L 1 BA 39/24 B ER

Land
Freistaat Sachsen
Sozialgericht
Sächsisches LSG
Sachgebiet
Betriebsprüfungen
1. Instanz
SG Dresden (FSS)
Aktenzeichen
S 5 BA 6/24 ER
Datum
18.07.2024
2. Instanz
Sächsisches LSG
Aktenzeichen
L 1 BA 39/24 B ER
Datum
28.01.2025
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Beschluss
Leitsätze

1. Grundsätzlich gilt für die Feststellung der Versicherungspflicht und die Beitragsbemessung nach dem laufenden Arbeitsentgelt das Entstehungsprinzip (z.B. BSG, Urteil vom 14.07.2004 – B 12 KR 1/04 R), jedoch ausnahmsweise das Zuflussprinzip, wenn dem Arbeitnehmer - ggf. neben dem geschuldeten Arbeitsentgelt zusätzlich - nicht geschuldetes Arbeitsentgelt - z.B. eine überobligatorische Zahlung - tatsächlich zufließt, sofern es sich nicht lediglich um eine irrtümliche Zahlung handelt (vgl. BSG, Urteil vom 14.07.2004 – B 12 KR 1/04 R; BSG, Urteil vom 07.02.2002 – B 12 KR 13/01 R; zu einmalig gezahltem Arbeitsentgelt vgl. dagegen § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

2. Jedoch können Entstehungsprinzip und Zuflussprinzip bei der Ermittlung des laufenden Arbeitsentgelts für den gleichen Abrechnungszeitraum nicht miteinander kombiniert werden; sie schließen sich gegenseitig aus, da sie auf unterschiedliche Anknüpfungspunkte abstellen.

3. Grundsätzlich ist daher auch bei tatsächlichem Zufluss nicht geschuldeten laufenden Arbeitsentgelts zunächst das Arbeitsentgelt nach dem Entstehungsprinzip zu ermitteln, d.h. nach der Summe aller für den betreffenden Abrechnungszeitraum rechtlich geschuldeten Leistungen, ohne dass es auf das Erlöschen der Ansprüche (Erfüllung usw.) ankäme. Erst wenn die Summe der für den Abrechnungszeitraum zugeflossenen Leistungen die Summe der geschuldeten Leistungen übersteigt (also mehr zufließt als geschuldet wird), ist für die Beitragsbemessung die Summe der zugeflossenen Leistungen maßgeblich (vgl. auch LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 19.06.2024 – L 8 BA 111/20).

Bemerkung

Zur Ermittlung des Arbeitsentgelts gemäß § 14 Abs. 1 SGB IV, wenn ein Arbeitnehmer unter Verstoß gegen das Mindestlohngesetz anstelle von Geld nur Sachzuwendungen erhalten hat (hier: Firmenwagen)

1. Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluss des Sozialgerichts Dresden vom 18. Juli 2024 aufgehoben und es wird die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs der Antragstellerin vom 9. Februar 2024 gegen den Bescheid der Antragsgegnerin vom 31. Januar 2024 angeordnet.

2. Die Kosten des Verfahrens für beide Instanzen trägt die Antragsgegnerin.

3. Der Streitwert wird für beide Instanzen auf 3.826,24 € festgesetzt.

G r ü n d e:

I.

Die Antragstellerin begehrt die Anordnung der aufschiebenden Wirkung ihres Widerspruchs vom 09.02.2024 gegen den Prüfbescheid der Antragsgegnerin vom 31.01.2024, mit dem diese Gesamtsozialversicherungsbeiträge, Umlagen und Säumniszuschläge in Höhe von insgesamt 15.304,96 € für die Zeit vom 01.01.2019 bis 30.06.2023 festgesetzt hatte.

Unternehmensgegenstand der Antragstellerin (eingetragen unter HRB ..., Amtsgericht ...) ist u.a. die Vermittlung von Immobilien, die Vorbereitung oder Durchführung von Bauvorhaben als Bauherr oder Baubetreuer, der Erwerb, die Veräußerung und die Verwaltung von Grundstücken aller Art sowie die Projektentwicklung für Immobilien.

Am 21.01.2014 schloss die Antragstellerin mit dem Altersrentner C.... für die Zeit ab 01.02.2014 einen Arbeitsvertrag als Hausmeister auf unbestimmte Dauer ab. Als monatliches Arbeitsentgelt waren gemäß § 2 des Arbeitsvertrags 435,68 € brutto vereinbart. Das Arbeitsverhältnis endete einvernehmlich am 31.05.2019.

Des Weiteren schloss die Antragstellerin am 15.05.2019 mit D...., die bei einem anderen Arbeitgeber eine Vollzeitbeschäftigung ausübte, für die Zeit ab 01.06.2019 einen Arbeitsvertrag als Reinigungskraft (Grünanlagenpflege) auf unbestimmte Dauer ab. Unter § 2 des Arbeitsvertrags war bestimmt, dass das monatliche Arbeitsentgelt 424,01 € brutto betrage und die Zahlung durch eine "Kfz-Nutzung vollständig abgegolten“ werde.

Anstelle einer Lohnzahlung überließ die Antragstellerin beiden Arbeitnehmern einen Firmenwagen zur privaten Nutzung (VW Tiguan, Listenpreis 38.900,00 € inkl. Umsatzsteuer [auf volle Hundert abgerundet]). Der Höhe nach entsprach der vereinbarte monatliche Bruttolohn den von der Antragstellerin errechneten geldwerten Vorteilen für die PKW-Nutzung nach der pauschalen Nutzungswertermittlung (1 %-Methode gemäß § 8 Abs. 2 Satz 2, § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Einkommensteuergesetz [EStG]; 1 % des Bruttolistenpreises von 38.925,00 € = 389,00 €) sowie für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte in Höhe von 0,03 % des Listenpreises für jeden Entfernungskilometer (§ 8 Abs. 2 Satz 3 EStG; bei C 46,68 € [4 km]; bei D 35,01 € [3 km]).

Den nach § 8 Abs. 2 Satz 2 und 3, § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG ermittelten geldwerten Vorteil aufgrund der Bereitstellung eines Firmenwagens in Höhe des vertraglich vereinbarten Bruttolohns abzüglich der gemäß § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG pauschalversteuerten Einnahmen legte die Antragsgegnerin gemäß § 3 Abs. 1 Satz 3, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) als Bemessungsgrundlage für die Abführung der Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und zur gesetzlichen Krankenversicherung aufgrund geringfügiger Beschäftigung der beiden Arbeitnehmer an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijobzentrale) zugrunde; beide Arbeitnehmer hatten sich zuvor gemäß § 6 Abs. 1b Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen.

Mit Schreiben vom 12.01.2023 kündigte die Antragsgegnerin die Durchführung einer Betriebsprüfung an und setzte nach Anhörung vom 05.10.2023 mit Prüfbescheid vom 31.01.2024 gegenüber der Antragstellerin eine Nachforderung in Höhe von 11.843,46 € an Gesamtsozialversicherungsbeiträgen und Umlagen sowie 3.461,50 € an Säumniszuschlägen, insgesamt 15.304,96 €, für den Prüfzeitraum vom 01.01.2019 bis 30.06.2023 fest. Die Antragstellerin habe an die Arbeitnehmer C.... und D.... als Vergütung für die geleistete Arbeit nicht den nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) vorgeschriebenen Mindestlohn gezahlt (ab 01.01.2019 9,19 € brutto je geleistete Arbeitsstunde [nachfolgend: brutto/h], ab 01.01.2020 9,35 € brutto/h, ab 01.01.2021 9,50 € brutto/h, ab 01.07.2021 9,60 brutto/h, ab 01.01.2022 9,82 € brutto/h, ab 01.07.2022 10,45 € brutto/h und ab 01.10.2022 12,00 € brutto/h). Denn der Mindestlohn je Zeitstunde werde gemäß § 1 Abs. 1 und 2, § 20 MiLoG als "Zahlung" eines Geldbetrags geschuldet. Der stattdessen gewährte geldwerte Vorteil in Form des Überlassens eines Firmenwagens sei nicht auf den Mindestlohnanspruch anzurechnen, da Vereinbarungen, welche den Anspruch auf Mindestlohn unterschritten oder seine Geltendmachung beschränkten oder ausschlössen, gemäß § 3 Satz 1 MiLoG unwirksam seien. Zu verbeitragen seien daher nicht nur der Wert der Sachzuwendungen (soweit beitragspflichtig), sondern zusätzlich der Betrag, der den Arbeitnehmern nach dem MiLoG als Geldleistung zugestanden habe. Da hierdurch die Geringfügigkeitsgrenze überschritten werde, sei die Sozialversicherungspflicht der von der Antragstellerin lediglich als geringfügig entlohnt beurteilten Arbeitnehmer eingetreten. Aufgrund des Verstoßes gegen das MiLoG sei der Prüfzeitraum über den 31.12.2022 hinaus bis zum 30.06.2023 erweitert worden. Des Weiteren seien Säumniszuschläge festzusetzen, da bei Mindestlohnverstößen grundsätzlich keine unverschuldete Unkenntnis des Arbeitsgebers bzw. der Abrechnungsstelle von der Beitragspflicht vorgelegen habe; die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns sei rechtzeitig und umfassend bekannt gemacht worden.

Gegen den Bescheid der Antragsgegnerin vom 31.01.2024 hat die Antragstellerin unter dem 09.02.2024 Widerspruch erhoben und taggleich beim Sozialgericht (SG) Dresden die Anordnung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs beantragt. Der arbeitsvertragliche Lohnanspruch der beiden Arbeitnehmer, der durchgängig oberhalb des Mindestlohns, aber unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Abs. 1 Nr. 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) gelegen habe, sei erloschen, weil die Arbeitnehmer Sachzuwendungen in Gestalt eines Firmenwagens gemäß § 364 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) an Erfüllungs statt angenommen hätten. Darauf entfallende Sozialversicherungsbeiträge seien ordnungsgemäß an die Minijobzentrale abgeführt worden. Die Sachzuwendungen seien auch auf den

Mindestlohnanspruch anzurechnen gewesen, da sie für die Arbeitnehmer ein geldwerter Vorteil gewesen seien. Entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin sei dem MiLoG nicht zu entnehmen, dass der Mindestlohn nicht durch Sachzuwendungen erfüllt werden könne. Beide Arbeitnehmer hätten im Prüfzeitraum auch über existenzsichernde Haupteinkünfte aus Altersrente bzw. aus einem vollschichtigen Anstellungsverhältnis verfügt, sodass hier die mit dem MiLoG verbundene gesetzgeberische Intention der Garantie eines Mindesteinkommens in Geld nicht zum Tragen komme. Außerdem sei bei der Verbeitragung laufenden Arbeitsentgelts allein das Entstehen des arbeitsrechtlich geschuldeten Entgeltanspruchs maßgeblich, ohne Rücksicht darauf, ob, von wem und in welcher Höhe dieser erfüllt worden sei; den Arbeitnehmern sei keine "doppelte Vergütung" – also zusätzlich ein Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns neben den erhaltenen Sachzuwendungen – geschuldet gewesen. Abgesehen davon stünden Klagen auf den Mindestlohn inzwischen der Verjährungs- und der Verwirkungseinwand entgegen; die Antragstellerin könne wegen der Sachzuwendungen ferner mit einem Anspruch aus ungerechtfertigter Bereicherung gegen den Mindestlohnanspruch aufrechnen. Da der Antragstellerin die Mittel für die Beitragsnachzahlungen fehlten, sei schließlich auch eine unbillige Härte gegeben.

Mit Beschluss vom 18.07.2024 hat das SG den Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz abgelehnt und zur Begründung ausgeführt, dass keine ernstlichen Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Prüfbescheids im Sinne des § 86a Abs. 3 Satz 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG) bestünden. Die Erfüllung des Mindestlohnanspruchs sei nur durch eine Geldleistung und nicht durch Sachzuwendungen möglich, da das MiLoG eine „Zahlung“ des Mindestlohns verlange. Sachzuwendungen seien auch nicht geeignet, den vom Gesetzgeber verfolgten Zweck zu erfüllen, die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers zur Deckung ihres Lebensbedarfs umfassend abzusichern. Eine unbillige Härte liege nicht vor.

Hiergegen hat die Antragstellerin am 02.08.2024 Beschwerde beim SG eingelegt und zur Begründung im Wesentlichen ihr erstinstanzliches Vorbringen wiederholt.

Die Antragstellerin beantragt (sachdienlich gefasst),

unter Aufhebung des Beschlusses des Sozialgerichts Dresden vom 18. Juli 2024 die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs vom 9. Februar 2024 gegen den Prüfbescheid der Antragsgegnerin vom 31. Januar 2024 anzuordnen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Antragsgegnerin hat sich den Ausführungen des Beschlusses des SG angeschlossen. Der Sachbezug sei ein zusätzlicher geldwerter Vorteil, welcher ebenso wie der Mindestlohnanspruch der Beitragspflicht unterliege.

Dem Senat haben die Gerichtsakten aus beiden Rechtszügen und die beigezogenen Akten der Antragsgegnerin zur Entscheidung vorgelegen.

II.

Die zulässige Beschwerde der Antragstellerin hat Erfolg. Der Beschluss des SG ist aufzuheben, da entgegen der Auffassung des SG die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs der Antragstellerin vom 09.02.2024 gegen den Prüfbescheid der Antragsgegnerin vom 31.01.2024 nach § 86b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGG anzuordnen ist.

Nach § 86b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGG kann das Gericht der Hauptsache in den Fällen, in denen Widerspruch oder Anfechtungsklage keine aufschiebende Wirkung haben, auf Antrag die aufschiebende Wirkung ganz oder teilweise anordnen. Nach § 86a Abs. 2 Nr. 1 SGG entfällt unter anderem bei Entscheidungen über Beitragspflichten sowie der Anforderung von Beiträgen einschließlich der darauf entfallenden Nebenkosten und der darauf entfallenden Säumniszuschläge die aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Anfechtungsklage. Das Gericht entscheidet über den Antrag nach summarischer Prüfung unter Abwägung der widerstreitenden Interessen sowie Heranziehung der in § 86a Abs. 3 Satz 2 SGG niedergelegten Grundsätze. Nach Letzteren soll die Aussetzung der Vollziehung erfolgen, wenn ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Verwaltungsakts bestehen oder wenn die Vollziehung für den Abgaben- oder Kostenpflichtigen eine unbillige, nicht durch überwiegende öffentliche Interessen gebotene Härte zur Folge hätte. Da der Gesetzgeber in § 86a Abs. 2 SGG für bestimmte Konstellationen ein Regel-Ausnahme-Verhältnis statuiert, bedeutet dies, dass in diesen Fällen im Zweifel grundsätzlich das öffentliche Interesse an der Vollziehung Vorrang hat. Ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Verwaltungsentscheidung bestehen

daher nur dann, wenn ein Erfolg des Rechtsbehelfes überwiegend wahrscheinlich ist; eine gerichtliche Entscheidung würde das genannte Regel-Ausnahme-Verhältnis und die darin liegende gesetzliche Risikoverteilung zu Lasten des Betroffenen unterlaufen, setzte sie die Vollziehung bereits dann aus, wenn der Erfolg des Rechtsbehelfs ebenso wahrscheinlich wie der Misserfolg ist, der Ausgang des Hauptsacheverfahrens also offen ist (Keller in Meyer-Ladewig/Keller/Schmidt, SGG, 14. Aufl. 2023, § 86a Rn. 27a). Eine unbillige Härte liegt vor, wenn dem Betroffenen durch die Vollziehung Nachteile entstehen, die über die eigentliche Zahlung hinausgehen und nicht oder nur schwer wiedergutgemacht werden können (Keller, a.a.O., Rn. 27b).

Nach summarischer Prüfung der Sach- und Rechtslage bestehen ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Prüfbescheids vom 31.01.2024.

1. Rechtsgrundlage des Bescheids ist § 28p Abs. 1 Satz 1 und 5 SGB IV. Danach prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB IV, die im Zusammenhang mit den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen (§ 28a SGB IV) mindestens alle vier Jahre (Satz 1). Die Träger der Rentenversicherung erlassen im Rahmen der Prüfung Verwaltungsakte, verkörpert im Prüfbescheid (Bundessozialgericht [BSG], Urteil vom 16.12.2015 – B 12 R 11/14 R – juris Rn. 17), zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern (Satz 5).

2. Der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegen grundsätzlich Personen, die im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch [SGB V], § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Elftes Buch Sozialgesetzbuch [SGB XI], § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 25 Abs. 1 Satz 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch [SGB III]). Bemessungsgrundlage für die Beitragsberechnung ist in diesen Fällen gemäß § 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V, § 162 Nr. 1 SGB VI, § 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, § 342 SGB III das erzielte Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 Abs. 1 SGB IV.

Abweichend davon können sich im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV geringfügig Beschäftigte – was hier geschehen ist – von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung gemäß § 6 Abs. 1b SGB VI befreien lassen und sind darüber hinaus in den anderen Versicherungszweigen versicherungsfrei (§ 7 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 SGB V; § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, § 27 Abs. 2 Halbsatz 1 SGB III); jedoch haben Arbeitgeber in diesem Fall Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung nach dem erzielten Arbeitsentgelt zu entrichten (§ 249b Satz 1 SGB V, § 172 Abs. 3 Satz 1 SGB VI). Geringfügige Beschäftigung liegt gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 450,00 € (Fassung bis 30.09.2022) bzw. die Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 8 Abs. 1a SGB IV (Fassung ab 01.10.2022; seither bis 31.12.2023 520,00 €) nicht übersteigt.

3. Für die Entrichtung von Beiträgen von Versicherungspflichtigen aus Arbeitsentgelt gelten die Vorschriften über den Gesamtsozialversicherungsbeitrag gemäß §§ 28d ff. SGB IV (§ 253 SGB V, § 60 Abs. 1 Satz 2 SGB XI, § 174 Abs. 1 SGB VI, § 348 Abs. 2 SGB III). Gleiches gilt für zugehörige Umlagen (zur U1 und U2 vgl. §§ 7 Abs. 1, § 10 Aufwendungsausgleichsgesetz, zur U3 vgl. §§ 358 Abs. 1, 359 Abs. 1 SGB III). Nach § 28d, § 28e Abs. 1 Satz 1 SGB IV werden die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung als Gesamtsozialversicherungsbeitrag einschließlich der Umlagen vom Arbeitgeber gezahlt. Für geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV gilt dies gemäß § 249b Satz 3 SGB V, § 172 Abs. 4 SGB VI entsprechend.

4. Diesen Maßgaben zufolge ist davon auszugehen, dass das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer C und D, die gemäß § 7 Abs. 1 SGB IV abhängig beschäftigt waren, nicht regelmäßig über 450,00 € bzw. ab 01.10.2022 nicht über 520,00 € betrug, sondern höchstens den in den jeweiligen Arbeitsverträgen genannten Beträgen entsprach (435,68 € bzw. 424,01 € monatlich), sodass die Arbeitnehmer gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV geringfügig beschäftigt waren. Der Standpunkt der Antragsgegnerin, dass die Antragstellerin nicht nur die bereits entrichteten Beiträge für den geldwerten Vorteil der Sachzuwendungen in Höhe des vereinbarten Arbeitsentgelts, sondern zusätzlich Beiträge nach dem Wert des Mindestlohns zu zahlen habe und daher aufgrund des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze auch Versicherungspflicht bestanden habe, trifft nicht zu.

a) Allerdings unterfielen die den Arbeitnehmern zugewendeten Sachzuwendungen ebenso wie der Mindestlohn dem Begriff des Arbeitsentgelts gemäß § 14 Abs. 1 SGB IV.

Zum Arbeitsentgelt gehören gemäß § 14 Abs. 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 erzielt werden." Zum Arbeitsentgelt zählt also jeder Vorteil unabhängig vom Betrag oder der Höhe seines Wertes und der Form der Einnahme als Geldleistung, Sach- oder Dienstleistung, soweit der Vorteil irgendwie „aus“ (aufgrund) der Beschäftigung erzielt ist (Werner in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., Stand: 01.08.2021, § 14 SGB IV, Rn. 42 m.w.N.).

Dass der aufgrund des MiLoG geschuldete Mindestlohn Arbeitsentgelt ist, versteht sich von selbst. Ferner zählen, da es auf die Form der Einnahme nicht ankommt, auch die tatsächlich erhaltenen Sachzuwendungen in Gestalt eines Firmenwagens nach Maßgabe der § 3 Abs. 1 Satz 3, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SvEV zum Arbeitsentgelt. Dabei kommt es grundsätzlich nicht darauf an, ob die Sachzuwendungen – wie die Antragsgegnerin meint – arbeitsrechtlich nicht geschuldet waren bzw. aufgrund eines Verstoßes gegen § 3 Satz 1 MiLoG den vertraglich vereinbarten Entgeltanspruch oder den Mindestlohnanspruch gemäß § 20 MiLoG i.V.m. § 1 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG nicht zum Erlöschen bringen konnten und ob der Antragstellerin aufgrund einer rechtsgrundlosen Leistung nach § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 BGB ein Kondiktionsanspruch zustand (vgl. § 14 Abs. 1 SGB IV: "gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht"); die Sachzuwendungen wurden von den beiden Arbeitnehmern auch aufgrund ihrer abhängigen Beschäftigung erzielt.

b) Darüber hinaus kann dahinstehen, ob die Sachzuwendungen der Antragstellerin an die beiden Arbeitnehmer in Gestalt der Bereitstellung eines Firmenwagens deren Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns in Geld nach dem MiLoG zum Erlöschen bringen konnten.

Der Mindestlohnanspruch aus § 1 Abs. 1 MiLoG ist ein gesetzlicher Anspruch, der eigenständig neben den arbeitsvertraglichen Entgeltanspruch tritt und diesen überlagert (Bundesarbeitsgericht [BAG], Urteil vom 25.05.2016 – 5 AZR 135/16 – juris Rn. 22 und 34 m.w.N.). Erreicht die vom Arbeitgeber tatsächlich gezahlte Vergütung den gesetzlichen Mindestlohn nicht, so begründet dies einen Anspruch auf Zahlung der Differenzvergütung (BAG, Urteil vom 25.05.2016 – 5 AZR 135/16 – juris Rn. 24). Insoweit handelt es sich bei der Mindestlohnverpflichtung des Arbeitgebers gemäß § 20 MiLoG i.V.m. § 1 Abs. 1 und 2 MiLoG um eine Bruttoentgelt- bzw. Geldschuld (BAG, Urteil vom 25.05.2016 – 5 AZR 135/16 – juris Rn. 29 bis 31). Da mit dem Begriff der „Zahlung“ eine Entgeltleistung in Form von Geld gefordert wird, könnte gemäß § 3 Satz 1 MiLoG eine Vereinbarung, in welcher eine Sachleistungspflicht anstelle der von § 1 Abs. 1 und 2 MiLoG vorgegebenen Geldleistungspflicht vorgesehen ist, oder eine Annahme von Sachleistungen an Erfüllungs statt gemäß § 364 Abs. 1 BGB unwirksam sein, weil sie den gesetzlichen Mindestlohnanspruch als Geldleistungspflicht des Arbeitgebers beschränken bzw. ausschließen würde (so Bayerisches Oberstes Landesgericht, Beschluss vom 26.11.2020 – 201 ObOWi 1381/20 – juris Rn. 7; Sittard, RdA 2015, 99 [105]; Riechert/Nimmerjahn, MiLoG, 2. Aufl. 2017, § 1 Rn. 83 und § 3 Rn. 19: § 3 MiLoG würde ansonsten "leerlaufen"; a.A. und m.w.N zur Gegenansicht Maschmann in beckOGK, Stand 01.12.2024, § 107 GewO Rn. 16.1).

Daher könnte zutreffen, dass den beiden Arbeitnehmern die Privatnutzung des Firmenwagens aufgrund einer unwirksamen vertraglichen Abrede (Abgeltungsklausel in § 2 des Arbeitsvertrags von D) bzw. einer unwirksamen Annahme an Erfüllungs statt gemäß § 364 Abs. 1 BGB ohne Rechtsgrund gewährt wurde. Aber selbst wenn diese Auffassung der Antragsgegnerin zutreffen würde, wäre der Prüfbescheid rechtswidrig.

c) Denn jedenfalls ist nicht verständlich, weshalb die Antragsgegnerin meint, nach dem Entstehungsprinzip die gemäß § 20 MiLoG i.V.m. § 1 Abs. 1 und 2 MiLoG geschuldete, aber nicht zugeflossene Geldleistung sowie nach dem Zuflussprinzip die tatsächlich erhaltenen Sachzuwendungen für die Beitragsbemessung miteinander addieren zu müssen.

Stellt man für die Beitragsbemessung bei laufendem Arbeitsentgelt auf das Zuflussprinzip ab, kommt es darauf an, welches Arbeitsentgelt dem Arbeitnehmer für den betreffenden Abrechnungszeitraum tatsächlich zugewendet wurde bzw. was an ihn tatsächlich geleistet wurde. Geschuldetes, aber nicht zugeflossenes Arbeitsentgelt bleibt außer Betracht (vgl. BSG, Urteil vom 25.11.1964 – 3 RK 32/60 – juris Rn. 15, zur damaligen Rechtslage).

Stellt man für die Beitragsbemessung bei laufendem Arbeitsentgelt auf das Entstehungsprinzip ab, ist entscheidend, welches Arbeitsentgelt für den betreffenden Abrechnungszeitraum rechtlich geschuldet war. Ob das Geschuldete dem Arbeitnehmer wirtschaftlich vorenthalten wurde (also etwa eine Geldleistung nicht ausgezahlt wurde), ob der Arbeitnehmer das Geschuldete – z.B. angesichts eingetretener Verjährung oder tarifrechtlicher Verfallsklauseln – rechtlich noch durchsetzen kann (BSG, Urteil vom 16.12.2015 – B 12 R 11/14 R – juris Rn. 25) und ob der Anspruch auf Arbeitsentgelt durch Erfüllung erloschen ist (vgl. BSG, Urteil vom 29.06.2016 – B 12 R 8/14 R – juris Rn. 19), ist unerheblich.

Grundsätzlich gilt für die Feststellung der Versicherungspflicht, der Beitragspflicht und der Beitragshöhe bzw. für die Beitragsbemessung nach dem laufenden Arbeitsentgelt das Entstehungsprinzip (BSG, Urteil vom 27.04.2021 – B 12 R 18/19 R juris Rn. 15; BSG, Beschluss vom 16.11.2023 – B 12 BA 21/23 B – juris Rn. 10; siehe auch BSG, Urteil vom 14.07.2004 – B 12 KR 1/04 R – juris Rn. 17 ff. mit umfassender historischer Darstellung der Rechtslage seit dem Jahr 1930; vgl. auch Werner in jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., Stand 01.08.2021, § 14 Rn. 53 m.w.N.). Für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist dagegen nach der ausdrücklichen Regelung des § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV auf das Zuflussprinzip abzustellen (Werner in jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., Stand 01.08.2021, § 14 Rn. 54).

Dem Grundsatz, dass für laufendes Arbeitsentgelt das Entstehungsprinzip zu beachten ist, entspricht die Regelung des § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB IV. Danach entstehen die Beitragsansprüche der Versicherungsträger, sobald ihre im Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen. Maßgebend für das Entstehen von Beitragsansprüchen, die an das laufende Arbeitsentgelt Beschäftigter anknüpfen, ist damit allein das Entstehen des arbeitsrechtlich geschuldeten Entgeltanspruchs, ohne Rücksicht darauf, ob, von wem und in welcher Höhe dieser Anspruch im Ergebnis durch Entgeltzahlung erfüllt wird.

Allerdings zeigt bereits die Formulierung des § 14 Abs. 1 SGB IV ("gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht"), dass in Einzelfällen von dem Entstehungsprinzip abgewichen werden muss, wenn dem Arbeitnehmer nicht geschuldetes Arbeitsentgelt zufließt. Daher gilt ausnahmsweise (auch) für laufendes Arbeitsentgelt das Zuflussprinzip, wenn dem Arbeitnehmer Arbeitsentgelt tatsächlich zufließt, obwohl rechtlich kein Anspruch darauf besteht (vgl. BSG, Urteil vom 07.02.2002 – B 12 KR 13/01 R – juris Rn. 22) oder wenn ihm zusätzlich neben dem geschuldeten Arbeitsentgelt nicht geschuldetes Arbeitsentgelt zufließt (vgl. BSG, Urteil vom 14.07.2004 – B 12 KR 1/04 R – juris Rn. 27), sofern es sich nicht lediglich um eine irrtümliche Zahlung, z.B. auf Grund eines Bankirrtums oder eines Arbeitgeberversehens (z.B. Berechnungsfehler oder offenbare Unrichtigkeit), handelt (vgl. BSG, Urteil vom 07.02.2002 – B 12 KR 13/01 R – juris Rn. 22).

Entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin bedeutet diese Ausnahme nicht, dass bei der Beitragsbemessung für laufendes Arbeitsentgelt Entstehungsprinzip und Zuflussprinzip dergestalt miteinander kombiniert werden können, dass die Summe aus geschuldetem und tatsächlich zugeflossenem Arbeitsentgelt für den gleichen Abrechnungszeitraum (hier: einen Monat) gebildet werden kann (so auch Landessozialgericht [LSG] Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 19.06.2024 – L 8 BA 111/20 – juris Rn. 42: keine Beitragsbemessung nach dem "kumulierten Wert" von Sachzuwendung und geschuldetem Mindestlohn; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 19.04.2023 – L 5 BA 1856/22 – juris Rn. 27 ff.). Richtig ist vielmehr, dass sich insoweit Zuflussprinzip und Entstehungsprinzip gegenseitig ausschließen, da sie auf unterschiedliche Anknüpfungspunkte für die Verbeitragung von Arbeitsentgelt abstellen. Daher ist – gemäß dem vorstehend dargestellten allgemeinen Grundsatz – zunächst das Arbeitsentgelt nach dem Entstehungsprinzip zu ermitteln, d.h. nach der Summe aller für den betreffenden Abrechnungszeitraum rechtlich geschuldeten Leistungen, ohne dass es auf das Erlöschen der Ansprüche z.B. durch Erfüllung ankäme (LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 19.06.2024 – L 8 BA 111/20 – juris Rn. 57 ff.; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 19.04.2023 – L 5 BA 1856/22 – juris Rn. 30). Wenn dem Arbeitnehmer nicht geschuldete bzw. "überobligatorische" Leistungen oder Leistungen ohne Rechtsgrund zugewendet wurden, ist in einem zweiten Schritt die Summe aller für den betreffenden Abrechnungszeitraum tatsächlich zugeflossenen Leistungen zu bilden. Erst wenn die Summe der zugeflossenen Leistungen die Summe der geschuldeten Leistungen übersteigt, ist für die Beitragsbemessung die Summe der zugeflossenen Leistungen maßgeblich (ebenso LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 19.06.2024 – L 8 BA 111/20 – juris Rn. 53 und 62). In diesem Sinne ist auch die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zu verstehen: "Auf den Zufluss kommt es nur an, soweit dem Arbeitnehmer mehr geleistet wird, als ihm tariflich oder einzelvertraglich zusteht, soweit ihm also über das geschuldete Arbeitsentgelt hinaus überobligatorische Zahlungen zugewendet oder geleistet werden" (BSG, Urteil vom 14.07.2004 – B 12 KR 1/04 R – juris Rn. 27). Zufluss ist die Summe aus dem geleisteten geschuldeten Arbeitsentgelt und dem geleisteten "überobligatorischen" Arbeitsentgelt.

Es muss auch nicht eine allgemeinen Grundsätzen widersprechende Kombination von Entstehungs- und Zuflussprinzip für laufendes Arbeitsentgelt in einem bestimmten Abrechnungszeitraum bei den hier fraglichen Fallkonstellationen – einer Sachzuwendung bei Verstoß gegen das MiLoG – ausnahmsweise zugelassen werden. Im Gegenteil sind keine sachlichen Gründe dafür ersichtlich, die die dadurch bedingte Ungleichbehandlung der Antragstellerin am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz rechtfertigen könnten (vgl. LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 19.06.2024 – L 8 BA 111/20 – juris Rn. 68). Es ist nicht Zweck des Beitragsrechts, durch eine systemwidrige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrundlage um den Mindestlohnanspruch Verstöße gegen das MiLoG zu sanktionieren.

Wenn die Rechtsauffassung der Antragsgegnerin zu den Rechtswirkungen des MiLoG zutreffen sollte, bedeutet dies für den vorliegenden Fall Folgendes: Der nach dem Entstehungsprinzip maßgebliche Anspruch auf monatliches Arbeitsentgelt in Höhe der in den Arbeitsverträgen genannten Geldbeträge (435,68 € brutto bei C und 424,01 € bei D) wurde durch den monatlichen Mindestlohnanspruch (im Jahr 2019 398,20 € bei C [10 Stunden mal 13 geteilt durch 3 mal 9,19 €]; ab dem Jahr 2022 382,98 € bei D [9 Stunden mal 13 geteilt durch 3 mal 9,82 €]) überlagert und konnte insoweit nicht durch die Annahme von Sachzuwendungen an Erfüllungs statt (§ 364 Abs. 1 BGB) erlöschen. Jedoch überstieg der nach dem Zuflussprinzip maßgebliche Wert der monatlich erhaltenen Sachzuwendungen (vgl. oben Buchst. a) den Wert des geschuldeten Arbeitsentgelts nicht, sodass vom Entstehungsprinzip nicht abgewichen werden durfte. Nur wenn es den Arbeitnehmern gelungen wäre, zusätzlich zu den Sachzuwendungen ihren Anspruch auf Mindestlohnzahlung – z.B. nach einer arbeitsgerichtlichen Klage – durchzusetzen, wäre in der Summe ggf. mehr Arbeitsentgelt zugeflossen als rechtlich geschuldet war; dann wäre die zusätzliche Verbeitragung des aufgrund des MiLoG zugeflossenen Arbeitsentgelts in Betracht gekommen. Dies ist hier aber nicht geschehen.

Daher sind sowohl die Feststellung im angegriffenen Prüfbescheid, dass wegen des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze die Versicherungspflicht der Arbeitnehmer eingetreten sei, wie auch die Beitragsfestsetzungen, die neben den von der Antragstellerin bereits abgeführten Beiträgen für die Sachzuwendungen zusätzlich Beiträge für den Mindestlohnanspruch berücksichtigt, rechtswidrig. Entsprechendes gilt für die auf dieser Grundlage berechneten Säumniszuschläge.

III.

1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 197a Abs. 1 Satz 1 SGG i.V.m. § 154 Abs. 1 Verwaltungsgerichtsordnung.

2. Die Festsetzung des Streitwertes für das Beschwerdeverfahren folgt aus § 197a Abs. 1 Satz 1 SGG i.V.m. § 52 Abs. 1 und 3 Satz 1, § 53 Abs. 2 Nr. 4 Gerichtskostengesetz und berücksichtigt, dass in Verfahren des einstweiligen Rechtschutzes, die Beitragsangelegenheiten betreffen, regelmäßig nur ein Viertel des Wertes der Hauptsache als Streitwert anzusetzen ist. Vorliegend ist der Streitwert der Hauptsache mit 15.304,96 € zu beziffern.

3. Dieser Beschluss kann nicht mit der Beschwerde zum Bundessozialgericht angefochten werden (§ 177 SGG).

Rechtskraft
Aus
Saved
2025-02-11