

S 33 R 371/13

Land
Hamburg
Sozialgericht
SG Hamburg (HAM)
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung

33
1. Instanz
SG Hamburg (HAM)
Aktenzeichen
S 33 R 371/13

Datum
28.11.2017
2. Instanz
LSG Hamburg
Aktenzeichen

-
Datum

-
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie

Urteil

1. Die Beklagte wird verurteilt, zum Zwecke der Übertragung an die Beigeladene das Wertguthaben in Höhe von EUR 365.978,83 nebst den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung in Höhe von EUR 41.355,61 zu zahlen. 2. Die Beklagte erstattet die außergerichtlichen Kosten des Klägers und der Beigeladenen.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt von der Beklagten die zusätzliche Zahlung von Arbeitgeberanteilen in Höhe von EUR 41.335,61 auf sein Wertguthaben in Höhe von EUR 365.978,83 zum Zwecke der Übertragung des Lebenszeitwertkontos insgesamt an die Beigeladene.

Der 1960 geborene Kläger war bei der Beklagten von 2005 bis 2012 beschäftigt. Er erhielt ein Jahresfixgehalt von EUR 170.000,00 sowie zusätzlich einen variablen Vergütungsteil in Form von Bonuszahlungen. Beiträge wurden während der Beschäftigungszeit zur gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung im Rahmen der Beitragsbemessungsgrenze abgeführt.

Die Beklagte erteilte ihren Mitarbeitern eine Gesamtzusage zur Umwandlung von Bezügen zum Aufbau von Wertguthaben für bezahlte Freistellungen, u.a. am 17.08.2010 (im Folgenden: GZ). Danach werden Bonuszahlungen oder Resturlaubstage – je nach Entscheidung des Mitarbeiters – in Wertguthaben umgewandelt (Ziff. 3.2.1 der GZ), das sich aus dem Arbeitsentgeltguthaben und den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung zusammensetzt (Ziff. 1 der GZ). Das Arbeitsentgeltguthaben wird für die Finanzierung einer bezahlten, vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung für volle Kalendermonate bis unmittelbar zum Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Modell zur Lebensarbeitszeitverkürzung verwendet (Ziff. 8.1.1 der GZ). Während der Freistellungsphase ist der Mitarbeiter weiterhin Arbeitnehmer des Unternehmens. Sein arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Status bleibt unberührt (Ziff. 8.1.3.1 der GZ).

Am 05.12.2006 erklärte der Kläger schriftlich seine Teilnahme an einer Umwandlung von Bonuszahlungen in Beiträge zur GZ in Höhe von EUR 50.000,00 jährlich sowie von 10 Resturlaubstagen.

Das Arbeitsverhältnis endete nach erfolgter Kündigung durch die Beklagte im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Rechtsstreits durch Vergleich vom 09.05.2012. In Ziff. 3 des Vergleichs wurde vereinbart, dass die Beklagte eine variable Vergütung des Klägers per 15.05.2012 in das Lebenszeitwertkonto des Klägers bei der Beklagten einstellt. Aus den variablen Vergütungsanteilen baute der Kläger damit im Rahmen der Umwandlung von Bezügen ein Wertguthaben für bezahlte Freistellungen auf, das EUR 365.978,83 ohne Beiträge zur Sozialversicherung beträgt. Nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zum 31.08.2012 entschied sich der Kläger, das Wertguthaben auf die D. übertragen zu lassen. Die Beklagte bot der Beigeladenen die Übertragung des Betrages in Höhe von EUR 365.978,83 mit dem Hinweis an, dass das Wertguthaben keine Sozialversicherungsbeiträge enthalte, da sämtliche Einstellungen in das Wertguthaben aus Einkünften erfolgten, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze lagen.

Die Beigeladene nahm das Wertguthaben nicht an, da es keine Anteile des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag enthält. Mit Schreiben vom 24.10.2012 teilte sie dem Kläger mit, dass sich das Wertguthaben nach [§ 7d Abs. 1](#) des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IV) aus dem Entgeltguthaben und den auf dieses entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteilen zusammensetzt. Dies gelte auch für Wertguthabenbestandteile, die aus Arbeitsentgelten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze angespart wurden. Der Arbeitgeber sei vor der Übertragung verpflichtet zu prüfen, inwieweit Sozialversicherungspflicht besteht und seinen Arbeitgeberanteil am Sozialversicherungsbeitrag beizufügen. Nur so könne verhindert werden, dass der Wertguthabeninhaber in seiner Auszahlungsphase den Arbeitgeberbeitragsanteil aus seinen eigenen angesparten Beiträgen finanziert. Der Arbeitgeberanteil müsse von der Beigeladenen

abgeführt werden, wissend, dass er in dem Wertguthaben nicht enthalten ist. Dadurch würde das Wertguthaben unzulässig verringert und es stünden steuerrechtliche Normen diesem Vorgehen entgegen. Konkret würde es sich um eine Steuerhinterziehung handeln, da aus in der Ansparphase steuerpflichtigem Arbeitslohn in der Auszahlungsphase der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag herausgelöst und somit in unzulässiger Weise als steuerfreier Arbeitslohn ausgewiesen würde. Auch im Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des sogenannten "Flexi-II-Gesetzes" vom 14.03.2012 ([BT-Drs. 17/8991](#), Abschnitt D, Ziff. 5) werde diese Auffassung bestätigt und betont, dass es sich beim Wertguthaben um ein Gesamtbruttowertguthaben handelt, in das bei Einstellung sowohl das Arbeitsentgelt als auch der darauf entfallende Arbeitgeberbeitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ohne Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze einzubringen sei. Mit Schreiben vom 23.01.2013 bestätigte die Beigeladene ihre Auffassung und führte ergänzend aus, dass zum Entgeltguthaben alle Arbeitsentgelte nach [§ 14 SGB IV](#) gehörten, zu denen auch Arbeitsentgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zählten. [§ 23b Abs. 1 S. 1 SGB IV](#) regelt die Beitragspflicht für den Zeitraum, in welchem das Wertguthaben in Anspruch genommen werde. Danach sei das Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase bis zur Beitragsbemessungsgrenze beitragspflichtig. Würde dieser Beitrag nicht eingezahlt, müsse ihn die Beigeladene finanzieren. Zudem würde es sich nicht um ein Wertguthaben im Sinne des [§ 7f Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB IV](#) handeln, so dass die Steuerfreiheit gemäß [§ 3 Nr. 53 EStG](#) nicht gegeben wäre.

Der Kläger forderte die Beklagte zur entsprechenden Aufstockung des Guthabens mit Schreiben vom 13.12.2012 auf, die Beklagte lehnte die Aufstockung ab. Am 10.04.2013 hat der Kläger Klage zum Sozialgericht Hamburg erhoben. Zur Begründung führt er an, schon aus [§ 7f Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV](#) sei ersichtlich, dass das Wertguthaben inklusive des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen sei. Dies stehe im Einklang mit [§ 7d Abs. 1 S. 1 SGB IV](#). Eine Beitragsbemessungsgrenze sehe [§ 7d Abs. 1 S. 1 SGB IV](#) gerade nicht vor. Die Verbeitragung erfolge erst im Auszahlungszeitraum durch die Beigeladene. Der Rechtsträger, der das Guthaben übernehme, müsse zur Erfüllung dieser Beitragspflichten mit ausreichendem Kapital ausgestattet werden. Ansonsten würden die Beitragszahlungen zu seinen Lasten gehen. Sollte sich im Nachhinein eine Überdeckung ergeben, habe die Beklagte Erstattungsansprüche gegen die Beigeladene. Sofern die Beitragslast von der Beigeladenen zu tragen sein sollte, würde dies zu einer Zweckentfremdung von Sozialversicherungsbeiträgen der Versichertengemeinschaft führen. Für die Beigeladene als Treuhänderin müssten die Arbeitszeitkonten kostenneutral sein. Der gerichtliche Vergleich zwischen dem Kläger und der Beklagten stehe dem Anspruch nicht entgegen, da die Ansprüche des Klägers aus dem Lebenszeitwertkonto von der Generalquittung ausgenommen seien.

Er beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, zum Zwecke der Übertragung an die Beigeladene das Wertguthaben in Höhe von EUR 365.978,83 nebst den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung in Höhe von EUR 41.355,61 zu zahlen,

hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag,

die Beigeladene zu verurteilen, zum Zwecke der Übertragung das Wertguthaben in Höhe von EUR 365.978,83 von der Beklagten anzunehmen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen, soweit ein Betrag von mehr als EUR 365.978,83 zur Übertragung an die Beigeladene als Wertguthaben gefordert wird.

Die Beigeladene beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, zum Zwecke der Übertragung an sie, das Wertguthaben in Höhe von EUR 365.978,83 nebst den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung in Höhe von EUR 41.355,61 zu zahlen,

hilfsweise, für den Fall dass der Kläger mit seinem Hauptantrag unterliegt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, alle Sozialversicherungsbeiträge bereits geleistet zu haben, als der Arbeitslohn an den Kläger in der Ansparphase ausgezahlt wurde. Auf die Beträge in dem Wertkonto seien keine weiteren Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen, da diese allesamt aus Einkommen erzielt wurden, das oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze lag. Eine Verbeitragung nach [§ 23 Abs. 2 SGB IV](#) komme nicht in Betracht, da die Beiträge bereits abgeführt wurden und sich eine Vervielfachung der Beiträge verbiete. Weder [§ 7f Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) noch [§ 7d Abs. 1 S. 1 SGB IV](#) regelt die Frage, was für die Entgeltbestandteile gelte, die bei Einbringung in das Wertkonto oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze lagen. Arbeitgeberbeiträge seien daher nur insoweit zu erbringen, wie diese auf das Arbeitsentgelt bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze entfallen. Denn maßgeblich sei, welcher Arbeitgeberbeitrag abzuführen gewesen wäre, wenn das Entgelt nicht in ein Wertguthaben umgewandelt, sondern ausgezahlt worden wäre. Da die Beitragsbemessungsgrenze durch den Kläger überschritten wurde, seien hier gar keine weiteren Beiträge an die Beigeladene zu entrichten. Die Übertragung an die Beigeladene sei nichts anderes als ein Surrogat für die Störfallauszahlung. Für diese sei zweifelsfrei der Gesamtsozialversicherungsbeitrag nur in Höhe der SV-Luft abzuführen. Nichts anderes könne bei der Übertragung des Wertguthabens gelten. Die Übertragung des Wertguthabens sollte nämlich die Wirtschaft nicht zusätzlich belasten. Zudem fehle es an einer arbeitsrechtlichen Verpflichtung des Arbeitgebers. Sofern die Beklagte Arbeitgeberanteile abführen müsste, die später möglicherweise aufgrund einer Disposition des Klägers nicht zum Tragen kämen, hätte die Beklagte keinerlei Möglichkeiten hierüber Auskunft zu erhalten. Im Übrigen stehe den geltend gemachten Ansprüchen der Vergleich vom 09.05.2012 vor dem Arbeitsgericht Hamburg zwischen den Beteiligten entgegen. Anfallende Sozialversicherungsbeiträge müssten erst dann, wenn überhaupt feststeht, dass sie anfallen, aus dem Wertguthaben bedient werden und nicht zusätzlich zum Wertguthaben aufgewendet werden. Dies sei nicht systemwidrig, die Beigeladene selbst gehe davon aus, dass bei einer Veränderung der Beitragssätze zusätzlich anfallende Beiträge aus dem Wertguthaben zu bedienen seien.

Das Gericht hat die Beigeladene mit Beschluss vom 20.05.2014 beigeladen. Sie bleibt bei Ihrer Auffassung aus den Schreiben vom 24.10.2012.

Am 20.06.2013 hat der Kläger beantragt, vorab über die Rechtswegzuständigkeit zu entscheiden. Das erkennende Gericht hat mit Beschluss vom 21.04.2014 den Rechtsweg zu den Sozialgerichten als zulässig erachtet. Die dagegen gerichtete Beschwerde der Beklagten hat das Landessozialgericht Hamburg am 27.10.2014 zurückgewiesen. Mit Beschluss vom 10.12.2015 zum Aktenzeichen [B 12 SF 1/14 R](#) hat das Bundessozialgericht die gegen den Beschluss vom 27.10.2014 gerichtete, weitere Beschwerde zurückgewiesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakten sowie die in der mündlichen Verhandlung vorgelegte Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen. Diese waren Gegenstand der mündlichen Verhandlung, Beratung und Entscheidung.

Entscheidungsgründe:

Die Klage hat in ihrem Hauptantrag vollen Erfolg, sie ist zulässig und begründet.

I. Im Hinblick auf die sachliche und örtliche Zuständigkeit wird Bezug genommen auf die Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 10.12.2015 zum Aktenzeichen [B 12 SF 1/14 R](#). Die Klage ist als echte Leistungsklage gemäß [§ 54 Abs. 5 SGG](#) statthaft und zulässig.

II. Die Klage ist auch begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung weiterer EUR 41.355,61 an die Beigeladene zum Zwecke der Übertragung der unstreitigen Ansprüche aus dem Wertguthaben in Höhe von EUR 365.978,83.

1. Rechtsgrundlage für die begehrte Zahlung ist [§ 7f Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB IV](#). Danach kann der Beschäftigte bei Beendigung der Beschäftigung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass ein Wertguthaben nach [§ 7b SGB IV](#) auf die Beigeladene D. übertragen wird, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt; die Rückübertragung ist ausgeschlossen. Nach S. 2 der Norm sind die mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten nach der Übertragung von der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erfüllen.

2. Alle genannten Voraussetzungen liegen vor. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Beteiligten wurde unstreitig beendet, der Kläger hat gegenüber der Beklagten schriftlich die Übertragung des Wertguthabens an die Beigeladene verlangt, dies jedenfalls mit Schreiben vom 13.12.2012. Das Wertguthaben überschreitet mit EUR 365.978,83 auch schon ohne die Hinzufügung eines Gesamtsozialversicherungsbeitrags bei weitem das Sechsfache der monatliche Bezugsgröße im Sinne des [§ 18 SGB IV](#), was im Jahr 2012 EUR 15.750,00 waren und aktuell EUR 17.850,00 sind (vgl. BeckOK Sozialrecht, 46. Edition, Stand: 01.09.2017, [§ 7f SGB IV](#) Rdnr. 4).

Es handelt sich zudem – zwischen den Beteiligten unstreitig – bei dem genannten Betrag um ein Wertguthaben im Sinne des [§ 7b SGB IV](#). Danach liegt eine Wertguthabenvereinbarung vor, wenn

1. der Aufbau des Wertguthabens auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt, 2. diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt, 3. Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen, 4. das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und 5. das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 450 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Die schriftliche Vereinbarung haben der Kläger und die Beklagte getroffen und das Wertguthaben zum Zwecke einer vollständigen Freistellung vor Inanspruchnahme einer Altersrente im Sinne einer Lebensarbeitszeitverkürzung vorgesehen und nicht, wie in [§ 7b Nr. 2 SGB IV](#) gefordert, zu einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung oder den Ausgleich von Produktions- und Arbeitszyklen. Der Kläger hat zudem zur Erzielung des Wertguthabens eine Arbeitsleistung bei der Beklagten erbracht und im Gegenzug auf die Auszahlung eines Teils seiner Arbeitsvergütung sowie auf die Inanspruchnahme ihm zustehender Urlaubstage verzichtet. Das während der Beschäftigungszeit fällige monatliche Arbeitsentgelt lag mit mindestens EUR 14.166,67 monatlich aufgrund der jährlichen Fixvergütung in Höhe von EUR 170.000,00 weit über EUR 450,00 monatlich.

3. Problematisch und zwischen den Beteiligten umstritten ist lediglich die Frage, welcher Betrag an die Beigeladene zu übertragen ist. Nach Überzeugung der Kammer ist in der Rechtsfolge zu [§ 7f Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB IV](#) das Wertguthaben in Höhe von EUR 365.978,83 nebst der Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung in Höhe von EUR 41.355,61 von der Beklagten an die Beigeladene zu zahlen. Dies ergibt sich vor dem Hintergrund folgender Erwägungen.

a) [§ 7f Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB IV](#) nimmt hinsichtlich des Wertguthabensbegriffs seinem Wortlaut nach Bezug auf [§ 7b SGB IV](#). Dieser regelt jedoch nicht, was unter einem Wertguthaben zu verstehen ist, sondern welche Anforderungen an eine Wertguthabenvereinbarung zu stellen sind.

Eine Definition des Wertguthabens findet sich vielmehr in dem im unmittelbaren systematischen Zusammenhang stehenden [§ 7d Abs. 1 SGB V](#). Danach sind Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Das Gesetz geht daher nach Überzeugung der Kammer davon aus, dass sich ein Wertguthaben, das nach [§ 7 f Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB IV](#) übertragen werden kann, aus zwei Komponenten zusammensetzt, nämlich dem eigentlichen Entgeltguthaben, das der Arbeitnehmer erarbeitet hat, und dem darauf entfallenden Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Diese Beiträge muss der Arbeitgeber vorhalten und nach [§ 7e Abs. 1 S. 1 SGB IV](#) vor einer Insolvenz schützen. Nach überwiegender Auffassung in der Literatur sind für die Berechnung dieses Anteils das vereinbarte Bruttoarbeitsentgelt und der Beitragsatz maßgebend, die im Zeitpunkt der Erarbeitung und Ansparung des Wertguthabens gelten. Liegen die eingebrachten Gehaltsbestandteile allesamt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze so hat der Arbeitgeber keinen Gesamtsozialversicherungsbeitrag vorzuhalten, da diese Beträge, wären sie zur Auszahlung gekommen, nicht zu verbeitragen gewesen wären, sog. Sozialversicherungs-Luft (SV-Luft, vgl. allgemein dazu u.a. Rolf,

Witschen: Neue Regeln für Wertguthaben, NZS 2009, 295 ff., KassKomm, Sozialversicherungsrecht, 96. EL 2017, [§ 7d SGB IV](#) Rdnr. 7, jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016, § 7d Rdnr. 24).

Vor diesem Hintergrund könnte man annehmen, dass aufgrund der Regelung in [§ 7d Abs. 1 SGB IV](#) bei der Übertragung des Wertguthabens an die Beigeladene keine zusätzlichen Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag von der Beklagten mit zu übertragen sind. Diese Lösung ist jedoch mit dem Sinn und Zweck der Regelungen und der systematischen Konzeption der Regelungen im Übrigen nicht vereinbar, wie sich im Folgenden zeigen wird.

Darüber hinaus lässt der Wortlaut von [§ 7f Abs. 1](#) und [§ 7d Abs. 1 SGB IV](#) ebenso gut die Auslegung zu, dass der Gesamtsozialversicherungsbeitrag auf das gesamte Entgeltguthaben vorzuhalten ist, unabhängig davon, ob es aus Entgelten oberhalb oder unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze erzielt wurde. Denn eine Differenzierung sehen beide Normen nicht vor.

b) Eine Entnahme des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus dem angesparten Teil des Wertguthabens ist nach Überzeugung der Kammer systemfremd und mit den gesetzlichen Regelungen nicht vereinbar.

Mittlerweile höchstrichterlich geklärt ist, dass im Fall einer Inanspruchnahme des Wertguthabens durch den Arbeitnehmer auf die ausgezahlten Beträge Beiträge zur Sozialversicherung zu entrichten sind, vgl. BSG, Urt. v. 20.03.2013 – [B 12 KR 7/11 R](#). Die Entscheidung des BSG ist durchweg überzeugend, da es dem Prinzip des Sozialversicherungsrechts innewohnt, dass der Absicherung des Versicherungsnehmers eine Beitragszahlung gegenübersteht. Dementsprechend regelt [§ 28e Abs. 1 S. 1 SGB IV](#) für den vorliegenden Fall, dass die Beigeladene den Gesamtsozialversicherungsbeitrag auf die übertragenen Wertguthaben entrichtet, wobei nach S. 2 der Norm (nur) der Arbeitnehmeranteil aus dem Vermögen der Beschäftigten erbracht wird. Mit [§ 28e Abs. 1 S. 2 SGB IV](#) einhergehend hat der Gesetzgeber in [§ 28g S. 1 SGB IV](#) einen Anspruch der Beigeladenen gegen den Beschäftigten auf Erstattung des Arbeitnehmeranteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag geregelt. Diese Regelungen zeigen, dass der Gesetzgeber nicht davon ausging, dass auch der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag von dem Arbeitnehmer und damit aus dem Wertguthaben aufgebracht werden soll. Anderenfalls wäre es nur konsequent gewesen, eine entsprechende Erweiterung der Vorschriften aufzunehmen.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die gesetzliche Konzeption auch ohne diese Regelungen nicht darauf ausgelegt ist, dass die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu Lasten des Arbeitnehmers gehen sollen und können. [§ 28m Abs. 4 SGB IV](#) zeigt, dass ein Arbeitgeberanteil selbst in den dort genannten Ausnahmefällen unter keinen Umständen beim Arbeitnehmer verbleiben soll, indem dort explizit eine Anspruchsgrundlage für die Erstattung des Beitrags vorgesehen ist. [§ 28g S. 3 SGB IV](#) belässt sogar Arbeitnehmerbeiträge am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei dem Arbeitgeber, wenn dieser den Abzug unterlassen hat. Im Zweifel soll also allein der Arbeitgeber das Risiko der vollständigen und richtigen Beitragszahlung tragen.

Dem steht nicht entgegen, dass die Beklagte bei Ansparen des Guthabens nur die Beiträge in Höhe der sog. SV-Luft zurückgelegt hat und den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nun vollständig nachfinanzieren muss, weil sämtliche Beträge bei Einzahlung in das Wertguthaben aus Einkommen finanziert wurden, das oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze lag. Denn eben dies hätte sie auch gemusst, wenn der Kläger das Wertguthaben nicht übertragen, sondern bei der Beklagten in Anspruch genommen hätte. Bei der Auszahlung des Guthabens wären die monatlichen Zahlungen – wie bereits dargelegt – jeweils bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu verrechnen gewesen, so dass der Arbeitgeberbeitrag ohnehin zu Lasten der Beklagten angefallen wäre. Zudem ist aus Sicht der Kammer – wie dargelegt – aus den Regelungen in [§§ 7f, 7d SGB IV](#) nicht zwingend der Schluss zu ziehen, dass die Beiträge durch den Arbeitgeber nur in Höhe der SV-Luft vorzuhalten sind.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, dass die Beklagte nach ihrer Ansicht bei regulärer Inanspruchnahme des Wertguthabens aufgrund einer durchgehenden Beschäftigung des Klägers bei ihr in der Freistellungsphase eine Art Gegenleistung von dem Kläger erhalten hätte, die sie nun nicht bekommt. Abgesehen davon, dass diese Gegenleistung nur Nebenpflichten betreffen kann, kann sie nicht über die Verpflichtung zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen entscheiden. Denn diese orientieren sich nur an den ausgezahlten Gehältern und an keiner anderen Pflicht aus dem Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber ist zur Entrichtung der Beiträge grundsätzlich auch nicht aus dem Arbeitsvertrag verpflichtet oder erhält dafür konkrete Gegenleistungen, sondern allein aufgrund der Regelung in [§ 28e Abs. 1 S. 1 SGB IV](#). Es kann vor diesem Hintergrund nicht entscheidend sein, ob der Kläger das Wertguthaben direkt im Anschluss an die tatsächliche Beschäftigung bei der Beklagten in Anspruch nimmt oder es vorher an die Beigeladene als Treuhänderin überträgt.

c) Die Kammer konnte sich auch nicht der Ansicht der Beklagten anschließen, dass die Übertragung des Wertguthabens auf die Beigeladene letztlich nur ein Surrogat für den gesetzlich geregelten Störfall darstellt und schon deshalb nicht zu rechtfertigen sei, dass eine volle Verbeitragung zu erfolgen hat. Nach Auffassung der Kammer stellt die Übertragung des Wertguthabens gerade keinen Störfall dar und ersetzt diesen auch nicht.

Das zeigt sich schon an der unterschiedlichen Zielrichtung der Maßnahmen. Die Verbeitragung im Störfall ist ausdrücklich in [§ 23b Abs. 2 SGB IV](#) geregelt. Danach ist, soweit das Wertguthaben nicht gemäß [§ 7c SGB IV](#) verwendet wird, insbesondere nicht laufend für eine Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Anspruch genommen wird oder nicht mehr für solche Zeiten gezahlt werden kann, da das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet wurde, als Arbeitsentgelt im Sinne des [§ 23 Absatz 1 SGB IV](#) ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze die Summe der Arbeitsentgelte maßgebend, die zum Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsleistung ohne Berücksichtigung der Vereinbarung nach [§ 7b SGB IV](#) beitragspflichtig gewesen wäre. Maßgebend ist jedoch höchstens der Betrag des Wertguthabens aus diesen Arbeitsentgelten zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts.

Unstreitig liegt ein solcher Störfall hier nicht vor, da das Wertguthaben weiterhin im Sinne des [§ 7c SGB IV](#) verwendet werden kann. Dies ist letztlich der Grund dafür, dass die gesetzliche Möglichkeit geschaffen wurde, das Wertguthaben an die Beigeladene zu übertragen (vgl. [BT-Drs. 16/10289, S. 12](#)). Es ist aber auch nicht von einem Surrogat auszugehen. Im Störfall geht das Gesetz davon aus, dass eine gestreckte Auszahlung nicht mehr in Betracht kommt, sondern eine Auszahlung des Wertguthabens direkt vorgenommen wird. Das Guthaben wird so behandelt, als habe die Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nie bestanden. Deshalb kommt es zu einer Privilegierung des Wertguthabens (vgl. LSG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 19.01.2011 – [L 9 KR 634/07](#)). Für eine Übertragung an die

Beigeladene hingegen enthält [§ 7 Abs. 3 S. 2 SGB VI](#) die gesetzliche Fiktion, dass ein Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten während der Freistellungsphase besteht, da diese noch eintreten kann (vgl. jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016, § 23b Rdnr. 12). Die Beigeladene nimmt sozialversicherungsrechtlich die Stellung der Beklagten ein, die Wertguthabenvereinbarung wird sozusagen mit ihr fortgesetzt (jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016, § 23b Rdnr. 5, vgl. auch SG Wiesbaden, Ur. v. 03.06.2016 - [S 21 KR 148/12](#)). Wie bereits aufgezeigt ist sie zur Entrichtung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags verpflichtet. Dementsprechend muss die Beigeladene in die (finanzielle) Lage versetzt werden, bei zweckentsprechender Verwendung des Wertguthabens alle Arbeitgeberpflichten übernehmen zu können.

Deshalb kann, entgegen der Ansicht der Beklagten, die Frage nach dem Vorliegen eines "Normalfalls" der Auszahlung (mit vollständiger Verbeitragung in der Auszahlungsphase) oder des "Störfalls" (mit privilegierter Verbeitragung nach der SV-Luft) auch nicht aus ihrer Sicht zu beantworten sein. Für die Kammer ist es durchaus nachvollziehbar, dass die Beklagte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Störfall empfindet und sich an ihre Gesamtzusage nicht mehr gebunden sehen möchte. Der Gesetzgeber hat jedoch ausdrücklich Alternativen zum Störfall entwickelt, um diesen gerade zu verhindern. Das zeigt, dass der Arbeitnehmer geschützt werden sollte (vgl. dazu ebenfalls [BT-Drs. 16/10289 S. 12](#)) und nicht auf die Perspektive des Arbeitgebers abzustellen ist. Konsequenz hat der Gesetzgeber die Übertragung des Guthabens auch nicht in [§ 23b SGB IV](#) - also im unmittelbaren Zusammenhang mit der privilegierten Verbeitragung im Störfall - geregelt, sondern in [§ 7f Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB IV](#). Des Weiteren hat er eigene Störfälle definiert, nachdem eine Übertragung an die Beigeladene stattgefunden hat, vgl. [§ 23b Abs. 2 S. 4 und S. 10 SGB IV](#).

d) Eine andere Entscheidung ist auch nicht vor dem Hintergrund gerechtfertigt, dass nach dem Willen des Gesetzgebers keine Belastung der Wirtschaft und damit der Arbeitgeber durch die Einführung der Übertragungsmöglichkeit erfolgen sollte (vgl. [BT-Drs. 16/10289, S. 2](#)). Zum einen stellt sich schon die Frage, inwieweit dieser Wille überhaupt herangezogen werden kann, wenn er im Gesetzestext keinen Anklang findet (vgl. dazu BVerfG, Ur. v. 21.05.1952 - [2 BvH 2/52](#)). Im Übrigen aber ergibt sich nach Auffassung der Kammer für die Beklagte keine zusätzliche finanzielle Belastung durch die Übertragung des Wertguthabens auf die Beigeladene. Denn den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag hätte die Beklagte auch tragen müssen, wenn der Kläger das Wertguthaben unmittelbar von ihr in Anspruch genommen hätte. Eine Ausnahme läge nur im Störfall vor und diese ist explizit geregelt in [§ 23b SGB IV](#). Eine Ausnahmeregelung für den vorliegenden Fall findet sich hingegen gerade nicht.

Abgesehen davon wäre fraglich, wer diese finanzielle Belastung tragen soll, wenn nicht der Arbeitgeber. Wie dargelegt, kommt eine Tragung der Beiträge aus dem Wertguthaben nicht in Betracht. Es bliebe dann letztlich nur die Beigeladene. Diese müsste in einem solchen Fall zur Finanzierung der Beiträge Gelder der Versichertengemeinschaft heranziehen. Ein solches Vorgehen widerspricht elementar der Ausnahmestellung von Wertkonten, die getrennt von dem übrigen Vermögen treuhänderisch zu führen sind, [§ 7f Abs. 3 SGB IV](#), und den Haushalt der Beigeladenen unberührt lassen sollen (vgl. [BT-Drs. 16/10289, S. 18/19](#)).

e) Dem Anspruch des Klägers steht nach Auffassung der Kammer auch nicht der arbeitsgerichtliche Vergleich zwischen den Beteiligten vom 09.05.2012 entgegen. Denn die dort unter Ziffer 9. vereinbarte Generalquittung nimmt Ansprüche aus dem Lebenszeitwertkonto ausdrücklich aus:

"9. Damit sind alle Ansprüche der Parteien gegeneinander aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung sowie dieser Rechtsstreit erledigt, mit Ausnahme der Ansprüche des Klägers auf betriebliche Altersversorgung und Ansprüche des Klägers aus dem Lebenszeitwertkonto."

Der Begriff "Lebenszeitwertkonto" kann nach Auffassung der Kammer nur so verstanden werden, wie er auch im vorliegenden Verfahren zu verstehen ist: der Betrag aus dem Wertguthaben in Höhe von EUR 365.978,83 nebst dem Anteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag des Arbeitgebers.

f) Hinsichtlich der Berechnung des Beitrags ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die Versicherungsfreiheit des Klägers in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung für den Auszahlungszeitraum ausnahmsweise bestandsgeschützt bleibt, selbst wenn der Auszahlungsbetrag in diesem Moment unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze läge (vgl. jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016, § 23b Rdnr. 15). Für die Berechnung sind lediglich die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung maßgeblich. Diese betragen vom 01.01.2012 bis 31.12.2012 19,6 % in der Rentenversicherung und 3,0 % nach dem Recht der Arbeitsförderung, zusammen 22,6 %.

22,6 % von EUR 365.978,83 sind EUR 82.711,22 wovon die Beklagte die Hälfte, nämlich EUR 41.355,61 zu tragen hat.

g) Der Vollständigkeit halber wird darauf hingewiesen, dass nach Auffassung der Kammer die von der Beklagten zu zahlenden Beiträge weder in das Vermögen des Klägers, noch unmittelbar in das Vermögen der Beigeladenen übergehen. Sollten diese (teilweise) nicht verbraucht werden, da aufgrund der gewählten Verwendung des Wertguthabens durch den Kläger in geringerer Höhe Beiträge anfallen, so dürfte ein Auskunftsanspruch seitens der Beklagten bestehen und sogar über eine Informationspflicht seitens der Beigeladenen nachzudenken sein. Eine Rückabwicklung könnte dann (teilweise) stattfinden. Letztlich ist diese Frage jedoch hier nicht abschließend zu beantworten, da sie nicht Streitgegenstand ist.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 Abs. 1 S. 1 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

HAM

Saved

2018-04-04