

## S 17 KR 693/08

Land

Freistaat Bayern

Sozialgericht

SG München (FSB)

Sachgebiet

Krankenversicherung

Abteilung

17

1. Instanz

SG München (FSB)

Aktenzeichen

S 17 KR 693/08

Datum

17.05.2011

2. Instanz

Bayerisches LSG

Aktenzeichen

-

Datum

-

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

B 1 KR 7/11 R

Datum

-

Kategorie

Urteil

I. Der Bescheid vom 16.11.2007 in der Fassung des Bescheids vom 18.2.2008 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 12.6.2008 wird abgeändert und der Beklagte wird verurteilt, den Differenzbetrag in Höhe von 3.622,05 EUR zu erstatten.

II. Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

III. Die Revision zum Bundessozialgericht unter Übergehung der Berufungsinstanz wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld der Arbeitnehmerin Frau C. W. (im Folgenden: Arbeitnehmerin), den der Beklagte der Klägerin gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 des Gesetzes über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichgesetz, AAG) erstatten muss, nach dem (realen), über der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegenden Einkommen der Arbeitnehmerin oder (höchstens) nach einem (fiktiven) Einkommen in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze zu berechnen ist.

Die für die privat kranken- und pflegeversicherte Arbeitnehmerin als Einzugsstelle für die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zuständige Hypo - Vereinsbank BKK hat die Zuständigkeit gemäß [§ 8 Abs. 2 AAG](#) auf den Beklagten übertragen.

Die im Jahr 2007 bei der Klägerin beschäftigte Arbeitnehmerin entband am 8.5.2007 ein Kind. Die Mutterschutzfrist begann am 29.3.2007 und endete am 5.7.2007.

Die Arbeitnehmerin bezog während der Mutterschutzfrist Mutterschaftsgeld (13,00 EUR kalendertäglich). Außerdem zahlte ihr die Klägerin einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in Höhe ihres bisherigen regelmäßigen Einkommens (abzüglich des Mutterschaftsgelds) von kalendertäglich 145,74 EUR. Die Klägerin berechnete den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld auf der Grundlage eines monatlichen Nettoehalts der Arbeitnehmerin von 4.762,09 EUR.

Am 22.10.2007 beantragte die Klägerin die Erstattung des an die Arbeitnehmerin gezahlten Zuschusses zum Mutterschaftsgeld für die Zeit vom 29.3.2007 bis 5.7.2007 in Höhe von 14.124,04 EUR gem. [§ 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG](#).

Mit Bescheid vom 16.11.2007 setzte der Beklagte den Erstattungsbetrag auf 9.525,78 EUR fest; im Übrigen lehnte er den Erstattungsantrag ab. Zur Begründung führte er aus, die BKK-Arbeitgeberversicherung erstatte den Arbeitgebern gem. [§ 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG](#) in Verbindung mit § 6 Nr. 1 der Satzung den nach [§ 14](#) des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in vollem Umfang. Für die Berechnung des erstattungsfähigen Zuschusses sei allerdings nur das jeweilige Bruttoarbeitsentgelt der Arbeitnehmerin bis zur Höhe der in der Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze maßgeblich (§ 8 Abs. 3 der Satzung). Da das Bruttoarbeitsentgelt der Arbeitnehmerin über der Beitragsbemessungsgrenze gelegen habe, werde der Zuschussbetrag entsprechend gekürzt. Die Beitragsbemessungsgrenze lag im maßgeblichen Zeitraum bei 5.250 EUR.

Gegen den Bescheid legte die Klägerin am 30.11.2007 Widerspruch mit der Begründung ein, dass die beschränkende Satzungsregelung (§ 8 Abs. 3 der Satzung) nicht mit geltendem Recht vereinbar sei. Die maßgeblichen Bestimmungen des AAG würden eine derartige Begrenzung nicht vorsehen.

Mit Teilabhilfebescheid vom 18.2.2008 erhöhte der Beklagte den Erstattungsbetrag um 262,35 EUR – wohl aufgrund eines vorangegangenen Rechenfehlers - und lehnte den Antrag weiterhin im Übrigen ab. Die Klägerin hielt ihren Widerspruch aufrecht, so dass der Beklagte am 12.6.2008 einen Widerspruchsbescheid erließ. Die Satzungsbestimmung (8 Abs. 3), wonach der Berechnung des Mutterschaftsgeldzuschusses ein fiktives Nettoarbeitsentgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze BBG-RV West zugrunde zu legen sei, sei zulässig. Er wies auf die seiner Ansicht nach einschlägigen Ermächtigung des [§ 9 Abs. 2 AAG](#) zum Erlass der hier maßgeblichen Satzungsbestimmung hin. Die Norm enthalte keine abschließende Aufzählung der in einer Satzung möglichen Regelungsgegenstände; die Satzungsbestimmung sei daher mit höherrangigem Recht vereinbar. Die Begrenzung der Erstattung in ihrer Höhe trage dem Äquivalenzprinzip Rechnung, da die Umlagebeträge deutlich niedriger seien als die Erstattungsbeträge ohne eine solche Begrenzung. Arbeitgeber, die keine Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt über der Beitragsbemessungsgrenze beschäftigten, würden ansonsten verfassungswidrig benachteiligt.

Gegen den Widerspruchsbescheid hat die Klägerin am 14.7.2008 Klage beim Sozialgericht München erhoben. Sie hat ihr Vorbringen im Vorverfahren wiederholt und im Wesentlichen vorgetragen, dass der Gesetzgeber für das Umlageverfahren der Erstattung des Mutterschaftsgelds im Gegensatz zum Umlageverfahren des Entgeltfortzahlungsgesetzes ([§ 9 Abs. 2 Nr. 1 AAG](#)) keine satzungsmäßige Beschränkung der Erstattungshöhe vorgesehen habe. Der Katalog des [§ 9 Abs. 2 AAG](#) sei abschließend. Der Gesetzgeber habe mit der Neuregelung des AAG im Jahr 2005 eine erneute Diskriminierung von Frauen vermeiden wollen, nachdem das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) mit Beschluss vom 18.11.2003 die verfassungswidrige Benachteiligung der ursprünglichen Ausgestaltung des Arbeitgeberzuschusses in [§ 14](#) Mutterschutzgesetz (MuSchG) festgestellt hatte.

Der Beklagte hat an seinem Vorbringen festgehalten und weiter vorgetragen, die Kürzung des Mutterschaftszuschusses sei zulässig. Die Begrenzungsvorschrift in § 8 Abs. 3 der Satzung sei rechtmäßig. [§ 9 Abs. 2 AAG](#) zähle die möglichen Gegenstände der Satzung nicht abschließend auf. Diese dürfe im Rahmen der Gesetze auch andere Fragen, die im Zusammenhang mit dem Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen stünden, regeln, sofern der Zweck des Ausgleichsverfahrens gewahrt werde (Geyer/Knorrr/Krasney, Entgeltfortzahlung, Mutterschaftsgeld, Kommentar, Stand 02/2007, [§ 9 AAG](#) Rdnr. 5; Reinhard/Wagner, Entgeltfortzahlungsgesetz, Kommentar, 2006, [§ 9 AAG](#) Rdnr. 11; zur Vorgängervorschrift § 16 Abs. 2 LFZG Kaiser/Dunkl/Hold/Kleinsorge, Entgeltfortzahlungsgesetz, Kommentar, 5. Auflage 2000, § 16 LFZG Rdnr. 7). Bei der (verfassungskonformen) Auslegung des AAG müsse das Äquivalenzprinzip beachtet werden. Der Gedanke des sozialen Ausgleichs rechtfertige es nicht, das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung außer Acht zu lassen ([BVerfGE 48,227,23](#) 5). Hierauf habe sich das BSG in einem Urteil zum Lohnausfallrisiko bei Mutterschaftsfällen bezogen (Urt. v. 10.5.2005, - [B 1 KR 22/03 R](#) -) und entschieden, dass von den Arbeitgebern entsprechend den Grundsätzen über die Erhebung der LFZG-Umlagebeträge eine Erstattung und Leistungsgewährung maximal bis zur Höhe der für die gesetzliche Rentenversicherung maßgeblichen Beträge, insbesondere also unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze, zu erfolgen habe. Da die Umlagen zur Durchführung des Ausgleichsverfahrens letztendlich an die Beitragsbemessungsgrenze gebunden seien (vgl. [§ 7 Abs. 1 und 2 AAG](#)), müsse entsprechendes für die Erstattungszahlungen gelten, damit es nicht zu einer Umverteilung von Lohnkosten komme.

Die Klägerin beantragt,

der Bescheid vom 16.11.2007 in der Fassung des Bescheids vom 18.2.2008 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 12.6.2008 wird abgeändert und der Beklagte wird verurteilt, den Differenzbetrag in Höhe von 3.622,05 EUR zu erstatten.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Klägerin hält die Satzungsregelung des § 8 Abs. 3 des Beklagten auch wegen Verstoß gegen europäisches Recht (Anti-Diskriminierungs-Richtlinie) für unwirksam. Die Satzungsregelung führe im Ergebnis zu einer Mehrbelastung derjenigen Arbeitgeber, die besser verdienende Frauen (im gebärfähigen Alter) beschäftigten, im Gegensatz zu den Arbeitgebern, die im Verhältnis mehr Männer beschäftigten. Zur Vermeidung dieser Mehrbelastungen bestünde für die Arbeitgeber der Anreiz, weniger oder gar keine Frauen im gebärfähigen Alter zu beschäftigen. Infolge der Satzungsregelung des Beklagten erlitten Frauen somit mittelbare Beschäftigungsnachteile. Die Klägerin wies zudem auf die Begründung zum Gesetzentwurf des AAG ([BT-Drucksache 16/39 S. 12f.](#)) hin, wonach das gesetzgeberische Ziel bei der Neuregelung des AAG ausdrücklich die Beseitigung der Gefahren der faktischen Diskriminierung von Frauen bei der Einstellung in Betrieben gewesen sei.

Der Beklagte hat unter Berufung auf das Äquivalenzprinzip vorgetragen, die Mutterschaftskosten würden gleichermaßen auf alle Arbeitgeber verteilt, allerdings werde gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, wenn alle Arbeitgeber Umlagen zahlen müssten, ein Teil der Arbeitgeber jedoch Erstattungen nach Maßgabe von Gehältern oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung erhalte; das führe zu einer Umverteilung der Lohnkosten und widerspreche dem Solidarprinzip. Der Beklagte hat ein Schreiben des Bundesministeriums für Gesundheit vom 14.3.2007 (Bl. 54 SG-Akte) vorgelegt, wonach "gute Gründe dafür" sprächen, "das erforderliche Gleichgewicht durch eine Beschränkung des Erstattungsbetrags auf die Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zu gewährleisten".

In der mündlichen Verhandlung hat der Beklagte vorgetragen, dass seit dem Juli 2010 die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge bei der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nicht mehr abgezogen würden. Der Erstattungsbetrag von Seiten der Beklagten erhöhe sich damit um weitere 713,86 Euro.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Akte der Beklagten sowie des Gerichts Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Klage ist zulässig und begründet. Die Beklagte hat zu Unrecht den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, den die Klägerin an ihre Arbeitnehmerin vom 29.3. bis 5.7.2007 gezahlt hat, aus dem fiktiven Nettoarbeitsentgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze errechnet und gekürzt. Die Klägerin hat Anspruch auf Erstattung eines weiteren Betrages in Höhe von 3.622,05 EUR. Dabei besteht zwischen den Beteiligten kein Streit darüber, ob der Klägerin gem. [§ 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG](#) ein Erstattungsanspruch gegen den Beklagten dem Grunde nach und - abgesehen von der Anwendung der Begrenzungsvorschrift in § 8 Abs. 3 der Satzung - auch in der Höhe - zusteht. Der

Erstattungsbetrag ergibt sich aus der Differenz des vom Beklagten bereits erstatteten Betrages (9.788,13 EUR) und dem von der Klägerin geltend gemachten Erstattungsbetrags (14.124,04 EUR) vermindert um den zunächst in Abzug gebrachten Betrages von 713,86 EUR für den Arbeitgeberzuschuss zu den Kranken- und Pflegeversicherungsbeträgen.

Rechtsgrundlage des Erstattungsanspruchs der Klägerin ist [§ 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG](#). Gem. [§ 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG](#) erstatten die Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen den Arbeitgebern in vollem Umfang den vom Arbeitgeber nach [§ 14 Abs. 1 MuSchG](#) gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Die Erstattungsbeträge werden dem Arbeitgeber von der Krankenkasse ausbezahlt, bei der die nach [§ 14 Abs. 1 MuSchG](#) anspruchsberechtigten Frauen versichert sind ([§ 2 Abs. 1 Satz 1 AAG](#)).

Die Satzungsregelung des [§ 8 Abs. 3](#) der Satzung des Beklagten, auf deren Grundlage der Beklagte eine Kürzung des Zuschusses vorgenommen hat, ist wegen Verstoßes gegen höherrangiges Recht unwirksam und nicht geeignet, den vollumfänglichen Erstattungsanspruch des [§ 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG](#) einzuschränken.

Dies ergibt sich zum einen daraus, dass es an einer ausreichenden Ermächtigungsgrundlage zum Erlass der maßgeblichen Satzungsregelung ([§ 8 Abs. 3](#)) fehlt (1.). Darüber hinaus ist [§ 8 Abs. 3](#) der Satzung des Beklagten nicht mit [Art. 3 Abs. 1](#) Grundgesetz (GG) vereinbar (2.).

1. Der Gesetzgeber hat die Krankenkassen oder Krankenkassenverbände, die die Arbeitgebersicherung durchführen, in [§ 9 AAG](#) dazu ermächtigt (bzw. verpflichtet), einzelne Gegenstände durch Satzung zu regeln. Maßgeblich ist hier lediglich die Bestimmung des [§ 9 Abs. 2 AAG](#) über fakultative Satzungsgegenstände; der in [§ 9 Abs. 1 AAG](#) festgelegte obligatorische Satzungsinhalt steht nicht in Rede. Gem. [§ 9 Abs. 2 Nr. 1 AAG](#) kann die Satzung die Höhe der Erstattung nach [§ 1 Abs. 1 AAG](#) beschränken und verschiedene Erstattungssätze, die 40 v. H. nicht unterschreiten, festlegen. Außerdem darf die Satzung gem. [§ 9 Abs. 2 Nr. 2 AAG](#) eine pauschale Erstattung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für Arbeitsentgelt vorsehen, das nach [§ 11 MuSchG](#) bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten (vgl. [§§ 4, 6 MuSchG](#)) gezahlt worden ist. Mit den genannten Vorschriften hat der Gesetzgeber die Träger der Arbeitgebersicherung in begrenztem Maße dazu ermächtigt, den Versicherungsumfang bzw. die Versicherungsleistungen eigenständig näher zu bestimmen. Diese Regelung ist abschließend. Sie betrifft mit den Versicherungsleistungen einen Kerngegenstand der Arbeitgebersicherung des AAG. Kerngegenstände dieser Art muss der Gesetzgeber zwar nicht in vollem Umfang selbst durch Gesetz regeln. Er darf seine Regelungsbefugnisse im Rahmen des verfassungsrechtlich Zulässigen (vgl. dazu etwa [BVerfGE 33,125,156 ff.](#); [BVerfGE 107,59 ff.](#), 111,191 ff.) auf andere Instanzen, etwa Sozialversicherungsträger, übertragen. Deren Rechtssetzungsbefugnisse richten sich dann aber strikt nach dem Umfang der ihnen erteilten Rechtssetzungs-, hier: Satzungsermächtigung. Der Wortlaut des [§ 9 Abs. 2 Nr. 1 AAG](#) beschränkt die Befugnis des Satzungsgebers zur Begrenzung der Versicherungsleistung (der Höhe der Erstattung nach [§ 1 Abs. 1 AAG](#)) ausdrücklich auf die Entgeltfortzahlungsversicherung und erlaubt eine Pauschalierung und damit ggf. auch eine (gewisse) Begrenzung der Versicherungsleistung in der Mutterschaftsleistungsversicherung nur hinsichtlich der Erstattung des Arbeitgeberanteils an den Sozialabgaben bei gem. [§ 11 MuSchG](#) fortgezahlem Arbeitsentgelt. Der Gesetzeswortlaut des [§ 9 Abs. 2 Nr. 1 AAG](#) lässt – auch im Hinblick auf die dargestellte Gesetzssystematik – eine erweiternde Auslegung nicht zu (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 25.8.2010, zitiert nach juris.de).

Von einer unbeabsichtigten Regelungslücke und damit einer analogen Anwendung der Satzungsermächtigung des [§ 9 Abs. 2 Nr. 1 AAG](#) ist nicht auszugehen. Mit der Neuregelung des AAG war dem Gesetzgeber bewusst, dass künftig auch Großbetriebe Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld zahlen müssen; dass er dabei übersehen haben soll, dass in größeren Betrieben auch – vermutlich sogar mehr als in Kleinbetrieben – Frauen mit Arbeitsentgelten über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung beschäftigt sind, ist nicht ersichtlich (vgl. LSG Baden-Württemberg, aaO.)

2. Die Satzungsregelung ist zudem wegen einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen unwirksam. Bei Anwendung des [§ 8 Abs. 3](#) der Satzung müsste ein Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen mit Bruttoarbeitsentgelten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach Maßgabe des tatsächlichen (hohen) Arbeitsentgelts zahlen, bekäme den Zuschuss jedoch nicht in der gezahlten Höhe, sondern nur nach Maßgabe eines (niedrigeren) fiktiven Arbeitsentgelts in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erstattet. Da er mit dem Differenzbetrag zusätzlich zu den Umlagen des U2-Verfahrens belastet bliebe, könnte er sich dafür entscheiden, höher bezahlte Arbeitsstellen, namentlich in Führungspositionen, sowohl bei Neueinstellungen wie bei Beförderungen nicht mit weiblichen Arbeitnehmern zu besetzen. Die davon ausgehende faktische Diskriminierung von Frauen wäre verfassungswidrig. Der Gesetzgeber wollte mit dem AAG aber (naturgemäß) einen insgesamt verfassungskonformen Rechtszustand herstellen. In der Gesetzesbegründung zum AAG wird hierzu darauf verwiesen, die geltende Rechtslage könne dazu führen, dass die Betriebe, deren Aufwendungen nicht erstattet würden, eine geringere Zahl von Frauen einstellen und beschäftigen, da sie bei Einstellung von Frauen mit finanziellen Belastungen durch Mutterschaftsleistungen rechnen müssten (BT-Drs. 16/39 S. 9). Damit kommt auch aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht in Betracht, die für die Entgeltfortzahlungsversicherung des [§ 1 Abs. 1 AAG](#) geltende Begrenzungsermächtigung des [§ 9 Abs. 2 Nr. 1 AAG](#) auf die Mutterschaftsleistungsversicherung zu erstrecken (LSG Baden-Württemberg, aaO.)

Das BVerfG hat in seinem Beschluss vom 18.11.2003 (- [1 BvR 302/96](#) -) zur Verfassungsmäßigkeit des vom Arbeitgeber zu zahlenden Zuschusses zum Mutterschaftsgeld dargelegt, dass das mit dem gesetzlichen Mutterschutz verfolgte Ziel, die im Arbeitsverhältnis stehenden Mütter (und das werdende Kind) vor arbeitsplatzbedingten Gefahren, Überforderungen und Gesundheitsschädigungen zu schützen, einen hohen Rang hat, und der Gesetzgeber mit ihm auch seinen Schutzauftrag aus [Art. 6 Abs. 4 GG](#) verwirklicht. Bei der Erfüllung dieses Schutzauftrages muss der Gesetzgeber auch mögliche faktische Diskriminierungen berücksichtigen, die von Schutzgesetzen zugunsten von Frauen ausgehen könnten, etwa weil sie – wie bei gesetzlichen Arbeitgeberzuschüssen zum Mutterschaftsgeld – höhere Belastungen der Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Frauen im Vergleich zu Männern bewirken. Dem muss der Gesetzgeber entgegenreten. Bei einem Ausgleichs- und Umlageverfahren darf weder Anteil der beschäftigten Frauen an der Gesamtbelegschaft noch deren Entgelthöhe von Bedeutung sein. Nur wenn alle am Ausgleichs- und Umlageverfahren beteiligten Arbeitgeber hinsichtlich der Finanzierung der im Arbeitsverhältnis entstehenden Zusatzkosten bei Schwangerschaft aufgrund von Mutterschutzgesetzen unabhängig von Geschlecht und Anzahl der Beschäftigten gleich behandelt werden, können sie durch ihr

Einstellungsverhalten ihre finanzielle Belastung nicht beeinflussen, so dass eine mittelbare Frauendiskriminierung vermieden wird. Das BVerfG hat deswegen die Regelung über die Erstattung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld im seinerzeit noch geltenden Lohnfortzahlungsgesetz für verfassungswidrig erklärt, weil das U2-Verfahren nicht für mittlere und große Unternehmen mit mehr als 20 bzw. 30 Beschäftigten galt (vgl. näher BVerfG, aaO.; LSG Baden Württemberg, aaO.).

Das sozialversicherungsrechtliche Äquivalenzprinzip vermag die Satzungsregelung des § 8 Abs. 3 nicht zu rechtfertigen. Zum einen gilt das Äquivalenzprinzip im Rahmen des solidarischen Sozialversicherungssystems ohnehin nur eingeschränkt (vgl. etwa im Hinblick auf die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge oder das Verhältnis von Beitragszahlung und Leistungsbezug).

Zum anderen stellt sich aber der leistungsrechtliche "Vorteil" von Arbeitgebern mit gut verdienenden Arbeitnehmerinnen als (nicht beabsichtigte) Folgewirkung des im besonderen Gleichheitssatz des [Art. 3 Abs. 2 GG](#) begründeten Verbots der faktischen Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben dar und ist dadurch im Hinblick auf die Rechtsprechung des BVerfG (Beschl. v. 18.11.2003, - [1 BvR 302/96](#) -) sachlich nicht nur gerechtfertigt, sondern sogar geboten. Entsprechendes gilt für die vom Beklagten als weitere Folgewirkung monierte (begrenzte) Umverteilung von Lohn(zusatz)kosten zu Gunsten der nicht selten größeren Betriebe mit gut verdienenden Arbeitnehmerinnen (LSG Baden Württemberg, aaO.).

II. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#). Die Voraussetzungen des [§ 197a Abs. 1 SGG](#), wonach Kosten nach den Vorschriften des Gerichtskostengesetzes erhoben werden und für die Kostengrundscheidung die Bestimmungen der [§§ 154](#) bis [162 VwGO](#) entsprechend gelten, sind nicht erfüllt (LSG Baden Württemberg, aaO. mit weiteren Nachweisen).

III. Die Kammer hat die Revision unter Übergehung der Berufungsinstanz zugelassen, weil die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat. Es stehen Rechtsfragen im Vordergrund, deren Klärung über den zu entscheidenden Einzelfall hinaus aus Gründen der Rechtseinheit und Rechtsfortbildung im allgemeinen Interesse erforderlich ist und deren Klärung durch das BSG zu erwarten ist.

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2011-08-03