

An das  
Bundesverfassungsgericht  
Schloßbezirk 3  
**76131 Karlsruhe**

18.07.2019

## Verfassungsbeschwerde

des Rentners Jochen D [REDACTED]

---

Beschwerdeführer

Der Beschwerdeführer (BF) vertritt sich selbst und beantragt festzustellen:

dass ihm die Heranziehung der Kapitalauszahlung seiner Kapital-Lebensversicherung zur Erhebung von Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung durch die Techniker-Krankenkasse in folgenden Grundrechten verletzt:

Art. 2, (1) GG, Handlungs-/Vertragsfreiheit

Art. 3, (1) GG, Gleichheit vor dem Gesetz

Art. 14, (1) GG, Eigentumsrecht

Art. 20, (3) GG, Bindung der Rechtsprechung an Gesetz und Recht

Art. 97, (1) GG, Unterwerfung unter das Gesetz, gesetzesübersteigende Rechtsfortbildung

Art.103, (1) GG, Anspruch auf rechtliches Gehör

Gerügt werden grundsätzlich rechtswidrige Verletzungen der Art. 20 (3) bzw. Art. 97 (1) i.V. mit Art. 2 Abs. 1, Art. 14 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 GG, im Sinne des Art. 97 (1) und die Nichtbeachtung des rechtlichen Gehörs nach § 103 Abs. 1 GG

durch

- das Urteil des Bundessozialgerichtes vom 26.02.2019, zugestellt am 24.06.2019 mit dem Aktenzeichen B 12 KR 17/18 R (Anl. 4)
- den Bescheid der Techniker Krankenkasse, Bramfelder Straße 140, 22305 Hamburg, vom 3. April 2012 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 6. Februar 2013 über die Beitrags-

bemessung aus einem Versorgungsbezug mit dem Aktenzeichen V310147 0838/560/475/2013

Wie später ausgeführt, hat die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung, weil die konkrete Gesetzeslage durch die „Ständige Rechtsprechung“ des BSG in gesetzesübersteigender Rechtsfortbildung interpretiert wird aber eindeutig formulierte Gesetze nicht angewendet werden.

### **(1) Vorgeschichte der angefochtenen Entscheidung**

Durch Art. 1 Nr. 143 GKV-Modernisierungsgesetz – GMG v. 14.11.2003 (BGBl. I S. 2190) - wurde mit Wirkung zum 1.1.2004 in § 229 SGB V Abs. 1 Satz 3 nach den Worten „*wiederkehrende Leistung*“ der Satzteil "*oder ist eine solche Leistung vor Eintritt des Versicherungsfalls vereinbart oder zugesagt worden*" eingefügt. Seitdem werden alle Direktversicherungen (DV), ungeachtet einschränkender gesetzlicher Vorgaben („...DV nach den Begriffsbestimmungen des Betriebsrentengesetzes, DV i.S.v. § 1b Abs. 2 BetrAVG) für Versorgungsbezüge von einer privaten Vorsorge in eine betriebliche Altersversorgung (bAV) umgewidmet, die beitragspflichtig zur Kranken- und Pflegeversicherung ist. Dabei ist es im Hinblick auf das Vertrauen in die demokratische Rechtsordnung auch problematisch, dass die Rechtfertigung der undifferenzierten Zuordnung privat veranlasster Kapital-Lebensversicherungen/Direktversicherungen zur bAV von außerhalb der solidarisch organisierten Versicherungssysteme stehenden Gesellschaftsgruppen vorgenommen wird (Politiker, Beamte, berufsständische Versorgungswerke Richter).

Der inzwischen auch in der Öffentlichkeit artikulierte Protest gegen eine undifferenzierte Auslegung der Neufassung des § 229 SGB V und des § 1b Abs.2 BetrAVG richtet sich gegen die

- (1) unzureichende Prüfung der Verträge auf ihre Qualifikation als „Betriebliche Versorgungsbezüge“ (bAV), zu der aber die gesetzlichen Krankenkassen nach §20 SGB X verpflichtet sind,
- (2) für den Normalbürger nicht nachvollziehbare Argumentation gemäß der ständigen Rechtsprechung und
- (3) den Verzicht auf Bestands- und Vertrauensschutz für Altverträge,

Die damit einhergehende Schwächung der betrieblichen Altersversorgung hat die Politik zu einer Ergänzung des Betriebsrentenrechts (BetrAVG) durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) bewogen. Leider wurden dabei die Bemühungen, die Beitragspflicht zur Kranken- (KV) und Pflegeversicherung (PV) durch die Trennung der Beitragsleistung entweder in der Ansparphase oder in der Auszahlphase zu systematisieren, nur im Bereich der Riester-Förderung durchgeführt. Schließlich wurde auch im BRSG auf eine genaue Abgrenzung privater und betrieblicher Versorgung verzichtet und -wie nachfolgend gezeigt- durch die Privilegierung von Geringverdienern Anlass zur Vermutung von Grundrechtsverstößen gegeben..

## **(2) Darstellung des konkreten Sachverhaltes**

Der am 31.1.1947 geborene Beschwerdeführer bezieht eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung, eine Betriebsrente der Robert Bosch GmbH und eine betriebliche Altersversorgung aus einer Direktzusage seines letzten Arbeitgebers (AG), der Lucent Technologies Network Systems GmbH. Er ist seit dem 1.3.2012 bei der beklagten Krankenkasse in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) gesetzlich kranken- und bei der beigeladenen Pflegekasse pflegeversichert. Zuvor war er wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (BBG) freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse versichert.

Unabhängig von der bereits als betriebliche Altersversorgung arbeitsvertraglich zugesagten Direktzusage trat der BF 1997 einem Gruppenversicherungsvertrag mit Kapitalauszahlung (Anl. 1) seines letzten Arbeitgebers (AG), der Lucent Technologies Network Systems GmbH bei. Die Beiträge leitete der Arbeitgeber treuhänderisch einmal jährlich aus dem Entgelt des Klägers an die Allianz Lebensversicherungs AG weiter. Aus dem Entgelt des Beschwerdeführers bezahlte der Arbeitgeber (AG) die Sozialabgaben und die Steuern für die Versicherungsbeiträge. Als Inhaber des Gruppenversicherungsvertrages war der Arbeitgeber (AG) auch Versicherungsnehmer im Außenverhältnis, der Beschwerdeführer als Beitragszahler und unwiderruflich Bezugsberechtigter war der reale Versicherungsnehmer im Innenverhältnis. Der Kapital-Lebensversicherungsvertrag war unabhängig vom Renteneintritt zur Fälligkeit am 30.11.2011 ohne Zweckbindung zur Altersversorgung vereinbart. Weiterhin wurden jegliche von der Betriebszugehörigkeit abhängige Zuwendungen sowie jede materielle und schuldrechtliche Leistung des Arbeitgebers ausgeschlossen. Der Vertrag (Anl. 1) wurde vertragsgemäß am 1. Dezember 2011 mit einer Kapitaleistung von 36 138 Euro ausgezahlt. Diese Versicherungsleistung erklärte die Techniker-Krankenkasse, Hamburg, im Bescheid vom 02. April 2012 und im Widerspruchsbescheid vom 06. Februar 2013 zu einem Versorgungsbezug der betrieblichen Altersversorgung (bAV), ohne die ihr obliegende Prüfung nach § 20 SGB X (Anl. 2) durchgeführt zu haben.

Daraufhin stritten die Parteien über die vom Beschwerdeführer (BF) beklagte Zuordnung privater Vorsorge aus einer Versicherungsleistung zur betrieblichen Versorgung mit Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- (KV) und Pflegeversicherung (PV). Der Beschwerdeführer (BF) stellte eine Anhörungsrüge wegen der in der mündlichen Verhandlung beim BSG beanstandeten präjudizierenden Formulierung:

„Im Jahr 1997 schloss seine Arbeitgeberin für ihn im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine Lebensversicherung als Direktversicherung ab.“ (Anl. 5)

## **(3) Diskussion der Rechtsquellen für die Betriebliche Altersversorgung**

Die Zuordnung der Versicherungsleistung zur betrieblichen Versorgung im Tenor des BSG Urteiles B 12 KR 17/18 R begegnet verfassungsrechtlichen Bedenken nach Art.20 (3) in Bezug auf eine Gesetzesübersteigende Rechtsfortbildung nach den Leitsätzen der BVerfGE 1 BvR 1243/88 v.3.11.1992:

**„1. ... Willkür liegt vielmehr erst vor, wenn eine offensichtlich einschlägige Norm nicht berücksichtigt oder der**

Inhalt einer Norm in krasser Weise missdeutet wird.

**2. Die Bindung der Rechtsprechung an Recht und Gesetz (Art. 20 Abs. 3 GG) führt nicht dazu, dass das Bundesverfassungsgericht Gerichtsentscheidungen auf ihre Übereinstimmung mit einfachem Recht überprüft. Das Bundesverfassungsgericht greift erst ein, wenn die Begründung der Entscheidung eindeutig erkennen lässt, dass sich das Gericht aus der Rolle des Normanwenders in die einer normsetzenden Instanz begeben hat, also objektiv nicht bereit war, sich Recht und Gesetz zu unterwerfen.“**

Unter II (Rz 13) der Urteilsabschrift zitiert das BSG den § 229 SGB V Abs.1:

**„Als der Rente vergleichbare Einnahme (Versorgungsbezüge) gelten auch die „Renten der betrieblichen Altersversorgung“ soweit sie ... zur Alters- oder Hinterbliebenenversorgung erzielt werden.“**

und benennt in Rz 14 folgende Punkte als wesentliche Begriffsmerkmale der betrieblichen Altersversorgung als **„iS des Beitragsrecht der GKV“** (?):

- (3.1) Verwendungszweck, Versorgungszweck,
- (3.2) den Zusammenhang zwischen dem Erwerb dieser Rente und der früheren Beschäftigung (betrieblicher Bezug, Entgelt-Ersatzfunktion, Sicherung des Lebensstandards im Alter),
- (3.3) Leistungen, die von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung gezahlt werden, bei denen in typisierender Betrachtung ein betrieblicher Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu diesem Versorgungssystem und einer Erwerbstätigkeit besteht,
- (3.4) den institutionelle Rahmen des Betriebsrentenrechtes (BetrAVG),
- (3.5) Versicherungsnehmereigenschaft des Arbeitgebers (AG)

Vorab ist festzustellen, dass sich das BSG mit dem fragwürdigen Bezug:

**„iS des Beitragsrechts der GKV“**

ohne weiteren Hinweis auf Inhalt und gesetzliche Normierung zu geben, rechtswidrig auf eine offensichtlich nur ihm bekannte, nicht aber vom Gesetzgeber erlassene Gesetzgebung bezieht.

- (3.1) Um nachfolgend die Zuordnung der Kapitalleistung zu begründen zitiert das Urteil B 12 KR 17/18 R zunächst zwar die unmissverständlichen Vorgaben des § 229 Abs.1 Nr.5.SGB V:

**„Als der Rente vergleichbare Einnahmen (Versorgungsbezüge) gelten, soweit sie wegen einer Einschränkung der Erwerbsfähigkeit oder zur Alters- oder Hinterbliebenenversorgung erzielt werden,... 5. ... Renten der betrieblichen Altersversorgung...“**

um dann aber diese eindeutigen Definitionen in der inhaltlich konkreten Anwendung vollständig zu ignorieren. Denn in Übereinstimmung mit dem allgemeinen Sprachverständnis hat das BSG den Begriff der „Rente“ bereits in B 12 RK 36/84 definiert und bezüglich des Begriffes „Versorgungsleistung“ abgegrenzt.

**„Rente als einem vom Begriff her wiederkehrenden Bezug sind nur Bezüge vergleichbar, die wie sie regelmäßig wiederkehren (laufende Bezüge). Nur sie sind auch hinsichtlich ihrer sozialen und wirtschaftlichen Bedeutung den Renten ähnlich; für einmalige oder in wenigen, unregelmäßigen Raten ausgezahlte Versorgungsleistungen trifft dies nicht zu. So bietet ein einmaliger Kapitalbetrag im Gegensatz zur Rente keine Gewähr dafür, dass der Empfänger ihn in der Folgezeit zur Deckung seines Lebensunterhalts und damit zur langfristigen Alterssicherung verwendet; häufig wird er ihn vielmehr zur Befriedigung zeitlich begrenzter Bedürfnisse benutzen“.**

Demnach impliziert die Vergleichbarkeit der Versorgungsleistung mit der (gesetzlichen!) Rente die vorherige Zusage oder Vereinbarung einer **lebenslang zu gewährenden Zahlung**. Mithin setzt eine derart

definierte Versorgungsleistung eine von vornherein, also ursprünglich vereinbarte Rentenzahlung voraus.

**Die Versorgungsleistung als Einmalzahlung einer betrieblichen Altersversorgung basiert also immer auf der Abfindung eines originären Rentenanspruches.** Diese Ansicht vertritt offensichtlich auch das BSG wenn es - wie in vorherigen Urteilen - auch in B 12 KR 17/18 R, Rz 14 formuliert:

*„Ein solcher Versorgungszweck kann sich auch aus der vereinbarten Laufzeit ergeben“*

Dem ist uneingeschränkt zuzustimmen, denn wie oben gesagt, ist eine lebenslange Laufzeit eines Versorgungsanspruches eine unabdingbare Voraussetzung für die vom Gesetzgeber für die betriebliche Altersversorgung (bAV) geforderte Vergleichbarkeit mit einer Rente.

Die streitbehaftete Kapital-Lebensversicherung war aber von vornherein (originär) auf die Auszahlung der Versicherungsleistung zu einem festgelegten Zeitpunkt (30.11.2011, Anl.1) und **nicht als Rente oder Kapitalzahlung mit Rentenoption vereinbart**. Ohnehin berücksichtigt jeder Versicherer das Risiko der Langlebigkeit bei der Prämiengestaltung von Kapital-Lebensversicherungen mit Rentenoption (s. Bieback, NZS 2019, 246). Da die Kapital-Lebensversicherung des Beschwerdeführers (BF) auf Vermögensbildung/-erhalt abgestellt war, ist das Langlebkeitsrisiko als ein die bAV kennzeichnendes Merkmal in dem streitbehafteten Versicherungsvertrag nicht enthalten. Der Beschwerdeführer (BF) hat sich in allen Instanzen auf diese leicht überprüfbareren Zusammenhänge berufen, ohne das die Gerichte das o.a. Recht und Gesetz rechtmäßig angewendet hätten.

Weiterhin ist die Aussage unter Rz 18, B 12 KR 17/18:

**„Die im Dezember 2011 ausgezahlte Lebensversicherung diente auch seiner Altersversorgung, da er im Januar 2012 das 65. Lebensjahr vollendete“**

nichts anderes als die Abfolge voneinander unabhängiger Ereignisse, die auch durch die Behauptung: „diente auch seiner Altersversorgung“ keine juristische Begründung erfährt. Die Auszahlung einer Versicherungsleistung bei Fälligkeit, die Vollendung des 65. Lebensjahres und der spätere Renteneintritt zum Bezug der Regelrente stehen in keinem sachlichen Zusammenhang, der nach gesetzlicher Vorgabe die Qualifizierung zur betrieblichen Altersversorgung bedingt. Im Unterschied zur Fälligkeit einer Versicherungsleistung und zur Vollendung des 65. Lebensjahres hat aber das BSG in B 12 KR 12/15 R dem Zeitpunkt des „Renteneintritts“ hinsichtlich der Abgrenzung von betrieblicher Versorgung und anderen Sachverhalten (Überbrückungs- Versicherungsleistung) eine besondere Bedeutung zugeschrieben:

**Zugleich sind der Beginn des tatsächlichen Rentenbezugs sowie die gesetzlich festgelegte Regelaltersgrenze einfach festzustellende Merkmale, an welche die Krankenkassen im Rahmen der Massenverwaltung für das Ende der Beitragsfreiheit solcher Leistungen anknüpfen können.**

Damit wird der **Renteneintritt als frühest möglicher Zeitpunkt** für die Feststellung einer betrieblichen Versorgungsleistung (bAV) bestätigt (iS des § 6 Satz 1 BetrAVG).

Desgleichen wurde eine weitere Einschränkung des § 229 SGB V bei der Qualifikation zur betrieblichen Altersversorgung zwar zutreffend zitiert aber in keiner Weise berücksichtigt:

**„.... soweit sie ... zur Alters- oder Hinterbliebenenversorgung erzielt werden.“**

Die Kapitalzahlung aus dem Vertrag Nr. 6/656186/4 (Anl.1) hingegen war originär zur beliebigen Verwendung, d.h. **nicht zweckbestimmt**, insbesondere ohne irgendeine Bindung an einen Versorgungszweck und zu einem **vom Renteneintritt unabhängigen Zeitpunkt** vereinbart worden.

Mit dieser freihändigen Umwidmung eines Versicherungsvertrages mit dem Arbeitgeber (AG) in eine betriebliche Altersversorgung sieht der Beschwerdeführer auch die Grundrechte nach Art.2 (1) (Handlungs- und Vertragsfreiheit) verletzt.

**(3.2)** Im Hinblick auf die Argumentation „Zusammenhang zwischen Erwerb dieser Rente und der früheren Beschäftigung“ (Bezug zur früheren Tätigkeit) ist zu bemerken, dass diesen Merkmalen/Begrifflichkeiten jede erforderliche Bestimmtheit, Substantiierung und gesetzlicher Bezug fehlt. Der Zusammenhang zwischen Entgeltbezug „mit der Berufstätigkeit“ ist trivial und daher völlig ungeeignet zur Differenzierung und Abgrenzung. Schließlich besteht dieser Zusammenhang bei einem Arbeitnehmer (AN) immer als Kompensation für die im Arbeitsvertrag vereinbarten Dienste. Nach der allgemeinen Verkehrsanschauung, in der Lebenswirklichkeit und aus Sicht der Vertragsparteien AG und AN hinsichtlich des Arbeitsvertrages gibt es für Entgelt, das nach Versteuerung und Abführung der Sozialabgaben zu eigenem, grundgesetzlich geschütztem Vermögen (Art 14 GG) geworden ist, **keinen weiteren Bezug mehr zur früheren Tätigkeit!**

Wenn man den „Bezug zur beruflichen Tätigkeit“ über § 1 (1) BetrAVG (...aus Anlaß seines Arbeitsverhältnisses ...) interpretiert, bezieht er sich auch nach einschlägiger BAG Rechtsprechung (Anl.6) nur auf die **arbeitsvertragliche Zusage von Leistungen der bAV**. Damit begründet er aber nicht die angebliche Beitragspflicht von treuhänderisch über den Arbeitgeber abgeschlossenen Kapitallebensversicherungen. Vielmehr wird der „**Bezug zur beruflichen Tätigkeit**“ **allein durch den als Dienstvertrag gestalteten Arbeitsvertrag** zwischen AG und AN gemäß dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) **bestimmt**. Unter Berücksichtigung der bereits festgestellten Gehaltsweiterleitung gilt daher für den Arbeitsvertrag und der durch Art 2 GG garantierten Handlungs-/Vertragsfreiheit:

#### **§ 611 BGB Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag**

*(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt (AN), zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil (AG) zur Gewährung der vereinbarten Vergütung (Entgeltzahlung) verpflichtet.*

#### **§ 362 BGB Erlöschen durch Leistung,**

*(1) Das Schuldverhältnis erlischt, wenn die geschuldete Leistung (Entgeltzahlung) an den Gläubiger (AN) bewirkt wird.*

*(2) Wird an einen Dritten (Allianz-Versicherung) zum Zwecke der Erfüllung geleistet, so findet die Vorschrift des § 185 BGB Anwendung.*

#### **§ 185 BGB Verfügung eines Nichtberechtigten**

*(1) Eine Verfügung (über die DV-Beitragsleistung), die ein Nichtberechtigter (AG) über einen Gegenstand trifft, ist wirksam, wenn sie mit Einwilligung des Berechtigten (AN) erfolgt.*

#### **§ 364 BGB Annahme an Erfüllung statt:**

**(1) Das Schuldverhältnis erlischt, wenn der Gläubiger eine andere als die geschuldete Leistung an Erfüllung statt annimmt. (Beitragsleistung für die DV)**

*(d.h. Erlöschen des betrieblichen Bezuges wenn die geschuldete Leistung an den Gläubiger bewirkt wird!)*

Wie in allen Instanzen festgestellt erfolgte die Beitragsleistung für die Kapital-Lebensversicherung im Wege der **Gehaltsweiterleitung/Entgeltverwendungsabrede** ohne Kürzung der Sozialbeiträge ausschließlich durch erdientes und versteuertes Entgelt/Gehalt, also **nicht als Entgeltumwandlung** wie bei der betrieblichen Altersversorgung, d.h. Umwandlung **zukünftiger** Entgeltansprüche in einen wertgleichen Versorgungsanspruch (arbeitsvertraglich rechtlich umgewidmeter Entgeltanspruch) gesetzlich vorgeschrieben. (Ständige Rechtsprechung in: BSG B12 10/02; BSG B12 R 5/09 R; BAG 3 AZR 550/03; BAG 3 AZR 408/10; BAG 3 AZR 827/14).

**Indem der Gläubiger (AG) die geschuldete Leistung** (Entgeltzahlung abzüglich der DV-Prämienzahlung) auf die Verfügung des AN **bewirkt hatte**, und der AN die **Steuern und die Sozialversicherungsbeiträge für das Entgelt in voller Höhe entrichtet hatte**, ist das Entgelt in sein Privatvermögen übergegangen und der **betriebliche Bezug vollständig erloschen**.

Das Erlöschen des „betrieblichen Bezuges“ sobald Einnahmen gemäß § 11 ESTG zugeflossen sind, d.h. der Steuerpflichtige über sie verfügen kann, ist höchststrichterlich festgestellt.

(BFH vom 14.02.1984 VIII R 221/80, Rn 21; BFHE 140, 542, BSTBi II 1984,40).

Im Hinblick auf den Vertrag (Anl.1) „Lebensversicherung innerhalb eines Gruppenversicherungsvertrages“, d.h. **nicht Direktversicherung im Rahmen des BetrAVG**, und der individuellen Versorgungssituation des Beschwerdeführers im Alter (s. (2), gesetzliche Rente, 2 Betriebsrenten) gab es keinen Anlass zu der Vermutung, dass der Vertrag (Anl. 1) zu Versorgungszwecken im Alter abgeschlossen worden wäre.

**(3.3)** In weiterer Abgrenzung nach Zweck und Systematik des Begriffs der "betrieblichen Altersversorgung" führt das BSG den „institutionellen Rahmen des Betriebsrentenrechtes (BetrAVG)“ an und verweist unter Verzicht auf eine abschließende Definition auf die unabdingbare Existenz einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung des Arbeitgebers für die betriebliche Altersversorgung. Zusätzlich wird noch auf den Versicherungstyp, hier Direktversicherung (DV), und unter (Rz 18c) auf die Versicherungsnehmereigenschaft des AG als kennzeichnende Begriffsmerkmale des „institutionellen Rahmens des Betriebsrentenrechtes (BetrAVG)“ verwiesen.

Hierzu führt aber das Bundesverfassungsgericht in der Entscheidung 1 BvR 1680/08 unter III Rz 14 aus:

**„Die institutionelle Unterscheidung des Bundessozialgerichts, ob eine Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung die Leistungen auszahlt, versagt beim Durchführungsweg der Direktversicherung stets, weil hier Lebensversicherungsunternehmen, die sowohl das private Lebensversicherungsgeschäft wie auch betriebliche Altersversorgung betreiben, als Träger auftreten.“**

und verwirft damit die Vorstellung des BSG, die Sicherungseinrichtungen einer privaten Lebensversicherung könne die für die bAV unabdingbare Versorgungseinrichtung des Arbeitgebers ersetzen. Mit der o.a. Feststellung bestätigt des BVerfG das Umfassungsgebot, des Gesetzgebers in § 1 (2) BetrAVG:

**„ Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn ... 4. der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ... an eine Direktversicherung leistet und die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst;..“**

Diese Versorgungszusage verpflichtet den Arbeitgeber (AG), eine **eigene Versorgungseinrichtung mindestens für die vom Arbeitnehmer (AN) eingezahlten Versicherungsbeiträge zu unterhalten**. Aus dem Vertrag (Anl.1) und der Aufstellung der bei Lucent Technologies Network Systems geführten Durchführungswege für die betrieblichen Altersversorgung (Anl.3) geht klar hervor, dass gerade der Durchführungsweg „Direktversicherung“ nicht als betriebliche Altersversorgung (bAV) angeboten wurde und daher auch keine entsprechende Versorgungseinrichtung existierte.

**(3.4)** Der „Institutionelle Rahmen“ stellt auch auf den Versicherungstyp **„Direktversicherung“** ab, der a priori, ungeachtet seiner konkreten Ausgestaltung **immer als typischer Durchführungsweg für eine betriebliche Altersversorgung (bAV)** gesehen wird. Dabei wird ohne weitere Prüfung unterstellt, daß es sich in jedem Fall, wie in den Entscheidungen des BVerfG vorgegeben, um eine Direktversicherung handelt, die in den Formulierungen der höchstrichterlichen Urteile aber:

**im Sinne des Betriebsrentenrechts (BetrAVG),  
im Rahmen des Betriebsrentenrechts (BetrAVG),  
nach den Begriffsbestimmungen des Betriebsrentenrechts (BetrAVG),  
nach den rechtlichen Vorgaben betrieblicher Altersversorgung.**

vereinbart worden ist. Der Beschwerdeführer erkennt daher einen Verstoß gegen Art. 20 (3) GG und Art 97 (1) GG wenn dieser Bezug auf das Betriebsrentenrecht, bzw. die betriebliche Altersversorgung in der „Ständigen Rechtsprechung“ zwar Mantra-mäßig wiederholt aber - wie auch in seinem Fall - durch den **Verzicht auf individuelle Sachaufklärung und Beachtung der eindeutigen Vorgaben der Gesetzgebung nicht angewendet wird**. Die Bestimmung in 1 BvR 1660/08, Rn 14:

**„Die institutionelle Unterscheidung kann sich daher nur daran orientieren, ob die rechtlichen Vorgaben betrieblicher Altersversorgung erfüllt sind.“.**

nimmt Bezug auf die Einschränkungen des Versicherungstyps „Direktversicherung“ und schließt damit den Verweis auf Typisierung und Verwaltungsvereinfachung für die Zuordnung zur betrieblichen Altersversorgung aus. Dabei erfordert die Sachaufklärung nur die **Prüfung der eindeutigen Merkmale der bAV** nach § 229 SGB V und dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG):

1. Zusage von materiellen oder schuldrechtlichen Leistungen, Versorgungszusage des Arbeitgebers,
2. Rentenähnlichkeit der Leistung (originäres Rentenversprechen, lebenslanger Leistungsanspruch),
3. Entgeltumwandlungsvereinbarung nach § 1 (2) Nr.3 BetrAVG (als Zusatz im Arbeitsvertrag),
4. Ziel und Zweckbestimmung des Vertrages zur Finanzierung von Leistungen der bAV

Diese tatbestandlichen Voraussetzungen für die Qualifikation einer DV als betriebliche Versorgung sind für die gesetzliche Krankenkasse (GKV, hier TK) aus dem Arbeits- und Direktversicherungsvertrag leicht zu entnehmen, so dass sich ein Rückgriff auf die typisierende Annahme (DV = bAV) erübrigt.



Unter Berücksichtigung der o.a. Kriterien, d.h. durch die Missachtung der **rechtlichen Vorgaben betrieblicher Altersversorgung** ist die **Direktversicherung des Beschwerdeführers nicht innerhalb des „Institutionellen Rahmens“ des Betriebsrentenrechtes** abgeschlossen worden, sodass also die tatbestandlichen Voraussetzungen für die Beitragspflicht nach §229 SGB V fehlen.

(3.5) Die in B 12 KR 17/18 R Rz. 18 ff gemachten Ausführungen zur Finanzierung der Kapital-Lebensversicherung sind unstrittig und vom Beschwerdeführer auch nicht zur Begründung seiner Klage angeführt worden. Im Gegensatz dazu werden aber die rechtlichen Vorgaben mit der Aussage:

**„Das Betriebsrentenrecht qualifiziert auch die ausschließlich arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherung als betriebliche Altersversorgung, sofern die vom Arbeitnehmer gezahlten Beiträge von der Versorgungszusage des Arbeitgebers umfasst sind, der Versicherungsvertrag vom Arbeitgeber abgeschlossen und diesen als Versicherungsnehmer ausweist.“**

entweder nicht angewendet wie:

**„... sofern die vom Arbeitnehmer gezahlten Beiträge von der Versorgungszusage des Arbeitgebers umfasst sind...“**

oder falsch zitiert. Denn die rechtliche Vorgabe in §1 (2) Nr.4 BetrAVG lautet:

**Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn ... der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an ... eine Direktversicherung leistet und die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst**

Dieser Gesetzestext ist eindeutig und unmissverständlich in seiner Forderung nach einer Umfassungszusage/-Versorgungszusage des Arbeitgebers für die Leistungen aus den vom Arbeitnehmer eingezahlten Beiträge. Der Abschluss des Versicherungsvertrages und die Versicherungsnehmereigenschaft des Arbeitgebers für die Qualifikation als betriebliche Altersversorgung sind darin weder erwähnt noch gefordert.

Auch der Verweis auf das sogenannte „Recht der GKV“ (s. dazu S.4, Pkt.3) und die Anwendbarkeit der Beitragszusage des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg) anstatt einer Versorgungszusage gemäß BetrAVG sind **rechtsfehlerhaft**. Schließlich ist das BetrAVG durch das BRSg vom 17.08.2017 lediglich ergänzt, nicht aber ersetzt oder für ungültig erklärt worden! Im Hinblick auf das Rückwirkungsverbot können Rechtstatbestände, die nach den Vorgaben des BetrAVG vereinbart und rechtlich abgeschlossen worden sind (Kapitalauszahlung am 30.11.2011!), nicht nach den Bestimmungen eines später verabschiedeten Gesetzes beurteilt oder außer Kraft gesetzt werden. Da der Beschwerdeführer aber vertraglich (Anl.1) analog zur Versorgungszusage im BRSg nur eine Beitragszusage, nicht aber eine Versorgungszusage erhalten hat, und sein Vertrag auch genau den inhaltlichen Anforderungen des BRSg für die Beitragsfreiheit entspricht, wäre diese Vertragsgestaltung gerade auch nach den Bestimmungen des BRSg beitragsfrei zu stellen.

In Abweichung zur aktuellen Fallgestaltung behauptet dann das BSG die Versicherungsnehmereigenschaft des AG als weiteres wesentliches Bestandteil des Institutionellen Rahmens der bAV:

**„Beiträge, ...sind... betrieblich veranlasst, solange der institutionelle Rahmen des Betriebsrentenrechtes, also im Falle der Direktversicherung der auf den Arbeitgeber als Versicherungsnehmer laufende Versicherungsvertrag zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung genutzt wird.“**

Die Versicherungsnehmereigenschaft einer einzig juristischen/natürlichen Person definiert den Versicherungstyp „Gruppenvertrag/DV-Vertrag“. Diese Modalität steht **in keiner logischen Verbindung** mit betrieblicher Altersversorgung. Vielmehr bewertet der Gesetzgeber die Einbeziehung des Arbeitgebers nur als nützliches Mittel, um ein effizient organisiertes Versicherungsinstrument zu erhalten (BT-Drs 18/11286 S.51, Zu Artikel4 (§229 Absatz 1 Satz 1 Nummer5):

**„Außerdem sollte durch Einbeziehung des Arbeitgebers die Effizienz kollektiv organisierter Gruppenverträge genutzt werden.“**

Auch die höchstrichterliche Rechtsprechung gibt weder einen Hinweis auf eine entsprechende **gesetzliche Vorschrift oder Rechtsnorm** noch darauf, warum gerade die Versicherungsnehmereigenschaft des Arbeitgebers (AG) eine betriebliche Versorgung begründen sollte.

Die Versicherungsnehmereigenschaft des Arbeitgebers ist grundsätzlich nicht ausschlaggebend, da es sich bei dem für den Versicherten vertraglich vereinbarten, **unwiderruflichen Bezugsrecht** um ein Vollrecht handelt, d.h. er **mit der Gestaltungsfreiheit und Beitragsverpflichtung einem Versicherungsnehmer gleichgestellt ist**. Indem Bezugsrecht, Prämienzahlung und Versicherungsleistung von vornherein der Vermögenssphäre des Versicherten zuzurechnen sind, verfügt er über die reale Versicherungsnehmereigenschaft (LStR 1990 Nr.129 (4)).

Im Gegensatz dazu erhält ein Arbeitnehmer **bei einer betrieblichen Altersversorgung lediglich eine Anwartschaft**, deren Bedingungen für die Gewährung einer Betriebsrente noch erfüllt werden müssen. Während der Arbeitgeber bei der Anwartschaft die Verfügungsmacht behält, fungiert er bei der streitgegenständlichen Versicherung nur als **Treuhänder einer Versicherung**, bei der der Versicherte die Vertragshoheit, d.h. die faktische Versicherungsnehmereigenschaft von vornherein besitzt, d.h. ein „Einrücken in die Stellung des Versicherungsnehmers“ ist damit von vornherein erfolgt.

Da nach §1 VersVertrG:

**„...Der Versicherungsnehmer verpflichtet (ist), an den Versicherer die vereinbarte Zahlung (Prämie) zu leisten“**

bedeutet das doch nach der allgemeinen Verkehrsanschauung und in der Lebenswirklichkeit, dass der Arbeitgeber diese Prämie auch wirtschaftlich aus seinem Betriebsvermögen hätte leisten müssen. Die Beitragszahlung zu der Kapital-Lebensversicherung (Anl.1) erfolgte aber nachweislich aus dem Vermögen des Beschwerdeführers.

Auch die in B 12 KR 17/18 Rz 18 zitierte höchstrichterliche Rechtsprechung:

**„ Damit (Versicherungsnehmereigenschaft) liegt - auch nach Ansicht des BVerfG - ein formal einfach zu handhabendes Kriterium vor, das ohne Rückgriff auf arbeitsrechtliche Absprachen eine Abschichtung betrieblicher von privater Altersversorgung durch Lebensversicherungsverträge erlaubt.“**

kann unter Beachtung von Recht und Gesetz nur dahingehend interpretiert werden, daß mit der Versicherungsnehmereigenschaft nur EIN Kriterium (iS eines von mehreren Kriterien!) für die Abschichtung betrieblicher von privater Altersvorsorge vorliegt. Andernfalls wäre es doch dem verständigen Bürger nicht

zu vermitteln, daß unmissverständliche, gesetzliche Vorgaben (Umfassungs-/Versorgungszusage, §1 Abs.2 BetrAVG) zu vernachlässigbaren „arbeitsrechtlichen Absprachen“ degradiert werden, die durch einfache Verwaltungsvereinfachungen (Überprüfung der Versicherungsnehmereigenschaft) ersetzt werden können. Andererseits wird in den gleichen höchstrichterlichen Urteilen (1 BvR 1924/07) der Primat der „versicherungsrechtlichen Zwecksetzung“, das „Ziel einer Absicherung des Altersrisikos“ oder die Existenz einer Versorgungseinrichtung als entscheidend für die Zuordnung zu den Versorgungsbezügen nach § 229 Abs. 1 Satz 1 SGB V bekräftigt. Dennoch werden diese Kriterien nur pflichtgemäß aufgeführt aber nicht angewendet, d.h. zur Beurteilung der Zuordnung einer Kapitalzahlung zur betrieblichen Altersversorgung beigezogen. Der nur des Lesens von Gesetzestexten (BetrAVG, § 229 SGB V) befähigte Normalbürger ist aber mit diesen eklatanten Widersprüchen überfordert, so dass auch unter diesem Gesichtspunkt eine höchstrichterliche Entscheidung eingefordert werden muss.

Wie vorstehend erwähnt (s. S. 9) ist der Abschluss des Versicherungsvertrages und die Versicherungsnehmereigenschaft des Arbeitgebers für die Qualifikation als betriebliche Altersversorgung weder vom Wortlaut noch vom Inhalt des BetrAVG oder des § 229 SGB V erfasst. Nach Ansicht des Beschwerdeführers ist daher die geforderte **Versicherungsnehmereigenschaft eine gesetzesübersteigende Rechtsfortbildung** und damit ein erneuter Verstoß gegen Art 20 (3) („... und die Rechtsprechung sind an Gesetz und Recht gebunden“).

Mit den Ausführungen zur Belastung von Einmalzahlungen mit dem vollen Beitragssatz, dem Abschluss des Versicherungsvertrages vor dem 1.1.2004 und der Finanzierung verfehlt das BSG das eigentliche Thema der Klage, die gesetzlich vorgegebenen Bewertungskriterien für Versorgungsbezüge der betrieblichen Altersversorgung auf den konkreten Fall des Beschwerdeführers anzuwenden. Die alleinige Finanzierung der Beitragsleistung wurde nur zum Nachweis des Verzichtes auf materielle und schuldrechtliche Leistungen des Arbeitgebers erwähnt. Die Belastung von Betriebsrenten mit dem vollen Beitragssatz ist mit der hier nicht beanstandeten Neufassung des §248 SGB V verfügt worden (unstrittige unechte Rückwirkung). Hinsichtlich des Abschlusszeitpunktes des Vertrages (Anl.1) ist in diesem Rechtsstreit kein Bestands- oder Vertrauensschutz beklagt worden. Mit der weitschweifigen Diskussion unstrittiger Punkte, d.h. der Abweichung von dem Klage-Vorbringen, sieht sich der Beschwerdeführer allerdings in seinen Rechten nach Art. 103 (1) verletzt. (Art. 103 (1) Vor Gericht hat jedermann Anspruch auf rechtliches Gehör.)

Auch die unter Rz 22 angeführte Argumentation kann nicht zum Beweis der Beitragspflicht für die streitbefangene Versicherungsleistung herangezogen werden. Zum einen geht sie von vornherein von der Zuordnung zur betrieblichen Altersversorgung aus, zum anderen wird, wie in den vorherigen Abschnitten auch, nur versucht, die Beitragspflicht mit gesetzlich nicht normierten Argumenten zu belegen (z.B. wirtschaftliche Leistungsfähigkeit).

#### (4) Unvereinbarkeit mit Art. 3 GG

Obwohl das BSG die Vergleichbarkeit von Begünstigten einer Direktlebensversicherung mit sog Riesterrentnern zugibt wird die beitragsrechtliche Ungleichbehandlung mit dem eine Verfassungsverletzung rechtfertigenden, legitimen Sachgrund der Privilegierung von Geringverdienern für unbedenklich gehalten.

**„Ungeachtet der Vergleichbarkeit von Begünstigten einer Direktlebensversicherung mit sog Riesterrentnern ist die beitragsrechtliche Ungleichbehandlung jedenfalls sachlich gerechtfertigt.“**

Diese Argumentation kann der Beschwerdeführer (BF) aus folgenden Gründen nicht akzeptieren:

Die „einfache“ Gesetzgebung des Bundesrepublik Deutschland erfolgt immer aus legitimen Gründen zur Herstellung besserer gesellschaftliche Zustände. Dabei darf die Verfolgung normaler, legitimer Gesetzesziele grundsätzlich keinen Verstoß gegen höherwertiges Recht begründen. Eine Verfassungsverletzung durch die einfache Gesetzgebung kann daher **nur nach strengsten Maßstäben durch unabweisbare Sachgründe legitimiert** werden. Folglich ließe sich ein derartiger Verstoß nur rechtfertigen, wenn die Verfassungsverletzung:

- (1) durch einen Sachgrund begründet wird, der nicht nur legitim ist sondern in Verbindung mit dem Gesetzesziel unabweisbar ist und
- (2) durch keine entsprechende Anpassung des Gesetzes geheilt werden kann.

Wie oben dargestellt ist davon auszugehen, dass die „einfache“ Gesetzgebung der Bundesrepublik Deutschland grundsätzlich legitime Zwecke verfolgt. Für die Akzeptanz einer Grundrechtsverletzung muß als notwendige Bedingung daher mindestens hinzutreten, dass der mit einem gesetzlichen Regelungsziel zusammenhängende Grundgesetzverstoß **unabweisbar** ist, wenn die Bedeutung höherwertigen Rechtes nicht ad absurdum geführt werden soll.

Diese Restriktionen treffen erkennbar für die durchaus legitime Bekämpfung der Altersarmut nicht zu. Auch wenn die Legitimität dieses Zieles nicht angezweifelt wird, muss es nicht unabweisbar im Rahmen des BRSVG verwirklicht werden. Die Bekämpfung der Altersarmut ist weder Aufgabe der GKV noch zentraler Regelungsinhalt des BRSVG, das vielmehr zur Stärkung und einheitlichen Strukturierung der verschiedenen Formen der betrieblichen Altersversorgung bestimmt ist. Vielmehr wird gerade die letztgenannte Zielsetzung, d.h. die **Sicherstellung der Systemkonformität** in BT-Drs 18/11286 bekräftigt:

**„Auch würden mit Inkrafttreten des Gesetzes alle Formen der betrieblichen Altersvorsorge insoweit gleichbehandelt, als sie einheitlich nur einmal verbeitragt werden, d.h. entweder in der Einzahlungs- oder in der Auszahlungsphase.“**

Abgesehen von den verfassungskonformen Begünstigungen im BSRG für Geringverdiener wird ihre eigentliche finanzielle Entlastung zielgerichteter im EStG (Grundfreibetrag, Steuer-Progression) und in der Sozialgesetzgebung (Aufstockung, Hartz IV, Wohngeld, etc) grundrechtskonform verwirklicht. Die **Bekämpfung der Altersarmut** ist im Gegensatz zu höherwertigen, grundgesetzlich vorgegebenen Zielsetzungen (Grundrechte) eben **keine Vorgabe des GG**, die in jeder Ausführungsbestimmung eines „einfachen“ Gesetzes, hier BSRG, zwingend berücksichtigt werden müsste. Im Hinblick auf die Rangordnung von Grundrechten und einfachem Recht (gerade gefeiert in den Reden zum 70-jährigen Geburtstag des GG) ist es für den Normalbürger unerträglich, wenn das Bundesverfassungsgericht leicht vermeidbare Grundrechtsverletzungen durch die „einfache“ Gesetzgebung toleriert.

Gemäß Pkt (2) hat aber der Gesetzgeber die Begünstigung der Beitragsfreiheit auch den (zB bei Einkünften über der BBG) besser gestellten Riester-Sparern nicht verweigert. Dabei wurde nicht berücksichtigt, dass diese **Begünstigung zwar den besser gestellten Riester-Sparern zuteil wird**, aber den mit gleichen Einkommensverhältnissen und unter gleichen Vertragsbedingungen vorsorgenden Direktversicherten verwehrt wird. Diese Regelung widerspricht aber der durch das BSG zutreffend zitierten Auslegung des Art 3 GG, nach der eine Verletzung dann vorliegt, wenn:

**„...eine Gruppe von Normadressaten (hier: BF) im Vergleich zu anderen Normadressaten (besser gestellte Riester-Sparer) anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten“.**

Eine vom Gesetzgeber gezielt gewollte Begünstigung von Geringverdienern hätte den **Ausschluss besser gestellter Riester-bAV Sparer** vorausgesetzt. Wie bereits in BT-Drs 18/11286 dargestellt ist der Gesetzgeber aber von der Zielvorstellung ausgegangen, einen Beitrag zur Sicherstellung der Systemkonformität zu leisten, indem:

**„... alle Formen der betrieblichen Altersvorsorge ... einheitlich nur einmal verbeitragt werden, d.h. entweder in der Einzahlungs- oder in der Auszahlungsphase.“**

Zur verfassungskonformen Umsetzung dieser Systematik sind daher die ebenso mit Beitragszahlung aus dem beitragspflichtigen Einkommen, Beitragszusage des AG, eigener vertraglicher Gestaltungsfreiheit und ohne wesentlichen Einfluss des Arbeitgebers ausgestalteten Kapital-Lebensversicherungen/Direktversicherungen (DV) in der Auszahlungsphase beitragsfrei zu stellen, um einen intensiven Grundrechtsverstoß zu vermeiden.

## **(5) Schlussbemerkung**

Im Ergebnis der unter (3) und (4) angeführten Punkte wird der Beschwerdeführer wesentlich belastet durch die **Manipulation der Begrifflichkeiten der Gesetzgebung in § 229 SGB V und BetrAVG** durch die sogenannte ständige Rechtsprechung des BSG. Obwohl der Wille des Gesetzgebers in der o.a. maßgeblichen Gesetzgebung im Wortlaut und Sinngehalt unmissverständlich und auch mit der höchstrichterlich festgestellten Bestimmtheit zum Ausdruck gebracht worden ist, wird fortwährend versucht, private Vorsorge in

betriebliche Versorgung umzuwidmen. In dieser Situation ist daher das Verfassungsgericht als Hüter des Grundgesetzes, hier des Art. 20 (3), aufgerufen, seiner im 2. Leitsatz des Beschlusses 1 BvR 1243/88 selbst definierten Aufgabe gerecht zu werden, die Anwendung der Gesetzgebung an die Stelle abweichender Interpretation durch die Jurisdiktion sicherzustellen.

**„2. Die Bindung der Rechtsprechung an Recht und Gesetz (Art. 20 Abs. 3 GG) führt nicht dazu, daß das Bundesverfassungsgericht Gerichtsentscheidungen auf ihre Übereinstimmung mit einfachem Recht überprüft. Das Bundesverfassungsgericht greift erst ein, wenn die Begründung der Entscheidung eindeutig erkennen läßt, daß sich das Gericht aus der Rolle des Normanwenders in die einer normsetzenden Instanz begeben hat, also objektiv nicht bereit war, sich Recht und Gesetz zu unterwerfen.“**

Dazu ist die Rechtsprechung dahingehend zu korrigieren, dass für die Zuordnung von Kapitalleistungen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) ausschließlich der Wortlaut und Sinngehalt (Bereicherung des AN!) der **Bestimmungen im SGB und BetrAVG nicht nur zitiert sondern auch angewendet wird.** Das bedeutet, dass für die Qualifikation als Versorgungsleistung nur von den gesetzlichen Begrifflichkeiten der bAV bestimmt werden, als da sind:

- (5.1) Zweckbestimmung zur Altersversorgung,
- (5.2) Originärer Rentencharakter, Vergleichbarkeit zur gesetzlichen Rente,
- (5.3) Zusage materieller oder schuldrechtlicher Leistungen des Arbeitgebers,
- (5.4) Qualifikation einer betrieblichen Versorgung erst mit dem Renteneintritt.

Für den Normalbürger ist nicht nachvollziehbar, dass diese klar bestimmten Merkmale durch die die Rechtssicherheit gefährdenden Interpretationen wie:

- Einbeziehung des AG (als Treuhänder, Organisator), Versicherungsnehmereigenschaft des AG (in B 12 KR 2/16 R; B 12 KR 7/15 R und BSRG wird darauf verzichtet!)
- Bezug zur früheren Tätigkeit (Verstoß gegen Art.14)
- Nutzung des „institutionellen Rahmens“ der bAV (Was ist damit gemeint? Versorgungseinrichtung? Versicherungsnehmereigenschaft? Finanzielle Vorteile? Wird durch jedes Urteil anders definiert!)
- Solidaritätsverpflichtung (die idR durch jahrzehntelange max. KV-Beitragsleistung erfüllt wurde)
- Verwaltungsvereinfachung und Typisierung (Anwendbarkeit hinsichtlich der strengen Maßstäbe nicht geprüft)

Die Widersprüchlichkeit der ständigen Rechtsprechung läßt sich allein in dem letztgenannten Argument veranschaulichen:

Abgesehen von den übrigen verfassungsrechtlich anzulegenden, strengen Maßstäben kann nämlich die Verwaltungsvereinfachung nur bei der Regelung von Massenphänomenen erforderlich sein, die Typisierung hingegen ist nur bei der Betroffenheit einer kleinen Anzahl (Einzelphänomenen) anwendbar. Was soll denn gelten?

Als Folge dieser freihändigen Interpretation von Gesetzen, die mehr an eine **Argumentation im Rahmen der sophistische Dialektik** erinnert als der allgemeinen Verkehrsanschauung entspricht, sieht sich die TK in

einer Replik zur Revisionsbegründung des BF zu der Forderung ermutigt, dass:

„Mit Blick auf die aus dem Solidaritätsprinzip zu begründende Beitragspflicht nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit **bedürfe daher weniger die Beitragspflicht auch eigenfinanzierter Altersbezüge aus der betrieblichen Altersversorgung der Rechtfertigung als vielmehr die Beitragsfreiheit sonstiger Bezüge der privaten Altersvorsorge.**“

Diese dreiste Forderung kann man als Altersdiskriminierung von Rentnern verstehen (weil du alt bist sind deine **sämtlichen Einnahmen beitragspflichtige Versorgungsbezüge**). Damit befeuert sie präjudizierend die gesellschaftspolitische Diskussion zur Bürgerversicherung, indem sie die **Rechtmäßigkeit** der Beitragspflicht von **allen** Alterseinkünften **als von der Jurisdiktion bereits legalisiert** darstellt.

Wenn aber unsere Gesellschaftsordnung primär auf den Einflüsterungen von Lobbygruppen beruht anstatt auf der Anwendung demokratisch beschlossener Gesetzen, leben wir nicht mehr in einem gesetzlich verfassten Rechtsstaat. Dann dürfen wir uns auch nicht über das Aufbegehren in der Gesellschaft wundern, das sich in einer zunehmenden Zahl von Wutbürgern, Nichtwählern oder der Abwanderung in nationalistisch faschistisch orientierte Parteien offenbart.

Abschließend ist wiederholt festzustellen, dass die **tatbestandlichen gesetzlichen Voraussetzungen** für die Beitragspflicht meiner Kapital-Lebensversicherung **fehlen**, insbesondere wegen der hier verfassungsrechtlich beanstandeten Missachtung des Wortlautes und Sinngehaltes der Gesetzgebung nach § 229 SGB V und BetrAVG.

Dieses möge das Gericht bedenken wenn es gilt, die Übergriffligkeiten der GKV zurückzuweisen, die hervorgerufen sind durch die unrechtmäßige Qualifikation zu einer **betrieblich veranlassten Altersversorgung**, die aber von den Beteiligten (AN, AG) als **private Altersvorsorge/Vermögenssicherung** vereinbart und verstanden worden ist.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlagen:

Anl. 1: DV\_Vertrag\_Allianz\_Versicherungszusage

Anl. 2: Fax\_TKK\_Sachaufklärung\_03112015

Anl. 3: Alcatel-Lucent\_Betriebliche\_Versorgungseinrichtungen

Anl. 4: Urteilsabschrift B 12 KR 17/18 R

Anl. 5:

[https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Verhandlungen/DE/2019/2019\\_02\\_26\\_B\\_12\\_KR\\_17\\_18\\_R.html](https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Verhandlungen/DE/2019/2019_02_26_B_12_KR_17_18_R.html)

Anl. 6: 3 AZR 827/14, 3 AZR 65/14, 3 AZR 550/03

## Anlage 6

### BAG – 3 AZR 827/14, Rz 40

(1) § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG erfordert nicht nur, dass der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ua. an eine Pensionskasse leistet, sondern auch, **dass die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst. Es reicht nicht aus, dass betriebliche Altersversorgung nach allgemeinen Regeln vorliegt, sondern es muss darüber hinaus deutlich werden, dass der Arbeitgeber auch für die aus Beiträgen der Arbeitnehmer resultierenden Leistungen einzustehen hat.**

...

Eine solche „Umfassungszusage“ kann sich dabei sowohl aus einer entsprechenden **ausdrücklichen Erklärung des Arbeitgebers** als auch durch Auslegung seiner Zusage oder stillschweigend – **konkludent** – aus den Umständen ergeben. **Liegt keine ausdrückliche Zusage vor, müssen die Gesamtumstände den Schluss darauf zulassen, dass die Zusage des Arbeitgebers auch die auf den Arbeitnehmerbeiträgen beruhenden Leistungen umfassen soll.** (vgl. BAG – 3 AZR 65/14 10. Februar 2015 – Rn. 43 mwN).

### BAG – 3 AZR 550/03

Dem entspricht es, dass der auf die Versorgungszusage der Beklagten noch nicht anwendbare § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG (idF des Gesetzes vom 21. Juni 2002; BGBl. I S. 2167) **arbeitnehmerfinanzierte**

**Versorgungsanwartschaften nur dann zur betrieblichen Altersversorgung rechnet, wenn die Versorgungszusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus den so aufgebrachten Beiträgen umfasst.**

### BAG 3 AZR 65/14, Rz 43

[43] aa) **Nach der in § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG getroffenen Bestimmung**, die aufgrund des Gesetzes zur Einführung einer kapitalgedeckten Hüttenknappschaftlichen Zusatzversicherung und zur Änderung anderer Gesetze (Hüttenknappschaftliches Zusatzversicherungs-Neuregelungsgesetz – im Folgenden Neuregelungsgesetz) vom 21. Juni 2002 (BGBl. I S. 2167) mit Wirkung zum 1. Juli 2002 in § 1 Abs. 2 BetrAVG eingefügt wurde, **liegt betriebliche Altersversorgung nämlich nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ua. an eine Pensionskasse leistet und die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst.** Hierdurch unterscheidet sich die Eigenbeitragszusage i.S.d. Betriebsrentengesetzes von der privaten Altersvorsorge. **Entscheidend ist, welche Zusagen der Arbeitgeber im Hinblick auf die Versorgungsleistungen gemacht hat.** Erstreckt sich die Zusage auch auf die auf den Arbeitnehmerbeiträgen beruhenden Leistungen, folgt hieraus die gesetzliche Einstandspflicht. Dementsprechend heißt es in der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 14/9007 S. 35):

"Für den Charakter als betriebliche Altersversorgung ist entscheidend, dass eine Zusage des Arbeitgebers mit der hieraus folgenden Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 BetrAVG auch in Bezug auf die aus solchen Beiträgen beruhenden Leistungen besteht".



