betriebsausgaben uneingeschränkt in Abzug gebracht werden, soweit die steuerlichen Rahmenbedingungen eingehalten sind. Auf Seiten des GGF kommt es erst in der Leistungsphase zum steuerlichen Zufluss.¹

Aufgrund der rechtlichen Sonderstellung als Arbeitnehmer und Arbeitgeber zugleich, erlegt die Finanzverwaltung dem GGF besondere steuerliche Kriterien bei der Ausgestaltung und Anerkennung von Versorgungszusagen auf. Dies dient dem Zweck, Missbrauch vorzubeugen. Dabei wird darauf geachtet, dass die Versorgungszusagen betrieblich veranlasst sowie zivilrechtlich wirksam sind und keine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) darstellen.² Die Kriterien wurden im Laufe der Zeit durch die Finanzverwaltung und laufende Rechtsprechung entwickelt. Dennoch kommt es immer wieder zu Streitigkeiten, inwieweit einzelne Versorgungszusagen steuerlich anzuerkennen sind, so auch in der nachstehenden Fallentscheidung des Finanzgerichts Düsseldorf.

Fallentscheidung Finanzgericht Düsseldorf

Gestritten wurde über die steuerliche Anerkennung einer Pensionszusage. Die Klägerin ist eine GmbH, welche am 24.1.2012 gegründet wurde. Im Rahmen eines Geschäftsbesorgungs- und Betriebsführungsvertrages vom 1.3.2012 ist sie für die Übernahme sämtlicher Verwaltungstätigkeiten im Zusammenhang mit der ärztlichen Berufsausübung einer langbestehenden Praxis für hausärztlich-innere Medizin tätig. Zeitgleich mit dem unbefristeten Anstellungsvertrag vom 1.3.2022 für einen alleinigen Geschäftsführer wurde

eine monatliche Gehaltsumwandlung erteilt. Vom Bruttogehalt in Höhe von 6.250 € flossen 4.200 € in die bAV. Der Geschäftsführer hatte zu diesem Zeitpunkt bereits sein 60. Lebensjahr vollendet (geb. 27.10.1951). Neben der Altersleistung enthielt die Zusage eine Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung. Die Altersleistungen erhält der GGF nach Ausscheiden aus dem Unternehmen und mit Vollendung des 71. Lebensjahrs. Pensionsrückstellungen wurden ab 2012 in den Bilanzen des Unternehmens gebildet.³

Während des Klageverfahrens teilte die Finanzverwaltung am 1.6.2015 mit, dass die Pensionszusage nicht betrieblich veranlasst sei und eine vGA vorläge. Als Gründe, weswegen die Zusage steuerlich nicht anzuerkennen sei, wurden die fehlende Erdienbarkeit und ein erhöhtes Risiko für das Unternehmen bei vorzeitiger Inanspruchnahme genannt. Zu diesen Vorwürfen nahm der GGF Stellung und argumentierte, dass es sich bei der Pensionszusage um eine Entgeltumwandlung handle. In diesem Fall sei die Erdienbarkeitsfrist nicht zu erfüllen. Außerdem läge eine beitragsorientierte Leistungszusage vor, wodurch das Unternehmen vor besonderen Risiken und Kosten geschützt wird. Gegen entsprechende Bescheide wurde Einspruch eingelegt⁴ und letztlich wurde der Klage durch das Finanzgericht stattgegeben und diese begründet.

Im Folgenden werden die Kriterien der Erdienbarkeit und der Probezeit im Rahmen der Entgeltumwandlung beleuchtet und die Entscheidungsgründe eruiert, beginnend mit der Erdienbarkeit.

Erdienbarkeit

Versorgungszusagen an GGF und deren Anpassungen sind nach bisheriger Rechtsprechung und Auffassung der Finanzverwaltung während der Anwartschaftsphase zu erdienen. Im Interesse der Rechtssicherheit gilt die Frist für beherrschende GGF als erfüllt, wenn der Zeitraum zwischen dem Zeitpunkt der Zusage und dem vorgesehenen Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand mehr als 10 Jahre beträgt.⁵ Die 10-Jahresfrist leitet sich aus den Unverfallbarkeitsfristen des BetrAVG ab, welche vor Einführung des AVmG galten. Der BFH hält seither an dieser Frist fest, obwohl bereits verkürzte Unverfallbarkeitsfristen gelten.⁶ Weiteres Kriterium ist, dass die Versorgungszusage vor Vollendung des 60. Lebensjahres erteilt wird, um dem steigenden Risiko der kurzfristigen Inanspruchnahme im Alter entgegenzuwirken.⁷ Für nicht beherrschende GGF kann anstelle der 10-Jahresfrist ein Mindestzeitraum von drei Jahren zwischen Erteilung der Zusage und frühestmöglichem Rentenbeginn ausreichend sein, sofern der GGF zuvor mindestens 12 Jahre im Betrieb tätig gewesen ist.⁸ Neben der Erdienensfrist und der Erfüllung der Altershöchstgrenze geht die Rechtsprechung davon aus, dass „ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter den Vorteil, der dadurch dem Gesellschafter erwächst, einer Person, die nicht ihr Gesellschafter ist, nicht gewährt hätte (Fremdvergleich).“⁹

In der vorliegenden Fallentscheidung des Finanzgerichts Düsseldorf argumentierte der GGF, dass er als Geschäftsführer im Falle der Entgeltumwandlung auf einen Teil seines Gehaltes verzichte, welches er bereits erdient habe. Dies gelte auch dann, wenn bereits das 60. Lebensjahr vollendet wurde. In Anlehnung an die ursprüngliche Erdienbarkeitsfrist aus dem BetrAVG handelte es sich „um keine starre, verbindliche

* Der gesamte Wortlaut des Urteils ist abgedruckt in BetrAV 1/2022 S. 74.

1 Vgl. z. B. *Doetsch*, Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer und -Vorstände, 2020, S. 1 ff.

2 Vgl. § 6a EStG, § 8 Abs. 3 KStG; siehe auch R 8.5 KStR und R 8.7 KStR.

3 Vgl. FG Düsseldorf, Urteil vom 16.11.2021 – 6 K 2196/17 K,G,F –, BetrAV 1/2022 S. 74, Rz. 4 ff.

4 Vgl. FG Düsseldorf, a.a.O. (Fn. 3), Rz. 39.

5 Vgl. z.B. BFH, Urteil vom 21.12.1994, I R 98/93.

6 Vgl. § 1b Abs. 1 BetrAVG; BMF, Schreiben vom 9.12.2002 – IV A 2 – S 2742 – 68/02 –, BetrAV 1/2023 S. 60.

7 BFH, Urteil vom 21.12.1994, I R 98/93, Rz. 19.

8 BFH, Urteil vom 24.1.1996, I R 41/95.

9 BFH, Urteil vom 16.3.1967, I 261/63.

und unabdingbare Vorgabe, sondern um einen als Indiz zu wertenden Anhaltspunkt.“¹⁰ Außerdem trage der Arbeitgeber aufgrund der Ausgestaltung einer leistungsorientierten Leistungszusage (BOLZ) kein erhöhtes Risiko.

Dieser Auffassung ist zu folgen. Die Erdienbarkeitsfrist kann entfallen, wenn es sich um eine „echte Entgeltumwandlung“ handelt. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht die gesamte Barvergütung des GGF für die Entgeltumwandlung genutzt wird („Nur-Pension“). Die Ausgestaltung sollte in der Form einer BOLZ erfolgen, damit die Versorgungszusage kongruent rückgedeckt ist und keine besonderen Risiken und Kosten für das Unternehmen entstehen.¹¹

Zum gleichen Ergebnis kam auch das Finanzgericht Düsseldorf. Die Entscheidungsgründe legen nahe, dass die Erdienbarkeit bei Entgeltumwandlung unter Einhaltung gewisser Voraussetzungen entfallen kann. Das Finanzgericht vertritt die Auffassung, dass das Merkmal der Erdienbarkeit auf der Vorstellung fuße, dass „es sich bei der bAV um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers in Anerkennung längerer Betriebszugehörigkeit und in Erwartung weiterer Betriebstreue handele.“¹² Dies trifft bei der Entgeltumwandlung nicht zu. Der formelle Fremdvergleich wird bereits durch die Entgeltumwandlungsvereinbarung erfüllt. Bei der Entscheidungsfindung stützt sich das Finanzgericht auf das BFH-Urteil vom 7.3.2018.¹³ Der BFH hatte einige Kriterien genannt, unter denen die Versorgungszusage als durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst gilt und eine vGA vorliegt. Dazu gehören z.B. sprunghafte Gehaltsanhebungen vor der Entgeltumwandlung, „Nur-Pensionen“ oder Zusagen mit Risiko- und Kostensteigerungen für das Unternehmen. Die Kriterien hat der BFH nicht abschließend aufgeführt. Des Weiteren sollte die Versorgungszusage kongruent rückgedeckt und als BOLZ eingerichtet werden.

Nachfolgend wird das Kriterium der Probezeit im Rahmen der Entgeltumwandlung beleuchtet.

Probezeit

Die Probezeit beschäftigt sich mit der Frage, wann eine Versorgungszusage frühestmöglich erteilt werden darf. Der BFH orientiert sich hierbei am Fremdvergleich. Ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter wird sich zunächst eine angemessene Zeit nehmen, um die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des (Fremd-) Geschäftsführers zuverlässig beurteilen zu können.¹⁴ Die Probezeit gilt sowohl für beherrschende als auch für nicht beherrschende GGF sowie für nahe Angehörige.¹⁵ Differenziert wird zwischen einer personen- und unternehmensbezogenen Probezeit.

Im Zuge der personenbezogenen Wartezeit sieht das BMF regelmäßig eine Probezeit von zwei bis drei Jahren als ausreichend an.¹⁶ Sofern die Qualifikation des GGF bereits erprobt ist, kann die Probezeit entfallen. Beispiele hierfür sind die Umwandlung eines Einzelunternehmens in eine Kapitalgesellschaft oder die Tätigkeit als Fremdgeschäftsführer.¹⁷

Im Rahmen der unternehmensbezogenen Probezeit sind zunächst die künftigen wirtschaftlichen Entwicklungen und damit die künftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Kapitalgesellschaft zuverlässig abzuschätzen. Das BMF sieht im Regelfall einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren vor. Ausnahme ist auch hier die Umwandlung eines Einzelunternehmens in eine Kapitalgesellschaft oder ein Management-Buy-Out.¹⁸

M.E. kann die Probezeit bei einer „echten Entgeltumwandlung“ entfallen. Dies kann frühestens ein Jahr nach Dienst Eintritt bzw. Gründung des Unternehmens belegt werden, sofern es nicht zu einer unüblichen Gehaltsanpassung kommt. Gleichsam wie bei der Erdienbarkeitsfrist ist darauf zu achten, dass die Versorgungszusage als BOLZ eingerichtet wird und es sich nicht um eine „Nur-Pension“ handelt.¹⁹

In der vorliegenden Fallentscheidung erkennt das Finanzgericht Düsseldorf die Versorgungszusage an den GGF unabhängig vom Bestehen einer Wartezeit an. Dies begründet das Finanzgericht damit, dass der GGF bereits langjährige Erfahrungen bei der Ausführung einer verwaltenden Tätigkeit einer Arztpraxis vorweisen kann. Auch die Probezeit für die neugegründete GmbH sei erfüllt, da die wirtschaftliche Nachhaltigkeit bereits einschätzbar sei. So wurde das eingearbeitete Personal übernommen, die Vergütung durch den Geschäftsbesorgungsvertrag gesichert und bei Kündigung des Geschäftsbesorgungsvertrages könnten alle Dauerschuldverhältnisse der GmbH zum gleichen Zeitpunkt und ohne wirtschaftliche Verluste gekündigt werden.²⁰ In den Entscheidungsgründen legt das Finanzgericht Düsseldorf nahe, dass aus den genannten Gründen keine vGA vorliegt und orientiert sich an der ständigen Rechtsprechung des BFH.²¹ Hervorzuheben ist, dass der Senat die Auffassung vertritt, dass das Kriterium der personenbezogenen Probezeit bei Entgeltumwandlung nicht relevant sein kann. Bei einer Entgeltumwandlung handelt es sich um eine Versorgungszusage, die das Unternehmen nicht belastet. Es wird an der Entscheidung des BFH zum Kriterium der Erdienbarkeit festgehalten. Analog hierzu sei auch die Versorgungszusage bei Entgeltumwandlung unmittelbar nach Gründung der GmbH anzuerkennen. Auch hier komme das „Belastungsargument“ nicht zum Tragen. Wichtig ist nur, dass die Entgeltumwandlung einem Fremdvergleich standhält.²²

Fazit

Im Ergebnis stellt sich die Frage, ob die beiden steuerrechtlichen Kriterien zur Anerkennung der Versorgungszusage an den GGF auch für die Entgeltumwandlung gelten oder ob diese per se erfüllt sind, da der GGF die Zusage selbst finanziert. Pauschal lässt sich diese Frage nicht beantworten. Das Kriterium der Probezeit zielt darauf ab, dass ein neugegründetes Unternehmen mit neuem GGF nicht bereits zu Beginn wirtschaftlich außerordentlich belastet wird und wirkt der Gefahr einer vorzeitigen Inanspruchnahme entgegen. Zumindest kann m.E. bei einer Altersrentenzusage mittels Entgeltumwandlung ohne unverhältnismäßig hohe Gehaltsanpassungen vor oder nach der Erteilung der Zusage frühestens nach einem Jahr die steuerliche Anerkennung bejaht werden, sofern nach der Entgeltumwandlung ein Grundgehalt verbleibt. Zum Kriterium der Erdienbarkeit hatte der BFH mit seinem Urteil vom 7.3.2018 bereits wichtige Rahmenbedingungen geschaffen, unter denen die Erdien-

10 Vgl. FG Düsseldorf, a.a.O. (Fn. 3), Rz. 44.

11 Vgl. *Keil/Lapp/Prost*, Aktuelles zur Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung – BGH-Urteil vom 1.10.2019 und BFH-Urteil vom 7.3.2018, *BetrAV* 8/2020 S. 712 ff., *Schiller/Veh*, Entgeltumwandlung und Probezeit: Anwendbarkeit der Grundsätze aus dem BFH-Urteil vom 7.3.2018 (I R 89/151)?, *BetrAV* 7/2020 S. 474 ff.

12 Vgl. FG Düsseldorf, a.a.O. (Fn. 3), Rz. 73.

13 BFH, Urteil vom 7.3.2018 – I R 89/15 –, *BStBl.* II 2019 S. 70 = *BetrAV* 5/2018 S. 419; siehe auch FG Thüringen, Urteil vom 25.5.2016, I K 136/15.

14 BFH, Urteil vom 30.9.1992, I R 75/91; siehe auch Urteil vom 15.10.1997, I R 42/97; Urteil vom 29.10.1997 – I R 52/97 –, *BetrAV* 1/1998 S. 92; Urteil vom 24.4.2002, I R 18/01; Urteil vom 23.2.2005, I R 70/04; Urteil vom 28.4.2010 – I R 78/08 –, *BetrAV* 6/2010 S. 583.

15 BFH, Urteil vom 18.12.1996 – I R 139/94 –, *BStBl.* 1997 II S. 44 = *BetrAV* 2/1997 S. 147.

16 BMF, Schreiben vom 14.12.2012 – IV C 2 S 2742/10/10001 –, *BStBl.* I 2013 S. 58 = *BetrAV* 1/2013 S. 30.

17 BFH, Urteil vom 24.4.2002, I R 18/01.

18 BFH, Urteil vom 24.4.2002, I R 18/01.

19 Gleicher Ansicht und mit ausführlicher Beschreibung der Voraussetzungen vgl. *Keil/Lapp/Prost*, a.a.O. (Fn. 11); *Schiller/Veh*, a.a.O. (Fn. 11).

20 Vgl. FG Düsseldorf, a.a.O. (Fn. 3), Rz. 46-50.

21 Vgl. FG Düsseldorf, a.a.O. (Fn. 3), Rz. 79 ff., BFH, Urteil vom 7.3.2018 – I R 89/15 –, *BStBl.* II 2019 S. 70.

22 Vgl. FG Düsseldorf, a.a.O. (Fn. 3), Rz. 81-86; siehe auch H 8.7 KStH und BFH, Urteil vom 18.4.2002 – III R 43/00 –, *BStBl.* 2003 II S. 149.

barkeitsfrist entfallen kann. Diese sind durch die Veröffentlichung im Bundessteuerblatt über den Einzelfall hinaus anwendbar, wurden aber nicht abschließend formuliert.²³ Dies gilt auch, wenn bereits das 60. Lebensjahr vollendet wurde. In diesem Zusammenhang ist auch immer die Ernsthaftigkeit zu berücksichtigen, also inwieweit die Zusage ernst gemeint ist und auch erfüllt werden kann und soll. Dabei werden das Pensionierungsalter sowie die Finanzierbarkeit berücksichtigt. Dies wurde in der vorliegenden Fallentscheidung getan.²⁴ Wichtig ist, dass die Entgeltumwandlung nicht durch das Gesellschaftsverhältnis gewertet wird. Unter Einbezug des ursprünglichen Gedankens des Gesetzgebers im Zusammenhang mit der Unverfallbarkeit einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung (Anerkennung und Belohnung der Betriebstreue) sollte m.E. das Kriterium bei Entgeltumwandlung von Beginn an uneingeschränkt anerkannt werden.

Allerdings lassen sich die Argumentationen zur Erdienbarkeit nicht uneingeschränkt auf die Probezeit übertragen. Sie gilt zwar nach Auffassung des Finanzgerichts Düsseldorf gleichsam zur Erdienbarkeit, lassen sich aber schwer miteinander vergleichen. Die Erdienbarkeitsfrist richtet den Blick in die Zukunft, sodass die Versorgung erst verdient werden muss. Im Rahmen der Probezeit fällt es schwer, eine „echte“ Entgeltumwandlung bei Dienstbeginn nachzuweisen, da der GGF seinen Dienstvertrag selbst gestalten kann. So könnte der GGF bereits im Vorfeld eine Entgeltumwandlung fokussieren und daher von Beginn an ein höheres Grundgehalt vereinbaren. Dies sehe ich jedoch unkritisch, sofern das Kriterium der Angemessenheit der Gesamtvergütung erfüllt wird.²⁵ Im Rahmen der Angemessenheit wird geprüft, ob alle Bestandteile der Vergütung an den GGF in Summe als angemessen beurteilt werden können. Die Prüfung erfolgt auch hier anhand eines internen oder externen Fremdvergleichs. In der vorliegenden Fallentscheidung wird diese Grenze entsprechend eingehalten.²⁶ Letztlich sollte m.E. ein GGF die Entscheidungsgewalt über sein bereits erdientes Gehalt behalten. Bei Einrichtung der Versorgungszusage mittels Entgeltumwandlung ist auf die Einhaltung der Schamfrist zu achten, damit die Zusage steuerrechtlich anerkannt wird.

Das Finanzgericht Düsseldorf kommt in seinen Entscheidungsgründen zu dem Ergebnis, dass weder ein Verstoß gegen die Anforderungen des § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG noch eine vGA vorliegt. Hinsichtlich der vGA wird Bezug auf die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters genommen. Die steuerlichen Kriterien der Erdienbarkeit und Probezeit werden durch die Entgeltumwandlung erfüllt.

Innerhalb der zweiten Prüfstufe der Finanzverwaltung zur verdeckten Gewinnausschüttung nach den Kriterien des § 8 Abs. 3 KStG wäre es wünschenswert, wenn keine Prüfung der personen- und unternehmensbezogenen Wartezeit sowie der Erdienbarkeit bei Entgeltumwandlung erforderlich wäre. So bleibt zum heutigen Stand die Frage nach der steuerlichen Anerkennung unmittelbar nach Dienst Eintritt bzw. Firmen gründung vorerst nicht klar geregelt und wird in Zweifelsfällen durch eine Anfrage beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt gelöst. Die Rechtsprechung ist gefordert, hier bestenfalls klarzustellen, welche Kriterien für die Probezeit und Erdienbarkeit gelten.

23 BStBl. II 2019 S. 70.

24 Vgl. FG Düsseldorf, a.a.O. (Fn. 3), Rz. 51.

25 Vgl. Keil/Lapp/Prost, a.a.O. (Fn. 11); Schiller/Veh, a.a.O. (Fn. 11).

26 Vgl. FG Düsseldorf, a.a.O. (Fn. 3), Rz. 76.

Beitragspflicht auf die Kapitalleistung aus einer Direktversicherung

LSG Hamburg, Urteil vom 25.1.2023 – L 1 K 93/22 D

Leitsatz (d. Red.):

Zur Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung und zur sozialen Pflegeversicherung auf die Kapitalleistung aus einer Direktversicherung.

Sachverhalt:

- 1 Streitig ist die Beitragspflicht des Klägers zur gesetzlichen Krankenversicherung und zur sozialen Pflegeversicherung auf die Kapitalleistung aus einer Direktversicherung.
- 2 Der am ... 1954 geborene Kläger ist bei der Beklagten zu 1 seit 1992 gesetzlich kranken- und bei der Beklagten zu 2 pflegeversichert. Seit August 2017 bestand Krankenversicherungspflicht zunächst wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld, vorübergehend noch einmal als Beschäftigter und seither als Bezieher einer Regelaltersrente.
- 3 Die damalige Arbeitgeberin des Klägers schloss als Versicherungsnehmerin zu dessen Gunsten bei der C. eine „Fondsgebundene Rentenversicherung mit aufgeschobener Rentenzahlung, mit Mindest-Todesfall-Leistung, garantierter Mindest-Ablaufleistung und Rentengarantiezeit“ als „Direktversicherung durch Gehaltsumwandlung“ ab. Versicherungsbeginn war der 1. Oktober 2003; als Beginn der „Variablen Auszahlungsphase“ wurde der 1. Oktober 2015 festgelegt, als deren Ende der 1. Oktober 2019. Mit Nachtrag zum Versicherungsschein wurde 2007 – und 2011 erneut – die (jeweils) neue Arbeitgeberin des Klägers als Versicherungsnehmerin eingetragen. Im Mai 2018 zahlte die C. dem Kläger aus der Versicherung einen Betrag in Höhe von 29.427,56 Euro aus und meldete diesen der Beklagten zu 1 gegenüber als Versorgungsbezug.
- 4 Mit Bescheid vom 15. Mai 2018 erhob die Beklagte zu 1 – wie auch in allen künftigen Bescheiden zugleich im Namen der Beklagten zu 2, sodass beide im Folgenden im Singular als „die Beklagte“ bezeichnet werden sollen – von dem Kläger aufgrund des von der C. ausgezahlten Betrages einen monatlichen Beitrag ab dem 1. Juni 2018 in Höhe von 44,88 Euro (35,80 Euro Krankenversicherungsbeitrag, 2,21 Euro Zusatzbeitrag, 6,87 Euro Pflegeversicherungsbeitrag). Zur Begründung führte die Beklagte aus, dass es sich bei der ausgezahlten Kapitalleistung um einen Versorgungsbezug handle, der beitragspflichtig sei. 1/120 des Gesamtbetrages (245,23 Euro) gelte für die Dauer von 10 Jahren als monatlicher Ausgangswert für die Beitragsberechnung.
- 5 Den dagegen vom Kläger unter dem 13. Juni 2018 eingelegten Widerspruch wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 23. Oktober 2018 als unbegründet zurück.
- 6 Der Kläger hat am 22. November 2018 Klage beim Sozialgericht (SG) Hamburg erhoben und sich gegen die Beitrags erhebung auf den von der C. ausgezahlten Betrag gewandt. Dieser stelle keinen Versorgungsbezug dar, er beruhe nicht auf betrieblicher Altersvorsorge. Der Kläger habe diesen nicht für die Altersversorgung vorgesehen, sondern seine Intention sei es gewesen, eine Kapitalanlage zur übergangsweisen Rest- und Schluss-Finanzierung privater Investitionen, die für den Ruhestand oder die Zeit der Arbeitslosigkeit schuldenfrei gemacht werden sollten, zu generieren. Die Beitrags erhebung sei verfassungswidrig (Verstoß gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz sowie gegen Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes <GG>). Die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG)