

L 11 (8) R 195/05

Land
Nordrhein-Westfalen
Sozialgericht
LSG Nordrhein-Westfalen
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
11
1. Instanz
SG Köln (NRW)
Aktenzeichen
S 25 RA 261/03
Datum
11.09.2007
2. Instanz
LSG Nordrhein-Westfalen
Aktenzeichen
L 11 (8) R 195/05
Datum
19.09.2007
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum
-

Kategorie
Urteil

Der Bescheid vom 11.09.2007 wird aufgehoben. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darüber, ob ein für das Kalenderjahr 2000 gezahltes leistungsbezogenes variables Entgelt beitragsrechtlich als laufendes Entgelt oder als einmalig gezahltes Entgelt zu berücksichtigen ist.

Für die Mitarbeiter der Klägerin im Bereich Vertrieb galt im streitigen Zeitraum der Tarifvertrag Vertrieb (TV Nr. 64) vom 11.06.1999, gültig ab 01.07.1999. Dieser sah neben einem Grundentgelt (§ 3 Abs. 2 TV Nr. 64) die Zahlung eines variablen Entgeltes vor (Teil III TV Nr. 64). Dieses bemaß sich nach dem Grad der Erreichung der im Voraus vereinbarten Ziele für ein Geschäftsjahr (Zielvereinbarungsperiode, § 9 Abs. 1 TV Nr. 64). Es waren mindestens drei, höchstens fünf Ziele zu vereinbaren, die vom Arbeitnehmer beeinflussbar, zähl-, mess-, nachvollziehbar und individuell zuzuordnen sein mussten (§ 10 Abs. 1 TV Nr. 64); die Ziele waren grundsätzlich gleich zu gewichten, konnten aber auch unterschiedlich gewichtet werden (mindestens 20 %, maximal 40 %). Nach § 10 Abs. 3 TV Nr. 64 war auch ein Teamziel mit einer Gewichtung von 10 % möglich, sofern die Teamleistung unmittelbar zur Zielerreichung beitrug. Der Vorgesetzte hatte nach Ablauf jedes Quartals mit den Beschäftigten ein Gespräch über den (bisherigen) Grad der Erfüllung der Ziele zu führen (§ 12 Abs. 1 TV Nr. 64). Die Höhe des variablen Entgeltes ergab sich aus einer als 100 % des variablen Entgeltes definierten Richtgröße, die in von-Hundert-Sätzen, bezogen auf die letzte Gruppenstufe der einzelnen Entgeltgruppen bemessen wurde (§ 14 Abs. 1 TV Nr. 64). Bei einem Zielerreichungsgrad von 70 % wurde ein variables Entgelt i. H. v. 20 % der Richtgröße gezahlt. Für jeden Prozentpunkt Steigerung der Zielerreichung zwischen 70 % und 99 % erhöhte sich das variable Entgelt um 2,67 % der Richtgröße. Ein Zielerreichungsgrad von 100 % entsprach 100 % der Richtgröße. War der Zielerreichungsgrad größer als 100 %, erhöhte sich für jeden Prozentpunkt der Steigerung des Zielerreichungsgrades das variable Entgelt um 5 % der Richtgröße bis zum maximal Zweifachen der Richtgröße (§ 14 Abs. 4 TV Nr. 64). Der Zielerreichungsgrad wurde bezogen auf die Einzelziele festgestellt, woraus sich entsprechend der Gewichtung der Einzelziele Teilansprüche auf das variable Entgelt errechneten. Aus der Addition der einzelnen Teilansprüche ergab sich dann der Gesamtanspruch auf das variable Entgelt. Nach § 15 TV Nr. 64 erfolgte die Auszahlung des variablen Entgeltes in drei Abschlägen jeweils für das abgelaufene Quartal in Höhe von 20 % der Richtgröße und mit einer Endabrechnung für die laufende Zielvereinbarungsperiode nach Ablauf des 4. Quartals. Für die Endabrechnung war nach Abs. 5 der Protokollnotiz zur § 15 TV Nr. 64 ein Quotient aus Ist- und Soll-Arbeitstagen zu bilden und mit den vereinbarten Zielen zu multiplizieren, wobei als Soll-Tage 222,79 Arbeitstage festgesetzt worden waren, die bis zu 50 Ist-Tage gemindert werden konnten. Wegen der weiteren Einzelheiten des TV Nr. 64 wird auf Bl. 5ff der Verwaltungsakte der Beklagten, Abschnitt Tarifvertrag Bezug genommen.

Die Beigeladene zu 1) war bei der Klägerin ab dem 01.01.2000 als Projektmanagerin in dem Geschäftsbereich Vertrieb X in L versicherungspflichtig beschäftigt. Ihre Vergütung richtete sich nach § 4 des Arbeitsvertrages nach dem TV Nr. 64, so dass sie neben dem monatlichen Grundentgelt (im streitigen Zeitraum zwischen 6.424,36 DM und 7.516,08 DM) ein leistungsabhängiges variables Entgelt erhielt. Für das Jahr 2000 bezog sie ein variables Entgelt i. H. v. 17.051,37 DM (= 104,67 % der Richtgröße). Sie erhielt im April, Juli und Oktober 2000 jeweils Abschlagszahlungen i. H. v. 3.258,12 DM (= 20 % der Richtgröße) sowie im April 2001 eine Endzahlung von 7.277,01 DM. Die Klägerin hat - wie in allen anderen vergleichbaren Fällen - das variable Entgelt beitragsrechtlich als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt behandelt.

Die Beklagte führte bei der Klägerin für den Zeitraum 01.01.1999 bis 30.04.2001 eine Betriebsprüfung durch. Sie teilte der Klägerin im Juni 2002 mit, es sei beabsichtigt, Beiträge für die gezahlten variablen Entgelte nachzufordern. Diese seien entgegen der Auffassung der Klägerin kein einmalig gezahltes Entgelt. Vielmehr resultiere dieses Entgelt aus Arbeitsleistungen, die einzelnen Abrechnungszeiträumen zuzuordnen seien. Die Leistungen seien nach dem individuellen Geschäftserfolg der einzelnen Arbeitnehmer bemessen, so dass sie in den

einzelnen Lohnabrechnungszeiträumen zu berücksichtigen seien. Dies ergebe sich aus dem Charakter von Provisionen. Diese seien dann erzielt, wenn der Anspruch entstanden sei. Der Zeitpunkt der tatsächlichen Zahlung sei demgegenüber unerheblich. Soweit die nachträgliche Korrektur der Beitragsabführung bzw. die Zuordnung der Provision zu einzelnen Lohnabrechnungszeiten zu aufwändig sei, sei es unbedenklich, wenn die Gesamtprovision gleichmäßig auf die Abrechnungszeiträume verteilt werde. Die Klägerin widersprach dieser Auffassung in ihrem Schreiben vom 28.08.2002 und wies darauf hin, die Ziele würden für die gesamte Zielvereinbarungsperiode vereinbart. Erst am Ende des Geschäftsjahres sei eine Beurteilung möglich, ob oder in welchem Umfang die Ziele erreicht worden seien, zumal noch andere Elemente wie z. B. die Anwesenheitstage in die Berechnung einfließen. Somit entstehe der Anspruch in einer bestimmten Höhe erst am Ende des Geschäftsjahres. Das variable Entgelt werde daher nicht für einzelne Entgeltabrechnungszeiträume gezahlt, sondern für das abgelaufene Geschäftsjahr. Da die Beklagte weiter meinte, eine zeitbezogene Zuordnung sei deshalb möglich, weil nach § 10 Abs. 1 Satz 2 TV Nr. 64 die Ziele zähl-, mess-, nachvollziehbar und klar zuordenbar sein müssten, forderte sie mit Bescheid vom 23.12.2002 Beiträge i. H. v. 177.210,91 Euro nach, wobei in dem Bescheid für die Beigeladene zu 1) (die damals noch den Nachnamen C führte) für die Zeit vom 01.01. bis 31.12.2000 Beiträge i. H. v. 1.620,31 Euro nachgefordert wurden. Gleichzeitig wurde die von der Klägerin vorgenommene Beitragsberechnung für die jeweiligen Monate der Zahlungen "rückgängig" gemacht und für das Jahr 2000 eine - als "nichtverrechnungsfähig" bezeichnete - Gutschrift i. H. v. 1.215,27 Euro erteilt. Ferner wurde für den Monat April 2001 eine Gutschrift i. H. v. 192,77 Euro erteilt. Den Widerspruch der Klägerin wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 29.08.2003 zurück.

Mit der am 11.09.2003 erhobenen Klage hat die Klägerin an ihrer Auffassung festgehalten, das variable Entgelt sei einmalig gezahltes Entgelt. Unter Wiederholung und Vertiefung ihres Vortrages aus dem Verwaltungsverfahren hat sie auf die einzelnen Regelungen des Tarifvertrages verwiesen, die nach ihrer Auffassung belegten, dass der Anspruch auf das variable Entgelt erst bezogen auf das Geschäftsjahr entstehe und nicht für den Erfolg in bestimmten Abrechnungszeiträumen gezahlt werde. Auch Einmalzahlungen wie Gratifikationen oder Tantiemen ließen sich theoretisch einzelnen Monaten zuordnen. Entscheidend müsse demgegenüber sein, welchen zeitbezogenen Charakter das variable Entgelt habe. Hier sei es eindeutig, dass das Entgelt auf das Geschäftsjahr und nicht auf einzelne Lohnabrechnungszeiträume bezogen sei. Demgegenüber handele es sich bei den von der Beklagten genannten Provisionen um erfolgsabhängige Vergütungen für die Vermittlung oder den Abschluss bestimmter Verträge, wobei die Provision dem jeweiligen Geschäftserfolg zugeordnet werden könne. Ferner hat sie gerügt, u.a. die für die Beigeladene zu 1) aufgeführten Nachforderungsbeträge seien nicht nachvollziehbar.

Das Sozialgericht hat mit Beschluss vom 20.12.2004 das Verfahren hinsichtlich der die Beigeladenen zu 1) betreffenden Beitragsnachforderung abgetrennt. Mit Urteil vom 29.08.2005 hat es die Klage abgewiesen. Es hat gemeint, das variable Entgelt sei als laufendes Arbeitsentgelt anzusehen, da sich auch das variable Entgelt der Arbeitsleistung in den einzelnen Abrechnungszeiträumen zuordnen lasse. Der jeweilige Arbeitnehmer müsse sich kontinuierlich jeden Monat anstrengen, um die betreffenden Ziele zu erreichen und so je nach dem messbaren Erfolg einen Anspruch auf ein variables Entgelt zu erhalten. Für diese Ansicht spreche auch die Bestimmung des Tarifvertrages, dass nach jedem Quartalsende ein Gespräch über den Grad der Erfüllung der Ziele zu führen sei. Dies unterstreiche die Möglichkeit, den Arbeitserfolg des betreffenden Arbeitnehmer dem einzelnen Abrechnungszeitraum zuzuordnen.

Mit der fristgerecht eingelegten Berufung wendet sich die Klägerin gegen diese Auffassung des Sozialgerichts. Sie wiederholt im Wesentlichen ihr bisheriges Vorbringen und betont nochmals, aus dem Tarifvertrag ergebe sich, dass das variable Entgelt sich nach dem Gesamtsaldo der Arbeitsleistung der gesamten Zielvereinbarungsperiode bemesse. Es handele sich somit um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgericht (BSG) müsse bereits mit Entstehen der Beitragsansprüche Klarheit über die endgültige Höhe des Arbeitsentgeltes herrschen. Hier stehe aber am Ende der monatlichen Abrechnungsperioden die Höhe des geschuldeten variablen Entgeltes noch nicht fest, da sie vom Zielerreichungsgrad am Ende des laufenden Geschäftsjahres abhängig sei. Somit könnten die angeblich monatlich entstehenden Beitragsansprüche nicht im Zeitpunkt ihrer Entstehung bestimmt werden.

Während des Berufungsverfahrens hat die Beklagte eine zwischen den Parteien abgestimmte Neuberechnung der Beitragsnachforderung für 2000 vorgenommen und mit Bescheid vom 11.09.2007 für die Beigeladene zu 1) eine Nachforderung i. H. v. 1.628,47 Euro sowie nicht verrechnungsfähige Gutschriften i. H. v. 774,83 Euro für das Jahr 2000 und 192,77 Euro für das Jahr 2001 festgestellt.

Die Klägerin beantragt,

den Bescheid der Beklagten vom 11.09.2007 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die angefochtene Entscheidung für zutreffend und meint, aus dem TV Nr. 64 ergebe sich eindeutig, dass sich die gewährte variable Vergütung am individuellen Geschäftserfolg jedes einzelnen Mitarbeiters bemesse und dass eine zeitbezogene Zuordnung aufgrund der tariflichen Ausgestaltung zwingend vorgeschrieben sei.

Die Beigeladenen zu 2), 3) und 4) schließen sich der Auffassung der Beklagten an.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitstandes, auch hinsichtlich des Vorbringens der Beteiligten, wird auf den Inhalt der Gerichtsakten sowie der Verwaltungsakte der Beklagten verwiesen, der Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen ist.

Entscheidungsgründe:

I. Gegenstand des Verfahrens ist der Bescheid vom 11.09.2007, mit dem die Beklagte u.a. die Beitragsnachforderung für die Beigeladene zu 1), die allein Gegenstand des Verfahrens ist, neu berechnet hat. Sie hat insoweit ihren ursprünglich angefochtenen Bescheid vom 23.12.2002 nach § 45 10. Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) zurückgenommen und durch den Bescheid vom 11.09.2007 ersetzt, so dass dieser gem. § 96 Sozialgerichtsgesetz (SGG) Gegenstand des Verfahrens geworden ist. Da ein neuer Bescheid in das Verfahren auch dann einbezogen wird, wenn die Berufung unzulässig ist (vgl. Leitherer in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 8. Aufl., § 96 Randnr. 7) kann

dahinstehen, ob die von dem früher zuständigen 8. Senat des LSG NRW andedeuteten Zweifel an der Statthaftigkeit der Berufung unbegründet waren. Da der Senat nunmehr auf Klage entscheidet, kommt es auf die Frage des Beschwerdewertes ([§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#)) nicht mehr an. Unabhängig davon läge nach dem Bescheid vom 11.0.2007 selbst bei einer Saldierung von Nachforderung und "Gutschrift" der Beschwerdewert über 500,00 Euro.

II. Die Klage ist begründet, denn der Bescheid vom 11.09.2007 ist rechtswidrig. Die Beklagte hat zu Unrecht für die Beigeladene zu 1) Beiträge nachgefordert. Die von der Klägerin vorgenommene Beitragsabführung ist nicht zu beanstanden; entgegen der Ansicht der Beklagten handele es sich bei dem leistungsbezogenen variablen Entgelt nach Abschnitt III TV Nr. 64 um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

1. Im streitbefangenen Zeitraum wurde der Beitragsbemessung versicherungspflichtig Beschäftigter in allen Zweigen der Sozialversicherung und im Recht der Arbeitsförderung das Arbeitsentgelt zugrunde gelegt (§ 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 5. Buch Sozialgesetzbuch (SGB V); § 57 Abs. 1 11. Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI); § 162 Nr. 1 6. Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI); § 342 3. Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)). Arbeitsentgelt sind nach § 14 Abs. 1 Satz 1 4. Buch Sozialgesetzbuch (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 erzielt werden. Dass es sich bei dem variablen Entgelt um Arbeitsentgelt i. S. d. [§ 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) handelt, ist zwischen den Beteiligten nicht streitig. Sie streiten allein darüber, ob es sich um laufendes Entgelt handelt, das gleichmäßig auf alle Monate des Jahres 2000 zu verteilen und bei der Beitragsberechnung für die einzelnen Monate zu berücksichtigen ist oder ob es einmalig gezahltes Entgelt ist, das im Monat der Anspruchsentstehung oder der tatsächlichen Auszahlung bei der Beitragsberechnung zu berücksichtigen ist.

2. Bei dem leistungsbezogenen variablen Entgelt gem. Abschn. III TV Nr. 64 handelt es sich um ein Einmalzahlungen i. S. d. [§ 23 a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#).

a) Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nach dieser Vorschrift Arbeitsentgelt, das nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt wird. Maßgebend ist insoweit nach ständiger Rechtsprechung des BSG nicht der Zeitpunkt der Auszahlung, vielmehr ist entscheidend, ob das gezahlte Entgelt Vergütung für die in einem einzelnen, d. h. bestimmten Abrechnungszeitraum geleistete Arbeit ist (BSG SozR 2200 § 385 Nr. 22; [SozR 3-2400 § 28f Nr. 3](#); [SozR 3-2400 § 14 Nr. 23](#); [SozR 4-2400 § 14 Nr. 7](#)). Das BSG hat insoweit Montagebeteiligungen, die an einen Arbeitnehmer für mehrere Berechnungszeiträume als Nachzahlung geleistet wurden, als laufendes Arbeitsentgelt qualifiziert, weil es sich um Lohn für Arbeiten in bestimmten, feststehenden Lohnabrechnungszeiträumen gehandelt hatte (BSG SozR 2200 § 385 Nr. 22). Demgegenüber hat es den Gegenwert einer kostenlosen Kontoführung einer Sparkasse (BSG [SozR 3-2400 § 28f Nr. 3](#)) und verbilligter Flüge einer Fluggesellschaft (BSG [SozR 3-2400 § 14 Nr. 23](#)) als Einmalzahlungen angesehen, weil diese Zuwendungen nicht durch eine Arbeitsleistung in konkreten Entgeltabrechnungszeiträumen in dem Sinne erarbeitet waren, dass die Höhe des geldwerten Vorteils vom Umfang und der Art der Arbeitsleistung abhängt. Im Urteil vom 26.01.2005 ([SozR 4-2400 § 14 Nr. 7](#)) hat das BSG an dieser Abgrenzung festgehalten und zugleich deutlich gemacht, maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung einer Zuwendung als laufendes Arbeitsentgelt oder Einmalzahlung sei derjenige der Entstehung des Beitragsanspruchs. Es hat in dem genannten Urteil Aufwandsentschädigung für Außendienstarbeiten, die jährlich in zwei Teilbeträgen ausbezahlt und nachträglich nach dem Umfang der tatsächlichen Außendienstleistungen abgerechnet wurden, als Einmalzahlungen angesehen, weil im Zeitpunkt der Auszahlung die Aufwandsentschädigungen konkreten Arbeitsleistungen in bestimmten Entgeltabrechnungszeiträumen nicht hätten zugeordnet werden können. Zu diesem Zeitpunkt seien die sie veranlassenden Arbeiten im Außendienst noch nicht geleistet und die Aufwendung, die sie abgelten sollten, noch nicht entstanden.

b) Nach diesen Maßstäben ist das variable Entgelt als einmalig gezahltes Entgelt i. S. d. [§ 23 a SGB IV](#) zu qualifizieren. Entgegen der Auffassung der Beklagten, der auch das Sozialgericht gefolgt ist, ist eine Zuordnung zu bestimmten Entgeltabrechnungszeiträumen nicht möglich, denn die Höhe des variablen Entgeltes war nicht vom Umfang oder der Art der Arbeitsleistung in konkreten Entgeltabrechnungszeiträumen, sondern dem Gesamterfolg der Arbeit im Geschäftsjahr abhängig.

Die den arbeitsrechtlichen Anspruch begründenden tarifvertraglichen Bestimmungen zeigen, dass die Beigeladene zu 1) das variable Entgelt nicht durch ihre Arbeitsleistung in einzelnen konkreten Entgeltabrechnungsperioden verdient hat. Die Höhe des variablen Entgeltes richtete sich nach dem Grad der Zielerreichung (§ 14 Abs. 3 TV Nr. 64). Die Ziele wurden im voraus für einen Geschäftsjahr vereinbart (§ 9 Abs. 1 TV Nr. 64), bei unterjährigem Ein- oder Austritt wurden lediglich die Ziele und die Richtgröße jeweils entsprechend anteilig reduziert. Aus der Regelung des § 10 Abs. 1 Satz 3 TV Nr. 64, wonach die Ziele vom Arbeitnehmer direkt beeinflussbar, zähl-, mess-, nachvollziehbar und klar zuzuordnen sein mussten, lässt sich entgegen der Annahme der Beklagten nicht entnehmen, dass sich diese Forderung auf das monatliche Arbeitsergebnis bezieht. Da die Zielvereinbarungsperiode das Geschäftsjahr war, folgt aus systematischen Gründen, dass sich die genannte Bestimmung auf die Zielvereinbarungsperiode bezieht. Das in § 12 TV Nr. 64 geregelte Monitoringverfahren sagt ebenfalls nichts darüber aus, dass das Arbeitsergebnis eines einzelnen Monats oder Quartals von Bedeutung für die Höhe des variablen Entgeltes wäre. Vielmehr sollen die regelmäßigen Gespräche über den Grad der bisherigen Zielerfüllung dem Arbeitnehmer den Stand des bisher Erreichten vor Augen führen und ihn motivieren, weiter auf die Erreichung der Ziele bis zum Abschluss des Geschäftsjahrs hinzuarbeiten. Auch der Auszahlungsmodus spricht gegen die Zuordnung des variablen Entgeltes zu einzelnen Abrechnungszeiträumen. Nach § 15 TV Nr. 64 erfolgte die Auszahlung in drei Abschlägen, die sich nicht nach dem bisher erzielten Ergebnis richteten, sondern pauschal i.H. v. 20 % der Richtgröße erfolgten (also ein Erreichen des Mindestzielerreichungsgrad von 70 % - § 14 Abs. 4 TV Nr. 64 - unterstellten). Ferner erfolgte eine Endabrechnung "für die laufende Zielvereinbarungsperiode" nach Ablauf des 4. Quartals. Zudem war nach Abs. 5 der Protokollnotiz zu § 15 für den Zielerreichungsgrad ein "Korrekturfaktor" in Gestalt eines Quotienten aus Ist- und Soll-Tagen zu berücksichtigen.

Aus den genannten Bestimmungen ergibt sich, dass der Grad der Zielerreichung, nach dem sich die Höhe des variablen Entgeltes bestimmte, erst nach Ende des Geschäftsjahres feststellbar war und sich auf die Arbeitsleistung in der gesamten Zielvereinbarungsperiode bezog. Arbeitsrechtlich war der Anspruch auf das variable Entgelt erst am Ende des Geschäftsjahres entstanden. Auch wenn im TV Nr. 64 eine ausdrückliche Regelung für den Fall fehlt, dass ein die Höhe der Abschläge erreichender Gesamtzielerreichungsgrad von (knapp) 85 % verfehlt wurde, entsprach es doch nach dem glaubhaften Vortrag der Klägerin sowohl dem Willen der Tarifvertragsparteien als auch der Tarifwirklichkeit, dass das schon gezahlte variable Entgelt bei Nichterreichen des Zielerreichungsgrades zurückgezahlt werden musste. Soweit unabhängig von dem arbeitsrechtlichen Anspruch Beitragsansprüche bereits aufgrund der tatsächlich erfolgten Abschlagszahlungen entstanden waren (vgl. dazu BSG [SozR 3-2400 § 14 Nr. 24](#); [SozR 4-2400 § 14 Nr. 7](#)), ließ sich in den jeweiligen Auszahlungsmonaten noch

nicht die endgültige Höhe des variablen Arbeitsentgeltes und damit die Höhe der Beiträge bestimmen. Erst nach Ende des Geschäftsjahres standen einerseits der Umfang des in Bezug auf die vereinbarten Ziele erreichten Geschäftserfolgs und andererseits die Ist-Arbeitstage fest, die nach der Protokollnotiz zu § 15 ggf. zu einer Korrektur (Verminderung) der Ziele führten und so den Zielerreichungsgrad beeinflussten. Die Klägerin war somit überhaupt nicht in der Lage, den Monaten April, Juli und Oktober des Jahres 2000 Beiträge aus dem (nur rechnerisch) auf die einzelnen Kalendermonate entfallenden variablen Entgelt zu berechnen, da die Höhe des (endgültig geschuldeten) variablen Entgeltes noch offen war.

Die von der Beklagten gezogene Parallele zu Provisionen ist verfehlt. Zu Recht hat die Klägerin darauf hingewiesen, dass Provisionen typischerweise für die Vermittlung oder den Abschluss konkreter Verträge gezahlt werden. Eine solche erfolgsabhängige Vergütung hängt vom Nachweis des jeweiligen Geschäftserfolgs ab und kann daher der Entgeltabrechnungsperiode zugeordnet werden, in dem der an den jeweiligen Geschäftserfolg anknüpfende Provisionsanspruch entstanden ist. Demgegenüber hing die hier gezahlte variable Vergütung ausschließlich von der am Jahresende erreichten Zielerfüllung ab, wobei sogar im Falle der Beigeladenen zu 1) ein von ihrer individuellen Leistung unabhängiges Teamziel (beim Ziel 1 konnte es sich nach § 10 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 1 TV Nr. 64 nur um ein Teamziel handeln) den Gesamtzielerreichungsgrad beeinflusste. Kein rechtliches Gewicht hat auch das Argument, der Zielerreichungsgrad beruhe auf der Arbeitsleistung in jedem einzelnen Monat, der Arbeitnehmer müsse sich kontinuierlich in jedem Monat anstrengen, um die betreffenden Ziele zu erreichen. Diese Aussage gilt für jede für eine vom Geschäftserfolg eines Kalenderjahres abhängige Vergütung; auch ein Jahresbonus muss kontinuierlich "erarbeitet" werden. Auch soweit die Beklagte mit Blick auf die Entscheidung des BSG zu den Montagebeteiligungen (SozR 2200 § 385 Nr. 22) gemeint hat, gegen die Qualifizierung als laufendes Entgelt spreche nicht, dass erst nachträglich die genaue Höhe des Entgeltes festgestellt werden könne, kann ihrer Argumentation nicht gefolgt werden. In dem genannten Fall hing das Entstehen und die Höhe der Montagebeteiligung davon ab, ob und ggf. zu welchem Prozentsatz die festgelegte Zeitvorgabe (Richtwert) mit der für die (mangelfreie) Fertigstellung des Objekts benötigten Zahl von Arbeitsstunden (Ist-Wert) unterboten wurde, wobei auch Arbeitsstunden, die zur Beseitigung von Montagemängeln benötigt wurden, zur Ist-Zeit hinzugerechnet wurden. Das BSG hat insoweit ausgeführt, die Montagebeteiligung erweise sich im Wesentlichen als Lohn für Arbeiten, die in bestimmten, feststehenden oder feststellbaren Lohnberechnungszeiträumen verrichtet worden seien. Dem stehe nicht entgegen, dass sich erst nach mangelfreier Fertigstellung des Objekts herausstelle, ob ein Anspruch auf eine Montagebeteiligung entstanden sei. Die Beklagte übersieht also den wesentlichen Unterschied, dass die Montagebeteiligung als Vergütung für eine konkrete in bestimmten Zeitabschnitten erbrachte Arbeit gezahlt worden ist. Im vorliegenden Fall geht es dagegen um ein allgemein für ein bestimmtes Geschäftsergebnis eines Jahres gezahltes Entgelt. Insoweit liegt die Parallele zu einem Jahresbonus näher, den das BSG in den Urteilen vom 07.02.2002 ([SozR 3-2400 § 28f Nr. 3](#); [SozR 3-2400 § 14 Nr. 23](#)) als typischen Anwendungsfall des einmalig gezahlten Arbeitsentgeltes genannt hat.

Die Klägerin hat somit zu Recht das an die Beigeladene zu 1) gezahlte variable Entgelt in den jeweiligen Auszahlungsmonaten nach [§ 23 a Abs. 3 SGB IV](#) verbeitragt. Dass ihr bei dieser Berechnung und Abführung der Beiträge Fehler unterlaufen sind, wird von der Beklagten nicht geltend gemacht. Somit ist die angefochtene Beitragsnachforderung, die auf einer anteiligen Verteilung des an die Beigeladene zu 1) gezahlten variablen Entgeltes auf die Kalendermonate des Jahres 2000 beruht, rechtswidrig und daher aufzuheben.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197 a Abs. 1 SGG](#) i. V. m. [§ 154 Abs. 1](#) Verwaltungsgerichtsordnung.

Da im Bereich der Klägerin auch jetzt noch vergleichbare Vereinbarungen für die Gewährung variabler Entgelte bestehen, hat der Senat wegen grundsätzlicher Bedeutung die Revision zugelassen ([§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2007-10-23