L 8 KR 329/16

Land
Hessen
Sozialgericht
Hessisches LSG
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Wiesbaden (HES)
Aktenzeichen
S 21 KR 422/12
Datum
03.06.2016
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 8 KR 329/16
Datum
16.11.2017
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 12 KR 16/18 R
Datum
01.04.2019
Kategorie
Urteil
Der Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Wiesbaden vom 03. Juni 2016 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten des gesamten Rechtsstreits.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten um die Höhe des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei einem auf die Beigeladene, die Deutsche Rentenversicherung Bund, übertragenen Wertguthaben.

Der 1957 geborene Kläger war über viele Jahre bei der Beklagten als Arbeitnehmer beschäftigt. Während dieser Zeit hatte der Kläger die sich aus Konzernbetriebsvereinbarungen ergebende Möglichkeit genutzt, ein Arbeitsentgeltguthabenkonto von der Beklagten führen zu lassen, in das ein Teil des Arbeitsentgelts eingebracht wurde, um damit eine bezahlte Freistellung des Klägers zu einem späteren Zeitpunkt zu finanzieren. Entsprechend der zuletzt hierfür maßgeblichen Konzernbetriebsvereinbarung zur Regelung des Leistungskontensystems "E." vom 2. Oktober 2009, die für das Arbeitsentgeltguthaben des Klägers Anwendung fand, war für die Auszahlung ein sogenanntes Wertguthabenmodell vorgesehen. Entsprechend der Vorgaben des neu eingeführten § 7d Abs. 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) sollte bei Auszahlung ein Wertguthaben zugrunde gelegt werden, das aus dem Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des hierauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bestehen sollte. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses konnte die Übertragung des Arbeitsentgeltguthabens inklusive des auf das Arbeitsentgeltguthaben entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, sofern dies gesetzlich gefordert war, auf einen anderen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund verlangt werden (Bl. 307 d.A.).

Zum 30. September 2010 wurde das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet. Im Aufhebungsvertrag vom 18./22. März 2010 wurde unter Ziffer 4 vereinbart, dass der Kläger das angesparte Wertguthaben gemäß § 7f SGB IV auf die Beigeladene übertragen lassen könne (Bl. 30 d.A.). Für den Fall, dass der Kläger einen entsprechenden Antrag nicht oder nicht fristgerecht stellt, wurde vereinbart, dass die Abwicklung des angesparten Wertguthabens nach den Vorschriften des Störfalls gemäß § 23b Abs. 2 SGB IV erfolgen werde.

Der Kläger entschied sich für die Übertragung des Wertguthabens auf die Beigeladene und nahm seine hierzu erforderlichen Mitwirkungshandlungen fristgerecht vor. Daraufhin übertrug die Beklagte 60.156,90 EUR auf das bei der Beigeladenen zugunsten des Klägers geführte Wertguthabenkonto. Das Netto-Arbeitsentgeltguthaben betrug dabei 56.540,18 EUR. Außerdem übertrug die Beklagte einen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 3.616,72 EUR, den sie nach der sog. SV-Luft berechnet hatte. Dabei berücksichtigte sie nur diejenigen Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, die bei einem Störfall gemäß § 23b SGB IV angefallen wären, also Beiträge, soweit das angesparte Arbeitsentgelt zum Zeitpunkt der Arbeitsleistung unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze lag.

Nach der Auffassung der Beigeladenen war der Arbeitgeberanteil zu niedrig angesetzt, da für das gesamte Arbeitsentgeltguthaben Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag berechnet und übertragen werden müssten. Dies sei ein Betrag in Höhe von 6.427,31 EUR, mithin seien noch 2.800,59 EUR zu übertragen. Die rechnerische Differenz der Beträge ergibt zwar 2.810,59 EUR, gleichwohl gingen und gehen alle Beteiligten davon aus, dass der fehlende Betrag für ein der Auffassung der Beigeladenen entsprechendes Wertguthaben aus dem genannten Netto-Arbeitsentgelt nur 2.800,59 EUR beträgt.

Daraufhin erhob der Kläger am 2. Dezember 2011 vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main Klage auf Zahlung des ausstehenden Betrages an die Beigeladene. Am 10. Oktober 2012 wurde der Rechtsstreit an das Sozialgericht Wiesbaden verwiesen. Dieses gab der Klage mit Urteil vom 3. Juni 2016 statt.

Daraufhin zahlte die Beklagte den geforderten Betrag an die Beigeladene aus. Zugleich wendet sie sich mit Berufung vom 12. Juli 2016 gegen das Urteil. Sie ist weiterhin der Auffassung, dass bei der Übertragung des Wertguthabens auf die Beigeladene Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nur insoweit anfallen, als das Arbeitsentgelt zum Zeitpunkt seines Einbehalts als Wertguthaben bei der Beklagten der Beitragspflicht unterlag. Soweit das Arbeitsentgelt über der Beitragsbemessungsgrenze lag, seien auf dem Wertguthaben keine Arbeitgeberanteile aufgelaufen, folglich müssten auch entsprechende Beträge nicht auf die Beigeladene übertragen werden. Während der Auszahlungsphase sei die Beigeladene "partielle Arbeitgeberin" und daher zur Beitragszahlung verpflichtet. Den Betrag hierfür müsse sie aus dem Wertguthaben bestreiten. Die Beklagte sei hingegen seit dem Ausscheiden des Klägers keine Arbeitgeberin und daher nicht beitragspflichtig.

Die Beklagte beantragt,
das Urteil des Sozialgerichts vom 3. Juni 2016 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Er hält die Auffassung des Sozialgerichts für zutreffend und verweist auf sein erstinstanzliches Vorbringen.

Die Beigeladene stellt keinen Antrag.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen sowie wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte und die Verwaltungsakte der Beigeladenen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

Das Sozialgericht Wiesbaden hat zu Recht erkannt, dass der Kläger gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung von 2.800,54 EUR an die Beigeladene hat. Denn die Beklagte hat im Rahmen der Wertguthabenübertragung auf die Beigeladene einen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag insgesamt in Höhe von 6.427,31 EUR zugrunde zu legen.

Da die Beklagte nach übereinstimmendem Vortrag der Beteiligten bereits 3.616,72 EUR an Arbeitgeberanteilen bei der Übertragung berücksichtigt hat, besteht ein rechnerischer Anspruch des Klägers auf Zahlung weiterer 2.810,54 EUR. Es liegt innerhalb seines prozessualen Gestaltungsspielraums, hiervon nur einen Teilbetrag gerichtlich durchzusetzen.

Rechtsgrundlage für diese Zahlungspflicht ist § 7f Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Denn der Kläger hatte während seiner Beschäftigung bei der Beklagten ein Wertguthaben gemäß § 7b SGB IV aufgebaut. Das Arbeitsentgeltguthaben, das die Beklagte für den Kläger verwaltete, unterfiel der Konzernbetriebsvereinbarung vom 2. Oktober 2009 zur Regelung des Leistungskontensystems "E." (Bl. 297 ff. d.A.). Diese nahm Bezug auf die Bestimmungen der §§ 7b ff. SGB IV und gestaltete die Konten als Wertguthaben aus. Insbesondere sollten längerfristige Freistellungen oder Gleitphasen in den Ruhestand finanziert werden und hierfür unterschiedliche Vergütungsbestandteile eingezahlt werden können. Das Arbeitsentgelt wurde im Wege der Gehaltsumwandlung auf den entsprechenden Konten verbucht, so dass deren Bruttobeträge gutgeschrieben wurden und Lohnsteuerabzug und Sozialversicherungsbeiträge erst bei der späteren Auszahlung anfallen sollten. Auch Arbeitszeit- und Arbeitsentgeltguthaben aus vorangehenden Betriebsvereinbarungen wurden in die Wertguthabenmodelle dieser neueren Konzernbetriebsvereinbarung überführt. Für den Fall der Beendigung des Anstellungsverhältnisses sah die Vereinbarung die Übertragung des Arbeitsentgeltguthabens auf einen anderen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund vor. Dabei werde das Arbeitsentgeltguthaben, "sofern gesetzlich gefordert, inklusive der auf das Arbeitsentgeltguthaben entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übertragen" (Nr. 10 der Konzernbetriebsvereinbarung).

Die Parteien vertreten unterschiedliche Rechtsauffassungen dazu, wie dieser Arbeitgeberanteil zu berechnen sei. Zutreffend ist die Auffassung des Klägers sowie der Beigeladenen, dass der zum Wertguthaben gehörende und damit gemäß § 7f Abs. 1 SGB IV zu übertragende Arbeitgeberanteil aus dem gesamten Arbeitsentgelt ohne Beitragsbemessungsgrenze zu berechnen ist.

Dies ergibt sich aus den im Zusammenhang mit § 7f Abs. 1 SGB IV stehenden gesetzlichen Formulierungen. Nr. 2 der Vorschrift bestimmt, dass für eine Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund "das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages" einen bestimmten Betrag übersteigen muss. Dies bezieht sich erkennbar auf den Betrag, den der bisherige Arbeitgeber gemäß § 7d Abs. 1 SGB IV als Wertguthaben geführt hat. Dieser Betrag umfasst aber die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe des gesamten Arbeitsentgelts ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze.

Zwar ergibt sich dies nicht unmittelbar aus dem Wortlaut des § 7d Abs. 1 SGB IV. Er ließe auch ein Verständnis zu, wie es die Beklagte zugrunde legt. Danach wären nur insoweit Sozialversicherungsbeiträge einzustellen, als das Arbeitsentgelt zum Zeitpunkt der Einstellung unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt. Eine solche Sichtweise würde aber dazu führen, dass das Wertguthaben in allen Fällen, in denen Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze angespart wird, systematisch weniger umfasst, als in der Auszahlungsphase benötigt wird. Denn das Bundessozialgericht (BSG) hat mit Urteil vom 20. März 2013 – B 12 KR 7/11 R – entschieden, dass Sozialversicherungsbeiträge auf die jeweils in der Auszahlungsphase gezahlten Beträge zu erheben sind. Ob das in der Ansparphase nicht ausgezahlte, sondern in das Wertguthaben eingestellte Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze lag, ist danach unmaßgeblich. Die Konzeption des Gesetzgebers ist nach Auffassung des BSG, der sich der Senat aus eigener Überzeugung anschließt, dergestalt, dass bei der Entnahme aus Wertguthaben nicht die Versicherungspflicht in den einzelnen Sozialversicherungszweigen angeordnet, sondern ein Beschäftigungsverhältnis fingiert wird (BSG, a.a.O., juris Rn. 30). Aus diesem Grund finden sich die maßgeblichen

Regelungen im SGB IV. § 23b Abs. 1 S. 1 SGB IV bestimmt daher die Fälligkeit des Arbeitsentgelts in diesen Fällen auf den jeweiligen Auszahlungszeitpunkt und fingiert damit die Entstehung des Beitragsanspruchs auch erst für den jeweiligen Auszahlungszeitpunkt (BSG, a.a.O., juris Rn. 34). Nur aus diesem Grund ist die hiervon abweichende Berechnung der Beitragshöhe im sogenannten Störfall, § 23b Abs. 2 SGB IV, erforderlich (BSG, a.a.O., juris Rn. 35-37).

Bei diesem Geldbedarf für die Auszahlungsphase würde ein Verständnis des § 7d Abs. 1 SGB IV, dass nur Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag einzustellen sind, soweit das Arbeitsentgelt während der Ansparphase unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze lag, die Zielsetzungen des Gesetzes verkennen. Die Wertguthabenregelungen der § 7a ff. SGB IV wurden mit dem sogenannten Flexi II-Gesetz (BGBl. 2008 I 2940) eingeführt, um die Nutzung von Wertguthaben zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit zu erhöhen. Die zentralen Anliegen des Gesetzesgebers waren "insbesondere der notwendige Erhalt der für das Wertguthaben gestundeten Sozialversicherungsbeiträge sowie der Einkommensteuer" im Insolvenzfall und die Vermeidung des für die Beschäftigten bestehenden Risikos, dass im Störfall das Wertguthaben nicht zur Finanzierung einer Freistellungsphase genutzt werden kann (vgl. BT-Drs. 16/10289, S. 1 f.). Würde das gemäß § 7d Abs. 1 SGB IV zu führende Wertguthaben nicht die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag umfassen, die in der Auszahlungsphase erwartbar sind, könnte eines der beiden Ziele nicht erreicht werden. Entweder würde das Ziel, mit dem Insolvenzschutz "gestundete" Sozialversicherungsbeiträge zu sichern, unterlaufen, weil die später anfallenden Arbeitgeberbeiträge nicht im Wertguthaben "gesichert" wären. Oder das Ziel, die Beschäftigten gegen Nachteile bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses abzusichern, wäre verfehlt, weil im Übertragungsfall der Beschäftigte auch die später fälligen Arbeitgeberbeiträge aus dem Wertguthaben finanzieren müsste, also nicht nur seinen, sondern auch den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag tragen müsste.

Diese Konsequenz wird in der Kommentarliteratur nicht ausdrücklich thematisiert. Soweit darauf hingewiesen wird, dass für die Berechnung des Wertguthabens gemäß § 7d SGB IV das Bruttoarbeitsentgelt zum Zeitpunkt der Einbringung maßgeblich ist, erkennt Schlegel darin zwei Rechnungsposten, nämlich "1. das anteilige Bruttoarbeitsentgelt sowie 2. die im Zeitpunkt der Arbeitsleistung aus diesem Teil des Arbeitsentgelts an sich zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge" (jurisPR-SozR 3/2009 Anm. 4). Letzteres dürften die ohne Beitragsbemessungsgrenze an sich zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge sein, da im zuerst genannten Bruttoarbeitsentgelt die Sozialversicherungsbeiträge, soweit sie "regulär" anfallen, bereits enthalten sind. Teilweise wird darauf hingewiesen, dass der Beitragssatz zum Auszahlungszeitpunkt anders sein kann (s. Wißing in: Schlegel/Voelzke (Hrsg.), jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016, § 7d SGB IV, Rn. 24; Seewald, Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, 95. EL Juli 2017, § 7d SGB IV, Rn. 4-5). Nur Baier erwähnt neben dem Beitragssatz auch die Beitragsbemessungsgrenze (in: Krauskopf (Hrsg.), Soziale Krankenversicherung/Pflegeversicherung, 96. EL August 2017, § 7d SGB IV, R. 3).

Soweit im Übertragungsfall auf die Deutsche Rentenversicherung Bund die Arbeitgeberbeiträge zum späteren Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus dem Wertguthaben finanziert werden müssen (vgl. § 7f Abs. 3 SGB IV sowie die Gesetzesbegründung BT-Drs. 16/10289, S. 18 f.), stellt eine Veränderung des hier relevanten Rentenversicherungsbeitragssatzes unter Umständen eine Verschiebung der Anteile zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer um höchstens ca. 1,5 Hundertstel des Netto-Arbeitsentgelts dar, da der Anstieg des Rentenversicherungsbeitrags durch gesetzliche Vorkehrungen von in der Vergangenheit und derzeit knapp 19 von Hundert auf höchstens 22 von Hundert bis zum Jahr 2030 begrenzt wird (vgl. § 154 Abs. 3 SGB VI). Würde für Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitgeberanteil gar nicht in das Wertguthaben eingestellt, wäre die Verlagerung der Beitragstragung vollständig und die Belastung des Arbeitnehmers bewegte sich im Rahmen von 9 bis 11 Hundertstel des Netto-Arbeitsentgelts.

Jedenfalls diese zweite, beachtliche Schlechterstellung des Arbeitnehmers im Übertragungsfall ist mit der Zielsetzung des Gesetzgebers, durch die Übertragungsmöglichkeit Risiken der Beschäftigten, von einem Wertguthaben später nicht durch Freistellungsphasen profitieren zu können (vgl. BT-Drs. 16/10289, S. 12), nicht zu vereinbaren. Umgekehrt spricht die möglicherweise geringfügige Schlechterstellung durch einen gestiegenen Rentenbeitragssatz nicht gegen die hier gefundene Auslegung des § 7d SGB IV. Die Neuregelung der Wertkonten durch das Flexi-II-Gesetz war auch wegen verschiedener anderer Effekte der "nachgelagerten" Auszahlung des Arbeitsentgelts politischer und verfassungsrechtlicher Kritik ausgesetzt. Einerseits wurde kritisiert, dass Arbeitnehmer anders als bei Arbeitszeitguthaben nicht mehr an Lohnsteigerungen zwischen Einbringung und Auszahlung partizipieren würden (Langohr-Plato/Sopora, NZA 2008, 1377). Andererseits wurde es als verfassungsrechtlich bedenklich angesehen, dass damit auch die Rente verringert werde, weil die Rentenentgeltpunkte nicht im Verhältnis zum Durchschnittseinkommen zum Zeitpunkt der Arbeitsleistung, sondern zum Zeitpunkt der späteren Arbeitsentgeltauszahlung bei dann höherem Durchschnittseinkommen niedriger ausfallen würden (Rittwege, BeckOK Sozialrecht, Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Stand: 1. September 2017, § 7d SGB IV, Rn. 4, Rolfs, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18 Aufl. 2018, SGB IV § 7d, Rn. 1). Dem wird entgegengehalten, dass solchen Wertverlusten die Möglichkeit von Zinsgewinnen aus der Anlage der Wertkonten gegenüberstehe und es im Rahmen der Gestaltungsmöglichkeiten der Vertragsparteien liege, Arbeitnehmer hieran zu beteiligen (vgl. Knospe, in: Hauck/Noftz (Hrgs.), Kommentar SGB IV, § 7f, Rn. 13, 15; Baier, in: Krauskopf (Hrsg.), Soziale Krankenversicherung/Pflegeversicherung, 96. EL August 2017, § 7d SGB IV, R. 3-4). Diese Rechtfertigung kann aber nur tragen, wenn Vor- oder Nachteile sowohl im Umfang als auch in ihrer Wahrscheinlichkeit grundsätzlich vergleichbar sind. In diesem Sinne sind Lohnentwicklung, Rentenbeitragssatzänderungen und Anlagengewinne miteinander vergleichbar. Sie betreffen auch alle Wertguthaben grundsätzlich gleichermaßen. Die Verlagerung des gesamten Arbeitgeberanteils auf den Beschäftigten, wenn das Arbeitsentgelt in der Ansparphase über der Beitragsbemessungsgrenze liegt, ist jedoch eine ganz anders geartete, nur einen Teil der Beschäftigten, diese dafür aber unzweifelhaft und gewichtig treffende Belastung. Der Senat vermag nicht zu erkennen, wie dies für den Gesetzgeber, der gar keine Nachteile für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber erkennen konnte (BT-Drs. 16/10289, S. 15), hinnehmbar gewesen sein könnte.

Der Beklagten ist zwar zuzugeben, dass dies zur Folge hat, dass beim neuen Arbeitgeber (§ 7f Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB IV) oder bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (§ 7f Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB IV) Geldbeträge verbleiben können, die vom früheren Arbeitgeber als Rückstellung von Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bestimmt waren, aber später doch nicht dafür benötigt werden. Denn wenn das Wertguthaben nicht gemäß § 7c SGB IV für Freistellungen bzw. Gleitzeiten in den Ruhestand verwendet wird, sondern ein Störfall auftritt – bei einer Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund in den Fällen des § 23 Abs. 2 S. 4 SGB IV – sind nur diejenigen Arbeitgeberanteile zu zahlen, die zum Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsleistung hätten gezahlt werden müssen. Die Argumentation der Beklagten läuft darauf hinaus, dass eine solche Zuordnung der Mittel ökonomisch nicht sinnvoll sei. Es mag auch sein, dass der Gesetzgeber diese Folge im späteren Störfall nicht bedacht hat. Gleichwohl liegt hierin aber weder ein Nachteil noch eine unberechtigte Belastung des früheren Arbeitgebers. Denn er hatte sich mit der Wertguthabenvereinbarung freiwillig gegenüber seinem

Arbeitnehmer verpflichtet, ein Wertguthaben zu führen und bei einer späteren Freistellung zu verwenden. Die Übertragung gemäß § 7f SGB IV bedeutet, dass ein Dritter diese Verpflichtung des bisherigen Arbeitgebers übernimmt, so dass dieser von ihr frei wird. Die Übertragung einschließlich des zu diesem Zeitpunkt erwartbaren zukünftigen Arbeitgeberanteils am Gesamtversicherungsbeitrag im Fall einer Freistellung ist nichts anderes als das wirtschaftliche Äquivalent für die aufgehobene Verpflichtung. Umgekehrt wäre die niedrigere Kalkulation des Übertragungsvolumens entsprechend den Kosten eines Störfalls (§ 23b Abs. 2 SGB IV) ein ungerechtfertigter Vorteil des bisherigen Arbeitgebers. Denn er könnte einen Teil des Wertguthabens als seinen Gewinn behalten, obwohl das Wertguthaben und mit ihm die zukünftigen Lasten in Form des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag fortbestehen. Es bestehen keine plausiblen Gründe dafür, dass der Gesetzgeber den Arbeitgebern eine solche Vorteilsmöglichkeit einräumen wollte. Ohnehin beseitigte die Umstellung von Arbeitszeit- auf Arbeitsentgeltguthaben durch das Flexi-II-Gesetz bereits die Belastung der Arbeitgeber, spätere Freistellungen zu typischer Weise höheren Stundenlöhnen umrechnen zu müssen.

Schließlich wird diese Deutung der Zahlungspflicht im Rahmen des § 7f SGB IV auch dadurch bestätigt, dass die Beklagte in Ziffer 4. der Vertragsaufhebungsvereinbarung vom 18./22. März 2010 dem Kläger ein Wahlrecht darüber eingeräumt hat, ob er die Übertragung des angesparten "Wertguthabens" auf die Deutsche Rentenversicherung Bund gemäß § 7f SGB IV beantragt oder das "Arbeitsentgeltguthaben" als Störfall gemäß § 23b Abs. 2 SGB IV behandelt werden soll (Bl. 30 d.A.). Die Vereinbarung unterscheidet hier entsprechend den Begriffsbestimmungen der Konzernvereinbarung (Bl. 298 d.A.) zwischen den Begriffen Wertguthaben und Arbeitsentgeltguthaben. Ersteres, das Wertguthaben, ist inklusive Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, letzteres, das Arbeitsentgeltguthaben, umfasst den Arbeitgeberanteil nicht. Die Beklagte geht also in der Vereinbarung mit dem Kläger davon aus, dass bei Übertragung einerseits und Störfall andererseits zwei unterschiedliche Guthaben zugrunde zu legen sind.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 197a SGG i.V.m. § 154 Abs. 2 VwGO.

Die Revision wird nicht zugelassen, da die Voraussetzungen des § 160 Abs. 2 SGG nicht vorliegen. Insbesondere hat die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung. Die Revision zum Bundessozialgericht kann nur diesen konkreten Rechtsstreit entscheiden, aber darüber hinaus nicht auf andere Verfahren Wirkung entfalten. Denn die zwischen dem Kläger als ehemaligem Arbeitnehmer und der Beklagten als ehemaliger Arbeitgeberin streitige Frage der Höhe des gemäß § 7f SGB IV zu übertragenden Wertguthabens betrifft einen arbeitsrechtlichen Anspruch, für den der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet ist.

Zwar liegt dem Verweisungsbeschluss des Arbeitsgerichts die gegenteilige Auffassung zugrunde. Diese Rechtswegzuweisung ist durch den Senat nicht zu überprüfen, § 17a Abs. 5 GVG. Über die zuständigkeitsbegründende Rechtswegentscheidung (§ 17a Abs. 1 GVG) hinaus bindet der Beschluss den Senat jedoch nicht.

§ 7f SGB IV enthält die einseitige Verpflichtung der Deutschen Rentenversicherung Bund, dieses Wertguthaben zu übernehmen. Aber zwischen den Parteien steht nicht diese Pflicht in Streit. Vielmehr macht der Kläger als ausgeschiedener Arbeitnehmer einen Anspruch gegen die Beklagte als seinen früheren Arbeitgeber geltend, der auf einem Aufhebungsvertrag beruht. Es stehen sich also zwei Private gegenüber. Sie streiten auch nicht über öffentlich-rechtlich auferlegte Pflichten, sondern um die Höhe einer zwischen ihnen bestehenden Forderung. Deren arbeitsrechtliche Natur ändert sich auch nicht dadurch, dass die Voraussetzungen und Ausgestaltung im SGB IV geregelt sind (vgl. Frank, ZRP 2008, 255, 256, für § 7c SGB IV; BSG, a.a.O., juris Rn. 31, für § 7 Abs. 1b SGB IV). Der Wertübertragungsanspruch lässt sich auch nicht in einen arbeitsrechtlichen Anspruch in Bezug auf das Netto-Arbeitsentgelt und einen hiervon getrennten Anspruch auf Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung aufspalten. In welcher Höhe aus dem Wertguthaben tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge anfallen, ergibt sich erst in der Auszahlungsphase; erst für diesen Zeitpunkt fingiert § 23b Abs. 1 SGB IV die Entstehung des Beitragsanspruchs (BSG, a.a.O., juris Rn. 34). Entgegen der Auffassung der Beklagten fordert der Kläger nicht die Übernahme dieser – noch in der Zukunft liegenden – Beitragspflichten durch die Beklagte, sondern ein anders berechnetes Volumen der vertraglich vereinbarten Wertguthabenübertragung.
Rechtskraft
Aus
Login
HES
Saved
2021-01-04