

Gericht:	BSG 5. Senat	Normen:	§ 14 Abs 1 S 1 SGB 4, §
Entscheidungsdatum:	25.09.2025		96a Abs 1 S 2 SGB 6 vom
Aktenzeichen:	B 5 R 15/24 R		05.12.2012, § 96a Abs 1 SGB
ECLI:	ECLI:DE:BSG:2025:250925UB5R1524R0		6 vom 08.12.2016, § 96a
Dokumenttyp:	Urteil		Abs 1c S 1 Nr 2 SGB 6 vom
			08.12.2016, § 96a Abs 2 S 1
			SGB 6 vom 08.12.2016, Art 1
			Nr 20 FlexiRG

(Rente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung und rentenschädlicher Hinzuverdienst - Zuordnung einer Überstundenabgeltung zu einem noch während des Rentenbezugs bestehenden Beschäftigungsverhältnis - Erfordernis einer zeitlich-rechtlichen Kongruenz auch nach Neufassung des § 96a SGB 6 durch das FlexiRG)

Hinzuverdienst ist auch nach der zum 1.7.2017 erfolgten Neuregelung durch das Flexirentengesetz grundsätzlich nur Arbeitsentgelt, das dem Versicherten zeitlich-rechtlich kongruent zum Bezug einer Rente wegen Erwerbsminderung zufließt.

Verfahrensgang

vorgehend SG Halle (Saale), 3. November 2022, Az: S 13 R 481/21, Urteil

vorgehend Landessozialgericht Sachsen-Anhalt, 28. November 2024, Az: L 3 R 325/22, Urteil

Tenor

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt vom 28. November 2024 und des Sozialgerichts Halle vom 3. November 2022 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Kosten sind in allen drei Rechtszügen nicht zu erstatten.

Tatbestand

- Die Beteiligten streiten um die teilweise Aufhebung der Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung für die Zeit vom 1.7.2021 bis zum 31.12.2021 wegen Überstundenabgeltung als Hinzuverdienst.
- Die 1963 geborene Klägerin war bei einer Bank als Sachbearbeiterin tätig. Im Anstellungsvertrag war geregelt, dass bei vorzeitigem Eintritt von "Erwerbs- und Berufsunfähigkeit" das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endet, der dem Monat der Rentenzahlung vorausgeht. Im Übrigen galten die Vereinbarungen des für die Arbeitgeberin maßgeblichen Tarifvertrags für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken und dazu ergänzend die betrieblichen Regelungen (ua Betriebsvereinbarung "Arbeitszeitregelung"). Seit dem 4.11.2019 war die Klägerin arbeitsunfähig.

- 3 Die Beklagte bewilligte der Klägerin mit Bescheid vom 22.3.2021 ab dem 1.12.2019 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Die Rente wurde ab dem 1.5.2021 laufend monatlich gezahlt.
- 4 Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.4.2021 nahm die Arbeitgeberin der Klägerin mit Entgeltabrechnung vom 17.5.2021 ua eine Abgeltung von Überstunden vor, die die Klägerin auf einem "Dispositionskonto" und einem "Langzeitkonto" angesammelt hatte. Daraufhin hob die Beklagte den Bescheid vom 22.3.2021 hinsichtlich der Rentenhöhe ab dem 1.7.2021 auf, berechnete die Rente neu, berücksichtigte die Überstundenabgeltung in Höhe der ausgewiesenen Brutto-Beträge als Hinzuverdienst und zahlte der Klägerin im streitbefangenen Zeitraum eine anteilig gekürzte Rente (*Bescheid vom 30.6.2021*). Mit Bescheid vom 18.11.2021 bewilligte die Beklagte der Klägerin für die Zeit ab dem 1.1.2022 die Rente wegen voller Erwerbsminderung ohne Berücksichtigung eines Hinzuverdienstes. Der gegen den Bescheid vom 30.6.2021 erhobene Widerspruch der Klägerin blieb erfolglos (*Widerspruchsbescheid vom 26.11.2021*).
- 5 Während des Klageverfahrens hat die Beklagte die Rente ab dem 1.1.2021 neu berechnet, dabei für das erste Halbjahr 2021 ebenfalls die Überstundenabgeltung als Hinzuverdienst berücksichtigt und für diesen Zeitraum eine von der Klägerin zu erstattende Überzahlung festgestellt. Für den hier streitbefangenen Zeitraum blieb die Rentenhöhe unverändert. Für die Zeit ab dem 1.1.2022 wurde kein Hinzuverdienst mehr berücksichtigt (*Bescheid vom 13.5.2022*). Das von der Klägerin gegen die Berücksichtigung des Hinzuverdienstes in dem Bescheid vom 13.5.2022 eingeleitete Widerspruchsverfahren hat die Beklagte ruhend gestellt. Das SG hat der Klage gegen den Bescheid vom 30.6.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 26.11.2021 stattgegeben (*Urteil vom 3.11.2022*).
- 6 Die Berufung der Beklagten hat das LSG mit Urteil vom 28.11.2024 zurückgewiesen und ausschließlich über eine Anfechtungsklage gegen den Bescheid vom 30.6.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 26.11.2021 entschieden. Der Bescheid vom 13.5.2022 sei nicht Gegenstand des Klageverfahrens geworden, weil dieser die Anrechnung von Hinzuverdienst für den Zeitraum vom 1.1.2021 bis zum 30.6.2022 unter Wiederholung der Anrechnung des monatlichen Hinzuverdienstes geregelt und den angefochtenen Bescheid weder abgeändert noch ersetzt habe. Die Überstundenabgeltung sei zwar Arbeitsentgelt, jedoch kein rentenschädlicher Hinzuverdienst. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung sei hierfür nicht nur erforderlich, dass der Hinzuverdienst dem Versicherten tatsächlich während des Rentenbezugs zugeflossen sei, sondern rechtlich einer Beschäftigung zugeordnet werden könne, die während des Rentenbezugs (fort-)bestanden habe. Das Erfordernis der zeitlich-rechtlichen Kongruenz müsse auch nach der Neuregelung des § 96a SGB VI zum 1.7.2017 durch das Flexirentengesetz erfüllt sein. Diese bestehe hier nicht, weil die Klägerin die Überstunden bereits vor Rentenbeginn erarbeitet und angesammelt habe.
- 7 Mit ihrer Revision rügt die Beklagte eine Verletzung von § 96a SGB VI. Die bisherige höchstrichterliche Rechtsprechung zur zeitlich-rechtlichen Kongruenz bei Hinzuverdienst sei zur Vorgängervorschrift ergangen. Auf die ab dem 1.7.2017 durch das Flexirentengesetz erfolgte Neuregelung sei sie nicht weiter anwendbar. Für die Berücksichtigung als Hinzuverdienst sei eine tatsächliche Arbeitsleistung während des Rentenbezugs nicht erforderlich. Maßgeblich sei ausschließlich, ob Arbeitsentgelt während des Rentenbezugs zufließe. Dies sei hier der Fall gewesen. Bei dem Langzeitkonto habe es sich um eine Wertguthabenvereinbarung iS des § 7b SGB IV gehandelt. Der Anspruch auf Auszahlung des Wertguthabens sei zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstanden. Da dieser Zeitpunkt nach dem Beginn der Rente gelegen habe, sei das Guthaben auf dem Langzeitkonto als Hinzuverdienst zu berücksichtigen. Dies gelte entsprechend für den Anspruch auf entgeltliche Vergütung der von der Klägerin geleisteten

Überstunden aus dem Dispositionskonto. Auch hier sei der Anspruch erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit nach Rentenbeginn entstanden.

- 8 Die Beklagte beantragt,
die Urteile des LSG Sachsen-Anhalt vom 28.11.2024 und des SG Halle vom 3.11.2022 aufzuheben und die Klage abzuweisen.
- 9 Die Klägerin beantragt,
die Revision zurückzuweisen.
- 10 Sie hält die angefochtenen Entscheidungen für zutreffend.

Entscheidungsgründe

- 11 Die durch Zulassung statthafte Revision der Beklagten ist begründet. Zu Unrecht hat das LSG die Berufung der Beklagten gegen das der Anfechtungsklage der Klägerin stattgebende Urteil des SG zurückgewiesen. Die Beklagte war berechtigt, die Bewilligung der Rente der Klägerin wegen voller Erwerbsminderung für den Zeitraum vom 1.7.2021 bis zum 31.12.2021 unter Anrechnung der Überstundenabgeltung als Hinzuverdienst teilweise aufzuheben.
- 12 A. Soweit sich die Anfechtungsklage (§ 54 Abs 1 Satz 1 Alt 1 SGG) ursprünglich gegen den Bescheid vom 30.6.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 26.11.2021 (§ 95 SGG) gerichtet hat, geht sie inzwischen ins Leere. Entgegen der Ansicht des LSG hat der während des Klageverfahrens ergangene Bescheid vom 13.5.2022 den ursprünglich angefochtenen Bescheid hinsichtlich des streitbefangenen Zeitraums vom 1.7.2021 bis zum 31.12.2021 ersetzt, sodass dieser sich auf andere Weise erledigt hat (§ 39 Abs 2 SGB X; dazu unter I.). Dadurch kann die Klägerin nicht mehr geltend machen, sie sei durch den Ursprungsbescheid beschwert. Es fehlt an dem für eine Klage gegen den Bescheid vom 30.6.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 26.11.2021 erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis (dazu unter II.).
- 13 I. Der Bescheid der Beklagten vom 13.5.2022 hat den Bescheid vom 30.6.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 26.11.2021 ersetzt. Er enthält eine vollständige Neuberechnung bzw Neufeststellung der Rente wegen voller Erwerbsminderung der Klägerin für den Zeitraum ab dem 1.1.2021. Dabei handelt es sich für den hier streitgegenständlichen Zeitraum vom 1.7.2021 bis zum 31.12.2021 nicht um eine "wiederholende Verfügung" ohne eigenständigen Regelungsgehalt gegenüber dem zuvor ergangenen Bescheid vom 30.6.2021 (zur "wiederholenden Verfügung" s BSG Urteil vom 7.4.2016 - B 5 R 26/15 R - SozR 4-2600 § 89 Nr 3 RdNr 19; Luthke in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB X, Stand: 15.11.2023, § 31 RdNr 44; Engelmann in Schütze, SGB X, 9. Aufl 2020, § 31 RdNr 57).
- 14 Geändert oder ersetzt wird ein Bescheid immer dann, wenn der neue Bescheid denselben Streitgegenstand wie der Ursprungsbescheid betrifft und in dessen Regelung so eingreift, dass die Beschwer des Betroffenen vermehrt oder vermindert wird (vgl BSG Urteil vom 16.6.2015 - B 4 AS 37/14 R - SozR 4-4200 § 27 Nr 2 RdNr 13; BSG Urteil vom 20.7.2005 - B 13 RJ 23/04 R - SozR 4-1500 § 96 Nr 3 - juris RdNr 14; BSG Urteil vom 20.11.2003 - B 13 RJ 43/02 R - BSGE 91, 277 = SozR 4-2600 § 96a Nr 3 - juris RdNr 16). Dem steht es gleich, wenn die Verwaltung - etwa auf-

grund neuer Umstände - die von ihr vorgenommene Regelung zum Streitgegenstand überprüft, daraufhin neu entscheidet, in der Sache aber an ihrer Regelung festhält. Formal ist in einem solchen Fall zwar keine Änderung der Beschwer eingetreten. Doch rechtfertigt es die vorgenommene neue Sachprüfung, auch eine solche Entscheidung wie eine Änderung oder Ersetzung zu behandeln ("*ergebnisgleiche Sachprüfung*", vgl *BSG Urteil vom 16.6.2015 - B 4 AS 37/14 R - SozR 4-4200 § 27 Nr 2 RdNr 13; BSG Urteil vom 11.2.2015 - B 4 AS 27/14 R - BSGE 118, 82 = SozR 4-4200 § 21 Nr 21, RdNr 11*). Ist die Verwaltung hingegen in eine erneute inhaltliche Sachprüfung nicht eingetreten, sondern wiederholt sie lediglich die bisherige Regelung und stützt sich erkennbar auf die Bindungswirkung des Ursprungsbescheids, handelt es sich um eine (nicht anfechtbare) wiederholende Verfügung (vgl *BSG Urteil vom 20.11.2003 - B 13 RJ 43/02 R - BSGE 91, 277 = SozR 4-2600 § 96a Nr 3 - juris RdNr 16; Luthe in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB X, Stand: 15.11.2023, § 31 RdNr 44 mwN*).

- 15 Die Feststellung, ob der neue Bescheid in die Regelungen des Erstbescheids eingegriffen hat, ist durch Vergleich der in den beiden Verwaltungsakten getroffenen Regelungen - dh der ergangenen "Verfügungssätze" - zu treffen (*BSG Urteil vom 20.7.2005 - B 13 RJ 23/04 R - SozR 4-1500 § 96 Nr 3 - juris RdNr 14 mwN*). Zur Auslegung von Verwaltungsakten ist insoweit auch das BSG als Revisionsgericht befugt (vgl *BSG Urteil vom 15.6.2023 - B 9 SB 3/22 R - SozR 4-1300 § 33 Nr 7 RdNr 24; BSG Urteil vom 28.6.2022 - B 2 U 9/20 R - juris RdNr 15; BSG Urteil vom 19.5.2021 - B 14 AS 19/20 R - SozR 4-4200 § 22 Nr 114 RdNr 11; BSG Urteil vom 25.10.2017 - B 14 AS 9/17 R - SozR 4-1300 § 45 Nr 19 RdNr 24; BSG Urteil vom 29.2.2012 - B 12 KR 19/09 R - juris RdNr 21; BSG Urteil vom 28.6.1990 - 4 RA 57/89 - BSGE 67, 104 = SozR 3-1300 § 32 Nr 2 - juris RdNr 30; zu Formularbescheiden eines für das gesamte Bundesgebiet zuständigen Versicherungsträgers BSG Urteil vom 7.4.2022 - B 5 R 24/21 R - SozR 4-1300 § 31 Nr 15 RdNr 12*).

- 16 Bei der Auslegung der zu vergleichenden Verwaltungsakte ist unerheblich, ob die Klägerin die Bedeutung des Bescheids vom 13.5.2022 für den Ursprungsbescheid vom 30.6.2021 erfasst hat. Ebenso ohne Belang ist es, ob die Beklagte mit dem Bescheid vom 13.5.2022 tatsächlich auch für den hier streitgegenständlichen Zeitraum vom 1.7.2021 bis zum 31.12.2021 eine den Bescheid vom 30.6.2021 ändernde oder ersetzende Regelung (§ 31 Satz 1 SGB X) treffen wollte, was in Anbetracht des fehlenden Hinweises auf § 96 SGG und der stattdessen erteilten Rechtsbehelfsbelehrung mit dem Verweis auf die Möglichkeit, Widerspruch zu erheben, zweifelhaft sein könnte. Entscheidend ist vielmehr, wie ein verständiger, objektiver Erklärungsempfänger den im Verwaltungsakt verlautbaren Verfügungssatz verstehen konnte und musste (vgl *stRspr; zB BSG Urteil vom 25.10.2017 - B 14 AS 9/17 R - SozR 4-1300 § 45 Nr 19 RdNr 22; BSG Urteil vom 17.6.2008 - B 8 AY 8/07 R - juris RdNr 12; BSG Urteil vom 29.10.1992 - 10 RKg 4/92 - SozR 3-1300 § 50 Nr 13 - juris RdNr 21; vgl auch BVerwG Urteil vom 20.3.2024 - 6 C 8.22 - BVerwGE 182, 11 - juris RdNr 17*). Unklarheiten gehen zu Lasten der Verwaltung (vgl *stRspr; zB BSG Urteil vom 28.6.2022 - B 2 U 9/20 R - juris RdNr 15; BSG Urteil vom 8.11.2007 - B 9/9a V 1/06 R - juris RdNr 22*).

- 17 Nach diesen Maßstäben hat die Beklagte mit ihrem Bescheid vom 13.5.2022 den Bescheid vom 30.6.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 26.11.2021 ersetzt, mit dem die Beklagte die Rente wegen voller Erwerbsminderung der Klägerin ab dem 1.7.2021 wegen Hinzuverdienst neu berechnet und deshalb den ursprünglichen Rentenbescheid vom 22.3.2021 hinsichtlich der Rentenhöhe ab dem 1.7.2021 teilweise aufgehoben hatte. Der Bescheid vom 13.5.2022 enthält eine vollständige Neufeststellung der Rente wegen voller Erwerbsminderung der Klägerin für den Zeitraum ab dem 1.1.2021 wegen der Berücksichtigung ihres "tatsächlichen Hinzuverdienstes". Insoweit ist die Beklagte in eine inhaltliche Sachprüfung zur Rentenhöhe nicht nur für die erste Jahreshälfte des Jahres 2021 mit der weiteren Feststellung einer Erstattungsforderung iHv 4894,38 Euro eingetreten, sondern vielmehr für das gesamte Jahr 2021 sowie für das Jahr 2022 und damit auch für die hier allein streitgegenständliche zweite Jahreshälfte 2021. So heißt es auf Seite 1 des Bescheids vom 13.5.2022: "Ihre bisherige Rente wegen voller Erwerbsminderung haben wir ab dem 01.01.2021 neu berechnet", und auf Seite 2 des Bescheids wird verlautbart: "Die Rente wird neu berechnet, weil (...) wir für das Jahr 2021 den

tatsächlichen Hinzuverdienst berücksichtigen (...)" sowie weiter: "Wegen der Höhe des Hinzuverdienstes steht die Rente für die Zeit vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021 nur teilweise (...) zu." Zwar ergab sich bei der Neuberechnung für den hier streitbefangenen Zeitraum gegenüber dem Bescheid vom 30.6.2021 keine Änderung bei dem auf die Rente wegen voller Erwerbsminderung anzurechnenden Hinzuverdienst (Anlage "Berechnung der Rente" des Bescheids vom 13.5.2022, Seite 5: "verbleibende Nachzahlung 0,00 EUR"). Die Beklagte hat jedoch in ihrem Bescheid vom 13.5.2022 deutlich zum Ausdruck gebracht, dass sie an der bisherigen Anrechnung von Hinzuverdienst (auch) für den Zeitraum vom 1.7.2021 bis zum 31.12.2021 weiter festhält (s auch Anlage "Rente und Hinzuverdienst" des Bescheids vom 13.5.2022 für den Zeitraum vom 1.7. bis zum 31.12.2021, Seite 5: "Ihr Hinzuverdienst bleibt gleich.") und hat damit (insoweit folgerichtig) auch die Ablehnung des Klagebegehrens in den Verfügungssatz aufgenommen (*vgl hierzu BSG Urteil vom 20.7.2005 - B 13 RJ 23/04 R - SozR 4-1500 § 96 Nr 3 - juris RdNr 15*).

- 18 II. Durch die Ersetzung hat sich zum einen der ursprünglich angefochtene Bescheid vom 30.6.2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 26.11.2021 (§ 95 SGG) auf andere Weise erledigt und entfaltet keine Wirkung mehr (§ 39 Abs 2 SGB X; *vgl dazu BSG Urteil vom 25.4.2018 - B 8 SO 24/16 R - SozR 4-3500 § 82 Nr 12 RdNr 11; BSG Urteil vom 30.6.2016 - B 8 SO 3/15 R - BSGE 121, 283 = SozR 4-3500 § 82 Nr 11, RdNr 11*). Damit ist die Klägerin durch den Ursprungsbescheid nicht mehr beschwert. Das Rechtsschutzbedürfnis für ihre gegen diesen Bescheid gerichtete Anfechtungsklage war bereits im Zeitpunkt der erstinstanzlichen Entscheidung entfallen (*vgl hierzu auch BSG Urteil vom 27.3.2007 - B 13 RJ 43/05 R - juris RdNr 12 f; BSG Urteil vom 22.9.1981 - 1 RA 31/80 - SozR 1500 § 53 Nr 2 - juris RdNr 23*).
- 19 B. Zum anderen lag durch die Ersetzung ein Fall des § 96 Abs 1 SGG vor. Danach wird nach Klageerhebung ein neuer Verwaltungsakt ua dann Gegenstand des Klageverfahrens, wenn er nach Erlass des Widerspruchsbescheids ergangen ist und den angefochtenen Verwaltungsakt - wie hier - ersetzt (*dazu unter I.*). Dessen fehlerhafte Nichteinbeziehung stellt einen Verfahrensmangel dar, der vom Revisionsgericht grundsätzlich nur auf Rüge eines Beteiligten zu beachten ist (*dazu unter II.*).
- 20 I. § 96 Abs 1 SGG bewirkt eine Klageänderung kraft Gesetzes (*stRspr*; *vgl zB BSG Urteil vom 26.5.2011 - B 10 EG 12/10 R - SozR 4-7837 § 4 Nr 2 RdNr 17; BSG Beschluss vom 14.12.1959 - 10 RV 636/56 - BSGE 11, 146 = SozR Nr 13 zu § 96 SGG - juris RdNr 8; ebenso BVerwG Urteil vom 11.11.2020 - 8 C 22.19 - BVerfGE 170, 311 - juris RdNr 21*). Der neue Verwaltungsakt wird mit seinem Erlass automatisch Gegenstand des Klageverfahrens. Es ist nicht erforderlich, dass die Beteiligten ihn in das Verfahren einführen. Nach der Einbeziehung des neuen Verwaltungsakts gilt aber die Dispositionsbefugnis der Beteiligten über den Gegenstand des Klageverfahrens wieder uneingeschränkt (*vgl BSG Urteil vom 8.10.2019 - B 12 KR 8/19 R - BSGE 129, 186 = SozR 4-1500 § 153 Nr 18, RdNr 12; BSG Urteil vom 17.11.2005 - B 11a/11 AL 57/04 R - SozR 4-1500 § 96 Nr 4 RdNr 22; s auch Harks in Hennig, SGG, Stand: April 2024, § 96 RdNr 76; B. Schmidt in Meyer-Ladewig/Keller/Schmidt, SGG, 14. Aufl 2023, § 96 RdNr 11a*).
- 21 II. Übergeht das Gericht einen Verwaltungsakt, der nach § 96 Abs 1 SGG Gegenstand des Klageverfahrens geworden ist, liegt darin ein Verfahrensmangel (*vgl BSG Urteil vom 6.10.1977 - 7 RAr 82/76 - BSGE 45, 49 = SozR 1500 § 96 Nr 6 - juris RdNr 28*). Dieser ist in der Revisionsinstanz aber grundsätzlich nur auf Rüge eines Beteiligten und nicht von Amts wegen zu beachten (*vgl BSG Urteil vom 25.8.2011 - B 8 SO 29/10 R - juris RdNr 10; BSG Urteil vom 9.12.2003 - B 2 U 54/02 R - BSGE 91, 287 = SozR 4-2700 § 160 Nr 1 - juris RdNr 18; BSG Urteil vom 24.4.1997 - 11 RAr 23/96 - SozR 3-4100 § 137 Nr 9 - juris RdNr 15; BSG Urteil vom 22.9.1981 - 1 RA 31/80 - SozR 1500 § 53 Nr 2 - juris RdNr 27; BSG Urteil vom 16.12.1980 - 11 RA 99/79 - SozR 5050 § 22 Nr 12 - juris RdNr 15; B. Schmidt in Meyer-Ladewig/Keller/Schmidt, SGG, 14. Aufl 2023, § 96 RdNr 12a*).

- 22 Ob diese Rügeobliegenheit allerdings vor dem Hintergrund der Gewährung effektiven Rechtsschutzes (*Art 19 Abs 4 GG*) sowie des Gebots von Treu und Glauben (§ 242 *BGB*), das auch im Prozessrecht zu beachten ist (*vgl BSG Urteil vom 12.7.2012 - B 14 AS 35/12 R - BSGE 111, 234 = SozR 4-1500 § 54 Nr 28, RdNr 17*), auch in Fällen wie dem vorliegenden gilt, bedarf keiner Entscheidung. Hier besteht die Besonderheit, dass die Klägerin in den Vorinstanzen vollumfänglich obsiegt hat und allein die Beklagte Revisionsführerin ist. Zudem hat diese in ihrem Bescheid vom 13.5.2022 nicht auf § 96 Abs 1 SGG verwiesen und das von der Klägerin gegen diesen Bescheid nach Maßgabe der dortigen fehlerhaften Rechtsbehelfsbelehrung eingeleitete Widerspruchsverfahren zum Ruhen gebracht. Danach hatte die Klägerin als Revisionsgegnerin keinen erkennbaren Anlass, in ihrer Revisionserwiderung die Nichteinbeziehung dieses Bescheids durch das LSG zu rügen. Selbst wenn in der hier vorliegenden besonderen Fallkonstellation die fehlerhafte Nichteinbeziehung des Bescheids vom 13.5.2022 ausnahmsweise einen in der Revisionsinstanz fortwirkenden und vom Senat von Amts wegen zu beachtenden Verfahrensmangel darstellen würde, würde sich dieser Bescheid als rechtmäßig erweisen und die Anfechtungsklage der Klägerin hätte auch insoweit keinen Erfolg.
- 23 C. Die Beklagte hat die Rentenbewilligung für das zweite Halbjahr 2021 zu Recht wegen Überschreitens der Hinzuverdienstgrenze teilweise aufgehoben. Der Bescheid der Beklagten vom 13.5.2022 ist, jedenfalls soweit er die Zeit vom 1.7.2021 bis zum 31.12.2021 betrifft, rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten (*vgl § 54 Abs 2 Satz 1 SGG*).
- 24 Gemäß § 96a Abs 1 iVm § 96a Abs 1c Satz 1 Nr 2 SGB VI in der hier maßgeblichen vom 1.7.2017 bis zum 31.12.2022 geltenden Fassung des Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz) vom 8.12.2016 (*BGBI I 2838*) - aF - wird eine Rente wegen voller Erwerbsminderung nur in voller Höhe geleistet, wenn die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze iHv 6300 Euro nicht überschritten wird. Wird die Hinzuverdienstgrenze überschritten, wird die Rente nur teilweise geleistet (§ 96a Abs 1a Satz 1 SGB VI). Als Hinzuverdienst sind Arbeitsentgelt, Arbeitseinkommen und vergleichbares Einkommen zu berücksichtigen (§ 96a Abs 2 Satz 1 SGB VI). Soweit sich den Rentenanspruch betreffende Änderungen beim Hinzuverdienst ergeben, sind die bisherigen Bescheide aufzuheben (§ 96a Abs 5 iVm § 34 Abs 3f Satz 1 SGB VI aF). Dabei sind die Vorschriften zur Anhörung Beteiligter, zur Rücknahme eines rechtswidrigen begünstigenden Verwaltungsakts (§ 45 SGB X) und zur Aufhebung eines Verwaltungsakts mit Dauerwirkung bei Änderung der Verhältnisse (§ 48 SGB X) nicht anzuwenden (§ 96a Abs 5 iVm § 34 Abs 3f Satz 3 SGB VI aF).
- 25 Im Fall der Klägerin sind die Voraussetzungen für die teilweise Aufhebung der Rentenbewilligung wegen des Überschreitens der Hinzuverdienstgrenze erfüllt. Es handelt sich bei der streitigen Überstundenabgeltung um Arbeitsentgelt (*dazu unter I.*), das als Hinzuverdienst zu berücksichtigen war, weil es aus einem während des Rentenbezugs noch fortbestehenden Beschäftigungsverhältnis der Klägerin erzielt wurde (*dazu unter II.*). Aufgrund dessen stand ihr der Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung im streitgegenständlichen Zeitraum nur in geminderter Höhe zu. Die Rentenbewilligung war insoweit aufzuheben (*dazu unter III.*).
- 26 I. Als bei dem Bezug einer Rente wegen Erwerbsminderung zu berücksichtigenden Hinzuverdienst nennt § 96a Abs 2 Satz 1 SGB VI "Arbeitsentgelt, Arbeitseinkommen und vergleichbares Einkommen". Arbeitsentgelt sind nach der Legaldefinition in § 14 Abs 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr er-

zielt werden. Diese weite Begriffsbestimmung umfasst alle Einnahmen, die dem Versicherten in ursächlichem Zusammenhang mit einer Beschäftigung zufließen. Hierunter fallen die Gegenleistung des Arbeitgebers für eine bestimmte Arbeitsleistung, aber auch Zuwendungen, denen ein Anspruch des Arbeitgebers auf eine konkrete Arbeitsleistung nicht gegenübersteht, wie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder das Urlaubsgeld. In Betracht kommen zudem einmalige Einnahmen, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden (*vgl die Definition des § 23a Abs 1 Satz 1 SGB IV*). Solche Einnahmen müssen sich aber zeitlich der Beschäftigung zuordnen lassen und dürfen sich nicht ihrer Zweckbestimmung nach allein auf die Zeit nach dem beendeten Arbeitsverhältnis beziehen (*BSG Urteil vom 6.9.2017 - B 13 R 21/15 R - BSGE 124, 112 = SozR 4-2600 § 96a Nr 16, RdNr 24 mwN*).

- 27 Nach diesen Maßstäben ist die Überstundenabgeltung der Klägerin Arbeitsentgelt iS des § 14 Abs 1 Satz 1 SGB IV. Auch wenn diese in ihrem Fall die Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraussetzte, stand sie nach ihrer Zweckrichtung im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis der Klägerin und hatte darin ihre Grundlage. Nach der nach den Feststellungen des LSG für die Arbeitgeberin maßgeblichen Betriebsvereinbarung "Arbeitszeitregelung" waren die auf den Arbeitszeitkonten (Dispositions- und Langzeitkonto) der Arbeitnehmer erfassten Überstunden grundsätzlich in Freizeit auszugleichen (*vgl allgemein zum Begriff "Überstunden" Linck in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 21. Aufl 2025, § 69 RdNr 7; Preis in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl 2025, § 611a BGB RdNr 459; Katerndahl in Münchener AnwaltsHandbuch Arbeitsrecht, 6. Aufl 2025, § 14 RdNr 45; zum Wahlrecht des Arbeitgebers bei einer [kollektiv-]vertraglichen Vereinbarung, die eine Vergütung geleisteter Überstunden sowohl in Freizeitausgleich als auch durch Geldleistung vorsieht, s Wahlig in Grobbys/Panzer-Heemeier, StichwortKommentar, Arbeitsrecht, 4. Aufl 2023, § 151 RdNr 15; Boemke in HK-ArbR, 5. Aufl 2022, §§ 611, 611a BGB RdNr 296*). Freizeit ist im arbeitsrechtlichen Sinne das Gegenteil von Arbeitszeit. Die Erfüllung des Freizeitausgleichsanspruchs erfolgt daher durch Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Pflicht, Arbeitsleistungen zu erbringen. Die Umsetzung erfolgt dadurch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Abbau eines vorhandenen Freizeitguthabens an Tagen, die für diesen "an sich" Arbeitstage wären, von seiner Pflicht, Arbeitsleistungen zu erbringen, befreit (*BAG Urteil vom 20.11.2019 - 5 AZR 578/18 - juris RdNr 17*). Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht regelmäßig die Schließung des Arbeitszeitkontos einher, ein Freizeitausgleich ist nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht mehr möglich. Wenn nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, enthält die einvernehmliche Errichtung eines Arbeitszeitkontos die konkludente Abrede, dass das Konto spätestens mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen ist (*BAG Urteil vom 20.11.2019 - 5 AZR 578/18 - juris RdNr 15 mwN*).
- 28 Eine entsprechende Regelung enthielt nach den Feststellungen des LSG die hier maßgebliche Betriebsvereinbarung. Danach war bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Langzeit- und Dispositionskonto des Arbeitnehmers in Freizeit auszugleichen. War dies "aus betrieblichen Gründen" nicht möglich, war eine Umwandlung in eine entgeltliche Vergütung der Überstunden vorgesehen. Die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin infolge der ihr gewährten Rente wegen voller Erwerbsminderung stellte eine solche "betriebliche Unmöglichkeit" der Gewährung eines Freizeitausgleichs zur Abgeltung der auf den Arbeitszeitkonten angesammelten Überstunden dar, die mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Entstehen eines Abgeltungsanspruchs der Klägerin auf finanziellen Ausgleich führte (*vgl auch BAG Urteil vom 20.11.2019 - 5 AZR 578/18 - juris RdNr 15 f; BAG Urteil vom 23.9.2015 - 5 AZR 767/13 - BAGE 152, 315 - juris RdNr 36*) und die - ihrem Ausnahmecharakter entsprechend - von der Arbeitgeberin in der Entgeltabrechnung als "Störfall" bezeichnet und als Einmalzahlung abgegolten wurde.
- 29 II. Die Überstundenabgeltung der Klägerin war rentenschädlicher Hinzuverdienst. Auch nach der durch das Flexirentengesetz erfolgten Neuregelung des § 96a SGB VI zum 1.7.2017 ist bei der Bestimmung eines Arbeitsentgelts als rentenschädlicher Hinzuverdienst an dem Erfordernis der zeitlich-rechtlichen Kongruenz zwischen Beschäftigungsverhältnis und Rentenbezug festzuhal-

ten (*dazu unter 1.*). Die Überstundenabgeltung kann dem während des Rentenbezugs noch fortbestehenden Beschäftigungsverhältnis der Klägerin rechtlich zugeordnet werden (*dazu unter 2.*). Dem steht nicht entgegen, dass sie nicht auf einer tatsächlichen Arbeitsleistung der Klägerin während des Rentenbezugs beruhte (*dazu unter 3.*).

- 30 1. Ein Hinzuverdienst liegt grundsätzlich nur dann vor, wenn das Arbeitsentgelt dem Versicherten nicht nur während des Rentenbezugs zugeflossen ist, sondern einem während des Rentenbezugs noch fortbestehenden Beschäftigungsverhältnis als einer der in § 96a Abs 2 Satz 1 SGB VI iVm § 14 Abs 1 SGB IV genannten Quellen des Hinzuverdienstes auch rechtlich zugeordnet werden kann (*sog zeitlich-rechtliche Kongruenz; vgl BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 35/17 R - SozR 4-2600 § 96a Nr 19 RdNr 19 ff; BSG Urteil vom 26.4.2018 - B 5 R 26/16 R - BSGE 126, 14 = SozR 4-2600 § 96a Nr 18, RdNr 14 ff; BSG Urteil vom 6.9.2017 - B 13 R 21/15 R - BSGE 124, 112 = SozR 4-2600 § 96a Nr 16, RdNr 39 ff*).
- 31 Auch nach der durch das Flexirentengesetz erfolgten Neuregelung des § 96a SGB VI zum 1.7.2017 ist bei der Bestimmung eines Arbeitsentgelts als rentenschädlicher Hinzuverdienst an dem Erfordernis der zeitlich-rechtlichen Kongruenz festzuhalten (*ebenso Dankelmann in Kreikebohm/Roßbach, SGB VI, 6. Aufl 2021, § 96a RdNr 6; Krome in jurisPR-ArbR 29/2025 Anm 6 C, derselbe, jurisPR-ArbR 26/2025 Anm 7 C; Schumacher in BeckOGK-SGB VI, Stand: 1.5.2020, § 96a RdNr 17; LSG Nordrhein-Westfalen Urteil vom 8.3.2022 - L 18 R 164/21 - juris RdNr 37*). Eine Änderung der bisher insoweit geltenden Grundsätze folgt aus der Gesetzesänderung nicht. Dies ergibt sich aus der Auslegung der Norm nach Wortlaut (*dazu unter a*), Systematik (*dazu unter b*) sowie Sinn und Zweck (*dazu unter c*).
- 32 a) Der Wortlaut der Norm gibt für die gegenteilige Rechtsauffassung der Beklagten, wonach für die Zuordnung von Arbeitsentgelt als rentenschädlicher Hinzuverdienst nur noch der Zufluss während des Rentenbezugs maßgeblich sein soll, nichts her. Insbesondere die Streichung des in der Vorgängervorschrift in § 96a Abs 1 Satz 2 SGB VI noch enthaltenen Tatbestandsmerkmals "Arbeitsentgelt (...) aus einer Beschäftigung" führt zu keinem abweichenden Ergebnis. Die Streichung hat nicht zur Folge, dass es nicht mehr darauf ankommt, ob das gezahlte Arbeitsentgelt als Hinzuverdienst einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis im leistungsrechtlichen Sinne rechtlich zugeordnet werden kann. Zum einem ist über die Vorschrift des § 96a Abs 2 Satz 1 SGB VI eine normative Anknüpfung des Hinzuverdienstes an die Legaldefinition des Arbeitsentgelts weiterhin vorhanden. Danach ist als Hinzuverdienst ua "Arbeitsentgelt" zu berücksichtigen. Nach § 14 Abs 1 Satz 1 SGB IV sind - wie oben bereits näher ausgeführt - Arbeitsentgelt alle laufenden oder einmaligen Einnahmen "aus einer Beschäftigung". Zum anderen leitet die Rechtsprechung des BSG zur Vorgängervorschrift das Erfordernis einer zeitlich-rechtlichen Kongruenz zwischen fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis und Rentenbezug nicht aus dem nunmehr gestrichenen Tatbestandsmerkmal ab, sondern maßgeblich aus dem Begriff "Hinzuverdienst" und der systematischen Einordnung des § 96a SGB VI im Vierten Unterabschnitt "Zusammentreffen von Renten und Einkommen" (*vgl BSG Urteil vom 6.9.2017 - B 13 R 21/15 R - BSGE 124, 112 = SozR 4-2600 § 96a Nr 16, RdNr 40 ff*). Überdies sollte ausweislich der Gesetzesmaterialien mit dem Entfallen der Formulierung "Arbeitsentgelt (...) aus einer Beschäftigung" lediglich klargestellt werden, dass es für die Frage, ob Arbeitsentgelt als rentenschädlicher Hinzuverdienst zu berücksichtigen ist, nicht darauf ankommt, ob eine Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird (*vgl Begründung des Gesetzentwurfs der Fraktionen der CDU/CSU und SPD zum Flexirentengesetz, BT-Drucks 18/9787 S 39*). Diese Begründung entspricht inhaltlich der Rechtsprechung des BSG, nach der die rechtliche Zuordnung des Arbeitsentgelts zum Zeitraum der Rentenleistung nicht voraussetzt, dass dieses auch auf einer tatsächlichen Arbeit des Versicherten aus einem noch fortbestehenden Beschäftigungsverhältnis während des Rentenbezugs beruht (*vgl hierzu BSG Urteil vom 6.9.2017 - B 13 R 21/15 R - BSGE 124, 112 = SozR 4-2600 § 96a Nr 16, RdNr 50 ff*).

- 33 b) Die systematische Auslegung bestätigt, dass insoweit keine gesetzgeberische Neuausrichtung stattgefunden hat. So ist die Vorschrift des § 96a SGB VI nach wie vor im mit "Zusammenreffen von Renten und Einkommen" überschriebenen Vierten Unterabschnitt des Zweiten Abschnitts im Zweiten Kapitel des SGB VI verortet. Nichts anderes ergibt sich auch aus der Ersetzung der bisher auf den einzelnen Kalendermonat ausgerichteten Hinzuverdienstgrenze durch eine auf das Kalenderjahr bezogene Grenze. Die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze knüpft in ihrer Höhe von 6300 Euro an die vorherige monatliche Hinzuverdienstgrenze an (*12 x 450 Euro zuzüglich 2 x 450 Euro für das bisherige zweimalige kalenderjährliche Überschreiten um das Doppelte*; vgl. *Begründung des Gesetzentwurfs der Fraktionen der CDU/CSU und SPD zum Flexirentengesetz*, BT-Drucks 18/9787 S 38; vgl. § 96a Abs 1 Satz 2 iVm Abs 2 Nr 2 SGB VI in der bis zum 30.6.2017 geltenden Fassung). Hierdurch erweitert sich lediglich der Bezugs- und Anrechnungszeitraum im Rahmen der Hinzuverdienstprüfung, ohne dass dadurch das Erfordernis einer zeitlich-rechtlichen Kongruenz als solches tangiert wird.
- 34 c) Schließlich führt auch die teleologische Auslegung der Norm zu keinem anderen Ergebnis. § 96a SGB VI zielt auf die Vermeidung einer Übersicherung des Versicherten durch den gleichzeitigen Bezug von Arbeitsentgelt und einer als Ersatz für Arbeitsentgelt konzipierten Erwerbsminderungsrente ab (vgl. *BVerfG <Kammer> Beschluss vom 14.6.2007 - 1 BvR 154/05 - juris RdNr 9*; *BSG Urteil vom 17.12.2002 - B 4 RA 23/02 R - SozR 3-2600 § 96a Nr 1 - juris RdNr 37*). Der Versicherte soll durch einen Hinzuverdienst neben einer Rente wegen Erwerbsminderung kein höheres Gesamteinkommen als vor dem Rentenbezug erzielen (vgl. *BSG Urteil vom 26.4.2018 - B 5 R 26/16 R - BSGE 126, 14 = SozR 4-2600 § 96a Nr 18, RdNr 19*; *BSG Urteil vom 6.9.2017 - B 13 R 21/15 R - BSGE 124, 112 = SozR 4-2600 § 96a Nr 16, RdNr 43*; *BSG Urteil vom 10.7.2012 - B 13 R 85/11 R - SozR 4-2600 § 96a Nr 14 RdNr 48*). Wird die Rente als Kompensation für die mit den gesundheitlichen Leistungseinschränkungen verbundenen wirtschaftlichen Nachteile verstanden, ist eine Minderung der Rente nur durch einen solchen Hinzuverdienst angebracht, den der Versicherte trotz bzw mit der geminderten Erwerbsfähigkeit im jeweiligen Zahlungsmonat der Rente "gleichzeitig" erwirtschaften kann. Das von der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit abgedeckte Risiko hat sich dann in dem jeweiligen Bezugszeitraum nicht voll verwirklicht (*BSG Urteil vom 6.9.2017 - B 13 R 21/15 R - BSGE 124, 112 = SozR 4-2600 § 96a Nr 16, RdNr 44*).
- 35 Eine hiervon abweichende Auslegung des § 96a SGB VI als Regelung zur Vermeidung einer Übersicherung durch den "gleichzeitigen Bezug" von Arbeitsentgelt und einer als Ersatz für Arbeitsentgelt konzipierten Erwerbsminderungsrente ist auch nicht durch die ab dem 1.7.2017 geltende Fassung des § 96a Abs 1 SGB VI geboten. Entgegen der Ansicht der Beklagten hat der Gesetzgeber des Flexirentengesetzes sich nicht von der Rechtsprechung des BSG zum Erfordernis einer zeitlich-rechtlichen Kongruenz zwischen fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis und Rentenbezug für einen rentenschädlichen Hinzuverdienst distanziert. Die Entscheidungen des BSG aus den Jahren 2017 (*BSG Urteil vom 6.9.2017 - B 13 R 21/15 R - BSGE 124, 112 = SozR 4-2600 § 96a Nr 16*), 2018 (*BSG Urteil vom 26.4.2018 - B 5 R 26/16 R - BSGE 126, 14 = SozR 4-2600 § 96a Nr 18*) und 2019 (*BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 35/17 R - SozR 4-2600 § 96a Nr 19*) lagen im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes am 1.7.2017 (*Art 9 Abs 3 des Flexirentengesetzes*) noch nicht vor. Die beiden Urteile des BSG aus dem Jahr 2012 (*BSG Urteile vom 10.7.2012 - B 13 R 85/11 R - SozR 4-2600 § 96a Nr 14 und - B 13 R 81/11 R - juris*) werden in den Gesetzesmaterialien nicht erwähnt.
- 36 Gesetzeszweck des Flexirentengesetzes ist es vielmehr gewesen, ältere Beschäftigte zur Bekämpfung des Fachkräftemangels möglichst lange im Erwerbsleben zu halten und den Übergang in den Ruhestand zu verbessern. Hierzu sollte die Möglichkeit verbessert werden, vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Teilzeitarbeit durch eine Teilrente zu ergänzen. Der Hinzuverdienst sollte zugunsten der Versicherten im Rahmen einer Jahresbetrachtung stufenlos bei der Rente berücksichtigt werden. Dies sollte auch für Renten wegen verminderter Erwerbsfähig-

keit gelten (vgl. Begründung des Gesetzentwurfs der Fraktionen der CDU/CSU und SPD zum Flexirentengesetz, BT-Drucks 18/9787 S 2, 38).

- 37 2. Die Überstundenabgeltung ist der Klägerin als Einmalzahlung im Mai 2021 und damit während des Rentenbezugs zugeflossen. Sie kann dem während des Rentenbezugs noch fortbestehenden Beschäftigungsverhältnis der Klägerin auch rechtlich noch zugeordnet werden. Dafür kommt es vorliegend auf den Zeitpunkt des rechtlichen Entstehens ihres Anspruchs auf Überstundenabgeltung an (*dazu unter a*). Nicht entscheidend ist hingegen, wann sie die dem Abgeltungsanspruch zugrundeliegenden Überstunden erbracht bzw. erarbeitet hat und ob dieser Zeitraum vor dem Beginn des Rentenbezugs lag (*dazu unter b*). Der Anspruch der Klägerin auf entgeltliche Überstundenvergütung ist mit der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses am 30.4.2021 und damit am letzten Tag des Bestehens ihres Beschäftigungsverhältnisses entstanden. Dieser Zeitpunkt lag nach dem Beginn der Rente (*dazu unter c*).
- 38 a) Maßgeblich für die Bestimmung der zeitlich-rechtlichen Kongruenz ist der Zeitpunkt der Entstehung der hier streitigen Überstundenabgeltung der Klägerin. Dieser zeitliche Anknüpfungspunkt folgt daraus, dass ein rentenschädlicher Hinzuverdienst seine rechtliche Grundlage in einem während des Rentenbezugs noch fortbestehenden Beschäftigungsverhältnis hat (vgl. BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 35/17 R - SozR 4-2600 § 96a Nr 19 RdNr 24; BSG Urteil vom 26.4.2018 - B 5 R 26/16 R - BSGE 126, 14 = SozR 4-2600 § 96a Nr 18, RdNr 26). Zwar bringt das Abstellen auf die Anspruchsentstehung für die Beklagte möglicherweise einen höheren Verwaltungsaufwand mit sich als ein Abstellen auf den Zeitpunkt des tatsächlichen Zuflusses. Letzterem ist aber eine gewisse zeitliche Zufälligkeit immanent. Zudem könnte er im Nachhinein leicht manipuliert werden. Der Entstehungszeitpunkt hängt hingegen von der Erfüllung bestimmter Tatbestandsmerkmale oder bereits im Voraus in einem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder - wie hier - einer Betriebsvereinbarung festgelegter Voraussetzungen ab (vgl. BSG Urteil vom 12.3.2019 aaO; BSG Urteil vom 26.4.2018 aaO).
- 39 b) Entgegen der Ansicht des LSG kommt es vorliegend für die Bestimmung der zeitlich-rechtlichen Kongruenz nicht darauf an, wann die Klägerin die dem Abgeltungsanspruch zugrundeliegenden Überstunden erbracht bzw. erarbeitet ("angesammelt") hat. Zwar bestand bereits im Zeitpunkt der Erbringung der Überstunden ein damit synallagmatischer Anspruch der Klägerin auf Vergütung der geleisteten Überstunden. Dieser bezog sich aber ausschließlich auf eine Vergütung in Form von Freizeit. Erfolgt hingegen eine Vergütung des Anspruchs in Geld - wie hier aufgrund einer Betriebsvereinbarung - nur deshalb, weil durch die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge des Bezugs einer Rente wegen voller Erwerbsminderung ein an sich als Vergütung vorgesehener Freizeitausgleich nicht mehr in Anspruch genommen werden kann, so steht erst zu diesem Zeitpunkt ein als möglicherweise rentenschädlicher Hinzuverdienst in Betracht kommender Geldzufluss fest. Vorher haben Arbeitnehmer in dieser - kollektivvertraglichen - Konstellation gerade keinen Anspruch auf Vergütung der geleisteten Überstunden in Geld, sondern lediglich auf einen für einen Hinzuverdienst iS des § 96a SGB VI nicht relevanten Ausgleich in Freizeit.
- 40 c) Der Anspruch der Klägerin auf entgeltliche Überstundenvergütung ist mit - und nicht erst "nach" - der Beendigung ihres Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses entstanden. Nach der Betriebsvereinbarung "Arbeitszeitregelung" der Arbeitgeberin waren Überstunden - wie oben bereits ausgeführt - grundsätzlich in Freizeit auszugleichen. Nur für den "Störfall" der Unmöglichkeit eines Freizeitausgleichs "aus betrieblichen Gründen" war eine Umwandlung in eine entgeltliche Abgeltung der Überstunden bestimmt. Die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin infolge der ihr gewährten Rente wegen voller Erwerbsminderung stellte eine solche betriebliche Unmöglichkeit der Gewährung eines Freizeitausgleichs zum Abbau der Überstunden aus den abzuwickelnden Arbeitszeitenkonten dar. Davon ausgehend ist der Anspruch der Klägerin auf entgeltliche Vergütung der Überstunden (erst) mit der Beendigung des Arbeits-

verhältnisses am 30.4.2021 und damit am letzten Tag des Bestehens ihres Beschäftigungsverhältnisses entstanden (vgl hierzu auch BAG Urteil vom 20.11.2019 - 5 AZR 578/18 - juris RdNr 15 f). Der Zeitpunkt der Anspruchsentstehung lag nach dem Beginn der Rente.

- 41 3. Die rechtliche Zuordnung des Arbeitsentgelts als Hinzuverdienst zur Rente setzt nach § 96a Abs 2 Satz 1 SGB VI nicht voraus, dass dieses auch auf der tatsächlichen Erbringung von Arbeit während des Rentenbezugs beruht (BSG Urteil vom 6.9.2017 - B 13 R 21/15 R - BSGE 124, 112 = SozR 4-2600 § 96a Nr 16, RdNr 50 ff). Ausreichend ist, dass das Beschäftigungsverhältnis als Quelle des Hinzuverdienstes zu dieser Zeit noch (fort-)bestand. Dies war hier der Fall.
- 42 Die seit 4.11.2019 bestehende dauerhafte Arbeitsunfähigkeit der Klägerin hat die leistungsrechtliche Beschäftigung iS von § 96a SGB VI nicht unterbrochen oder beendet. Es genügt für die Annahme einer Beschäftigung iS von § 96a SGB VI, dass die arbeitsvertraglichen Hauptpflichten aus dem fortbestehenden Arbeitsvertrag - ungeachtet der schuldrechtlichen Leistungsfreistellung - nicht suspendiert worden sind (vgl BSG Urteil vom 12.3.2019 - B 13 R 35/17 R - SozR 4-2600 § 96a Nr 19 RdNr 18; BSG Urteil vom 6.9.2017 - B 13 R 21/15 R - BSGE 124, 112 = SozR 4-2600 § 96a Nr 16, RdNr 65). Anhaltspunkte für ein rechtliches (arbeits- oder tarifvertraglich bedingtes) Ruhen ihres Arbeitsverhältnisses, das zu einer Unterbrechung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hätte führen können (vgl BSG Urteil vom 10.7.2012 - B 13 R 85/11 R - SozR 4-2600 § 96a Nr 14 RdNr 36 ff), bestehen nach den bindenden Feststellungen des LSG (vgl § 163 SGG) nicht. Vielmehr bestand das Beschäftigungsverhältnis der Klägerin bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses am 30.4.2021 fort.
- 43 III. Bei Zugrundelegung dieser Maßstäbe ergibt sich, dass die Klägerin während des Bezugs der Rente wegen voller Erwerbsminderung bei fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis mit der Überstundenabgeltung einen rentenschädlichen Hinzuverdienst erzielt hat und ihr deshalb der Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung im streitbefangenen Zeitraum nur in geminderter Höhe zustand, sodass die Rentenbewilligung (Bescheid vom 22.3.2021) insoweit gemäß § 96a Abs 5 iVm § 34 Abs 3f Satz 1 SGB VI aF aufzuheben war.
- 44 Die Beklagte hat die Überstundenabgeltung als Hinzuverdienst auch dem Kalenderjahr 2021 als zutreffenden Zeitraum zugeordnet. Aufgrund der nunmehr geltenden kalenderjährlichen Betrachtungsweise genügt es, dass der Hinzuverdienst irgendeinem Zeitpunkt innerhalb des Kalenderjahres des betroffenen Rentenbezugs zugeordnet werden kann. Bei der Anrechnung der Überstundenabgeltung der Klägerin als Hinzuverdienst auf ihre Rente ergeben sich auch der Höhe nach rechnerisch keine Fehler. Solche sind von der Klägerin auch nicht geltend gemacht worden.
- 45 D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 183 Satz 1 iVm § 193 Abs 1 und 4 SGG.