L 2 BA 26/22

Land
Niedersachsen-Bremen
Sozialgericht
LSG Niedersachsen-Bremen
Sachgebiet
Betriebsprüfungen
1. Instanz
SG Hannover (NSB)
Aktenzeichen
S 14 BA 10/21
Datum
11.05.2022
2. Instanz
LSG Niedersachsen-Bremen
Aktenzeichen
L 2 BA 26/22
Datum
08.05.2023
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Auch wenn Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen im dreizehnwöchigen Referenzzeitraum zutreffend beitragsfrei ausgezahlt worden sind, unterliegt der auf sie entfallende Anteil des Urlaubsentgelts der Beitragspflicht zur Sozialversicherung.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Sozialgerichts Hannover vom 11. Mai 2022 geändert.

Unter Abweisung der Klage im Übrigen wird der Bescheid der Beklagten vom 3. August 2018 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 28. März 2019 aufgehoben, soweit Beiträge und Umlagen für die Beschäftigte A, heute B, in Höhe von mehr als 55,93 € nacherhoben worden sind.

Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Die Kosten des vorliegenden abgetrennten Verfahrens aus beiden Rechtszügen mit Ausnahme der nicht erstattungsfähigen außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen tragen die Klägerin zu 7/8 und die Beklagte zu 1/8.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin verfolgt mit ihrer Berufung weiter ihr Begehren auf Aufhebung eines Beitragsnacherhebungsbescheides des beklagten Rentenversicherungsträgers, soweit dieser vom Streitgegenstand des vorliegenden abgetrennten Verfahrens erfasst wird.

Die – nicht tarifgebundene – Klägerin betreibt Pflegeeinrichtungen und beschäftigt eine Vielzahl von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Auf der Grundlage einer nach § 28p SGB IV durchgeführten Betriebsprüfung hat die Beklagte die Klägerin für den Prüfzeitraum 2013 bis 2016 mit dem 667 Seiten umfassenden Bescheid vom 3. August 2018 zur Nachentrichtung von Beiträgen zur Sozialversicherung in einer Gesamthöhe von 26.550,53 € herangezogen.

Die Beklagte rügt im Rahmen dieses umfangreichen Bescheides insbesondere, dass die Klägerin im Urlaubs- und Krankheitsfall der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts fehlerhaft zu gering berechnet und auf dieser Basis in nur unzureichender Höhe für das fortzuzahlende Entgelt Beiträge abgeführt habe.

Den gegen diesen Bescheid von der Klägerin eingelegten Widerspruch hat die Beklagte mit Bescheid vom 28. März 2019 zurückgewiesen; dagegen richtet sich die von der Klägerin am 29. April 2019 erhobene Klage S 14 BA 39/19.

Aus dem umfänglichen Streitgegenstand dieses Verfahrens hat das Sozialgericht mit Beschluss vom 20. Januar 2021 das vorliegende Verfahren betreffend die Nacherhebung von Beiträgen für die L., heute F., abgetrennt. Diese ist die Beigeladene zu 1. im vorliegenden abgetrennten Verfahren.

Diese Mitarbeiterin bezog im Prüfzeitraum bis Oktober 2014 einen monatlichen Festlohn von 1.742,11 € und in der Folgezeit in Höhe von 1.887,28 € (vgl. wegen der Einzelheiten die Gehaltsabrechnungen Bl. 122 ff., 130 ff. GA).

Neben diesem Grundgehalt gewährte die Klägerin bei Arbeit an Sonntagen einen Zuschlag auf den (sich aus dem monatlichen Festlohn errechnenden) monatlichen Grundstundenlohn von 13,90 € (bzw. 15,06 € ab November 2014) für Arbeit an Sonntagen (offenbar in Höhe von 25 %) und für Arbeit an Feiertagen (offenbar in Höhe von 35 %). Zu einer präzisen Darlegung, nach welchen Berechnungsvorgaben entsprechende Zuschläge an die Beigeladene zu 1. im Prüfzeitraum gezahlt worden sind und ob diese ggfs. auch Zuschläge für Nachtarbeit erhalten hat, hat sich die anwaltlich vertretene Klägerin auch auf explizite Nachfrage des Senates nicht in der Lage gesehen. Jedenfalls hat die Beigeladene zu 1. die in der Übersicht der Beklagten (Anlage zum Schriftsatz vom 18. April 2023, Bl. 191 f. GA) ausgewiesenen Zuschläge für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen oder für Nachtarbeit erhalten. Die Auszahlung entsprechender Beträge für diese Zuschläge weisen auch die vorgelegten Gehaltsabrechnungen aus.

Für diese Zuschläge wurden entsprechend den Vorgaben des § 1 SvEV i.V.m. § 3b EStG in den Monaten der Erbringung entsprechender Arbeiten an Sonn- bzw. Feiertagen keine Beiträge abgeführt.

Bei urlaubs- bzw. krankheitsbedingter Abwesenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewährte die Beklagte (im Rahmen der gesetzlichen Lohnfortzahlungszeiträume) den jeweiligen monatlichen Festlohn (jedenfalls im Fall der Beigeladenen zu 1. einschließlich der ihr zugesagten monatlichen Zulage von 75 € sowie der gewährten Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge) weiter. Soweit in den vorausgegangenen Monaten Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen gezahlt worden waren, wirkten sich diese nach der Berechnungspraxis der Klägerin nicht erhöhend auf das fortzuzahlende Entgelt aus.

Demgegenüber gelangte die Beklagte im Rahmen der Betriebsprüfung zu der Einschätzung, dass auch entsprechende Zuschläge bei der Berechnung des für die Urlaubs- bzw. Krankheitszeiten fortzuzahlenden Entgelts zu berücksichtigen seien, wobei der sich unter diesem Gesichtspunkt ergebende zusätzliche Entgeltfortzahlungsanspruch beitragspflichtig sei.

Hieran anknüpfend ermittelte die Beklagte im Rahmen der die Beigeladene zu 1. des vorliegenden abgetrennten Verfahrens betreffenden neun Seiten des angefochtenen Bescheides (Bl. I 628 – 636 VV), dass die Klägerin für die Tätigkeit der Beigeladenen zu 1. im Zeitraum März 2013 bis Dezember 2016 insgesamt in Höhe von 63,92 € zu wenig Beiträge zu allen Zweigen der Sozialversicherung abgeführt habe. Die Differenzbeträge beliefen sich beispielsweise auf 0,67 € im Monat Januar 2016, insgesamt 8,09 € in den Monaten Februar bis April 2016 und 0,06 € im Monat Juni 2016 (vgl. wegen der Einzelheiten der Berechnung Bl. I 628 – 636 VV).

Im vorliegenden abgetrennten Verfahren hat das Sozialgericht die Klage mit Urteil vom 11. Mai 2022, der Klägerin zugestellt am 2. Juni 2022, abgewiesen. Nach Maßgabe des sog. Entstehungsprinzips habe die Beklagte zu Recht im Rahmen der Betriebsprüfung die fehlerhafte Berechnung der Lohnfortzahlungsansprüche beanstandet und daran anknüpfend zutreffend die Höhe der unter diesem Gesichtspunkt nachzuentrichtenden Beiträge zur Sozialversicherung ermittelt. Insbesondere würden auch die in den dem Urlaub jeweils vorausgegangenen drei Monaten erarbeiteten Zulagen für Sonntags- und Feiertagsarbeit anteilig zu dem fortzuzahlenden Arbeitsentgelt im Sinne von § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG zählen.

Mit ihrer am 14. Juni 2022 eingelegten Berufung macht die Klägerin demgegenüber geltend, dass die Parteien des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich das Entstehens eines Anspruchs auf Zahlung von Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen (sog. SFN-Zuschläge) vereinbart hätten, jedoch nur unter der Bedingung der tatsächlichen Erbringung der Arbeitsleistung (Bl. 77 GA). Ohnehin könne auch konkludent vereinbart werden, dass bestimmte Vergütungsbestandteile nur unter bestimmten Voraussetzungen entstehen. Dies mache auch der mit

einem anderen Mitarbeiter (Herrn M.) abgeschlossene Arbeitsvertrag deutlich (vgl. Schriftsatz vom 28. April 2023).

„Ab ca. 2014“ seien „Regelungen“ über die Gewährung von Zuschlägen an die Arbeitnehmer „verteilt“ worden (vgl. Schriftsatz vom 28. April 2023). In dem schriftsätzlich mitgeteilten Auszug aus den „verteilten“ Unterlagen findet sich an zentraler Stelle an Stelle der nach dem Zusammenhang zu erwartenden konkreten Daten lediglich die Angabe „?“ (vgl. S. 3 des Schriftsatzes vom 29. April 2023 = Bl. 216GA); auch auf explizite Aufforderung des Senates hat die Klägerin davon abgesehen, die Angabe „?“ inhaltlich zu konkretisieren.

Die Klägerin weist ferner darauf hin, dass „ab ca. 2019“ (und damit erst nach dem Prüfzeitraum) die Arbeitsverträge modifiziert worden seien.

Es würde Sinn und Zweck der SFN-Zuschläge widersprechen, wenn diese insbesondere auch für Urlaubszeiten gewährt würden, in denen die Arbeitnehmerin schon urlaubsbedingt keine entsprechenden Arbeiten verrichte. Damit gebe es auch keinen Grund, ihr einen Ausgleich für die mit der Arbeit zu ungünstigen Arbeitszeiten verbundenen Erschwernisse für die Urlaubszeit zu gewähren.

Soweit überhaupt ein Anspruch auf eine Berücksichtigung der in den Vormonaten gezahlten Zuschläge bestehe, handele es sich jedenfalls um überobligatorische Leistungen, so dass das sog. Zuflussprinzip maßgeblich sei. Die Auffassung des Sozialgerichts habe zur Folge, dass die „grundsätzlich freie“ Zahlung von SFN-Zuschlägen zu einer „Zahlungspflicht für abwesende Mitarbeiter degeneriere“.

Zudem seien die Berechnungen der Beklagten zu beanstanden. So habe sie an die Beigeladene zu 1. in den Monaten April bis Juni 2013 insgesamt 96,16 € SFN-Zuschläge, im Monatsdurchschnitt also 32,30 €, gezahlt. Im Monat Juli 2013 mit 23 Regelarbeitstagen habe die Beigeladene zu 1. fünf Urlaubstage gehabt. Umgerechnet auf 23 Arbeitstage belaufe sich der eventuell urlaubsentgeltsteigernd zu berücksichtigende Betrag aus den zuvor gezahlten Zuschlägen auf 1,40 €, mithin auf insgesamt 7 € für die fünf Urlaubstage in diesem Monat. Die Beklagte habe aber 7,61 € in Ansatz gebracht (vgl. Bl. 86 GA, vgl. auch die Aufstellung der Beklagten, Bl. 191 GA).

Die Klägerin beantragt,

1. das Urteil des Sozialgerichts Hannover vom 11. Mai 2022 aufzuheben und

2. den Bescheid der Beklagten vom 3. August 2018 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 28. März 2019 aufzuheben, soweit Beiträge und Umlagen für die Beschäftigte L., heute F., nacherhoben worden sind,

hilfsweise,

die Sache zu vertagen, um der Klägerin Gelegenheit zur ergänzenden Stellungnahme, insbesondere zur Verfügung vom 3. Mai 2023, zu geben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte räumt nach rechtlichem Hinweis des Senates inzwischen ein, dass sie die Höhe des an Krankheitstagen fortzugewährenden Entgelts fehlerhaft ermittelt habe. Die Beigeladene zu 1. sei im Prüfzeitraum allerdings ohnehin lediglich an einem Arbeitstag krank gewesen.

In diesem Zusammenhang hat die Beklagte im Schriftsatz vom 18. April 2023 ausgeführt, dass sie ein „Teilanerkenntnis“ in dem Sinne abgebe, als dass das geschuldete Arbeitsentgelt während der Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nach dem Lohnausfallprinzip im Sinne des EFZG und damit die Höhe geschuldeten beitragspflichtigen SFN-Zuschläge neu berechnen wolle. Auf Aufforderung des Senates, dieses „Teilanerkenntnis“ zu konkretisieren und die von ihm erfassten konkreten Teilbeträge der nacherhobenen Beiträge klarzustellen, hat die Beklagte in der mündlichen Verhandlung sich im Ergebnis darauf zurückgezogen, dass es sich nicht um ein prozessual wirksames Teilanerkenntnis gehandelt habe.

Die Berechnungen bezüglich der für Urlaubstage geschuldeten weiteren Entgeltzahlungen sei hingegen jedenfalls in den wesentlichen Punkten nicht zu beanstanden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und auf den Inhalt der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Klägerin hat nur in einem geringen Teil Erfolg.

Unter Berücksichtigung der erstinstanzlich vorgenommenen Abtrennung ist der zur Überprüfung gestellte Bescheid der Beklagten vom 3. August 2018 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 28. März 2019 im vorliegenden abgetrennten Verfahren nur insoweit zu überprüfen, wie Beiträge und Umlagen für die Beschäftigte L., heute F., für den Prüfzeitraum 2013 bis 2016 in einer Gesamthöhe von 63,92 € nacherhoben worden sind.

Dem Grunde nach hat die Beklagte die Klägerin zutreffend zur Nachentrichtung von Beiträgen (und Umlagen) im Hinblick darauf in Anspruch genommen, dass diese – systematisch – den Lohnfortzahlungsanspruch der betroffenen Beschäftigten und damit auch der Beigeladenen zu 1. für Urlaubstage unter Missachtung der gesetzlichen Vorgaben verkürzt hat. Im rechtlichen Ausgangspunkt zutreffend hat die Beklagte im Rahmen der ihr obliegenden Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV die nur unzureichende Erfüllung der gesetzlichen Urlaubsentgeltansprüche zum Anlass genommen, die Klägerin zur Abführung von Beiträgen und Umlagen für diejenigen weiteren Entgeltbeträge heranzuziehen, welche sie von Rechts wegen als weiteres Urlaubsentgelt im Prüfzeitraum an ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hätte auszahlen müssen.

Lediglich der Höhe nach ist eine Korrektur der im vorliegenden abgetrennten – allein die Nacherhebung von Beiträgen und Umlagen für die Tätigkeit der Beigeladenen zu 1. im Prüfzeitraum betreffenden – Verfahren zu überprüfenden Festsetzungen zum Ausgleich von Berechnungsfehlern der Beklagten geboten. Der Senat erachtet insoweit bezogen auf den Streitgegenstand des vorliegenden abgetrennten Verfahrens einen Sicherheitsabschlag von einem Achtel von den in dem angefochtenen Bescheid in Bezug auf die Beigeladene zu 1. nacherhobenen Beiträgen für sachgerecht.

Die Höhe des für Krankheitstage fortzuzahlenden Entgelts weist für die im vorliegenden abgetrennten Verfahren zu treffende Entscheidung auch unter Berücksichtigung des ohnehin angezeigten Sicherheitsabschlages keine greifbare Relevanz auf. In dem vierjährigen Prüfzeitraum hatte die Beigeladene zu 1. ohnehin nur einen einzigen Tag der Arbeitsunfähigkeit, und zwar war sie im Juni 2013 an einem Tag erkrankt. Auch nach den Berechnungen der Beklagten in dem angefochtenen Bescheid (in dem die Beigeladene zu 1. neben dem Krankheitstag auch einen Urlaubstag hatte) soll die Klägerin für diesen Monat lediglich Beiträge und Umlagen in einer Gesamthöhe von 0,95 € nachentrichten, so dass auf den einzigen Krankheitstag lediglich ein nachzuentrichtender Beitrag in der Größenordnung von ca. 0,50 € entfallen soll. Da der vom Senat für sachgerecht erachtete ohnehin nur schätzungsweise überschlägig zu ermittelnde Sicherheitsabschlag mehr als das Zehnfache dieses Betrages ausmacht, deckt dieser auch zugleich die letztlich auch von der Beklagten mit der Formulierung „Teilanerkenntnis“ zum Ausdruck gebrachte Rechtswidrigkeit der Beitragsnacherhebung für den einzigen Krankheitstag mit ab. Dies gilt unabhängig davon, dass die Beklagte keine konkreten Teilbeträge anerkannt hat, wie dies für ein rechtswirksames Teilanerkenntnis erforderlich wäre.

1. Das für die Sozialversicherung zentrale Entstehungsprinzip hat zum Inhalt, dass Versicherungspflicht und Beitragshöhe bei dem Beschäftigten nach dem arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitsentgelt zu beurteilen sind und nicht lediglich nach dem einkommensteuerrechtlich entscheidenden, dem Beschäftigten tatsächlich zugeflossenen Entgelt (vgl etwa BSGE 115, 265 = SozR 4-2400 § 17 Nr 1, RdNr 30 mit zahlreichen Nachweisen; BSG, U.v. 16. Dezember 2015 – B 12 R 11/14 R –, BSGE 120, 209, Rn. 25).

Soweit nach § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (sowie bei Arbeitsentgelt, das aus dem aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben errechnet wird) Beitragsansprüche entstehen, sobald dieses ausgezahlt worden ist, führt dies im vorliegenden Zusammenhang zu keinem anderen Ergebnis. Unter den Begriff des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts fallen grundsätzlich alle Bezüge, die in größeren Zeitabständen als monatlich gewährt werden und kein laufend gezahltes Arbeitsentgelt darstellen (Zieglmeier in Beck-Online-Großkommentar – Kasseler Kommentar –, Stand: 15.2.2023, SGB IV § 22 Rn. 33).

Der streitbetroffene Anspruch der beigeladenen Arbeitnehmerin auf Entgeltfortzahlung für Urlaubszeiten zählt nicht zum einmalig gezahlten Entgelt, sondern zu den laufenden Entgeltansprüchen (vgl. zur Abgrenzung zwischen laufendem Arbeitslohn und sonstigen Bezügen auch BSG, U.v. 14. Dezember 2017 – B 10 EG 4/17 R –, SozR 4-7837 § 2c Nr 1).

Das maßgebliche Entstehungsprinzip bedeutet allerdings nicht, dass der prüfende Rentenversicherungsträger verpflichtet wäre, jeder in Betracht kommenden auch nur kleinen Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten und einem sich von Rechts wegen geschuldeten etwas höheren Entgelt von Amts wegen nachzugehen. Betriebsprüfungen brauchen vielmehr schon im Ausgangspunkt nicht umfassend oder erschöpfend zu sein; sie können sich auf bestimmte Einzelfälle oder Stichproben beschränken (BSG, U.v. 30. Oktober 2013 – B 12 AL 2/11 R –, BSGE 115, 1, Rn. 24). Es ist letztlich eigene Aufgabe des Rentenversicherungsträgers, ausgehend von den natürlich nur in begrenztem Umfang zur Verfügung stehenden Prüfressourcen und der Dringlichkeit und Relevanz der jeweils in Betracht kommenden Prüfgegenstände eine sachgerechte Auswahl unter angemessener Berücksichtigung aller betroffenen Interessen vorzunehmen. Unter welchen Voraussetzungen eventuell eine justiziable Überschreitung dieses Abwägungsspielraums etwa im Sinne einer Missachtung des Schikaneverbots im Sinne des § 226 BGB in Betracht zu ziehen sein könnte, bedarf im vorliegenden Zusammenhang keiner weitergehenden Prüfung, da nach Maßgabe des Ausgangsbescheides systematische Berechnungsfehler mit einem Gesamtbeitragsschaden in fünfstelliger Höhe zu korrigieren sind.

2. Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG bemisst sich das für Urlaubszeiten zu gewährende Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

Nach § 11 BUrlG ist in Umsetzung des sog. Lebensstandardprinzips (vgl. BAG, Urteil vom 9. Dezember 1965 – 5 AZR 175/65 –, BAGE 18, 12, Rn. 26) mithin entscheidend, wieviel der Arbeitnehmer in dem dreizehnwöchigen Bezugszeitraum tatsächlich verdient hat. Maßgeblich sind alle Bestandteile des Entgelts auch nur im weiteren Sinne (mit Ausnahme insbesondere von Überstundenvergütungen), welche den durch Arbeit erzielten Lebensstandard des Arbeitnehmers prägen (vgl. BAG, Urteil vom 31. Januar 1991 – 8 AZR 52/90 –, BAGE 67, 146, Rn. 39). Zugrunde zu legen sind mithin die Arbeitsvergütungen, die der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum jeweils als Gegenleistung für seine Tätigkeit in den maßgeblichen Abrechnungszeiträumen erhalten hat (BAG, Urteil vom 17. Januar 1991 - 8 AZR 644/89 - AP Nr. 30 zu § 11 BUrlG, zu 1 der Gründe; Urteil vom 1. Oktober 1991 - 9 AZR 421/90 - EzA Nr. 31 zu § 11 BUrlG, zu II 1 b der Gründe; BAG, Urteil vom 24. November 1992 – 9 AZR 564/91 –, Rn. 43, 45, juris).

Zugrunde zu legen sind der Berechnung der Urlaubsvergütung nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG die Arbeitsvergütungen, die der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum jeweils als Gegenleistung für seine Tätigkeit in den maßgeblichen Abrechnungszeiträumen erhalten hat (BAG, Urteil vom 17. Januar 1991 - 8 AZR 644/89 - AP Nr. 30 zu § 11 BUrlG, zu 1 der Gründe). Dazu gehören auch schwankende Verdienstbestandteile wie etwa Akkordlohn, Provisionen oder andere Formen des Leistungslohnes unabhängig davon, ob sie regelmäßig anfallen oder nicht (BAG, Urteil vom 9. Dezember 1965 - 5 AZR 175/65 -, vom 24. Februar 1972 - 5 AZR 414/71 - und vom 8. Juni 1977 - 5 AZR 97/76 - AP Nr. 2, 10, 13 zu § 11 BUrlG). Dagegen bleiben Aufwendungsersatz und solche Lohnbestandteile, die dem Arbeitnehmer zwar aufgrund seines Arbeitsvertrages zufließen, mit denen aber nicht die Arbeitsleistung in den durch die Referenzzeiträume bestimmten Abrechnungsabschnitten abgegolten werden, außer Betracht (BAG, Urteil vom 14. März 1966 - 5 AZR 468/65 - AP Nr. 3 zu § 11 BUrlG, zu 2 a der Gründe; vom 21. Juli 1988 - 8 AZR 331/86 - und vom 17. Januar 1991 - 8 AZR 644/89 - AP Nr. 24, 30 zu § 11 BUrlG, jeweils zu 1 der Gründe). Das trifft insbesondere auf Einmalleistungen wie Gratifikationen, Tantiemen und Gewinnbeteiligungen, Jubiläumsgelder sowie beihilfenähnliche Leistungen zu. Diese erhält der Arbeitnehmer im Übrigen unabhängig davon, ob er Urlaub nimmt oder nicht. Maßgebend ist damit, ob mit einer Zahlung eine auf einen bestimmten Zeitabschnitt entfallende Arbeitsleistung vergütet wird (BAG, Urteil vom 21. Juli 1988 - 8 AZR 331/86 - AP Nr. 24 zu § 11 BUrlG, zu 3 a der Gründe; BAG, Urteil vom 24. November 1992 – 9 AZR 564/91 –, Rn. 32, juris).

Im Sinne der vorstehend erläuterten arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung handelt es sich bei SFN-Zuschlägen nicht um Aufwendungsersatz, sondern um (schwankende) Verdienstbestandteile. Mit ihnen sollen die Arbeitsleistungen der betroffenen Arbeitnehmer im 13wöchigen Referenzzeitraum entgolten werden. Es handelt sich im Ergebnis um reguläres Arbeitsentgelt, welches lediglich hinsichtlich der Belastung mit Steuern und Beiträgen aus rechtspolitischen Gründen nach Maßgabe des § 1 SvEV i.V.m. § 3b EStG privilegiert ist (BAG, Urteil vom 12. Januar 1989 – 8 AZR 404/87 –, BAGE 61, 1-7, Rn. 22; Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 31. August 2010 – 5 Sa 90/10 –, Rn. 51, juris; Gallner in Erfurter Kommentar, 23. Aufl. 2023, BUrlG § 11 Rn. 9).

3. Im Krankheitsfall bemisst sich das fortzugewährende Entgelt nicht nach den vorstehend erläuterten Vorgaben des § 11 BUrlG, sondern nach den Bestimmungen des § 4 des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz – EntgFG). Für den in § 3 Abs. 1 oder in § 3a Absatz 1 EntgFG bezeichneten Zeitraum ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit „zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen“ (§ 4 Abs. 1 EntgFG). Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen bestimmt sich damit nach dem sogenannten Entgeltausfallprinzip. Dies bedeutet, dass dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen ist, welches er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (vgl. zum gesetzlich im EFZG normierten sog. konkreten Lohnausfallprinzip beispielsweise auch BAG, Urteil vom 16. Juli 1980 – 5 AZR 989/78 –, Rn. 31, juris; BAG, Urteil vom 9. Oktober 2002 – 5 AZR 356/01 –, BAGE 103, 60-70, Rn. 84 f.; BAG, Urteil vom 14. Januar 2009 – 5 AZR 89/08 –, Rn. 12, juris; BAG, Urteil vom 1. September 2010 – 5 AZR 557/09 –, Rn. 10, juris). Der nach § 11 BUrlG für die Urlaubsentgeltberechnung maßgebliche 13wöchige Bemessungszeitraum ist für die Ermittlung des konkreten Lohnausfalls im Sinne von § 4 Abs. 1 EntgFG nicht ausschlaggebend.

4. Die in § 1 BUrlG geregelte Weiterzahlungspflicht der Vergütung während des gesetzlichen Mindesturlaubs ist nicht abdingbar. Dies gilt unabhängig davon, ob eventuell der Arbeitnehmer durch andere Leistungen gegenüber der gesetzlichen Regelung des

Bundesurlaubsgesetzes bessergestellt wird. Daher sind Regelungen, die eine konkrete Minderung des Umfangs der Lohnfortzahlungspflicht für die Dauer des Urlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz vorsehen, unwirksam (BAG, Urteil vom 12. Januar 1989 – 8 AZR 404/87 –, BAGE 61, 1-7, Rn. 26).

Für den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Urlaubsanspruch einer Arbeitnehmerin steht § 1 BUrlG abweichenden Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien nicht entgegen. Der Gesetzgeber hat nur für den gesetzlichen Mindesturlaub garantiert, dass der dem Arbeitnehmer zustehende Lohnanspruch trotz Nichtleistung der Arbeit während des Urlaubs unberührt von der Urlaubsgewährung bleibt. Hinsichtlich des darüber hinausgehenden Urlaubs sind von dem Bundesurlaubsgesetz abweichende Regelungen der Tarifvertragsparteien, aber auch der Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich zulässig (BAG, Urteil vom 12. Januar 1989 – 8 AZR 404/87 –, BAGE 61, 1-7, Rn. 33).

Im vorliegenden Fall vermag der Senat schon mangels eines entsprechenden hinreichend substantiierten Vortrages der Klägerin keine von den Vorgaben des § 11 BUrlG abweichenden einzelvertraglichen Regelungen zwischen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1. betreffend die Berechnung des Urlaubsentgelts festzustellen, welche nach den erläuterten gesetzlichen Vorgaben ohnehin nur für über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehende Urlaubstage Berücksichtigung finden könnten. Der entsprechende Vortrag der Klägerin verliert sich im Ungefähren. Schriftliche Vereinbarungen zu diesem Thema hat es jedenfalls nicht gegeben. Dass und ggfs. mit welchen wann abgegebenen – inhaltlich übereinstimmenden – Erklärungen der Arbeitsvertragsbeteiligten Entsprechendes vereinbart worden sein könnte, wird schon von Seiten der Klägerin nicht konkret und inhaltlich nachvollziehbar aufgezeigt.

5. Arbeitgeber haben für versicherungspflichtig Beschäftigte den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen (§ 28d Satz 1 und 2 SGB IV; § 28e Abs 1 Satz 1 SGB IV). Der Beitragsbemessung liegt in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung das Arbeitsentgelt aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung zugrunde (§ 162 Nr 1 SGB VI; § 226 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGB V; § 57 Abs 1 SGB XI; § 342 SGB III).

Arbeitsentgelt sind nach § 14 Abs 1 Satz 1 SGB IV (idF der Bekanntmachung vom 12.11.2009, BGBl I 3710) 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. Der gesetzlich nicht definierte Begriff der Einnahmen umfasst jeden geldwerten Vorteil, der dem Versicherten in ursächlichem Zusammenhang mit einer Beschäftigung zufließt. Hierzu gehören die Gegenleistungen des Arbeitgebers für die erbrachte Arbeitsleistung des Beschäftigten. Darunter fallen in erster Linie der tarif- oder einzelvertraglich vereinbarte Bruttoverdienst, aber auch Sachbezüge, also Sachgüter in Geldeswert (BSG, Urteil vom 23.2.2021 - B 12 R 21/18 R - BSGE 131, 260 = SozR 4-2400 § 14 Nr 25, RdNr 11 mwN; BSG, U.v. 18. Oktober 2022 – B 12 R 7/20 R –, Rn. 22, juris).

Nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV sind dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt insbesondere nicht solche Zuschläge zuzurechnen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind; dies gilt nicht für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge, soweit das Entgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 Euro für jede Stunde beträgt.

Steuerfrei sind nach § 3b Abs. 1 EStG insbesondere Zuschläge, die „für tatsächlich geleistete“ Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden, soweit sie (Nr. 1) für Nachtarbeit 25 Prozent, (Nr. 2) vorbehaltlich der Nummern 3 und 4 für Sonntagsarbeit 50 Prozent, (Nr. 3) vorbehaltlich der Nummer 4 für Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen 125 Prozent, (Nr. 4) für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai 150 Prozent des Grundlohns nicht übersteigen.

Nach § 3b EStG sind neben dem Grundlohn gewährte Zuschläge nur dann steuerfrei, wenn sie für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt worden sind. Durch die Steuerfreiheit soll dem Arbeitnehmer ein finanzieller Ausgleich für die besonderen Erschwernisse und Belastungen gewährt werden, die mit dieser Arbeit verbunden sind (BFH-Urteil vom 26. Oktober 1984 VI R 199/80, BFHE 142, 146, BStBl II 1985, 57); § 3b EStG begünstigt das Entgelt "für" Arbeiten an besonders ungünstigen Zeiten (vgl. BFH-Urteil vom 28. November 1990 VI R 90/87, BFHE 163, 73, BStBl II 1991, 293). Nach ständiger Rechtsprechung des BFH handelt es sich bei § 3b EStG um eine Ausnahmevorschrift, die das Leistungsfähigkeitsprinzip durchbricht (z.B. BFH-Urteile vom 22. November 1968 VI R 312/66, BFHE 94, 377, BStBl II 1969, 182, zu § 34a EStG; vom 7. Juli 2005 IX R 56/04, BFH/NV 2006, 44; vom 22. September 2005 IX R 55/04, BFH/NV 2006, 712; vom 21. Februar 2006 IX R 27/05, BFH/NV 2006, 1274). Neben dem eindeutigen, mit dem Gesetzeszweck übereinstimmenden Wortlaut des § 3b EStG ist auch dessen Ausnahmecharakter ein Grund dafür, dass der BFH eine über den Wortlaut hinausgehende Auslegung der Vorschrift stets abgelehnt hat. Nach ständiger Rechtsprechung des BFH tritt die Steuerfreiheit nur ein, wenn Zahlungen für tatsächlich geleistete Arbeit zu den bezeichneten begünstigten Zeiten erfolgen (vgl. z.B. BFH-Urteile in BFHE 163, 73, BStBl II 1991, 293; vom 25. Mai 2005 IX R 72/02, BFHE 210, 113, BStBl II 2005, 725; BFH-Beschluss vom 18. November 2003 VI B 123/03, BFH/NV 2004, 335; jeweils m.w.N.). Deshalb hat sich der BFH durch den Wortlaut des § 3b EStG auch daran gehindert gesehen, die einer werdenden Mutter nach § 11 MuSchG vom Arbeitgeber gezahlten Zuschläge als für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt anzusehen, obwohl die Steuerpflichtige Arbeiten der vorgenannten Art tatsächlich nicht geleistet hat (vgl. zum Vorstehenden: BFH, B.v. vom 27. Mai 2009 – VI B 69/08 –, BFHE 225, 137, BStBl II 2009, 730, Rn. 3).

Weder nach verfassungsrechtlichen Maßstäben noch nach primärem oder sekundärem Gemeinschaftsrecht ist es geboten, die Steuerfreiheit des § 3b EStG über dessen Wortlaut hinaus auf nach § 11 MuSchG (bzw. nach § 11 BUrlG) weiter zu gewährendes Arbeitsentgelt zu erstrecken. Als Ausnahme vom Grundsatz der Besteuerung nach der finanziellen Leistungsfähigkeit entfaltet § 3b EStG grundsätzlich gleichheitswidrige Wirkung gegenüber allen Arbeitnehmern, deren vergleichbar hoher Arbeitslohn keiner Steuerbegünstigung unterliegt (vgl. dazu – bezogen auf § 11 MuSchG –: BFH, Beschluss vom 27. Mai 2009 – VI B 69/08 –, BFHE 225, 137, BStBl II 2009, 730, Rn. 7).

Soweit zuvor ausgezahlte SFN-Zuschläge sich entgelterhöhend im Rahmen der Lohnfortzahlung für Urlaubstage auswirken, sind sie dementsprechend mangels damit korrespondierender tatsächlich geleisteter SFN-Arbeit während des Urlaubszeitraums ihrerseits nicht lohnsteuer- und beitragsfrei. Sie stellen Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV dar und sind bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge zu berücksichtigen. Eine Einschätzung, dass dadurch das Ziel der Entgeltfortzahlung während des Urlaubs verfehlt werde, überzeugt demgegenüber nicht. Die Zielsetzung der Lohnfortzahlung, den Arbeitnehmer so zu stellen, als ob er seine Arbeit fortgesetzt hätte, muss hinsichtlich der betroffenen Zulagen hinter anderen Überlegungen zurücktreten. Denn dieser Grundsatz findet im Steuer- und Beitragsrecht insoweit keine Anerkennung, als die Fortzahlung der Zulage kraft eindeutiger gesetzlicher Regelung steuer- und beitragspflichtig ist. Dies hat zur Folge, dass die genannte Zielsetzung der Lohnfortzahlung insoweit auch auf der Leistungsseite nicht beachtet werden darf. SFN-Zuschläge gehören dementsprechend zum Bemessungsentgelt (BSG, Urteil vom 14.06.1988 - 11/7 RAr 123/87, juris, Rn. 19; vgl. auch BSG, Urteil vom 21.04.1988 – 7 Rar 71/86, juris, Rn 17,18; vgl. zum Vorstehenden auch Landessozialgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27. April 2022 – L 6 BA 33/21 –, Rn. 57, juris – Revision beim BSG anhängig: B 12 BA 5/22 R).

In diesem Sinne hat das BSG erst kürzlich noch einmal festgehalten, dass lediglich Zuschläge, die für **tatsächlich** geleistete Sonntagsarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden, (im Rahmen der gesetzlich vorgegebenen Grenzen) lohnsteuerfrei sind (BSG, Urteil vom 18. Oktober 2022 – B 12 R 7/20 R –, Rn. 24, juris – Hervorhebung durch den Senat).

Für eine anderweitige Interpretation der gesetzlichen Vorgaben sieht der Senat umso weniger Raum, als der Verordnungsgeber mit den Regelungen in § 1 SvEV eine übereinstimmende Behandlung von Zuschlägen im beitrags- wie im lohnsteuerrechtlichen Sinne anstrebt. Hiervon ausgehend würde es schon im Ausgangspunkt dem gesetzgeberischen Ansatz widersprechen, wenn die entsprechenden Vorgaben im Sozialrecht abweichend von der finanzgerichtlichen Rechtsprechung ausgelegt würden.

6. Bei der Berechnung des zusätzlich zu verbeitragenden von Rechts wegen geschuldeten (an die Beigeladene zu 1. jedoch nicht ausgezahlten) Urlaubsentgelts hat die Beklagte die in den „drei Vormonaten“ (womit sie in der Sache die drei vorausgegangenen Kalendermonate meint) gezahlten (SFN-)Zuschläge zugrunde gelegt (vgl. Schriftsatz vom 18. April 2023, Bl. 175 GA; vgl. auch die Berechnungsübersichten Bl. 191 f.). Die Beklagte selbst verweist in diesem Zusammenhang (S. 4 des Schriftsatzes vom 18. April 2023 = Bl. 175 GA) ausdrücklich auf ihre „Berechnungsmethode mit Verweis auf den dreimonatigen Referenzzeitraum“. Nach Maßgabe der von ihr selbst vorgelegten Berechnungsunterlagen (vgl. insbesondere S. 14 f. der Anlage zum Schriftsatz vom 31. März 2023 = Bl. 191 f. GA) hat die Beklagte bezogen auf jeden Monat mit Urlaubstagen ausgehend von den in den jeweils drei vorausgegangenen Kalendermonaten tatsächlich gezahlten SFN-Zuschlägen die auf jeden Arbeitstag entfallende durchschnittliche Zuschlagshöhe ermittelt. Nur auf dieser Basis macht es Sinn, dass die Beklagte beispielsweise für den einen Urlaubstag im Monat September 2013 einen bei der Urlaubsentgeltberechnung in Ansatz zu bringenden anteiligen Betrag für im dreimonatigen Referenzzeitraum gezahlte SFN-Zuschläge (in der Diktion der Beklagten: „fiktive Zuschläge) in Höhe von 1,54 € und für den einen Urlaubstag im Monat Dezember 2013 lediglich in Höhe von 0,97 € in Ansatz gebracht hat.

Soweit die Beklagte abweichend von diesen eigenen – dem angefochtenen Bescheid zugrunde liegenden – Berechnungen auf S. 2 des o.g. Schriftsatzes vom 18. April 2023 eine kalenderjahrbezogene Berechnung eines Zuschlagsbetrages erläutert, aufgrund derer sich für das Jahr 2013 für jeden einzelnen Urlaubstag ein einheitlicher Zuschlag zum Urlaubsentgelt von 1,07 € ergeben soll, handelt es sich um Berechnungen, die nicht in den angefochtenen Bescheid nachvollziehbar eingeflossen sind und im Übrigen auch den gesetzlichen Vorgaben widersprechen, welche auf den erläuterten 13wöchigen Referenzzeitraum abstellen. Entsprechendes gilt für Anmerkungen des Beklagtenvertreters in der mündlichen Verhandlung, welche ohnehin keinen konkreten Abgleich mit den zuvor von der Beklagten schriftsätzlich vorgelegten komplexen Berechnungen ermöglichten.

Nach den gesetzlichen Vorgaben des § 11 BUrlG bemisst sich allerdings das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, welchen der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Der gesetzliche Referenzzeitraum umfasst die 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs und nicht etwa (wie die Beklagte im Rahmen der angesprochenen schriftsätzlichen Berechnungen im Ergebnis annimmt) die drei Kalendermonate vor Beginn des Kalendermonats, in dem der Urlaub beginnt (vgl. auch Gallner in Erfurter Kommentar, 23. Aufl. 2023, BUrlG § 11 Rn. 15). Auch unter Praktikabilitätsgesichtspunkten sieht das Gesetz keine Möglichkeiten zu einer abweichenden Bildung des maßgeblichen Referenzzeitraums vor. Dies bedeutet auch, dass bei mehreren zeitlich nicht unmittelbar zusammenhängenden Urlaubszeiträumen innerhalb eines Kalendermonats für jeden der betroffenen Teilzeiträume eine gesonderte Ermittlung des Urlaubsentgelts nach Maßgabe des durchschnittlichen Verdienstes in den jeweils vorausgegangenen dreizehn Wochen zu erfolgen hat.

Die gesetzlich gebotene Heranziehung von dreizehn Wochen vor dem 1. Urlaubstag (an Stelle der von der Beklagten herangezogenen drei Kalendermonate vor dem Monat des Beginns der Urlaubszeit) kann sich – je nach der eher zufälligen Verteilung der Tage, an denen SFN-

Zuschläge im Kalendermonat des Urlaubsbeginns sowie im dritten vorausgegangenen Kalendermonat erarbeitet worden sind – zugunsten oder zulasten der betroffenen Arbeitnehmerin auswirken; bei einer rückwirkenden Neuberechnung des Urlaubsentgelts für eine Vielzahl von Urlaubszeiten werden sich entsprechende Auswirkungen jedenfalls tendenziell weitgehend nivellieren.

Abgesehen von der unzureichend genauen Bestimmung des maßgeblichen Referenzzeitraums finden sich auch weitere Fehler in den Berechnungen der Beklagten. So hat sie die in den jeweils vorausgegangenen drei Kalendermonaten erarbeiteten SFN-Zuschläge in Höhe von insgesamt 96,61 €, also im Durchschnitt der drei Monate jeweils in Höhe von 32,20 €, für den Monat Juli 2013 ausgehend von 23 Arbeitstagen auf 5 Urlaubstage beziehen wollen, was rechnerisch 7 € (entsprechend einer Belastung mit Beiträgen und Umlagen von ca. 2,79 €) ergeben hätte, tatsächlich wurden jedoch (Bl. 191 GA) 7,61 € (entsprechend einer Belastung mit Beiträgen und Umlagen von ca. 3,03 €) in Ansatz gebracht. Im Folgemonat August 2013 hat die Beklagte wiederum im Durchschnitt der vorausgegangenen drei Kalendermonate einen Zuschlagsbetrag von 32,20 € ermittelt. Bei 22 Arbeitstagen und 7 Urlaubstagen hätte dies rechnerisch einem zusätzlichen Urlaubsentgelt von 10,25 € entsprochen, in Ansatz gebracht hat die Beklagte jedoch 11,44 € (vgl. wiederum die Berechnungen der Beklagten auf Bl. 191 GA).

Ergänzend sei klargestellt, dass die angesprochene Heranziehung von 22 bzw. 23 monatlichen Arbeitstagen deutlich macht, dass sich die Beklagte sachlich zutreffend an der im Arbeitsverhältnis vereinbarten Fünftagewoche orientiert hat (so auch ausdrücklich S. 2 des Schriftsatzes vom 31. März 2023, Bl. 173 GA, der Hinweis auf die Heranziehung einer Sechstagewoche auf S. 3 des Schriftsatzes vom 16. Februar 2023, Bl. 92 GA, beruht bei dieser Ausgangslage auf einem Redaktionsversehen der Beklagten).

Die vorstehend aufgezeigten Ungenauigkeiten in den Berechnungen der Beklagten lassen allerdings den Ausgangspunkt berührt, dass die Klägerin systematisch unter Missachtung der erläuterten gesetzlichen Vorgaben die Urlaubsentgeltansprüche ihrer Arbeitnehmer unzutreffend berechnet und damit zugleich die Beitragsansprüche der Sozialversicherungsträger verkürzt hat. Die Schwierigkeiten bei der nachträglichen Rekonstruktion des genauen Ausmaßes der unzureichenden Beitragsabführung sind damit maßgeblich der Klägerin anzulasten, welche sich fortwährend über die gesetzlichen Vorgaben hinweggesetzt und dabei zugleich auch eine verlässliche und übersichtliche Zusammenstellung der für eine genaue Berechnung erforderlichen Daten versäumt hat.

Die umfänglichen Nachberechnungen der Beklagten orientieren sich – wenngleich mit den angesprochenen Ungenauigkeiten – an den gesetzlichen Vorgaben des § 11 BUrlG und dem dort für maßgeblich erklärten insgesamt drei Monate, entsprechend 13 Wochen, umfassenden Referenzzeitraum. Die Klägerin ihrerseits hat sich ohnehin nicht den Mühen einer korrekten Berechnung der streitbetroffenen Beträge unterziehen wollen, obwohl es ihre ureigene Aufgabe als Arbeitgeberin wäre, die Urlaubsentgeltansprüche ihrer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zutreffend zu berechnen. Dementsprechend fehlt es auch diesbezüglich auf Seiten der Klägerin schon im Ausgangspunkt an einem substantiierten Vortrag zu den maßgeblichen – ihre eigene Sphäre betreffenden – Umständen.

Da eine weitergehende Aufklärung aller maßgebenden Umstände für eine exakte Ermittlung und Berechnung der Höhe der gesetzlich vorgegebenen weiteren Urlaubsentgeltansprüche der Beigeladenen zu 1. im Prüfzeitraum mit Schwierigkeiten verbunden ist, die zu der Bedeutung des streitigen Teiles der Forderung in keinem Verhältnis stehen, erachtet es der Senat bei der beschriebenen Ausgangslage in Anwendung des § 287 Abs. 2 ZPO i.V.m. § 202 SGG für sachgerecht, im Wege der Schätzung zur Vermeidung einer (geringfügig) überhöhten Inanspruchnahme der Klägerin die festgesetzten Nacherhebungsbeiträge um einen geschätzten Abschlag zum Ausgleich der in Betracht kommenden partiellen Berechnungsfehlern mit lediglich begrenzter finanzieller Relevanz zu korrigieren. Diesen veranschlagt der Senat auf ein Achtel der jeweils festgesetzten Beträge, so dass die für die Tätigkeit der Beigeladenen zu 1. insgesamt nacherhobenen Beträge von 63,92 € auf insgesamt 55,93 € zu reduzieren sind. Diese Kürzung ist für alle streitbetroffenen Beitragsmonate gleichmäßig (erforderlichenfalls unter Rundung von Centbruchteilen) vorzunehmen.

Mit diesem Sicherheitsabschlag wird zugleich auch bereits angemessen dem Umstand Rechnung getragen, dass auch von Seiten der Beklagten inzwischen eingeräumt wird, dass sie das an Krankheitstagen fortzuzahlende Entgelt fehlerhaft berechnet hat. Die finanzielle Relevanz dieses Umstandes ist im vorliegenden abgetrennten Verfahren ohnehin äußerst gering, da die Beigeladene zu 1. im vierjährigen Prüfzeitraum nur einen einzigen Krankheitstag im Juni 2013 aufgewiesen hat, wobei auch nach Auffassung der Beklagten für diesen Monat (in dem die Beigeladene zu 1. neben dem Krankheitstag auch einen Urlaubstag hatte) lediglich Beiträge und Umlagen in einer Gesamthöhe von 0,95 € nachzuentrichten sind.

Auch die (völlig unzureichend substantiierten) Ausführungen der Klägerin bieten keinen Anlass für die Annahme, dass die partiell festzustellenden Berechnungsfehler der Beklagten insgesamt ein größeres Ausmaß als das im Rahmen der erläuterten Schätzung herangezogene Achtel ausmachen könnten.

7. Soweit die Klägerin hilfsweise eine Vertagung der Sache beantragt hat, um ihr Gelegenheit zur ergänzenden Stellungnahme zu geben, hat dazu ihr Vorbringen keinen Anlass gegeben. Dringende eine Vertagung erfordernde Gründe sind nicht ersichtlich und insbesondere auch nicht substantiiert aufgezeigt worden. Der Klägerin stand hinreichend Zeit für eine sachgerechte Vorbereitung und für die Ausarbeitung

eines substantiierten Vortrages zur Verfügung. Insbesondere hätte die anwaltlich vertretene Klägerin schon in eigener Verantwortung für die rechtzeitige Vorlage eines substantiierten Vortrages zu den maßgeblichen ihre eigene Sphäre betreffenden Umstände unter Berücksichtigung insbesondere auch der einschlägigen höchstrichterlichen Rechtsprechung Sorge tragen müssen.

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

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

Rechtskraft
Aus
Saved
2023-07-10