

L 24 KR 267/07

Land
Berlin-Brandenburg
Sozialgericht
LSG Berlin-Brandenburg
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
24
1. Instanz
SG Frankfurt (Oder) (BRB)
Aktenzeichen
S 6 R 692/06
Datum
07.11.2006
2. Instanz
LSG Berlin-Brandenburg
Aktenzeichen
L 24 KR 267/07
Datum
15.01.2009
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt (Oder) vom 07. November 2006 geändert. Der Bescheid vom 14. November 2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25. Juni 2004 wird aufgehoben, soweit damit für den Beigeladenen zu 1) 138,82 Euro gefordert werden. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits. Außergerichtliche Kosten der Beigeladenen sind nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen. Der Streitwert wird auf 138,82 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

Der Kläger wendet sich gegen die Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages und einer Umlage nach dem Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) für den Beigeladenen zu 1) aus einer Sonderzahlung (Weihnachtsgeld), die die Beklagte aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages für den Zeitraum vom 01. bis 30. November 1999 fordert.

Der Kläger, der im Kalenderjahr 1998 nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigte, betreibt einen Einzelhandelsbetrieb als Einzelfirma in W, früher unter der Firma "S" bzw. "S", heute unter der Firma "E-". Der Beigeladene zu 1) wird vom Kläger als Verkäufer beschäftigt. Nach zunächst ab 01. September 1998 befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden ist er seit 01. Juni 1999 unbefristet mit einem Arbeitsentgelt von 1.000 DM monatlich bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden tätig. Im November 1999 erzielte er ein Arbeitsentgelt von 1.354,13 DM. Das Finanzamt Eberswalde führte am 19. Juli 2001 eine Lohnsteuer Außenprüfung für den Zeitraum vom 01. Januar 1999 bis 31. Mai 2001 durch. Den dazu gefertigten Prüfbericht vom 23. Juli 2001 übermittelte sie der Beklagten (seinerzeit noch Bundesversicherungsanstalt für Angestellte).

Die Beklagte nahm am 28. Juli 2003 beim Kläger eine Betriebsprüfung für den Zeitraum vom 01. Februar 1999 bis 30. Juni 2003 vor. Dabei stellte sie fest, dass Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Umlagen nach dem LFZG für zehn Beschäftigte aus einer nach dem Manteltarifvertrag über die Zahlung von Weihnachtsgeld (§ 12 B) für alle Arbeitnehmer (ohne gemeinsame Erklärung) im Einzelhandel des Landes Brandenburg vom 31. Mai 1994 (MTV Einzelhandel Brandenburg) zustehenden Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) nicht gezahlt worden waren. In der Schlussbesprechung wies die Beklagte darauf hin, dass der MTV Einzelhandel Brandenburg mit Wirkung vom 21. März 1995 bis 31. Dezember 1999 für allgemeinverbindlich erklärt worden sei.

Mit Bescheid vom 14. November 2003 forderte die Beklagte vom Kläger insgesamt 2.200,28 Euro, wovon bezogen auf den Beigeladenen zu 1) 138,82 Euro (138,47 Euro Gesamtsozialversicherungsbeitrag und 0,35 Euro Umlage U 2) entfielen. Sie ging hierbei von einer Bemessungsgrundlage von 677,07 DM, nämlich 50 v. H. aus 1.354,13 DM, aus.

Den dagegen eingelegten Widerspruch, mit dem der Kläger geltend machte, der Tarifvertrag sei nicht maßgebend, wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 25. Juni 2004 zurück: Im Beitragsrecht der Sozialversicherung gelte bei der Erhebung der Einnahmen das so genannte Entstehungsprinzip. Dies bedeute, dass Beiträge dann fällig würden, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf das Arbeitsentgelt entstanden sei. Die Entstehung des Beitragsanspruches sei demnach nicht davon abhängig, ob das geschuldete Arbeitsentgelt gezahlt worden sei. Der Anspruch auf eine Sonderzuwendung sei aufgrund des allgemeinverbindlich erklärten MTV Einzelhandel Brandenburg entstanden.

Dagegen hat der Kläger am 23. Juli 2004 beim Sozialgericht Frankfurt (Oder) Klage erhoben.

Er hat vorgetragen, die Allgemeinverbindlichkeit der Regelungen über die Tarifgehälter, an den § 12 B MTV Einzelhandel Brandenburg anknüpfe, habe bereits am 30. Juni 1998 geendet. Damit fehle es an der Berechnungsgrundlage für das Weihnachtsgeld, dem zustehenden

Tarifgehalt. Ein solcher Tarifgehalt habe die Beklagte auch gar nicht zugrunde gelegt. Im Übrigen sei der Beigeladene zu 1) erst zum 01. Juni 1999 als Verkäufer eingestellt worden, so dass die Voraussetzungen des MTV Einzelhandel Brandenburg für die Zahlung des Weihnachtsgeldes nicht erfüllt seien.

Die Beklagte hat darauf hingewiesen, dass für die Höhe der Sonderzuwendung das im Monat November bzw. im Monat des Austritts zustehende Tarifgehalt maßgebend sei. Da der Entgelttarifvertrag im Nachforderungszeitraum allerdings nicht der Allgemeinverbindlichkeit unterlegen habe, sei bei der Berechnung der Sonderzuwendung auf das tatsächlich ausgezahlte Novembergehalt bzw. das Gehalt des Austrittsmonats abgestellt worden.

Der Beigeladene zu 1) hat mitgeteilt, Weihnachtsgeld nicht erhalten zu haben.

Mit Beschluss vom 14. August 2006 hat das Sozialgericht entschieden, dass die geltend gemachten Ansprüche gemäß [§ 202](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) i. V. m. [§ 145 Abs. 1](#) Zivilprozessordnung (ZPO) in der Weise getrennt werden, dass über die Nachforderung für jeden der vom Bescheid der Beklagten betroffenen Beschäftigten - und damit auch für den Beigeladenen zu 1) - gesondert entschieden werde.

Mit Urteil vom 07. November 2006 hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen: Der Beigeladene zu 1) sei in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungs- und beitragspflichtig gewesen. Bemessungsgrundlage für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag sowie die Umlagebeiträge zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen nach dem LFZG und dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) sei das Arbeitsentgelt aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung. Hierzu gehörten auch die tariflich geschuldeten Sonderzahlungen. Für die Feststellung der streitigen Beitragshöhe gelte das Entstehungs- und nicht das Zuflussprinzip (Hinweis auf Bundessozialgericht - BSG - Urteil vom 14. Juli 2004 - [B 12 KR 10/03 R](#)). Die Höhe des im November 1999 zustehenden Arbeitsentgelts ergebe sich aus § 12 MTV Einzelhandel Brandenburg. Danach hätten Anspruch auf eine Sonderzuwendung für ein Kalenderjahr Arbeitnehmer sowie Auszubildende und ihnen Gleichgestellte, die jeweils am 01. Dezember des Jahres dem Betrieb mindestens 12 Monate ununterbrochen angehört hätten. Die Sonderzuwendung betrage 50 v. H. des individuellen dem Anspruchsberechtigten für den Monat November bzw. den Monat des Austritts zustehenden Tarifgehaltes. Die Sonderzuwendung sei spätestens zum 30. November des laufenden Jahres zu zahlen. Der Beigeladene zu 1) habe dem Betrieb bereits seit 01. September 1998 angehört; es lasse sich dem Tarifvertrag nicht entnehmen, dass auf den Beginn der letzten Beschäftigung abzustellen sei. Es sei nicht zu beanstanden, dass die Beklagte das tatsächlich gezahlte Entgelt herangezogen habe, denn der Entgelttarifvertrag, der auf Tarifentgelt abstelle, sei nicht allgemeinverbindlich gewesen.

Gegen das seiner Prozessbevollmächtigten am 02. März 2007 zugestellte Urteil richtet sich die am 30. März 2007 eingelegte Berufung des Klägers, mit der er sein Begehren weiterverfolgt.

Der Kläger beantragt,

unter Änderung des Urteils des Sozialgerichts Frankfurt (Oder) vom 07. November 2006 den Bescheid vom 14. November 2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25. Juni 2004 insoweit aufzuheben, als eine Beitragsforderung für den Beigeladenen zu 1) geltend gemacht wird.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die angefochtene Entscheidung für zutreffend.

Der Beigeladene zu 1) und die weiteren während des Berufungsverfahrens beigeladenen Sozialversicherungsträger haben sich weder zur Sache geäußert, noch einen Antrag gestellt.

Der Senat hat die Auskünfte des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 02. Juli 2007 und des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg vom 21. August 2008 eingeholt.

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

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist begründet.

Das Sozialgericht hat die Klage zu Unrecht abgewiesen. Der Bescheid vom 14. November 2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25. Juni 2004 ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten. Der Kläger schuldet den geforderten Gesamtsozialversicherungsbeitrag und die Umlage nach dem LFZG nicht, denn dem Beigeladenen zu 1) stand im Rahmen seiner versicherungspflichtigen Beschäftigung eine Sonderzuwendung, die der Beitragspflicht in der Sozialversicherung und der Umlagepflicht nach dem LFZG unterlag, nicht zu.

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. Für die Feststellung der Beitragshöhe gilt nicht das Zuflussprinzip, sondern das Entstehungsprinzip (BSG, Urteile vom 14. Juli 2004 - [B 12 KR 7/04 R](#) und [B 12 KR 1/04 R](#), abgedruckt in SozR 4-2400 § 22 Nrn 1 und 2).

Hinsichtlich der beitragspflichtigen Einnahmen als Beitragsbemessungsgrundlage bestimmen die besonderen Regelungen des

Sozialgesetzbuch 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.

Da das Arbeitsentgelt Voraussetzung für das Entstehen der Beiträge ist, findet insoweit eine Anknüpfung am Arbeitsrecht statt. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgelt (Vergütung) ist hinsichtlich seiner Entstehung ([§ 611 Abs. 1](#) Bürgerliches Gesetzbuch - BGB) damit zwar zivilrechtlich geregelt, wobei er hinsichtlich der Höhe auch tarifvertragsrechtlich, gegebenenfalls über eine Allgemeinverbindlicherklärung 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 (vgl. BSG, Urteil vom 30. August 1994 - [12 RK 59/92](#), abgedruckt in [SozR 3-2200 § 385 Nr. 5](#) und [BSGE 75, 61](#)).

Ein Anspruch des Beigeladenen zu 1) auf die Sonderzuwendung folgt nicht aus dem MTV Einzelhandel Brandenburg.

Der MTV Einzelhandel Brandenburg ist zwar nach seinem § 1 anwendbar. Er gilt im Gebiet des Bundeslandes Brandenburg (A. räumlicher Geltungsbereich). Er gilt für die Betriebe des Einzelhandels aller Branchen und Betriebsformen einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe (B. fachlicher Geltungsbereich). Er erfasst alle Angestellten, die gewerblichen Arbeitnehmer/innen sowie die in einem Berufsausbildungsverhältnis befindlichen Personen. Ausgenommen sind Personen, die nach [§ 5 Abs. 2](#) und 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht als Arbeitnehmer/innen im Sinne dieses Gesetzes gelten (C. persönlicher Geltungsbereich). Für den Kläger als nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und den Beigeladenen zu 1) entfaltete der MTV Einzelhandel Brandenburg allerdings lediglich Geltung aufgrund seiner Allgemeinverbindlicherklärung. Nach [§ 5 Abs. 4 TVG](#) erfassen mit der Allgemeinverbindlicherklärung die Rechtsnormen des Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Der MTV Einzelhandel Brandenburg wurde mit Wirkung vom 21. März 1995 mit folgenden Einschränkungen für allgemeinverbindlich erklärt: Von der Allgemeinverbindlicherklärung werden § 11 Nrn. 2, 3 und 6 Satz 2 und die gemeinsame Erklärung zum MTV ausgenommen. Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt nicht für Mitgliedsbetriebe der Konsum-Tarifgemeinschaft e. V. im Land Brandenburg. Soweit Bestimmungen des MTV auf Bestimmungen anderer Tarifverträge verweisen, erfasst die Allgemeinverbindlicherklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt sind (Bekanntmachung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg im Amtlichen Anzeiger 1995, 871).

Die Allgemeinverbindlicherklärung des MTV Einzelhandel Brandenburg erfasste damit die ab 01. September 1998, ab 01. Februar 1999 und ab 01. Juni 1999 zwischen dem Kläger und dem Beigeladenen zu 1) geschlossenen Arbeitsverträge.

Er entfaltete am 30. November 1999 auch noch Rechtswirkung.

Die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages endet - neben ihrer Aufhebung ([§ 5 Abs. 5](#) Sätze 1 und 2 TVG) - mit Ablauf des Tarifvertrages ([§ 5 Abs. 5 Satz 3 TVG](#)). Der MTV Einzelhandel Brandenburg trat erst zum 31. Dezember 1999 außer Kraft (vgl. Bekanntmachung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 21. März 2000 - Bundesanzeiger 2000, Nr. 65, S. 5905 - , Auskünfte des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 02. Juli 2007 und des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg vom 21. August 2008).

Der MTV Einzelhandel Brandenburg gewährte dem Beigeladenen zu 1) jedoch keinen Anspruch auf die Sonderzuwendung.

Nach § 12 Buchstabe B Sonderzuwendungen MTV Einzelhandel Brandenburg gilt: Anspruch auf die Sonderzuwendung für ein Kalenderjahr haben Arbeitnehmer/innen sowie Auszubildende und denen Gleichzustellende, die jeweils am 01. Dezember des Jahres dem Betrieb/Unternehmen mindestens 12 Monate ununterbrochen angehören (Ziffer 1). Die Sonderzuwendung beträgt 50 v. H. des individuell dem/der Anspruchsberechtigten für den Monat November bzw. den Monat des Austritts zustehenden Tarifgehaltes. Die Sonderzuwendung ist spätestens zum 30. November des laufenden Jahres zu zahlen (Ziffer 2). Vom 13. Monat einer ununterbrochenen Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit an erhalten Ausscheidende im Austrittsjahr für jeden vollen Monat der Beschäftigung (30 Kalendertage) ein Zwölftel der ihnen nach Ziffer 2 zustehenden Sonderzuwendung (Ziffer 3).

Der Anspruch auf die Sonderzuwendung knüpft nach § 12 Buchstabe B Ziffer 2 Satz 1 MTV Einzelhandel Brandenburg am zustehenden Tarifgehalt an. Dem Beigeladenen zu 1) stand ein solches Tarifgehalt nicht zu, denn auf den zum 01. Juni 1999 geschlossenen Arbeitsvertrag war ein Tarifvertrag, insbesondere der GTV Einzelhandel Brandenburg 1995 nebst GLT Einzelhandel Brandenburg 1998, nicht anzuwenden. In diesem Zusammenhang ist auch die Einschränkung der Allgemeinverbindlicherklärung des MTV Einzelhandel Brandenburg zu beachten:

Soweit Bestimmungen des MTV auf Bestimmungen anderer Tarifverträge verweisen, erfasst die Allgemeinverbindlicherklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und insoweit die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt sind. Dies bedeutet, dass die verweisende Bestimmung des § 12 Buchstabe B Ziffer 2 Satz 1 MTV Einzelhandel Brandenburg auf das Tarifgehalt und damit auf die Bestimmungen anderer Tarifverträge, nämlich insbesondere des GTV Einzelhandel Brandenburg 1995 und der GLT Einzelhandel Brandenburg 1998, nur maßgebend ist, solange die Bestimmungen jener Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

Auf den zum 01. Juni 1999 geschlossenen Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und dem Beigeladenen zu 1) finden der GTV Einzelhandel Brandenburg 1995 und die GLT Einzelhandel Brandenburg 1998 keine Anwendung, so dass dem Beigeladenen zu 1) für November 1999 auch kein Tarifgehalt zustand.

Der GTV Einzelhandel Brandenburg 1995 wurde mit Wirkung zum 01. März 1996 mit denselben Einschränkungen wie der MTV Einzelhandel Brandenburg, die GLT Einzelhandel Brandenburg 1998 wurde mit Wirkung vom 01. Juli 1998 mit der Einschränkung, dass die Allgemeinverbindlicherklärung nicht die Betriebe und die selbständigen Betriebsabteilungen, die den Tarifverträgen der Konsumtarifgemeinschaft e. V. im Land Brandenburg unterliegen, erfasst, für allgemeinverbindlich erklärt (Bekanntmachungen des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen vom 12. Juli 1996 und vom 19. Juni 1998, Amtlicher Anzeiger 1996, 798 und 1998, 886).

Die Allgemeinverbindlichkeit dieser Tarifverträge endete mit deren Ablauf zum 31. Mai 1999 (vgl. Bekanntmachung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 21. März 2000 - Bundesanzeiger 2000, Nr. 65, S. 5905 -, Auskunft des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg vom 21. August 2008). Seine Rechtsnormen wirkten nach [§ 4 Abs. 5 TVG](#) über diesen Zeitpunkt hinaus nicht weiter, denn das ab 01. Februar 1999 befristete Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem Beigeladenen zu 1 endete zum selben Zeitpunkt und wurde durch das zum 01. Juni 1999 begründete unbefristete Arbeitsverhältnis ersetzt.

Nach [§ 4 Abs. 5 TVG](#) gelten nach Ablauf des Tarifvertrages seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), dass ein Tarifvertrag nach Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit nach [§ 4 Abs. 5 TVG](#) auch für ein solches Arbeitsverhältnis nachwirkt, bei dem der Arbeitgeber nur aufgrund der Allgemeinverbindlicherklärung tarifgebunden war (sog. Außenseiter). [§ 4 Abs. 5 TVG](#) knüpft allein an den Ablauf des Tarifvertrages an und enthält keine Einschränkung auf Arbeitsverhältnisse mit beiderseitig Kraft Organisationszugehörigkeit tarifgebundenen Parteien. Dem steht [§ 5 Abs. 5 Satz 3 TVG](#) nicht entgegen. Diese Vorschrift betrifft nur die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit als Grundlage für die Tarifgebundenheit und korrespondiert insoweit mit [§ 3 Abs. 3 TVG](#) zur Beendigung der mitgliedschaftlich begründeten Tarifgebundenheit. [§ 5 Abs. 5 Satz 3 TVG](#) schließt nicht die Nachwirkung nach Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit aus, sondern beseitigt lediglich die unmittelbare und zwingende Geltung des Tarifvertrages nach [§ 4 Abs. 1 TVG](#). Die Beseitigung dieser unmittelbaren und zwingenden Geltung hat ebenso wie das Ende der Tarifgebundenheit nach [§ 3 Abs. 3 TVG](#) den Eintritt der dispositiven Nachwirkung nach [§ 4 Abs. 5 TVG](#) zur Folge. Dies entspricht dem Zweck der Nachwirkung. Ihr kommt eine Überbrückungsfunktion zu. Sie sichert eine statische Zwischenregelung bis zu einer Neuregelung und verhindert Rechtsunsicherheit. Sie bedeutet im Ergebnis eine Änderungslast für denjenigen, der eine Änderung herbeiführen will. Das betrifft gleichermaßen die Interessenlage der Außenseiter nach Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages. Wenn die Außenseiter mangels Allgemeinverbindlicherklärung an einer tariflichen Neuregelung nicht partizipieren, die höhere Leistungen gewährt, trägt der Arbeitnehmer die Last, die Anwendbarkeit der neuen Tarifregelungen auf sein Arbeitsverhältnis zu vereinbaren und so die statische Fortgeltung der bisherigen schlechteren Bedingungen zu überwinden. Im umgekehrten Fall muss der Arbeitgeber die entsprechenden Änderungen herbeiführen (vgl. BAG, Urteil vom 25. Oktober 2000 - [4 AZR 212/00](#), zitiert nach juris, unter Hinweis auf BAG, Urteile vom 19. Januar 1962 - [1 AZR 147/61](#), abgedruckt in [BAGE 12, 194](#), 196, vom 18. Juni 1980 - [4 AZR 463/78](#) und vom 27. November 1991 - [4 AZR 211/91](#), abgedruckt in [BAGE 69, 119](#)).

Zur Nachwirkung der Rechtsnormen des GTV Einzelhandel Brandenburg 1995 und der GLT Einzelhandel Brandenburg 1998 über den 31. Mai 1999 hinaus kam es nicht.

Die Nachwirkung erstreckt sich nach ständiger Rechtsprechung des BAG nur auf solche Arbeitsverhältnisse, die bereits zur Geltung des Tarifvertrages bestanden haben (z. B. Urteil vom 07. Mai 2008, [4 AZR 288/07](#) zitiert nach juris). Dies ist bei dem zum 01. Juni 1999 geschlossenen Arbeitsvertrag nicht der Fall. Er hatte zur Zeit der Geltung des Tarifvertrages nicht bestanden und konnte so von der Nachwirkung nicht erfasst werden. Er ersetzt in vollem Umfang das bisherige Arbeitsverhältnis und stellt die Rechtsbeziehungen zwischen dem Kläger und dem Beigeladenen zu 1 auf eine neue Rechtsgrundlage.

Ein anderer Tarifvertrag war auf das Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden. Der Tarifvertrag über Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen für den Einzelhandel im Bundesland Brandenburg vom 02. September 1999 (GTV Einzelhandel Brandenburg 1999), der nach dessen § 7 Ziffer 1 zum 01. Juni 1999 (die Regelung über die Ausbildungsvergütung nach § 4 jedoch erst zum 01. September 1999) in Kraft trat, wurde nicht für allgemeinverbindlich erklärt.

Hatte der Beigeladene zu 1) somit keinen Anspruch auf die Sonderzuwendung, fehlt es für einen öffentlich-rechtlichen Beitragsanspruch an der arbeitsvertragsrechtlichen Grundlage, so dass die Beklagte den Gesamtsozialversicherungsbeitrag und die Umlage nach dem LFZG wegen einer Sonderzuwendung nicht fordern kann.

Die Berufung hat somit Erfolg.

Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 197 a Abs. 1 Satz 1](#) 3. Halbsatz SGG i.V.m. [§ 154 Abs. 2](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) und entspricht dem Ergebnis des Berufungsverfahrens. Es entspricht nicht der Billigkeit, einem Beigeladenen, der keinen Antrag gestellt hat (vgl. insoweit BSG, Urteil vom 14. November 2002 - [B 13 RJ 19/01 R](#)) oder einem Kostenrisiko nicht ausgesetzt gewesen ist ([§ 197a Abs. 2 Satz 1 SGG](#) i. m. V. [§ 154 Abs. 3 1. Halbsatz VwGO](#)), dessen außergerichtliche Kosten zu erstatten ([§ 162 Abs. 3 VwGO](#)).

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

Die Festsetzung des Streitwertes, die nach [§ 63 Abs. 2 Satz 1](#) Gerichtskostengesetz (GKG) i. V. m. [§ 197a Abs. 1 Satz 1](#) 1. Halbsatz SGG ergeht, ergibt sich aus [§ 52 Abs. 1 und Abs. 3](#), [§ 47 Abs. 1 und 2 GKG](#) und bestimmt sich, wenn der Antrag des Rechtsmittelführers eine bezifferte Geldleistung oder einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt betrifft, nach deren Höhe.

Rechtskraft

Aus

Login

BRB

Saved

2009-02-26