

L 1 KR 101/02

Land

Schleswig-Holstein

Sozialgericht

Schleswig-Holsteinisches LSG

Sachgebiet

Krankenversicherung

Abteilung

1

1. Instanz

SG Lübeck (SHS)

Aktenzeichen

S 8 KR 203/00

Datum

27.06.2002

2. Instanz

Schleswig-Holsteinisches LSG

Aktenzeichen

L 1 KR 101/02

Datum

24.06.2003

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

1 KR 30/03 R

Datum

21.11.2005

Kategorie

Urteil

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Lübeck vom 27. Juni 2002 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Klägerin wehrt sich gegen eine Umlageverpflichtung nach dem Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG).

Sie betreibt einen Verlag, der Druckerzeugnisse, insbesondere ein Anzeigenblatt für den Bereich Bad B , herstellt und vertreibt. Sie hatte nach eigenen Angaben und nach den der Beklagten vorliegenden Meldedaten gemäß der DEVO/DÜVO ab 1. Juni 1994 24 Arbeitnehmer i. S. d. § 10 Abs. 1 LFZG und 271 Beschäftigte, ab 1. Januar 1995 22 Arbeitnehmer und 147 Beschäftigte, ab 1. Januar 1996 19 Arbeitnehmer und 147 Beschäftigte und ab 1. Januar 1997 12 Arbeitnehmer und 175 Beschäftigte. Bei den Beschäftigten, die keine Arbeitnehmer sind, handelt es sich um Aushilfskräfte zur Verteilung der Zeitungen. Diese arbeiten regelmäßig wöchentlich weniger als 10 und monatlich weniger als 45 Stunden. Die Allgemeine Ortskrankenkasse Schleswig-Holstein hatte jeweils festgestellt, dass die Klägerin an dem Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnehme.

Die Beklagte führte in der Zeit vom 24. April bis 11. Juni 1997 an zwei Tagen eine Betriebsprüfung für den Prüfzeitraum 1. Januar 1993 bis 31. Dezember 1996 durch. Dabei stellte sie eine unrichtige Anwendung der Vorschriften über die Umlageverfahren U 1 für Krankheitsaufwendungen und U 2 für Mutterschaftsaufwendungen fest. Mit Bescheid vom 11. Juni 1997 forderte sie insgesamt Beiträge in Höhe von 15.613,12 DM von der Klägerin nach. Davon entfielen für 1994 1.740,03 DM auf Umlage U 1 und 106,09 DM auf U 2, für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Juli 1995 1.614,90 DM und für den Zeitraum 1. August bis 31. Dezember 1995 2.820,68 DM auf U 1, für das Jahr 1996 6.424,16 DM auf U 1 und 11,24 DM Umlage auf U 2; insgesamt entfielen 12.717,10 DM Umlage auf den Zeitraum 1. Juni 1994 bis 31. Dezember 1996. Die Beklagte führte aus, Anzeigenblattverteiler seien auf Grund ihrer Tätigkeit den Arbeitern zuzuordnen; für sie bestehe Umlagepflicht. Die Klägerin habe keine Einzelaufzeichnungen für die Versicherungsfreiheit vorgelegt.

Die Klägerin legte dagegen am 7. Juli 1997 Widerspruch ein. Sie führte aus, die Gesellschaft beschäftige mehr als 30 Arbeitnehmer und nehme daher nicht am Umlageverfahren teil. Die wöchentliche Arbeitszeit der Zusteller schwanke zwischen 5 und 14 Stunden. Ein Teil dieses Personenkreises sei mit dem Faktor 0,5 bei den Beschäftigten anzurechnen. Ein Teil der Mitarbeiter der Muttergesellschaft in F werde für sie tätig, nämlich die Verwaltungs- und Leitenden Angestellten. Im Übrigen sei die Änderung des LFZG zum 1. Juni 1994 nicht verfassungskonform, da sie Aushilfskräfte mit weniger als 10 Stunden wöchentlicher Beschäftigung in das Lohnfortzahlungsverfahren einbeziehe, jedoch bei der Berechnung der Anzahl der beschäftigten Personen unberücksichtigt lasse. Für die Richtigkeit ihrer Auffassung bezog sich die Beklagte auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Januar 1998 ([1 BvL 22/93](#)). Hierzu trug sie vor, die Beschäftigung vieler Teilzeitkräfte führe dazu, dass eine Firma kein Kleinbetrieb mehr sei. Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 19. Februar 1999 zurück. Sie führte zur Begründung im Wesentlichen aus, durch die Einführung des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) zum 1. Juni 1994 seien die für Arbeiter geltenden Einschränkungen der Entgeltfortzahlung an geringfügig bzw. befristet Beschäftigte weggefallen, und alle Arbeitnehmer hätten einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen würden durch Umlage von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht. Nach § 10 Abs. 1 LFZG hätten nur solche Arbeitgeber einen Erstattungsanspruch, die in der Regel nicht mehr als 20 bzw. 30 Arbeitnehmer beschäftigten. Hierzu zählten alle Mitarbeiter, die in dem Betrieb tatsächlich beschäftigt seien ohne die Wehr- und Zivildienstleistenden oder Bezieher von Vorruhestandsgeld. Teilzeitbeschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht überschreite sowie geringfügig und kurzfristig Beschäftigte seien nicht zu berücksichtigen. Die Umlagebeträge errechneten sich nach einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts. § 18 LFZG sehe für einige Arbeitgeber Ausnahmen von der

Umlagepflicht vor; hierzu zähle die Klägerin nicht. Sie erfülle die Voraussetzungen zur Teilnahmeverpflichtung am Umlageverfahren, da die gemeldete Arbeitnehmerzahl unter 30 Arbeitnehmern gelegen habe.

Gegen diese Entscheidung hat die Klägerin am 25. März 1999 beim Sozialgericht Lübeck Klage erhoben. Sie hat ausgeführt, nach dem Gesetzeswortlaut sei sie verpflichtet, die Umlage aufzubringen, da sie die erforderliche Höchstgrenze von Arbeitnehmern nicht erreiche. Gleichwohl habe sie keinen Anspruch auf Erstattung ihrer Aufwendungen für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für die geringfügig Beschäftigten. Dies sei nicht verfassungskonform. Das Gesetz müsse daher so ausgelegt werden, dass Arbeitnehmer, die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 10 Stunden leisten, mit 0,25 pro Person bei der Berechnung der Anzahl der betrieblichen Arbeitnehmer anzusetzen seien.

Die Klägerin hat beantragt,

den Bescheid der Beklagten vom 11. Juni 1997 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 19. Februar 1999 aufzuheben, soweit die Beklagte Umlagen für Krankheitsaufwendungen und für Mutterschaftsaufwendungen in Höhe von insgesamt 12.717,10 DM fordert.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat auf den Inhalt der angefochtenen Bescheide Bezug genommen.

Das Sozialgericht hat mit Urteil vom 27. Juni 2002 die Klage abgewiesen. Zur Begründung der Entscheidung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Klägerin sei in dem streitbefangenen Zeitraum am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen beteiligt und daher zur Zahlung der Umlage verpflichtet. Sie habe nicht mehr als 30 Arbeitnehmer in der Zeit ab 1. Juni 1994 bis 31. Dezember 1997 beschäftigt. Die Aushilfskräfte, die die Anzeigenblätter verteilten, seien nicht zu berücksichtigen. Deren Arbeitszeit habe regelmäßig wöchentlich nicht über 10 Stunden und monatlich nicht über 45 Stunden gelegen. Dementsprechend habe auch die AOK Schleswig-Holstein festgestellt, dass die Klägerin am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnehme. Die Beklagte sei berechtigt gewesen, bei der Berechnung der Höhe der Umlage die Entgelte der Aushilfskräfte zu berücksichtigen. Denn es seien auch die Entgelte der Beschäftigten einzubeziehen, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig seien, also auch die Entgelte der geringfügig Beschäftigten. Es sei nicht erkennbar, dass die Beklagte bei der Berechnung der Umlage von unzutreffenden Werten ausgegangen sei. Die Gesetzeslage sei nicht verfassungswidrig. Ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz liege nicht vor. Der von der Klägerin zitierten Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts liege eine andere Sach- und Rechtslage zu Grunde.

Gegen die ihr am 28. August 2002 zugestellte Entscheidung hat die Klägerin am Montag, dem 30. September 2002 beim Schleswig-Holsteinischen Landessozialgericht Berufung eingelegt. Ihrer Auffassung nach widerspricht es dem Sinn des LFZG, dass die geringfügig Beschäftigten bei der Berechnung der Umlage einbezogen werden. Der Gesetzgeber habe die bestehende Regelungslücke nicht bedacht. Er habe Betriebe wie den ihrigen nicht veranlassen wollen. Eine hohe Zahl einbezogener geringfügig Beschäftigter führe zu einer Wettbewerbsverzerrung. Durch die Grenzziehung bei 30 bzw. 20 Wochenstunden für die Berücksichtigung der Mitarbeiter werde das Problem verschärft.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Lübeck vom 27. Juni 2002 aufzuheben und den Bescheid vom 11. Juni 1997 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 19. Juni 1999 insoweit abzuändern, als die Beklagte Umlagen U 1 und U 2 nach dem Lohnfortzahlungsgesetz in Höhe von 12.717,10 DM erhoben hat.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie bezieht sich auf den Inhalt der angefochtenen Bescheide und trägt ergänzend vor, im Falle der Lohnfortzahlung wegen Krankheit erhalte die Klägerin 80 % ihrer Aufwendungen von der Krankenkasse erstattet.

Zur Ergänzung wird auf die Verwaltungsakte der Beklagten und die Verfahrensakte verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin ist zulässig, insbesondere gemäß [§ 144 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthaft.

Sie ist jedoch nicht begründet. Das Sozialgericht hat zu Recht die Entscheidung der Beklagten bestätigt, mit der diese die Klägerin zu den Umlagen U 1 und U 2 gemäß § 14 LFZG herangezogen hat. Auch die Höhe der Umlage ist nicht zu beanstanden.

Die Beklagte war für die Überprüfung des Betriebes der Klägerin und für die Nachforderung der Beiträge einschließlich der Umlagen zuständig. Dies ergibt sich hinsichtlich der Umlagen aus einer entsprechenden Anwendung des § 28p Abs. 1 Sozialgesetzbuch, Viertes Buch (SGB IV). Nach dieser Vorschrift in der Fassung des Gesetzes vom 30. Juni 1995 ([BGBl. I S. 890](#)) prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach diesem Gesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen. Sie prüfen dabei insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen nach § 28a mindestens alle vier Jahre. Die Prüfung soll in kürzeren Zeitabständen erfolgen, wenn der Arbeitgeber dies verlangt. Die Träger der Rentenversicherung erlassen im Rahmen der Prüfung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern; insoweit gelten [§ 28h Abs. 2 SGB IV](#) sowie [§ 93 SGB X](#) in Verbindung mit [§ 89 Abs. 5 SGB X](#) nicht (Satz 5). Zwar

stellen die Umlagen keine Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung dar. Der Senat schließt sich jedoch der Rechtsprechung des Landessozialgerichts für das Land Niedersachsen vom 28. Juni 2001 ([L 4 KR 146/00, NZS 2002, 323](#)) an, nach der die Vorschrift auf die Umlagen entsprechend anzuwenden ist. Zutreffend hat darin das LSG für das Land Niedersachsen auf die amtliche Begründung zu [§ 28p SGB IV](#) verwiesen und die Anwendbarkeit des Weiteren mit einer Parallele des § 17 LFZG begründet, nach dem die Vorschriften über die gesetzliche Krankenversicherung entsprechende Anwendung finden, soweit das LFZG nichts anderes bestimmt.

Rechtsgrundlage für die Beitragsforderung ist § 14 Abs. 1 LFZG. Danach werden die Mittel zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung und für Mutterschaftsgeld, auch im Fall des Beschäftigungsverbots, durch eine Umlage für den am Ausgleich beteiligten Arbeitgeber aufgebracht. Am Ausgleich nehmen nach § 10 Abs. 1 LFZG Arbeitgeber teil, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen; die Satzung der Krankenkasse kann nach § 16 Abs. 2 Nr. 4 LFZG die Zahl auf 30 beschäftigte Arbeitnehmer heraufsetzen. Nach Aussage der Beigeladenen hat sie eine entsprechende Satzungsregelung getroffen. Nach § 10 Abs. 2 Satz 1 LFZG hat die Krankenkasse jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres festzustellen, welche Arbeitgeber für die Dauer dieses Kalenderjahres an dem Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnehmen. Es kann hier dahinstehen, ob die Beigeladene eine derartige Feststellung getroffen hat. Denn eine solche stellt lediglich einen deklaratorischen Verwaltungsakt dar (BSG, Urteil vom 16. Dezember 1980, [3 RK 18/79](#), SozR 7860 § 10 Nr. 4), der keine konstitutive Wirkung entfaltet. Die Festsetzung hat eine materielle Bindungswirkung (BSG, Urteil vom 16. Dezember 1980, [3 RK 18/78](#), SozR 7860 § 10 Nr. 2) im Sinne des [§ 77 SGG](#), auf die es dann jedoch nicht mehr ankommt, wenn die materiellen Voraussetzungen für die Umlagezahlung tatsächlich vorliegen. Dies ist hier der Fall.

Ein Arbeitgeber beschäftigt nach § 10 Abs. 2 Satz 2 LFZG in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer, wenn er in dem letzten Kalenderjahr, das demjenigen, für das die Feststellung nach Satz 1 zu treffen ist, vorausgegangen ist, für einen Zeitraum von mindestens 8 Kalendermonaten nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt hat. Nach Satz 5 der Vorschrift in der 1997 geltenden, durch das Gesetz vom 26. April 1985 ([BGBl. I S. 710](#)) begründeten Fassung bleiben bei der Errechnung der Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis, in dem die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt, sowie Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes außer Ansatz. Nach Satz 6 werden Arbeitnehmer, die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 20 Stunden zu leisten haben, mit 0,5 und diejenigen, die nicht mehr als 30 Stunden zu leisten haben, mit 0,75 angesetzt. Die Zeitungszusteller der Klägerin unterfallen - wie diese selbst ausführt - der Regelung des Satzes 5 und sind daher nicht in Ansatz zu bringen, so dass die Klägerin unter die Grenze von 30 berücksichtigungsfähigen Arbeitnehmern fällt. Diese gesetzliche Regelung ist nicht zu beanstanden; insbesondere war der Gesetzgeber nicht verpflichtet, die Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen Arbeitszeit unter 10 Stunden wöchentlich oder 45 Stunden monatlich bei der Berechnung der Zahl der Mitarbeiter mit einem Faktor von 0,25 zu berücksichtigen. Vielmehr war er berechtigt, von einer typisierenden Betrachtungsweise auszugehen. Allerdings gründet sich die Regelung über die Nichteinbeziehung der geringfügig Beschäftigten auf die historische Rechtslage. Seit der Gesetzesänderung zum 1. Juni 1994 durch Artikel 60 des Pflegeversicherungsgesetzes vom 26. Mai 1994 ([BGBl. I S. 1014](#)) und damit seit der Einführung des EFZG existiert das LFZG nur noch in seinem zweiten Teil der §§ 10 ff., der den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen regelt, während die Leistungen der Entgeltfortzahlung nunmehr im EFZG geregelt sind. Der Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen, der sich auf Kleinunternehmen erstreckt, soll eine solidarische Belastung der Aufwendungen für die Lohnfortzahlung erreichen. Nach dem früheren § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG war für die Arbeitnehmer, die regelmäßig wöchentlich nicht mehr als 10 Stunden oder monatlich nicht mehr als 45 Stunden arbeiteten, eine Lohnfortzahlung gänzlich ausgeschlossen, so dass für diese Gruppe der Arbeitnehmer folglich auch ein Erstattungsanspruch der Arbeitgeber entfiel. Bereits zu § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG in der bis zum 31. Mai 1994 geltenden Fassung hatte das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 9. Oktober 1991, [5 AZR 598/90](#), [BAGE 68, 320](#); Urteil vom 7. Juli 1993, [5 AZR 609/92](#)) entschieden, dass auch geringfügig Beschäftigten Lohnfortzahlung gezahlt werden müsse. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (Urteil vom 13. Juli 1989, Rs [171/88](#), EuGHE 1989, 2757) stellte eine derartige Nichtberücksichtigung, wie sie in § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG geregelt war, einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach § 119 Abs. 1 EWG Vertrag dar. Folglich ist in [§ 1 EFZG](#) nunmehr ein Entgeltfortzahlungsanspruch für alle Arbeiter und Angestellten geregelt worden, ohne Einschränkung nach der Art der Beschäftigung und damit auch für geringfügig Beschäftigte (s. auch Dörner in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, [§ 1 EFZG](#) Rdnr. 9, 10). Bereits aus diesem Grunde rügt die Klägerin zu Unrecht, dass die geringfügig Beschäftigten bei der Höhe der Umlageberechnung, die sich nach § 14 Abs. 2 Satz 1 LFZG an den Beiträgen zu der gesetzlichen Rentenversicherung orientiert, berücksichtigt werden, nicht jedoch bei den Leistungen; dieses Argument ist durch die Rechtsentwicklung überholt. Wenngleich nunmehr die geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer bei der Lohnfortzahlung und bei der Berechnung der Umlage berücksichtigt werden, stellt es keinen Verfassungsverstoß dar, dass sie nicht zugleich bei der Zahl der Mitarbeiter des Betriebes im Sinne des § 10 Abs. 2 Satz 5 LFZG auch berücksichtigt werden. Denn hierbei geht es nicht um die Frage, ob die Aufwendungen für die Lohnfortzahlung und die Beiträge für den Aufwendungsersatz in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, sondern ob das LFZG auf einen Betrieb überhaupt anwendbar ist. Bei der Regelung, ob Vorschriften auf einzelne Rechtssubjekte anzuwenden sind und bei der Grenzziehung für die Anwendbarkeit hat der Gesetzgeber eine generalisierende Betrachtung vorzunehmen und ist berechtigt, eine typisierende Regelung zu treffen (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 27. Januar 1998, [1 BvL 22/93](#), [BVerfGE 97, 186](#)). Eine typisierende Regelung, die bestimmte Arbeitgeber in die Beitragspflicht einbezieht und andere von ihr ausnimmt, verstößt dann nicht gegen das Gleichheitsgebot des [Art. 3 Abs. 1](#) Grundgesetz (GG), wenn die Differenzierung nicht völlig sachwidrig ist, sondern sich an dem vom Gesetzeszweck vorgegebenen Rahmen orientiert und durch sachliche Gesichtspunkte gestützt ist. Dies ist hier der Fall. Die Umlagepflicht für die Aufwendungen der Entgeltfortzahlung und für den Zuschuss nach dem Mutterschutzgesetz und die Zahlungen beim Beschäftigungsverbot sollen eine solidarische Verteilung der Belastungen vor allem bei Arbeitgebern mit kleineren Unternehmen bezwecken, die in Einzelfällen durch die Zahlungen sehr hart getroffen werden können. Bei größeren Unternehmen bestehen weitreichendere Möglichkeiten, diese Belastungen abzufedern und innerbetrieblich zu kompensieren. Insbesondere haben Arbeitgeber größerer Unternehmen bessere Möglichkeiten, den Arbeitsausfall durch die übrigen Arbeitskräfte abzudecken, während Arbeitgeber kleinerer Unternehmen häufig Vertretungen einstellen oder auf die Verrichtung der Arbeiten verzichten müssen. Eine Beschränkung der Umlagepflicht auf Arbeitgeber kleiner Unternehmen ist daher gerechtfertigt. Dass die geringfügig Beschäftigten hierbei außer Ansatz gelassen werden, hat zunächst die oben aufgezeigten historischen Gründe und liegt ferner darin begründet, dass in der Vergangenheit und auch heute noch regelmäßig die Zahl der Vollzeitbeschäftigten gegenüber den geringfügig Beschäftigten überwiegt. Der Gesetzgeber hat in § 10 Abs. 2 Satz 6 LFZG eine gestufte Berücksichtigung der Teilzeitkräfte getroffen, indem er die Arbeitnehmer, die nur 30 und 20 Stunden wöchentlich arbeiten, mit einem geringeren Faktor berücksichtigt hat. Damit sieht das Gesetz bereits eine Differenzierung für Teilzeitbeschäftigten vor. Unter dem Gesichtspunkt des Gleichheitsgebots musste diese Differenzierung nicht noch weitreichender sein und insbesondere nicht alle geringfügig Beschäftigten erfassen. Zwar ist die Klägerin durch die hohe Zahl ihrer Aushilfen von dieser

Regelung nachhaltig betroffen. Dies ist jedoch nicht das typische Bild, in dem vornehmlich die Zahl der Vollzeitkräfte und Teilzeitbeschäftigten mit höherer Stundenzahl prägend sind. Ganz wesentlich ist auch die bei geringfügig Beschäftigten typischerweise hohe Fluktuationsrate, die keine hinreichende Feststellbarkeit der Beschäftigtenzahl zulässt. Außerdem ist ein Betrieb mit fest angestellten oder Vollzeitbeschäftigten gegen die Auswirkungen bei Lohnfortzahlung oder Zahlungen beim Mutterschutz oder Beschäftigungsverbot besser geschützt; zumindest über Überstunden oder andere Regelungen kann den Folgen leichter begegnet werden. Dies sind sachliche Gesichtspunkte, die eine Differenzierung rechtfertigen. Insofern liegt ein Gleichheitsverstoß durch die gegebene Rechtslage nicht vor.

Der Senat sieht einen derartigen Verstoß auch nicht darin begründet, dass allein die Aufwendungen für Arbeiter, nicht aber die für die Angestellten umlagepflichtig sind. Vielmehr ist auch diese Regelung mit dem Gleichheitsgebot vereinbar (vgl. Urteil des BSG vom 20. April 1999, [B 1 KR 1/97 R](#), [NZA RR 1999, 594](#); s. jedoch auch Boecken, Probleme der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, [NZA 1999, 673](#)). Dies knüpft zunächst ebenfalls an die historische Entwicklung an. Die Umlagepflicht sollte die Aufwendungen nach dem LFZG ausgleichen. Nach § 1 des Gesetzes in der bis zum 31. Mai 1994 geltenden Fassung war jedoch - anders als nach [§ 1 EFZG](#) - allein ein Lohnfortzahlungsanspruch für Arbeiter geregelt. Der Lohnfortzahlungsanspruch für Angestellte ergab sich aus [§ 616 Abs. 2](#) und 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Nunmehr ist zwar in [§ 1 EFZG](#) ein einheitlicher Entgeltfortzahlungsanspruch für Arbeiter und Angestellte geregelt. Gleichwohl ist es nach wie vor gerechtfertigt, allein für Arbeiter eine Umlagepflicht zu begründen. Hierbei ist einerseits zugrunde zu legen, dass die Umlagepflicht nicht nur mit Nachteilen, sondern auch mit Vorteilen für die Arbeitgeber verbunden ist. Auch hier war der Gesetzgeber wiederum berechtigt, von typisierenden Leitbildern auszugehen. Dies gründet sich auf Feststellungen, die eine höhere Belastung durch die Entgeltfortzahlung an Arbeiter gegenüber Angestellten ergeben haben (BSG, Urteil vom 20. April 1999, [a. a. O.](#)). Das gilt um so mehr, als die Aufwendungen der Arbeitgeber für die Arbeiter im Umlageverfahren und für die Angestellten für die tatsächliche Entgeltfortzahlung oder den Zuschuss oder die Aufwendungen für den Mutterschutz und das Beschäftigungsverbot in der Gesamtheit in etwa gleich sein müssten. Somit geht durch die Umlageverpflichtung für die Gesamtheit der Arbeitgeber - ungeachtet des jeweiligen Einzelfalles - eine ungefähre gleiche Belastung aus wie für die Angestellten. Denn die Aufwendungen für die Umlage müssen mit den Aufwendungserstattungen in einem adäquaten Verhältnis stehen. Eine willkürliche Differenzierung sieht der Senat daher hierin ebenfalls nicht.

Insgesamt kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Beklagte die Klägerin zutreffend nach § 10 Abs. 2 LFZG zur Umlage herangezogen und diese Umlage richtig nach § 14 Abs. 2 LFZG berechnet hat. Eine Verfassungswidrigkeit wegen einer Verletzung des Gleichheitsgebots sieht der Senat in der Gesetzeslage nicht.

Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 197a SGG](#) in Verbindung mit [§ 154 Abs. 2](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO).

Wegen der angesprochenen Verfassungsfragen hat der Senat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung im Sinne des [§ 160 Abs. 2 SGG](#) zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Dieses Urteil kann mit der Revision angefochten werden.

Die Revision ist von einem bei dem Bundessozialgericht zugelassenen Prozessbevollmächtigten innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils beim

Bundessozialgericht Graf-Bernadotte-Platz 5

34119 Kassel,

einzulegen. Die Revisionsschrift muss bis zum Ablauf der Monatsfrist bei dem Bundessozialgericht eingegangen sein.

Als Prozessbevollmächtigte sind zugelassen

- die Mitglieder und Angestellten von Gewerkschaften, von selbstständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung, von Vereinigungen von Arbeitgebern, von berufsständischen Vereinigungen der Landwirtschaft und von Vereinigungen, deren satzungsgemäße Aufgaben die gemeinschaftliche Interessenvertretung, die Beratung und Vertretung der Leistungsempfänger nach dem sozialen Entschädigungsrecht oder der behinderten Menschen wesentlich umfassen und die unter Berücksichtigung von Art und Umfang ihrer bisherigen Tätigkeit sowie ihres Mitgliederkreises die Gewähr für eine sachkundige Erfüllung dieser Aufgaben bieten,
- Personen, die als Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, handeln, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Vereinigung für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet,
- jeder bei einem deutschen Gericht zugelassene Rechtsanwalt.

Behörden, Körperschaften oder Anstalten des öffentlichen Rechts oder private Pflegeversicherungsunternehmen brauchen sich nicht durch einen Prozessbevollmächtigten vertreten zu lassen.

Die Revisionsschrift muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils schriftlich zu begründen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten und die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen bezeichnen, die den Mangel ergeben.

Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das angefochtene Urteil auf der Verletzung einer Vorschrift des Bundesrechts oder einer sonstigen im Bezirk des Berufungsgerichts geltenden Vorschrift beruht, deren Geltungsbereich sich über den Bezirk des Berufungsgerichts hinaus erstreckt.

Für die Revision vor dem Bundessozialgericht kann ein Beteiligter, der nicht schon durch einen Bevollmächtigten aus dem Kreis der oben genannten Gewerkschaften oder Vereinigungen vertreten ist, Prozesskostenhilfe zum Zwecke der Beordnung eines Rechtsanwalts beantragen.

Der Beteiligte kann die Prozesskostenhilfe selbst beantragen. Der Antrag ist beim Bundessozialgericht entweder schriftlich oder mündlich vor dessen Geschäftsstelle zu Protokoll zu erklären.

Dem Antrag sind eine Erklärung des Beteiligten über seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse (Familienverhältnisse, Beruf, Vermögen, Einkommen und Lasten) sowie entsprechende Belege beizufügen. Hierzu ist der für die Abgabe der Erklärung vorgeschriebene Vordruck zu benutzen. Der Vordruck kann von allen Gerichten oder durch den Schreibwarenhandel bezogen werden.

Wird Prozesskostenhilfe bereits für die Einlegung der Revision begehrt, so müssen der Antrag und die Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse - gegebenenfalls nebst entsprechenden Belegen - bis zum Ablauf der Frist für die Einlegung der Revision (ein Monat nach Zustellung des Urteils) beim Bundessozialgericht eingegangen sein.

Mit dem Antrag auf Prozesskostenhilfe kann ein zur Vertretung bereiter Rechtsanwalt benannt werden.

Ist dem Beteiligten Prozesskostenhilfe bewilligt worden und macht er von seinem Recht, einen Anwalt zu wählen, keinen Gebrauch, wird auf seinen Antrag der beizuordnende Rechtsanwalt vom Bundessozialgericht ausgewählt.

Der Revisionsschrift und allen folgenden Schriftsätzen sollen Abschriften für die übrigen Beteiligten beigelegt werden. Das Bundessozialgericht bittet darüber hinaus um je zwei weitere Abschriften.

Rechtskraft

Aus

Login

SHS

Saved

2015-11-25