S 18 KR 520/06 ER

Land
Hessen
Sozialgericht
SG Frankfurt (HES)
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
18
1. Instanz
SG Frankfurt (HES)
Aktenzeichen
S 18 KR 520/06 ER
Datum
10.11.2006
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
-

Datum

-

3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie
Beschluss
Leitsätze

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung der Umlage nach § 14 Abs. 1 LFZG setzt nicht voraus, dass die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse versichert sind, die Schuldnerin des Erstattungsanspruchs des Arbeitgebers nach § 10 Abs. 1 LFZG ist. Der Antrag wird abgelehnt.

Der Antragsteller trägt die Kosten des Antragsverfahrens.

Gründe:

I.

Der Antragsteller begehrt die Anordnung der aufschiebenden Wirkung seiner Klage.

Der Antragsteller ist Inhaber der Firma "T". Die von ihm beschäftigten Arbeitnehmer sind Verkäufer für medizinische Geräte.

Am 24.06.2005 fand bei dem Antragsteller eine Betriebsprüfung nach [§ 28 p Abs. 1](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) durch die Antragsgegnerin statt; Prüfzeitraum war vom 01.07.2001 bis 31.12.2004.

Für diesen Zeitraum erließ die Antragsgegnerin am 05.10.2005 (Bl. I 3 Verwaltungsakte) gegenüber dem Antragsteller einen Bescheid, in dem sie aufgrund der Betriebsprüfung eine Nachforderung von insgesamt 616,85 Euro erhob. Diese Nachforderung resultiere daraus, dass der Antragsteller für seine Arbeitnehmer keine Umlagen für Aufwendungen bei Mutterschutz nach dem Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) gezahlt habe. Zur Begründung der Nachforderung berief sich die Antragsgegnerin auf §§ 10, 14 und 16 Abs. 2 Nr. 4 LFZG.

Gegen diesen Bescheid legte der Antragsteller am 04.11.2005 (Bl. II 1 Verwaltungsakte) Widerspruch ein, den er wie folgt begründete:

Die Umlage könne nur von Arbeitgebern erhoben werden, die am Ausgleichsverfahren teilnähmen. Dies sei jedoch bei dem Antragsteller nicht der Fall. Keiner seiner Arbeitnehmer sei in einer der in § 10 Abs. 1 LFZG genannten Versicherungen versichert. Krankenversicherer seien vielmehr nur Betriebskrankenkassen, die nicht unter § 10 Abs. 1 LFZG fielen und die keine Erstattungen gemäß § 10 Abs. 1 LFZG leisteten, es sei denn auf freiwilliger Basis. Dies werde aber von dem Antragsteller nicht gewünscht. Im Übrigen werde die Firma vom Betriebsinhaber alleine in seinem Wohnhaus betrieben. Die drei Arbeitnehmer der Firma arbeiteten nicht in den Firmenräumen, sondern von ihrem eigenen häuslichen Büro aus. Die monatliche Arbeitszeit betrage bei ihnen im Höchstfall 45 Stunden. Auch aus diesem Grunde komme eine Umlage nicht in Frage bzw. es bestehe kein Erstattungsanspruch des Antragstellers.

In einem Telefonat vom 08.12.2005 (Aktenvermerk Bl. II 16 Verwaltungsakte) teilte der Antragsteller der Antragsgegnerin mit, dass "der größte Teil" der Mitarbeiter der T. bei Betriebskrankenkassen versichert sei.

Mit Widerspruchsbescheid vom 04.11.2005 (Bl. II 25 Verwaltungsakte) wies die Antragsgegnerin den Widerspruch des Antragstellers zurück. Zur Begründung führte die Antragsgegnerin aus, unter Berücksichtigung der Verfassungsgrundsätze [Artikel 3](#) und [14](#) Grundgesetz dürfe Betrieben und deren Beschäftigten im Hinblick auf die nicht gerechtfertigte wirtschaftliche Benachteiligung der Zugang zum Lohnausgleichsverfahren nicht verwehrt werden. Dies gelte insbesondere, wenn sie trotz Erfüllung der Voraussetzungen des § 10 Abs. 1 LFZG keine Möglichkeit der Beteiligung am Lohnausgleichsverfahren hätten. Der Gesetzgeber habe seinerzeit die Lohnausgleichsregelung

gerade im Interesse der Kleinbetriebe geschaffen. Daher habe der Arbeitgeber, der bisher nicht am Umlageverfahren beteiligt gewesen sei, Umlage an die Betriebskrankenkassen nachzuzahlen. Nehme die betroffene Betriebskrankenkasse nicht am Umlageverfahren teil, sei die Umlage an eine der in § 10 Abs. 1 LFZG genannten Krankenkassen zu zahlen. Die Umlagepflicht sei auch nicht entfallen, weil die Arbeitnehmer nicht in den Firmenräumen ihre Arbeit verrichteten. Als Außendienstmitarbeiter übten sie eine kaufmännische Tätigkeit aus, daher seien sie nicht den Heimarbeitern gemäß Heimarbeitsgesetz, für welche keine Umlagepflicht bestehe, zuzuordnen. Die Teilnahme am Umlageverfahren sei unabhängig von der Anzahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer. Ein Erstattungsanspruch nach § 10 Abs. 1 LFZG liege vor, wenn der Arbeitgeber nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftige. Lediglich bei der Errechnung der Gesamtzahl bleibe der Personenkreis, der im Monat nicht mehr als 45 Stunden arbeite, außer Ansatz. Für die Berechnung der Umlagebeträge würden diese Personen jedoch mitberücksichtigt. Der angefochtene Beitragsbescheid entspreche daher der Sach- und Rechtslage und sei nicht zu beanstanden.

Der Antragsteller hat am 13.07.2006 (Bl. 1 Gerichtsakte S 18 KR 518/06) Klage zum Sozialgericht Frankfurt/Main erhoben und am gleichen Tag bei demselben Gericht einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gestellt.

Der Antragsteller trägt vor, die Antragsgegnerin bemühe im Widerspruchsbescheid sogar [Artikel 3](#) und [Artikel 14](#) Grundgesetz zur Begründung ihrer Nachforderung und glaube, damit § 10 Abs. 1 LFZG über den klaren Wortlaut hinaus auf alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausweiten zu können. Die Grundrechte in [Artikel 1](#) bis [20](#) Grundgesetz, insbesondere aber in [Artikel 3](#) und [Artikel 14](#) Grundgesetz stellten nur Individualrechte des Einzelnen insbesondere gegenüber der staatlichen Gewalt dar, zu der im Übrigen die Antragsgegnerin zähle. Inwieweit das Grundrecht auf Eigentum auch einen gesetzlich nicht begründeten Anspruch auf Lohnfortzahlung umfassen solle, bleibe schleierhaft. Wie die Antragsgegnerin auf die Idee komme, im vorliegenden Sachverhalt würde dem Betrieb des Antragstellers der Zugang zum Lohnausgleichsverfahren verwehrt, lasse sich gedanklich nicht nachvollziehen. Hier wehre sich der Betrieb als Kläger gegen die Einbeziehung in das Lohnausgleichsverfahren und nicht umgekehrt. In jedem Fall könne die Antragsgegnerin als Teil der staatlichen Gewalt nicht einen Leistungsanspruch gegen den Wortlaut eines Leistungsgesetzes auf die Individualrechte des Einzelnen stützen. Sie sei auch nicht berechtigt, die Interessen von Arbeitnehmern zu vertreten unter dem Vorwand, diesen würde der Zugang zum Lohnausgleichsverfahren verwehrt.

Der Antragsteller beantragt sinngemäß, die aufschiebende Wirkung seiner Klage anzuordnen.

Die Antragsgegnerin beantragt, den Antrag abzulehnen.

Die Antragsgegnerin trägt vor, mit Inkrafttreten des Pflegeversicherungsgesetzes hätten alle Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies habe zur Folge, dass die Arbeitgeber mit nicht mehr als 20 Beschäftigten für diese Arbeitnehmer Umlagebeiträge nach den Vorschriften der §§ 10, 14 Abs. 2 LFZG - gültig bis 31.12.2005 - zu leisten hätten. Die Teilnahme eines Arbeitgebers an der Lohnfortzahlungsversicherung ergebe sich somit unmittelbar aus dem Gesetz und sei nicht von einem Verwaltungsakt oder dem Willen zur Teilnahme am Umlageverfahren abhängig. An der Lohnfortzahlungsversicherung beteiligte Krankenkassen müssten die Arbeitgeber daher nicht ansprechen und deren Umlagepflicht feststellen. Es sei auch nicht zu beanstanden, dass die betroffenen Arbeitnehmer nicht bei der Umlagekasse krankenversichert seien. Führe die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert sei, die Lohnfortzahlungsversicherung nicht durch, habe der Arbeitgeber die Möglichkeit, sein Wahlrecht innerhalb der beteiligten Krankenkassen gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 LFZG auszuüben. Darüber hinaus habe die Antragsgegnerin die [Artikel 3](#) und [14](#) Grundgesetz nicht nur im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer, sondern zugleich auch des Arbeitgebers zur Argumentation herangezogen.

Das Gericht hat im Rahmen der Sachverhaltsermittlungen die bei der Antragsgegnerin geführte Verwaltungsakte zu dem Rechtsstreit beigezogen.

II.

Der Antrag ist zulässig. Nach [§ 86 b Abs. 1 Nr. 2](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) kann das Gericht der Hauptsache auf Antrag in den Fällen, in denen Widerspruch oder Anfechtungsklage keine aufschiebende Wirkung haben, die aufschiebende Wirkung ganz oder teilweise anordnen.

Vorliegend hat die gegen den Bescheid vom 05.10.2005 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 04.11.2005 erhobene Anfechtungsklage keine aufschiebende Wirkung gemäß [§ 86 a Abs. 2 Nr. 1 SGG](#), denn die grundsätzlich nach [§ 86 a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) eintretende aufschiebende Wirkung der Anfechtungsklage entfällt bei der Entscheidung über Beitragspflichten sowie der Anforderung von Beiträgen einschließlich der darauf entfallenden Nebenkosten.

Der Antrag bleibt jedoch in der Sache erfolglos.

Da der Gesetzgeber dem Interesse der Behörde an der sofortigen Vollziehbarkeit von Beitragsbescheiden durch die Vorschrift des [§ 86 a Abs. 2 Nr. 1 SGG](#) erkennbar Vorrang vor dem Eintritt der aufschiebenden Wirkung zugunsten des Betroffenen eingeräumt hat, besteht davon abzuweichen nur Anlass, wenn ein überwiegendes Interesse des durch den Verwaltungsakt Belasteten feststellbar ist (vgl. Keller in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, Sozialgerichtsgesetz, Kommentar, 8. Auflage München 2005, § 86 b Rz. 12 a). Im vorliegenden Fall einer begehrten Anordnung nach [§ 86 b Abs. 1 Nr. 2 SGG](#) sind auch die Kriterien des [§ 86 a Abs. 3 Satz 2 SGG](#) heranzuziehen (vgl. Keller in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, aaO, § 86 b Rz. 12 b), der die Behörde ermächtigt, die sofortige Vollziehung eines Verwaltungsaktes auszusetzen, wenn ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Verwaltungsaktes bestehen oder wenn die Vollziehung für den Abgaben- oder Kostenpflichtigen eine unbillige, nicht durch überwiegende öffentliche Interessen gebotene Härte zur Folge hätte. Nach denselben Kriterien ist damit auch der bei Gericht gestellte Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung der Klage zu prüfen. Der Antragsteller leitet aus dem Umstand, dass die Betriebskrankenkassen, bei denen ein Großteil seiner Arbeitnehmer versichert ist, nach § 10 Abs. 1 LFZG nicht zur Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen verpflichtet sind, ab, dass er zur Leistung der Umlage nach dem LFZG nicht verpflichtet

ist.

Indes ergibt sich seine Leistungspflicht aus § 14 LFZG. Das LFZG wurde mit Wirkung zum 01.01.2006 aufgehoben, ist aber in der bis 31.12.2005 geltenden Fassung vorliegend für die Nachforderung der Antragsgegnerin maßgeblich, weil diese sich auf den Zeitraum vom 01.07.2001 bis 31.12.2004 erstreckte.

§ 14 Abs. 1 LFZG lautet: "Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen werden durch eine Umlage von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht."

Der Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bezieht sich darauf, dass nach § 10 Abs. 1 LFZG die Ortskrankenkassen, die Innungskrankenkassen, die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See und die See-Krankenkasse den Arbeitgebern, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen, bestimmte Aufwendungen erstatten und zwar achtzig vom Hundert des für den in § 1 Abs. 1 und 2 und den in § 7 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum an Arbeiter fortgezahlt Arbeitsentgelts und der nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b des Berufsbildungsgesetzes an Auszubildende fortgezahlt Vergütung (Nr. 1), des vom Arbeitgeber nach § 14 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlten Zuschusses zum Mutterschaftsgeld (Nr. 2), des vom Arbeitgeber nach § 11 des Mutterschutzgesetzes bei Beschäftigungsverboten gezahlten Arbeitsentgelts (Nr. 3) und der auf die Arbeitsentgelte und Vergütungen nach den Nummern 1 und 3 entfallenden von den Arbeitgebern zu tragenden Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit und Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung (Nr. 4).

Die Umlage nach § 14 Abs. 1 LFZG hat nach den Grundsätzen einer umlagefinanzierten Versicherung die Kosten durch Beiträge abzudecken, die für die Entgeltfortzahlung erkrankter Arbeitnehmer sowie für Auszubildende sowie für die Zahlung von Arbeitsentgelten und Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz entstehen. Der normierte teilweise Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen erfüllt alle Tatbestandsmerkmale einer Versicherung: Ihr liegt der Zusammenschluss einer Vielzahl von gefährdeten Personen, und zwar der betroffenen Arbeitgeber, zugrunde; aus der Gesamtheit der von den Mitgliedern aufgebrachten Mittel werden die vorgesehenen Leistungen an die von dem Gefahrereignis im Sinne des § 10 Abs. 1 LFZG Betroffenen erbracht und ein Risikoausgleich erstrebt. Denn im Einzelfall steht nicht fest, ob und in welchem Umfang die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder zur Zahlung von Arbeitsentgelt bei Bestehen eines Beschäftigungsverbots oder eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz besteht. Die nach § 14 LFZG vorgesehene Umlage führt zu einer vollständigen Deckung der erforderlichen Mittel, die ausschließlich von den betroffenen Arbeitgebern aufzubringen sind (vgl. Sächsisches Landessozialgericht, Entscheidung vom 08.04.1998, [L 1 KR 23/97](#)). Die gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber zur Teilnahme an der "Lohnfortzahlungsversicherung" charakterisiert diese als Pflichtversicherung (Sächsisches LSG, aaO und BSG, Entscheidungen vom 16.12.1980, [3 RK 18/78](#) m. w. N., u. a. auf BVerfG SozR 7860 LFZG Nr. 2 und vom 27.09.2005, [B 1 KR 31/03 R](#): "Zwangsversicherung").

Diese Versicherung kommt bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen kraft Gesetzes zustande, ein entgegenstehender Wille des Arbeitgebers ist unbeachtlich. Insbesondere ist die Teilnahme des Arbeitgebers am Ausgleichsverfahren, sprich die Pflicht- oder Zwangsversicherung, von einem feststellenden Verwaltungsakt des Krankenversicherungsträgers unabhängig. Die Feststellung der Krankenkasse nach § 10 Abs. 2 Satz 1 LFZG, welche Arbeitgeber für die Dauer eines Kalenderjahres an dem Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnehmen, hat demgemäß nur deklaratorische Bedeutung (BSG, 16.12.1980, aaO und BSG vom 12.03.1996, [1 RK 11/94](#)). Der Pflicht-/Zwangsversicherung sind grundsätzlich alle Arbeitgeber von Kleinbetrieben unterworfen und zwar ohne Rücksicht darauf, ob sie überhaupt weibliche Mitarbeiter beschäftigen, da eine Ausgrenzung von Kleinbetrieben, die keine Frauen beschäftigen, dem Gesetzeszweck zuwiderliefe. Denn dieser liegt diesbezüglich darin, Einstellungshemmnisse namentlich für junge Frauen zu beseitigen ([BT-Drucks. 10/2102 S. 14](#), zitiert nach Sächsischem LSG aaO).

Der Antragsteller erfüllt auch die Voraussetzungen für die Teilnahme an der Umlagepflicht, denn er beschäftigt nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer (§ 10 Abs. 1 Satz 1 LFZG). Insgesamt beschäftigt der Antragsteller nach der Aktenlage drei Arbeitnehmer. Da deren Arbeitszeit nach dem Vortrag des Antragstellers maximal 45 Stunden monatlich beträgt, bleiben sie gemäß § 10 Abs. 2 Satz 5 LFZG bei der Errechnung der Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer ohnehin außer Ansatz. Dies führt nun nicht dazu, dass der Antragsteller als Arbeitgeber "ohne" Arbeitnehmer gilt, so dass die Regelungen über das Ausgleichsverfahren unanwendbar wären. Falls eine derartige Rechtsauffassung aus dem Vorbringen des Antragstellers abzuleiten ist, so sei darauf hingewiesen, dass die Regelung des § 10 Abs. 2 Satz 5 LFZG, mithin das Außeransatzbleiben der "Teilzeitbeschäftigten" bei der Errechnung der Gesamtzahl der Arbeitnehmer ihren Ursprung darin hatte, dass § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG (in der Fassung von § 6 Nr. 1 Buchstabe b Strafrechtsreform-Ergänzungsgesetz vom 28.08.1975, [BGBl I 2289](#)) für solche Arbeiter den Grundsatz der Entgeltfortzahlung nach § 1 Abs. 1 LFZG ausschloss. Diese Rechtslage ist durch die Aufhebung der §§ 1 bis 9 LFZG (Artikel 60 Pflegeversicherungsgesetz vom 26.05.1994, [BGBl I 1014](#) mit Wirkung vom 01.06.1994) und Ersetzung durch die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (Artikel 53 Pflegeversicherungsgesetz) beseitigt (zitiert nach BSG, 27.09.2005, [B 1 KR 31/03 R](#)). Nach der seitdem geltenden Rechtslage sind Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich fünfundvierzig Stunden nicht übersteigt, von der Entgeltfortzahlung nicht ausgeschlossen. Da mithin Aufwendungen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (auch) bei diesen Arbeitnehmern anfallen können, greift die "Lohnfortzahlungsversicherung" auch in diesem Fall.

Die Teilnahme des Antragstellers am Ausgleichsverfahren scheitert auch nicht daran, dass seine Arbeitnehmer nach den unwidersprochenen Angaben der Antragsgegnerin im Außendienst arbeiten.

Die Vorschriften über das Ausgleichsverfahren sind nach § 18 Nr. 3 LFZG nicht anzuwenden auf Hausgewerbetreibende (§ 1 Abs. 1 Buchstabe b des Heimarbeitsgesetzes) sowie die in § 1 Abs. 2 Buchstaben b und c des Heimarbeitsgesetzes bezeichneten Personen, wenn sie hinsichtlich der Entgeltregelung gleichgestellt sind.

Die bei dem Antragsteller beschäftigten Arbeitnehmer erfüllen diese Voraussetzungen nicht. Hausgewerbetreibende nach § 1 Abs. 1 Buchstabe b des Heimarbeitsgesetzes sind nach § 2 Abs. 2 Personen, die in eigener Arbeitsstätte (eigene Wohnung oder Betriebsstätte) mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften oder Heimarbeitern im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern Waren herstellen, bearbeiten oder verpacken. Dies ist bei den Arbeitnehmern des Antragstellers, die nach den unbestrittenen Angaben der Antragsgegnerin kaufmännisch tätig sind, nicht der Fall. Eine Gleichstellung nach § 1 Abs. 2 Buchstaben b und c des Heimarbeitsgesetzes kommt daher ebenfalls nicht in Betracht.

Nach alledem können ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Beitragsnachforderung nicht bestehen.

Der Antrag war daher abzulehnen.

Die Kostenentscheidung beruht auf entsprechender Anwendung von [§ 197 a SGG](#) i. V. m. [§ 154 Abs. 1](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO).
Die Rechtsmittelbelehrung folgt aus [§ 172 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2007-10-12