L 8 KR 335/16

Land
Hessen
Sozialgericht
Hessisches LSG
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Wiesbaden (HES)
Aktenzeichen
S 21 KR 148/12
Datum
03.06.2016
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 8 KR 335/16
Datum
16.11.2017
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 12 KR 15/18 R
Datum
01.04.2019
Kategorie
Urteil
Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Wiesbaden vom 3. Juni 2016 abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Beigeladene 19.809,08 EUR zu zahlen. Im darüberhinausgehenden Umfang wird die Klage zu Ziffer 1. abgewiesen.

Die Beklagte wird ferner verurteilt, an die Beigeladene 1153,92 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab 16. September 2011 zu zahlen. Im darüberhinausgehenden Umfang wird die Klage zu Ziffer 2. abgewiesen.

Im Übrigen wird die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Die Beklagte (frühere Beklagte zu 2) trägt 4/7, der Kläger 3/7 der Kosten des Rechtsstreits in beiden Instanzen. Der Kläger trägt die Kosten der Beklagten zu 1) erster Instanz. Kosten der Beigeladenen sind nicht zu erstatten.

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 1954 geborene Kläger war 38 Jahre lang bei verschiedenen Rechtsvorgängern der Beklagten und zuletzt 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. Der Kläger war während dieser Zeit nur in der Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig. Aufgrund von Versicherungsfreiheit war er nicht in der Kranken- und Pflegeversicherung versichert. Das auf das Arbeitsentgeltguthaben eingezahlte Arbeitsentgelt war zudem ganz oder jedenfalls ganz überwiegend Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.

Entsprechend der zuletzt hierfür maßgeblichen Konzernbetriebsvereinbarung zur Regelung des Leistungskontensystems "E." vom 2. Oktober 2009, in das auch das bis dahin bestehende Arbeitsentgeltguthaben des Klägers überführt wurde, 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 gesetzlich gefordert war, auf einen anderen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund verlangt werden (Bl. 49 d.A.).

Zum 31. Oktober 2010 wurde das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet. In einer Ergänzung zum Aufhebungsvertrag vom 31. Mai 2010 wurde vereinbart, dass der Kläger das angesparte Wertguthaben gemäß § 7f SGB IV auf die Beigeladene übertragen lassen könne. 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 312.902,58 EUR auf das bei der Beigeladenen zugunsten des Klägers geführte Wertguthabenkonto.

Nach den Berechnungen der Beigeladenen betrug das Netto-Arbeitsentgeltguthaben des Klägers 298.798,08 EUR, so dass der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 11,35 % (für die Renten- und Arbeitslosenversicherung) des Arbeitsentgelts 33.913,58 EUR betrage. Daher müsse die Beklagte noch die Differenz zwischen den übertragenen 312.902,58 EUR und den erforderlichen 332.711,66 EUR, mithin 19.809,08 EUR, auf die Beigeladene übertragen. Andernfalls sei sie verpflichtet, die Übernahme des Wertguthabens nachträglich abzulehnen und sie könne daher nicht mit der Auszahlung an den Kläger fortfahren. Daraufhin erhob der Kläger am 3. Juni 2011 Klage vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main auf Zahlung des ausstehenden Betrages an die Beigeladene. Am 25. Januar 2012 wurde der Rechtsstreit an das Sozialgericht Wiesbaden verwiesen.

Die Beklagte war der Ansicht, dass der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nur 1.449,05 EUR betrage. Denn dies sei der Betrag, der im Falle eines Störfalles (§ 23b SGB IV) zu verbeitragen und auszuzahlen gewesen wäre. Ebenso sei auch auf die Beigeladene kein anderer Betrag zu übertragen, weil die Übertragung ein Unterfall des Störfalles sei. Der bereits gezahlte Betrag von 312.902,58 EUR sei um 12.655,45 EUR zu hoch, was auf einem internen Rechenfehler beruhe. Der richtige Gesamtbetrag sei 300.247,13 EUR.

Aufgrund einer während des Gerichtsverfahrens angefallenen Steuerrückerstattung erhöhte sich das Netto-Arbeitsentgeltguthaben – zwischen den Parteien unstreitig – um 1.036,30 EUR auf 299.834,38 EUR. Nach Ansicht des Klägers erhöhte sich der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag dadurch um 1.176,20 EUR, so dass das Gesamtwertguthaben seiner Auffassung nach inzwischen 333.865,58 EUR betrug. Seiner Klage auf 1. Zahlung von 33.913,85 EUR als Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und 2. weiteren 1.176,20 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit, gab das Sozialgericht Wiesbaden mit Urteil vom 3. Juni 2016 statt.

Daraufhin zahlte die Beklagte den ausstehenden Differenzbetrag an die Beigeladene, so dass diese die Auszahlung des Wertguthabens an den Kläger fortsetzte. Zugleich wendet sich die Beklagte mit Berufung vom 21. Juni 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 auf dem 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 03. Juni 2016 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Er ist der Auffassung, dass sich das Klageverfahren durch die zwischenzeitliche Zahlung an die Beigeladene erledigt habe. Auch im Falle des Obsiegens könne die Beklagte nicht von ihm, sondern nur direkt von der Beigeladenen den Betrag zurückfordern.

In der Sache hält er die Auffassung des Sozialgerichts für zutreffend. Die Übertragung des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung sei gerade kein Störfall für die Arbeitszeitwertkontenvereinbarung.

Die Beigeladene stellt keinen Antrag.

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

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig und teilweise begründet.

1. Das Sozialgericht Wiesbaden hat zu Recht erkannt, dass die Beklagte im Rahmen der Wertguthabenübertragung auf die Beigeladene Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen hat. Diese betragen aus dem ursprünglichen Arbeitsentgelt in Höhe von 298.798,08 EUR insgesamt 33.913,58 EUR.

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. 39 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, Bl. 49 d.A.).

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 der Ergänzungsvereinbarung zum Aufhebungsvertrag vom 31. Mai 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. 36 d.A.). Die Vereinbarung unterscheidet hier entsprechend den Begriffsbestimmungen der Konzernvereinbarung (Bl. 40 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.

2. Aus diesen Grundsätzen zum Umfang der Übertragungspflicht gemäß § 7f SGB IV ergibt sich aber nur teilweise der vom Sozialgericht unter Ziffer 1 des Urteils zugesprochene Zahlungsanspruchs in Höhe von 33.913,85 EUR, nämlich in Höhe von 19.809,08 EUR.

Begründet ist damit die Berufung gegen Ziffer 1 des Urteils des Sozialgerichts Wiesbaden in Höhe von 14.104,50 EUR sowie weiteren 0,27 EUR, zusammen also in Höhe von 14.104,77 EUR. Die Begründetheit der Berufung in Höhe von 14.104,50 EUR ergibt sich aus den bereits vor Klageerhebung geleisteten Zahlungen der Beklagten an die Beigeladene. Von dem ursprünglich streitigen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 33.913,58 EUR hielt die Beklagte 1.449,05 EUR für berechtigt und hatte diesen Betrag auch bereits vor Beginn des Rechtsstreits an die Beigeladene gezahlt. Außerdem hatte sie aufgrund eines aus ihrer Sicht erfolgten Berechnungsfehlers weitere 12.655,45 EUR bereits vor dem Rechtsstreit an die Beigeladene überwiesen. Von dem insgesamt zu zahlenden Arbeitgeberanteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag von 33.913,58 EUR hatte die Beklagte also bereit 14.104,50 EUR an die Beigeladene gezahlt. Die Leistungsklage war daher nur in Höhe der Differenz zu dem rechnerischen Gesamtbetrag von 33.913,58 EUR, also in Höhe von 19.809,08 EUR begründet.

Eine andere Auslegung des Urteils kommt nicht in Betracht. Zwischen den Beteiligten mag Einverständnis darüber geherrscht haben, dass je nach Rechtsauffassung die Beklagte entweder nachzahlen müsse oder rückfordern könne, so dass materiell der Gesamtbetrag von 33.913,58 EUR abzüglich der gezahlten und unstreitigen 1.449,05 EUR, also 32.464,53 EUR streitig waren. Aber eine entsprechende Widerklage hatte die Beklagte nicht erhoben, so dass insoweit das Sozialgericht hierüber auch nicht entscheiden konnte. Ebenso kann das Urteil auch nicht als Feststellung der Höhe des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag verstanden werden. Der Antrag des Klägers vor dem Sozialgericht war nicht auf Feststellung, sondern eindeutig auf Geldzahlung gerichtet. Eben darüber hat das Sozialgericht entschieden.

Die Begründetheit der Berufung in Höhe von weiteren 0,27 EUR ergibt sich daraus, dass das Sozialgericht ohne erkennbaren Grund dem Antrag in Höhe von 33.913,85 EUR anstatt der zuvor schriftsätzlich geltend gemachten und rechnerisch nachvollziehbaren 33.913,58 EUR stattgegeben hat.

3. Auch der in Satz 2 des Urteils des Sozialgerichts zugesprochene Zahlungsanspruch besteht nicht in vollem Umfang, sondern nur in Höhe von 1.153,92 EUR. Nach dem unstreitigen Vortrag der Beteiligten erhöhte sich durch die Steuererstattung das maßgebliche Nettoarbeitsentgelt um 1.036,30 EUR. Ist die Beitragsbemessungsgrenze wie dargelegt – nicht zu berücksichtigen, beträgt ebenso unstreitig der vom Arbeitgeber zu tragende Beitragssatz für die gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung 11,35 % des Nettoarbeitsentgelts. Dies sind 117,62 EUR. Auf beide Beträge hat der Kläger einen Anspruch. Ihre Summe beträgt jedoch nicht wie vom Sozialgericht angenommen 1.176,20 EUR, sondern 1.153,92 EUR.

4. Soweit das Sozialgericht dem Kläger einen Anspruch auf Zinsen zugesprochen hat, ist die Berufung unbegründet.

Zwar trifft das Berufungsvorbringen des Beklagten zu, dass Rechtsgrundlage für den Zahlungsanspruch § 7f SGB IV ist und das im Sozialgesetzbuch für diesen Anspruch keine Verzugszinsen ausdrücklich vorgesehen sind. Ebenso trifft es zu, dass ohne gesetzliche Grundlage keine sozialrechtlichen Zahlungspflichten bestehen, § 31 SGB I. Dabei kann es dahin gestellt bleiben, ob daraus auch folgt, dass in sozialrechtlichen Streitigkeiten keine Prozesszinsen zu zahlen sind (vgl. hierzu Müller, SGb 2010, 336 m.w.N.; für Entschädigung wegen überlanger Verfahrensdauer s. BSG, Urteil vom 3. September 2014 – B 10 ÜG 9/13 R –, SozR 4-1720 § 198 Nr 6).

Denn der Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung des Wertguthabens gemäß § 7f SGB IV ist materiell kein sozialrechtlicher, sondern ein arbeitsrechtlicher Anspruch.

Zwar liegt dem Überweisungsbeschluss 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. Für die Entscheidung über die geltend gemachten Ansprüche kommt es auf ihre materielle Bewertung an.

§ 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, Urteil vom 20. März 2013 B 12 KR 7/11 R. 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, Urteil vom 20. März 2013 – B 12 KR 7/11 R, 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.

Für die geltend gemachte Forderung sind daher in dem Umfang, wie sie berechtigt ist, gemäß §§ 291 i.V.m. 288 Abs. 1 S. 2 BGB Prozesszinsen ab Rechtshängigkeit zu zahlen. Der Anspruch auf Übertragung des Wertguthabens iSv § 7b SGB IV ist eine im Zeitpunkt der Klageerhebung fällige Geldschuld der Beklagten. Sie ist mit der Steuerrückerstattung und der zwischen den Parteien dazu bereits zuvor vereinbarten Zuführung zum Wertguthabenkonto entstanden und durch die bereits zuvor durchgeführte Übertragung des Wertguthabens gemäß § 7f Abs. 1 SGB IV zugleich fällig geworden. Daraus, dass die Geldschuld an einen Dritten, hier die Beigeladene, zu zahlen ist, folgt nichts anderes. Der Normzweck des § 291 BGB, den Schuldner, der es auf einen Rechtsstreit ankommen lässt, mit einem Risikozuschlag zu belegen (BGH NJW 1965, 531), würde sonst bei einer Wertguthabenübertragung stets vereitelt. Dies ist aber nicht interessengerecht, weil gerade in diesen Fällen bereits die Unsicherheit, ob die Übertragung angenommen wird, für den Kläger den gewichtigen Nachteil bedeutet, während der Prozessdauer auf die Auszahlung des Wertguthabens verzichten zu müssen. Es kann auch offen bleiben, ob die Beigeladene sozialrechtlich berechtigt ist, diese Prozesszinsen anzunehmen, da andernfalls eine vom vorliegenden Verfahren unabhängige Erstattung zwischen Kläger und Beigeladener erfolgen würde. Jedenfalls wird die Beklagte durch die im Antrag vorgenommene Zahlungsbestimmung des Klägers gemäß § 362 Abs. 2 BGB von ihrer Schuld frei.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 197a SGG.

5. Die Revision wird nicht zugelassen, da die Voraussetzungen des § 160 Abs. 2 SGG nicht vorliegen. Insbesondere hat die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung. Da die streitige Frage der Höhe des gemäß § 7f SGB IV zu übertragenden Wertguthabens einen arbeitsrechtlichen Anspruch betrifft, kann die Revision zum Bundessozialgericht nur diesen konkreten Rechtsstreit entscheiden, aber darüber hinaus nicht auf andere Verfahren Wirkung entfalten.
Rechtskraft
Aus
Login
HES
Saved
2021-01-04