

L 24 KR 19/05

Land
Berlin-Brandenburg
Sozialgericht
LSG Berlin-Brandenburg
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
24
1. Instanz
SG Potsdam (BRB)
Aktenzeichen
S 3 KR 197/03
Datum
19.01.2005
2. Instanz
LSG Berlin-Brandenburg
Aktenzeichen
L 24 KR 19/05
Datum
20.09.2005
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Potsdam vom 19. Januar 2005 wird zurückgewiesen. Der Kläger trägt auch die Kosten des Berufungsverfahrens. Die Revision wird nicht zugelassen. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 6.479,27 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

Der Kläger wendet sich gegen die Zahlung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen und Umlagen nach dem Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) für mehrere Beschäftigte aus einem zusätzlichen Urlaubsgeld und einer Sonderzahlung aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages für den Zeitraum vom 01. Januar 1998 bis 31. Dezember 2001.

Der Kläger betreibt als Maschinenbauschlossermeister eine Einzelfirma in Potsdam. Im streitigen Zeitraum beschäftigte er in seinem Betrieb bis zu fünf Arbeitnehmer, u. a. die Beigeladenen zu 6) und 7), den Beigeladenen zu 8) vom 01. April bis 31. Dezember 1999.

Die Beklagte führte am 21. Juni 2002 beim Kläger eine Betriebsprüfung über den streitigen Zeitraum durch. Dabei stellte sie fest, dass Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Umlagen nach dem LFZG aus nach den Tarifverträgen über Sonderzahlungen für die gewerblichen Arbeitnehmer vom 10. Juni 1991 in den Elektro- und Metallhandwerken des Landes Berlin und Brandenburg (TV-Sonderzahlung) und des Urlaubstarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer vom 10. Juni 1991 in den Elektro- und Metallhandwerken des Landes Berlin und Brandenburg (TV-Urlaub) zustehenden Sonderzahlungen und zustehenden zusätzlichen Urlaubsgeldern nicht gezahlt worden waren. In der Schlussbesprechung wies die Beklagte darauf hin, dass die TV-Sonderzahlung und TV-Urlaub mit Wirkung vom 01. Juli 1993 für den Bereich des Landes Brandenburg für allgemeinverbindlich erklärt worden seien. Da in der Sozialversicherung das Entstehungsprinzip gelte, würden Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen für nicht gezahltes zusätzliches Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld nachberechnet.

Mit Bescheid vom 18. Juli 2002 forderte die Beklagte von dem Kläger insgesamt 6.479,27 Euro aus Ansprüchen auf Sonderzahlung und zusätzlichem Urlaubsgeld für die Beigeladenen zu 6) und 7) für die Zeit vom 01. Januar 1998 bis 31. Dezember 2001 und für den Beigeladenen zu 8) für die Zeit vom 01. April bis 31. Dezember 1999.

Mit dem dagegen eingelegten Widerspruch machte der Kläger geltend, die Beklagte habe bei Betriebsprüfungen vor 2000 die Beiträge nur nach den tatsächlich erhaltenen Einnahmen geltend gemacht. Erst mit der Arbeitgeber-Info vom 06. Januar 2000 habe die Bundesanstalt über die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) aufgeklärt, wonach der Gesamtsozialversicherungsbeitrag unter Einbeziehung aller dem Arbeitnehmer zustehenden Entgelte zu ermitteln sei. Der Kläger beziehe sich auf den Grundsatz von Treu und Glauben. Die Ansprüche auf Sonderzahlungen und auf ein zusätzliches Urlaubsgeld seien zwar entstanden, wegen § 16 Manteltarifvertrag vom 10. Juni 1991 für die gewerblichen Arbeitnehmer in den Elektro- und Metallhandwerken der Länder Berlin und Brandenburg (MTV) wegen nicht rechtzeitiger Geltendmachung jedoch erloschen. Das Zuflussprinzip sei seit 01. Januar 2003 gesetzlich geregelt.

Mit Widerspruchsbescheid vom 18. September 2003 wies die Beklagte den Widerspruch zurück: Der Beitragsanspruch aus einem Beschäftigungsverhältnis entstehe mit Fälligkeit des geschuldeten Arbeitsentgelts. Daher sei unbeachtlich, ob der Anspruch auf das Arbeitsentgelt nach den vertraglichen Vereinbarungen oder allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen verjährt, verwirkt, verfallen oder aus sonstigen Gründen nicht mehr realisierbar sei. Der Beitragsanspruch aus dem Beschäftigungsverhältnis sei eine öffentlich-rechtliche Forderung. Vertrauensschutz bestehe nicht, da die Einzugsstellen oder die Rentenversicherungsträger bei ihren Entscheidungen das Entstehungsprinzip bisher nicht in Frage gestellt hätten. Dieses Prinzip habe bis zum 31. Dezember 2002 sowohl für laufendes als auch für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gegolten. Mit Wirkung zum 01. Januar 2003 sei [§ 22 Abs. 1](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) allerdings insoweit geändert worden, als danach die Beitragsansprüche bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt entstünden, sobald dieses

ausgezahlt sei. Damit werde für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nunmehr das Zuflussprinzip festgeschrieben.

Dagegen hat der Kläger am 17. Oktober 2003 beim Sozialgericht Potsdam Klage erhoben.

Er hat die Auffassung vertreten, dass das Zuflussprinzip und nicht das Entstehungsprinzip gelte.

Mit Urteil vom 19. Januar 2005 hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen: Es hat sich hierbei auf das Urteil des erkennenden Senats vom 24. September 2002 - [L 2 Rj 55/02](#) bezogen, wonach im Hinblick auf die Rechtsprechung des BSG zu [§ 22 Abs. 1](#), [§ 23 SGB IV](#) nicht das so genannte Zuflussprinzip, sondern das Entstehungsprinzip gelte. Die Nichtzahlung oder die verspätete Zahlung von geschuldetem Arbeitsentgelt hinderten somit das Entstehen der Beitragsforderung nicht. Die Arbeitsvertragsparteien hätten es zwar grundsätzlich in der Hand, durch Vereinbarung die Höhe des Arbeitsentgeltes zu bestimmen. Diese Dispositionsbefugnis sei jedoch durch das Tarifvertragsrecht und damit auch durch für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge eingeschränkt. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung sei verfassungsrechtlich zulässig (Beschluss des Bundesverfassungsgerichts - BVerfG vom 18. Juli 2000 - [1 BvR 948/00](#)). Das BSG habe zwischenzeitlich mit Urteil vom 14. Juli 2004 - [B 12 KR 7/04 R](#) seine Rechtsprechung zum Entstehungsprinzip bestätigt.

Gegen das seinem Prozessbevollmächtigten am 17. Februar 2005 zugestellte Urteil richtet sich die am 11. März 2005 eingelegte Berufung des Klägers.

Er trägt über sein bisheriges Vorbringen hinausgehend vor: Das Sozialgericht habe nicht geprüft, ob der angewandte Tarifvertrag überhaupt rechtswirksam Anwendung finden könne. Die Anwendbarkeit werde einfach unterstellt. Dies ersetze nicht die Prüfung, ob die Voraussetzungen einer rechtswirksamen Allgemeinverbindlichkeitserklärung vorlägen. Auch sei eine Tarifkonkurrenz nicht ausgeschlossen. Das Sozialgericht habe außerdem verkannt, dass dem Kläger Bestandsschutz zufalle. Bei der Betriebsprüfung für das Jahre 1997 habe wie bei der streitgegenständlichen Betriebsprüfung der Umstand vorgelegen, dass an die Angestellten durch den Kläger kein Weihnachtsgeld und auch keine Sonderzuwendung gezahlt und damit auch keine Sozialabgaben abgeführt worden seien. Dies sei nicht beanstandet worden. Zu Unrecht vertrete das Sozialgericht die Auffassung, die Ausschlussfristen in allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen, die allgemeingesetzlichen Verjährungsvorschriften und die Verwirkungstatbestände entfalteten in sozialrechtlicher Hinsicht keinerlei Wirkung. Es werde verkannt, dass die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen lediglich arbeitsrechtliche und wirtschaftliche Zwecke verfolge. Ausschließlich wegen dieser Zweckrichtung sei der Eingriff in das verfassungsrechtlich geschützte Recht des eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebes, das Grundrecht auf freie Berufsausübung sowie die Tarifautonomie gerechtfertigt. Dadurch sei die Dispositionsfreiheit, also die Entscheidung der Arbeitnehmer, Sonderzahlungen und Urlaubsgeld nicht in Anspruch zu nehmen, nicht reduziert. Eine Belastung der Sozialkassen entstehe hierdurch nicht. Auch seien die Sozialkassen nicht in die Zweckrichtung der Allgemeinverbindlichkeit einbezogen und könnten daher aus der Allgemeinverbindlichkeit keinen Schutz für sich ableiten. Wenn die Arbeitnehmer von ihrer Dispositionsfreiheit Gebrauch machten, sei die Forderung der Sozialversicherungsbeiträge für nicht geforderte Urlaubsgelder und Sonderzahlungen verfassungswidrig.

Der Kläger beantragt,

unter Änderung des Urteils des Sozialgerichts Potsdam vom 19. Januar 2005 den Bescheid vom 18. Juli 2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 18. September 2003 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt

die Berufung zurückzuweisen.

Sie vermag eine Begründung für die Behauptung, dass der zugrunde gelegte Tarifvertrag keine Anwendung finden könne, nicht zu sehen.

Die Beigeladenen zu 1 bis 3 teilen die Auffassung der Beklagten; die anderen Beigeladenen haben sich nicht geäußert.

Die Beigeladenen haben Anträge nicht gestellt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und der Verwaltungsakte der Beklagten (), der Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen ist, verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

Der Bescheid vom 18. Juli 2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 18. September 2003 ist rechtmäßig. Der Kläger schuldet Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Umlagen nach dem LFZG.

Nach [§ 28 p Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach diesem Gesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag entstehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen ([§ 28 a SGB IV](#)) mindestens alle vier Jahre. Die Träger der Rentenversicherung erlassen im Rahmen der Prüfung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern; insoweit gelten [§ 28 h Abs. 2 SGB IV](#) sowie [§ 93 SGB IV](#) i. V. m. [§ 89 Abs. 5 SGB X](#) nicht ([§ 28 b Abs. 1 Satz 5 SGB IV](#)). Diese Vorschriften sind entsprechend für die Umlagen nach dem LFZG anzuwenden, denn nach [§ 17 LFZG](#) finden die für die gesetzliche Krankenversicherung geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt. Das LFZG enthält insoweit keine gegenüber den für die gesetzliche Krankenversicherung geltenden Vorschriften des SGB IV abweichende

Regelungen.

Damit ist grundsätzlich jeder Rentenversicherungsträger für eine solche Prüfung sachlich zuständig (vgl. Kasseler Kommentar, Sozialversicherungsrecht, SGB IV, 27. Ergänzungslieferung, Seewald, § 28 p Rdnr. 13). Da ein Arbeitgeber jeweils nur von einem Träger der Rentenversicherung zu prüfen ist, stimmen sich die Träger der Rentenversicherung darüber ab, welche Arbeitgeber sie prüfen ([§ 28 p Abs. 2 Satz 2 SGB IV](#)).

Nach [§ 28 d](#) Sätze 1 und [2 SGB IV](#) (in der hier anzuwendenden Fassung des Gesetzes vom 24. März 1997 - [BGBl I 1997, 594](#) -) werden als Gesamtsozialversicherungsbeitrag die Beiträge in der Kranken- oder Rentenversicherung für einen kraft Gesetzes versicherten Beschäftigten oder Hausgewerbetreibenden sowie der Beitrag aus Arbeitsentgelt aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Recht der Arbeitsförderung gezahlt. Dies gilt auch für den Beitrag zur Pflegeversicherung für einen in der Krankenversicherung kraft Gesetzes versicherten Beschäftigten. Nach [§ 28 e Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) hat der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag und über § 17 LFZG die Umlagen nach dem LFZG zu zahlen.

In der Krankenversicherung sind nach [§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V](#) Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, versicherungspflichtig. In der Rentenversicherung sind nach [§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) u. a. Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, versicherungspflichtig. Nach [§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) sind nach dem Recht der Arbeitsförderung Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind (versicherungspflichtige Beschäftigung) versicherungspflichtig. In der sozialen Pflegeversicherung sind nach [§ 20 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nr. 1](#) erster Halbsatz SGB XI die versicherungspflichtigen Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig. Dies sind Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. Die Umlagen nach dem LFZG werden von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern, also denjenigen, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, einschließlich den Arbeitgebern, die nur Auszubildende beschäftigen (§ 10 Abs. 1 LFZG), aufgebracht (§ 14 Abs. 1 LFZG).

Hinsichtlich der beitragspflichtigen Einnahmen als Beitragsbemessungsgrundlage bestimmen die besonderen Regelungen des Sozialgesetzbuchs Folgendes: In der Krankenversicherung wird nach [§ 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V](#) der Beitragsbemessung bei versicherungspflichtig Beschäftigten das Arbeitsentgelt aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung zugrunde gelegt. In der Rentenversicherung sind die beitragspflichtigen Einnahmen Beitragsbemessungsgrundlage für Versicherungspflichtige ([§ 161 Abs. 1 SGB VI](#)), wobei nach [§ 162 Nr. 1 SGB VI](#) beitragspflichtige Einnahmen bei Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden, das Arbeitsentgelt aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung, jedoch bei Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden, mindestens 1 v. H. der Bezugsgröße sind. Nach dem Recht der Arbeitsförderung sind die beitragspflichtigen Einnahmen Beitragsbemessungsgrundlage ([§ 341 Abs. 3 Satz 1 SGB III](#)), wobei nach [§ 342 SGB III](#) beitragspflichtige Einnahme bei Personen, die beschäftigt sind, das Arbeitsentgelt, bei Personen, die zur Berufsausbildung beschäftigt sind, jedoch mindestens ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Prozent der Bezugsgröße ist. In der sozialen Pflegeversicherung gelten nach [§ 57 Abs. 1 SGB XI](#) bei Mitgliedern der Pflegekasse, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig sind, für die Beitragsbemessung unter anderem der bereits genannte [§ 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V](#). Die Umlagen nach dem LFZG werden nach § 14 Abs. 2 Sätze 1 und 2 LFZG nach dem (Arbeits-)Entgelt festgesetzt, nach dem die Beiträge zu den gesetzlichen Rentenversicherungen für die im Betrieb beschäftigten Arbeiter bzw. Angestellten und Auszubildenden bemessen werden oder bei Versicherungspflicht in den gesetzlichen Rentenversicherungen zu bemessen wären.

Die genannten Vorschriften knüpfen alle am Begriff des Arbeitsentgeltes an. Nach [§ 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) sind Arbeitsentgelt alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Nach [§ 22 Abs. 1 SGB IV](#) (in der bis zum 01. Januar 2003 maßgebenden Fassung des Gesetzes vom 13. Juni 1994 - [BGBl I 1994, 1229](#)) entstehen die Beitragsansprüche der Versicherungsträger, sobald ihre im Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen. Nach [§ 23 Abs. 1](#) Sätze 1 und [2 SGB IV](#) werden laufende Beiträge, die geschuldet werden, entsprechend den Regelungen der Satzung der Kranken- und Pflegekasse fällig. Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt oder dem Arbeitseinkommen zu bemessen sind, werden spätestens am 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit, mit der das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt (zum Geltungsbereich des SGB IV vgl. [§ 1 Abs. 1 SGB IV](#), § 17 LFZG).

Diese Vorschriften regeln als öffentlich-rechtliche Normen, wann und in welcher Höhe eine Beitragsforderung kraft Gesetzes entsteht. Da das Arbeitsentgelt Voraussetzung für das Entstehen der Beiträge ist, findet zwar insoweit eine Anknüpfung am Arbeitsrecht statt. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgelt (Vergütung) ist hinsichtlich seiner Entstehung ([§ 611 Abs. 1](#) Bürgerliches Gesetzbuch - BGB) zivilrechtlich geregelt, wobei er hinsichtlich der Höhe auch tarifvertragsrechtlich, ggf. über eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung beeinflusst wird ([§ 4 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3, Abs. 4](#) und [§ 5 Abs. 1, Abs. 4](#) Tarifvertragsgesetz - TVG). Ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt jedoch einmal entstanden, ist zugleich auch der öffentlich-rechtliche Beitragsanspruch begründet worden. Dieser öffentlich-rechtliche Beitragsanspruch unterliegt nicht der Disposition der Arbeitsvertragsparteien, sondern bestimmt sich hinsichtlich des Erlöschens, der Verwirkung oder der Verjährung ausschließlich nach öffentlich-rechtlichen Regelungen. Deswegen ist es für diesen öffentlich-rechtlichen Beitragsanspruch ohne Belang, was nach seiner Entstehung aus dem davon zu unterscheidenden arbeitsvertraglichen (zivilrechtlichen) Anspruch auf Arbeitsentgelt wird. Die Parteien von Arbeitsverträgen und die Tarifpartner haben es zwar in der Hand, durch Vereinbarung von Entgelt und seiner Höhe den Eintritt der öffentlich-rechtlichen Versicherungs- und Beitragspflicht aufgrund eines entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses mit entsprechenden Beitragsforderungen auszulösen. Ist dieses jedoch einmal geschehen, so können sie das Versicherungsverhältnis in seiner öffentlich-rechtlichen Ausgestaltung durch ein späteres Verhalten für die Vergangenheit nicht mehr beeinflussen, sondern seine Änderung lediglich für die Zukunft nach Maßgabe einer neuen Entgeltvereinbarung oder Entgeltzahlung bewirken. So führt die Vereinbarung einer rückwirkenden Lohnerhöhung nicht dazu, dass schon in der Vergangenheit auch ein höherer Beitragsanspruch entstanden ist. Entsprechend bringt eine rückwirkende Verringerung des Arbeitsentgeltes eine einmal entstandene Beitragsforderung nicht zum Erlöschen. Ebenso ist es auf einen in der Vergangenheit entstandenen Beitragsanspruch ohne Einfluss, wenn der entstandene Arbeitsentgeltanspruch später entfällt, weil der Arbeitnehmer ihn nicht rechtzeitig gegenüber seinem Arbeitgeber geltend

gemacht hat und eine tarifliche Ausschlussklausel eingreift (vgl. BSG, Urteil vom 30. August 1994 - [12 RK 59/92](#); abgedruckt in [SozR 3-2200 § 385 Nr. 5](#) und [BSGE 75, 61](#)).

Die Ansicht des Klägers, die arbeits- bzw. tarifvertraglichen Regelungen über Ausschlussfristen, Verjährung und Verwirkung entfalteten in sozialrechtlicher Hinsicht Wirkung, geht somit fehl, weil sie nicht zwischen dem arbeitsrechtlichen (zivilrechtlichen) Anspruch auf Arbeitsentgelt einerseits und dem öffentlich-rechtlichen Beitragsanspruch andererseits unterscheidet.

Entgegen der Ansicht des Klägers gilt für die Feststellung der Beitragshöhe nicht das Zuflussprinzip, sondern das Entstehungsprinzip. Auf den Zufluss kommt es nur an, soweit über das geschuldete Arbeitsentgelt hinaus überobligatorische Zahlungen zugewendet oder geleistet werden (BSG, Urteile vom 14. Juli 2004 - [B 12 KR 7/04 R](#) und [B 12 KR 1/04 R](#)).

Die vom BSG dafür gegebene Begründung hält der Senat für überzeugend: Schon das Reichsversicherungsamt habe 1930, 1936 und 1938 entschieden, dass für die Berechnung der Beiträge nicht lediglich das tatsächlich ausgezahlte Monatsgehalt, sondern das Gehalt maßgebend gewesen sei, auf dessen Zahlung bei Fälligkeit der Beiträge ein Rechtsanspruch bestanden habe. Durch § 19 der Zweiten Lohnabzugsverordnung vom 24. April 1942 sei dann jedoch mit Wirkung ab 01. Juli 1942 bestimmt worden, dass die gesetzlichen Lohnabzüge (Lohnsteuer und Beiträge) grundsätzlich von der gleichen Bemessungsgrundlage zu berechnen gewesen seien. Mit ihrem gemeinsamen Erlass vom 10. September 1944 bestimmten die Reichsminister der Finanzen und der Reichsarbeitsminister, dass Beiträge zur Sozialversicherung grundsätzlich von dem Betrag zu berechnen gewesen seien, der für die Berechnung der Lohnsteuer maßgebend gewesen sei. Unter Anwendung des gemeinsamen Erlasses habe der damals zuständige 3. Senat des BSG mit Urteil vom 25. November 1964 (SozR Nr. 12 zu § 160 RVO = [BSGE 22, 106](#)) entschieden, dass bei untertariflicher Entlohnung Beiträge vom tatsächlich gezahlten und nicht vom geschuldeten Lohn zu berechnen gewesen seien. Diese Verordnung und der gemeinsame Erlass seien jedoch durch Art. II [§ 21 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3](#), 4 SGB IV mit Wirkung vom 01. Juli 1977 aufgehoben worden. Der später und weiterhin zuständige 12. Senat des BSG habe sich daraufhin vom Zuflussprinzip gelöst und dem so genannten Entstehungsprinzip zugewandt (so BSG, Urteile vom 14. Juli 2004 - [B 12 KR 7/04 R](#) und [B 12 KR 1/04 R](#)). Entgegen der Ansicht des Klägers gibt es mithin seit dem 01. Juli 1977 keine rechtliche Grundlage mehr für die Anwendung des Zuflussprinzips.

Das Zuflussprinzip trägt dem Schutzzweck der Sozialversicherung nicht hinreichend Rechnung. Für den Beginn der Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt und der Versicherungsverhältnisse kommt es nicht darauf an, ob und wann der Arbeitgeber das mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Arbeitsentgelt tatsächlich zahlt und dieses dem Arbeitnehmer zufließt. Anderenfalls hätte es der Arbeitgeber in der Hand, durch verzögerte oder verkürzte Zahlung des Arbeitsentgelts über den Versicherungsschutz des Arbeitnehmers zu verfügen. Ob ein bestimmter Arbeitnehmer in seiner Beschäftigung der Versicherungspflicht unterliegt, muss bereits bei Aufnahme der Beschäftigung und auch danach zu jeder Zeit mit hinreichender Sicherheit festgestellt werden können. Diese zum Schutz der Beschäftigten erforderliche Rechtssicherheit ist nur gewährleistet, wenn bei der Frage, ob das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt oder die Versicherungspflichtgrenze (Jahresarbeitsentgeltgrenze) in der Krankenversicherung überschritten wird, auf das einzelvertraglich oder tariflich zustehende Arbeitsentgelt abgestellt wird (BSG, Urteile vom 14. Juli 2004 - [B 12 KR 7/04 R](#) und [B 12 KR 1/04 R](#)). Dementsprechend kann nichts anderes gelten, wenn es auf der Grundlage eines so festgestellten Versicherungsverhältnisses um die Festsetzung der Höhe der Beiträge geht. Da sowohl die Versicherungspflicht als auch die Beitragshöhe vom maßgeblichen Arbeitsentgelt abhängig ist und es nur einen einheitlichen Begriff des Arbeitsentgeltes gibt, kommt eine unterschiedliche Auslegung nicht in Betracht. Für die Feststellung der Versicherungspflicht und der Beitragshöhe gilt gleichermaßen das Entstehungsprinzip (BSG, Urteile vom 14. Juli 2004 - [B 12 KR 7/04 R](#) und [B 12 KR 1/04 R](#)).

[§ 22 Abs. 1 SGB IV](#) in der ab 01. Januar 2003 geltenden Fassung des Gesetzes vom 23. Dezember 2002 ([BGBl I 2002, 4621](#)) bestätigt die Geltung des Entstehungsprinzips auch für Einmalzahlungen für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2002. Danach entstehen die Beitragsansprüche der Versicherungsträger, sobald ihre im Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen, bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt, sobald dieses ausgezahlt worden ist. Hieraus ergibt sich im Umkehrschluss, dass zum einen für laufendes Arbeitsentgelt das Zuflussprinzip nach wie vor nicht maßgebend ist und zum anderen für Einmalzahlungen zwar ab 01. Januar 2003 dieses Prinzip maßgebend ist, für die Zeit davor aber das Entstehungsprinzip galt (BSG, Urteile vom 14. Juli 2004 - [B 12 KR 7/04 R](#) und [B 12 KR 1/04 R](#)).

Der Anspruch der Beigeladenen zu 6) bis 8) auf eine Sonderzahlung bzw. auf ein zusätzliches Urlaubsgeld folgt aus dem TV-Sonderzahlung bzw. TV-Urlaub.

Nach § 2 Ziffer 1 TV-Sonderzahlung haben Arbeitnehmer, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, je Kalenderjahr erstmals im Kalenderjahr 1992 einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen, wobei ausgenommen die Arbeitnehmer sind, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben. Nach § 3 Ziffern 1 und 2 TV-Sonderzahlung wird der Zeitpunkt der Auszahlung durch Betriebsvereinbarung geregelt. Falls dieser Zeitpunkt nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt ist, gilt als Auszahlungstag der 01. Dezember.

Nach § 2 I D Ziffer 2 TV-Urlaub hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld. Dieses Urlaubsgeld wird nur für Urlaub gemäß § 2 I C Ziffern 1 bis 3 TV-Urlaub, also für den dort genannten Jahresurlaub nebst Zusatzurlaub für anerkannte Schwerbehinderte, gewährt. Das zusätzliche Urlaubsgeld ist bei Urlaubsantritt zu zahlen (§ 2 I D Ziffer 3 TV-Urlaub).

Nach diesen Regelungen hatten die Beigeladenen zu 6 bis 8 somit einen Anspruch auf eine Sonderzahlung und auf zusätzliches Urlaubsgeld. Dies gilt auch für den Beigeladenen zu 8 bezüglich der Sonderzahlung, denn er stand am Auszahlungstag des 01. Dezember 1999 in einem Arbeitsverhältnis und gehörte zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate, nämlich seit 01. April 1999, an. Dass der Beigeladene zu 8 zum Auszahlungstag sein Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, wird vom Kläger nicht geltend gemacht.

Der TV-Sonderzahlung und der TV-Urlaub sind nach ihrem jeweiligen § 1 anwendbar. Danach gelten diese Verträge 1. räumlich innerhalb der Bundesländer Berlin und Brandenburg mit Ausnahme der ehemaligen Stadtbezirke des ehemaligen Westteils der Stadt Berlin, 2. fachlich für alle Betriebe und Nebenbetriebe, die Mitglied des Fachverbandes elektrotechnische Handwerke Berlin/Brandenburg, der Elektro-Innung Berlin, des Landesinnungsverbandes Metall Brandenburg und der Innung für Metall- und Kunststofftechnik Berlin sind und 3. persönlich für alle in diesen Betrieben beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer, die eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben

mit Ausnahme der Auszubildenden (Lehrlinge). Zu den nicht abschließend aufgezählten Handwerke gehören danach das Elektroinstallateur-, Elektromaschinenbauer-, Elektromechaniker-, Fernmeldeanlagenelektroniker-, Dreher-, Maschinenbaumechaniker-, Metallbauer-, Metallformer- und -gießer, Werkzeugmacherhandwerk in den Bundesländern Berlin und Brandenburg und für das Feinmechanikerhandwerk im Land Brandenburg. Für den Kläger als nicht tarifgebundenen Arbeitgeber entfalten der TV-Sonderzahlung und der TV-Urlaub allerdings lediglich Geltung aufgrund der mit Wirkung vom 01. Juli 1993 für das Land Brandenburg erklärten Allgemeinverbindlichkeit. Nach [§ 5 Abs. 4 TVG](#) erfassen mit der Allgemeinverbindlicherklärung die Rechtsnormen des Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages endet zwar - neben ihrer Aufhebung - mit Ablauf des Tarifvertrages, wobei allerdings ebenso wie beim Tarifvertrag die bisherigen Normen weiter nachwirken, soweit sie nicht durch eine andere Abmachung ersetzt werden ([§ 4 Abs. 5 TVG](#)). Eine andere Abmachung braucht hierbei kein Tarifvertrag zu sein; es kann sich auch um eine Betriebsvereinbarung oder einen Einzelarbeitsvertrag handeln. Wie der von der Beklagten eingeholten Auskunft des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 27. Februar 2001 (vgl. dazu auch das Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit III Wirtschaftsgruppe Metall- und Elektrohandwerke unter <http://www.bmwa.bund.de> unter Suchbegriff Tarifregister) zu entnehmen ist, wurden zwar der TV-Sonderzahlung und der TV-Urlaub vom Fachverband elektrotechnische Handwerke Berlin/Brandenburg und der Elektroinnung Berlin zwischenzeitlich gekündigt. Diese Tarifverträge gelten jedoch weiter für die Innung für Metall- und Kunststofftechnik Berlin und den Landesinnungsverband Metall Brandenburg.

Die Allgemeinverbindlicherklärung entfaltet mithin weiterhin hinsichtlich des Betriebes einer Maschinenbauschlosserei des Klägers Wirksamkeit.

Die vom Kläger vorgetragene Zweifel am Vorliegen der Voraussetzungen einer rechtswirksamen Allgemeinverbindlicherklärung sind unbegründet.

Nach [§ 5 Abs. 1 Satz 1](#), [§ 5 Abs. 6 TVG](#) kann das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bzw. die oberste Arbeitsbehörde eines Landes einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn 1. die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 v. H. der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und 2. die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Vor der Entscheidung über den Antrag ist nach [§ 5 Abs. 2 TVG](#) Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die von der Allgemeinverbindlicherklärung betroffen werden würden, den am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber sowie den obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme sowie zur Äußerung in einer mündlichen und öffentlichen Verhandlung zu geben.

Dieses Verfahren, das lediglich auf Antrag einer Tarifvertragspartei in Gang gesetzt werden kann und mit der Allgemeinverbindlicherklärung nur mit Zustimmung (Einvernehmen) des genannten Ausschusses nach einer Entscheidung der zuständigen Behörde, die nach pflichtgemäßem Ermessen unter Beachtung der Voraussetzungen des [§ 5 Abs. 1 TVG](#) ergeht, endet, gewährleistet grundsätzlich hinreichend die Einhaltung der gesetzlichen Voraussetzungen einer Allgemeinverbindlicherklärung. Die vom Kläger geäußerten Zweifel an der Rechtswirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung sind, insbesondere da sie durch keinerlei Tatsachen substantiiert untermauert werden, nicht geeignet, gerichtliche Ermittlungen ins Blaue hinein zu veranlassen. Demgemäß hat das Sozialgericht zutreffend dazu keine Prüfung vorgenommen. Auch der Senat sieht sich nicht veranlasst, ohne hinreichende Anhaltspunkte dafür, dass die Voraussetzungen des [§ 5 Abs. 1 Satz 1 TVG](#) nicht vorliegen könnten, zu ermitteln.

Der Kläger hält darüber hinaus eine Tarifkonkurrenz für nicht ausgeschlossen.

Eine Tarifkonkurrenz ist gegeben, wenn für einen Betrieb mehrere Tarifverträge gelten. Im Fall des Klägers kann dies mithin nur zutreffen, wenn er selbst als Arbeitgeber bzw. als Mitglied einer Vereinigung von Arbeitgebern als Tarifvertragspartei einen Tarifvertrag mit einer Gewerkschaft geschlossen hätte ([§ 2 Abs. 1 TVG](#)). Ob dieses der Fall ist, müsste der Kläger selbst am besten wissen. Solches wird von ihm jedoch nicht behauptet. Von daher ist sein Vortrag, eine Tarifkonkurrenz sei nicht ausgeschlossen, unverständlich.

Die Allgemeinverbindlicherklärung von tariflichen Inhaltsnormen gemäß [§ 5 TVG](#) ist nicht verfassungswidrig. Das individuelle Grundrecht des Einzelnen, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden ([Art. 9 Abs. 3 Satz 1](#) Grundgesetz - GG) und an der verfassungsrechtlich geschützten Tätigkeit seiner Koalition teilzunehmen (vgl. [BVerfGE 19, 303, 312](#); [28, 295, 304](#)), wird nicht generell dadurch verletzt, dass für sein Arbeitsverhältnis solche Inhaltsregelungen gelten, die von ihm fremden Verbänden ausgehandelt worden sind. Sofern Bedürfnis und Anreiz, sich als bisher nicht organisierte Arbeitgeber oder Arbeitnehmer mit anderen zu einer Koalition zusammenzuschließen oder einer konkurrierenden Koalition beizutreten infolge der Allgemeinverbindlicherklärung und ihrer Auswirkungen vermindert werden sollten, würde es sich um faktische Auswirkungen handeln, welche das Grundrecht der Koalitionsfreiheit nicht unmittelbar rechtlich betreffen (vgl. [BVerfGE 20, 312, 321](#)). Soweit anderweitig organisierte Arbeitnehmer oder Arbeitgeber einem Tarifvertrag unterworfen werden, der von ihnen fremden Koalitionen vereinbart worden ist, und die Allgemeinverbindlicherklärung hier auf bereits bestehende tarifvertragliche Regelungen trifft, besteht kein genereller Vorrang des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages. Vielmehr ist eine solche Tarifkonkurrenz im Einzelfall nach den hierfür in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung und Literatur entwickelten Grundsätzen zu lösen. Auch ein Grundrecht der negativen Koalitionsfreiheit, sofern es sich aus [Art. 9 Abs. 3 GG](#) ergeben sollte (vgl. [BVerfGE 31, 297, 302](#)), stünde der gesetzlichen Regelung über die Allgemeinverbindlicherklärung von tariflichen Inhaltsnormen nicht entgegen. Die Freiheit, sich einer anderen als der vertragschließenden oder keiner Koalition anzuschließen, wird durch sie nicht beeinträchtigt, Zwang oder Druck in Richtung auf eine Mitgliedschaft nicht ausgeübt. Die Bestimmungen des [§ 5 TVG](#) greifen auch nicht in das Grundrecht der kollektiven Koalitionsfreiheit der im Geltungsbereich eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages konkurrierenden Verbände ein. Das um der Wahrung und Förderung der Belange der Mitglieder willen garantierte Bestands- und Betätigungsrecht einer Koalition hindert den Staat nicht, die von anderen konkurrierenden Koalitionen gesetzten Normen, die bereits ein gewisses Maß an Verbreitung erreicht haben, für allgemeinverbindlich zu erklären, weil ein öffentliches Interesse hieran besteht, auch wenn dadurch das Betätigungsfeld der anderen Verbände eingegrenzt wird. Ein rechtliches Hindernis zum Abschluss eines Tarifvertrages im gleichen fachlichen Geltungsbereich errichtet die Allgemeinverbindlicherklärung nicht; er wird durch sie auch nicht faktisch unmöglich gemacht. Die Allgemeinverbindlicherklärung von

tariflichen Inhaltsnormen gemäß [§ 5 TVG](#) ist Bestandteil der verfassungsmäßigen Ordnung. Sie verletzt deshalb nicht generell das Grundrecht der allgemeinen Handlungsfreiheit ([Art. 2 Abs. 1 GG](#)) der Außenseiter (so umfassend [BVerfGE 44, 322](#), 351 bis 353).

Ist mithin die Allgemeinverbindlicherklärung eines bestimmten Tarifvertrages unter den Voraussetzungen des [§ 5 Abs. 1 Satz 1 TVG](#) nicht verfassungswidrig, ist ausgeschlossen, dass sich daraus ergebende Rechtsfolgen mit der Verfassung unvereinbar sind, denn diese sind untrennbar mit der Allgemeinverbindlicherklärung verbunden und somit gleichermaßen Bestandteil der verfassungsmäßigen Ordnung.

Der Kläger verkennt im Übrigen, dass die von ihm ins Feld geführte Dispositionsfreiheit des Arbeitnehmers, von arbeitsrechtlichen Ansprüchen Gebrauch oder nicht Gebrauch zu machen, nichts mit der Allgemeinverbindlicherklärung zu tun hat. Auch aus Ansprüchen auf eine Sonderzahlung oder ein zusätzliches Urlaubsgeld, welche durch Individualarbeitsvertrag entstanden sind, hat der Arbeitgeber Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen, selbst wenn der Arbeitnehmer diese Ansprüche nicht geltend macht. Die Gründe hierfür hat der Senat bereits dargelegt.

Ein Vertrauenstatbestand, auf den sich der Kläger berufen könnte, ergibt sich insbesondere nicht aufgrund eines Verhaltens eines zuständigen Versicherungsträgers gegenüber dem Kläger.

Soweit der Kläger geltend macht, bei einer Betriebsprüfung für das Jahr 1997 sei unbeanstandet geblieben, dass an die Angestellten kein Weihnachtsgeld und keine Sonderzuwendung gezahlt und damit auch keine Sozialabgaben abgeführt worden seien, wird bereits verkannt, dass vom persönlichen Geltungsbereich des TV-Sonderzahlung und des TV-Urlaub lediglich gewerbliche Arbeitnehmer, die eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, erfasst werden. Angestellte sind jedoch keine gewerblichen Arbeitnehmer, da sie eine angestelltenversicherungspflichtige Beschäftigung verrichten.

Aber selbst für den Fall, dass der Kläger den Rechtsbegriff des Angestellten verkennt und tatsächlich gewerbliche Arbeitnehmer im Sinne der genannten Tarifverträge gemeint hat, gilt nichts anderes.

Die Prüfbehörden sind bei Arbeitgeberprüfungen nach [§ 28 p SGB IV](#) selbst in kleinen Betrieben zu einer vollständigen Überprüfung der versicherungsrechtlichen Verhältnisse aller Versicherten nicht verpflichtet. Betriebsprüfungen haben unmittelbar im Interesse der Versicherungsträger und mittelbar im Interesse der Versicherten den Zweck, die Beitragsentrichtung zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu sichern. Sie sollen einerseits Beitragsausfälle verhindern helfen, andererseits die Versicherungsträger in der Rentenversicherung davor bewahren, dass aus der Annahme von Beiträgen für nicht versicherungspflichtige Personen Leistungsansprüche entstehen. Eine über diese Kontrollfunktion hinausgehende Bedeutung kommt den Betriebsprüfungen nicht zu. Sie bezwecken insbesondere nicht, den Arbeitgeber als Beitragsschuldner zu schützen oder ihm "Entlastung" zu erteilen. Auch den Prüfberichten kommt keine andere Bedeutung zu. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben jedoch das Recht, in Zweifelsfällen nach [§ 28 h Abs. 2 Satz 1 SGB IV](#) rechtzeitig eine Entscheidung der Einzugsstelle durch Verwaltungsakt herbeizuführen, an den die Versicherungsträger gebunden sind. Etwas anderes kann nur gelten, wenn gegenüber einem Arbeitgeber bei früheren Betriebsprüfungen durch Einzugsstellen oder Rentenversicherungsträger ein erklärtermaßen auf das Zuflussprinzip abstellender Bescheid ergangen ist oder wenn die Beitragserhebung nach dem Zuflussprinzip sonst Gegenstand einer Betriebsprüfung bei einem Arbeitgeber gewesen ist und er dabei trotz einer Problematisierung der Fragen über die Geltung des Entstehungsprinzips im unklaren gelassen worden ist (BSG, Urteile vom 14. Juli 2004 - [B 12 KR 7/04 R](#) und [B 12 KR 1/04 R](#)).

Vorliegend ist weder vom Kläger vorgetragen noch ersichtlich, dass ihm gegenüber ein Bescheid ergangen wäre, in dem Beiträge ausdrücklich unter Zugrundelegung des Zuflussprinzips erhoben wurden oder das Zufluss- bzw. Entstehungsprinzip Gegenstand einer Erörterung bei einer konkreten Betriebsprüfung war.

Vertrauensschutz gewährt das Gesetz somit ausschließlich nach [§ 25 SGB IV](#). Danach verjähren Ansprüche auf Beiträge in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind ([§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#)). Danach ist Verjährung hinsichtlich der geforderten Beiträge jedoch nicht eingetreten.

Damit schuldet der Kläger die hinsichtlich ihrer Höhe nicht beanstandeten Gesamtsozialversicherungsbeiträge sowie die Umlagen nach dem LFZG für die Beigeladenen zu 6) bis 8).

Die Berufung muss somit erfolglos bleiben.

Die Kostentscheidung beruht auf [§ 197 a Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) i. V. m. [§ 154 Abs. 2](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) und entspricht dem Ergebnis des Verfahrens.

Die Revision ist nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen hierfür ([§ 160 Abs. 2 Nrn. 1 und 2 SGG](#)) nicht vorliegen.

Die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes (Streitwert) beruht auf § 72 Nr. 1 zweiter Halbsatz, [§ 52 Abs. 3](#), [§ 43 Abs. 1](#) Gerichtskostengesetz (GKG).

Rechtskraft

Aus

Login

BRB

Saved

2005-12-20