

L 5 BA 1846/22

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Betriebsprüfungen
Abteilung
5.
1. Instanz
SG Ulm (BWB)
Aktenzeichen
S 6 BA 4006/18
Datum
19.05.2022
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 5 BA 1846/22
Datum
19.04.2023
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Maßgebend für die Beitragsbemessung in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung ist das dem Beschäftigten nach dem Entstehungsprinzip arbeitsrechtlich geschuldete Arbeitsentgelt. Die Frage, ob der Arbeitsentgeltanspruch in Höhe des Mindestlohns durch eine Sachzuwendung wirksam erfüllt wurde oder nur durch eine Geldzahlung erfüllt werden kann, ist bei der Verbeitragung des Arbeitsentgelts unbeachtlich.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Sozialgerichts Ulm vom 19.05.2022 aufgehoben.

Der Bescheid der Beklagten vom 07.06.2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 05.11.2018 wird insoweit aufgehoben, als für den Beigeladenen zu 1) Gesamtsozialversicherungs- und Umlagebeiträge erhoben werden.

Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen, mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selbst tragen.

Der Streitwert für das Berufungsverfahren wird endgültig auf 2.744,80 € festgesetzt.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Streitig ist die Nachforderung von Gesamtsozialversicherungs- und Umlagebeiträgen für die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1).

Der Kläger ist Werbekaufmann. Auf seinen Gewerbebetrieb findet kein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag Anwendung.

Im Zeitraum vom 01.04.2014 bis 31.01.2016 beschäftigte der Kläger u.a. den Beigeladenen zu 1) als Monteur in Teilzeit mit 43,5 Arbeitsstunden monatlich. Vereinbart war eine monatliche Vergütung in Höhe von 398,00 €, die aus einem geldwerten Vorteil für die Überlassung eines Firmenwagens (SEAT Alhambra zum Listenpreis von 39.879,99 € inkl. Umsatzsteuer) bestand. Aus dem Sachbezug wurden Sozialversicherungsbeiträge entrichtet. Daneben übte der Beigeladene zu 1) eine Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aus und bezog dort im Jahr 2015 ein Bruttoarbeitslohn in Höhe von 33.659,28 €. Weitere geringfügige Beschäftigungen übte er nicht aus.

Am 27.03.2018 führte die Beklagte bei dem Kläger eine Betriebsprüfung hinsichtlich des Prüfzeitraums vom 01.01.2014 bis 31.12.2017 durch.

Nach Anhörung des Klägers forderte die Beklagte mit Bescheid vom 07.06.2018 von dem Kläger u.a. für die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) im Zeitraum von 01.01.2015 bis 31.01.2016 Gesamtsozialversicherungs- und Umlagebeiträge in Höhe von 2.744,80 € nach. Dem Beigeladenen zu 1) sei nicht der seit 01.01.2015 gültige gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) in Höhe von 8,50 € brutto je Zeitzunde gezahlt worden. Der Mindestlohn werde als Geldbetrag geschuldet. Die Gewährung geldwerter Vorteile werde nach der

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nicht auf den Mindestlohnanspruch angerechnet.

Den hiergegen am 02.07.2018 eingelegten Widerspruch des Klägers wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 05.11.2018 zurück. Begründend führte sie ergänzend aus, dass die Anrechnung des Sachbezugs auf das Arbeitseinkommen auch wegen Verstoßes gegen [§ 107 Abs. 2 Satz 5](#) Gewerbeordnung (GewO) unzulässig sei.

Am 05.12.2018 hat der Kläger zum Sozialgericht Ulm (SG) Klage erhoben. Zur Begründung hat er vorgetragen, ein Verstoß gegen [§ 107 GewO](#) liege nicht vor, da dem Beigeladenen zu 1) über seine Hauptbeschäftigung der unpfändbare Teil seines Einkommens in bar ausgezahlt worden sei. Auch im Rahmen des MiLoG sei eine Anrechnung von Sachleistungen auf den Mindestlohn zulässig, wenn und soweit der Arbeitnehmer sein unpfändbares Einkommen, egal aus welchem Arbeitsverhältnis, erhalten habe. Dies sei vorliegend der Fall gewesen.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten.

Mit Beschluss vom 26.03.2019 hat das SG den betroffenen Arbeitnehmer des Klägers und die Sozialversicherungsträger beigeladen.

Mit Urteil vom 19.05.2022 hat das SG die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, der Bescheid der Beklagten vom 07.06.2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 05.11.2018 sei im zu prüfenden Umfang rechtmäßig und verletze den Kläger nicht in seinen Rechten. Maßgebend für die Beitragsbemessung sei das dem Beigeladenen nach dem Entstehungsprinzip arbeitsrechtlich geschuldete Arbeitsentgelt. Vorliegend habe der Beigeladene zu 1) über den zwischen ihm und dem Kläger vereinbarten Sachbezug hinaus Anspruch auf weiteres Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 1, Abs. 2 MiLoG, so dass sich die Sozialversicherungs- und Umlagebeiträge aus dem Sachbezug und dem darüber hinaus gehenden Arbeitsentgelt berechneten. Der Arbeitgeber habe den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn erfüllt, wenn die für einen Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung den Betrag erreichte, der sich aus der Multiplikation der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit 8,50 € ergebe. Ausgehend von dem in § 1 Abs. 1 MiLoG verwendeten Begriff des Mindestlohns und der in § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG bestimmten Höhe in Form eines Bruttobetrag, handele es sich um eine Bruttoentgeltschuld des Arbeitgebers, wobei nach Sinn und Zweck der Norm eine Entgeltleistung in Form von Geld erforderlich sei (unter Verweis auf BAG, Urteil vom 25.05.2016 - [5 AZR 135/16](#) -, in juris). Da es sich bei dem Anspruch auf Mindestlohn demnach um einen Anspruch auf Zahlung des geschuldeten Entgelts handele, führe die Gewährung der Sachzuwendung nicht zum Erlöschen des Anspruchs auf das monatlich geschuldete Entgelt. Soweit der Kläger der Auffassung sei, dass die Erfüllungswirkung durch eine Sachzuwendung dann eintrete, wenn der Arbeitnehmer – aus welchem Arbeitsverhältnis auch immer – sein unpfändbares Arbeitseinkommen erhalten habe, folge dem die Kammer nicht. Zwar sei Sinn und Zweck der Schaffung des Mindestlohnanspruchs, den Arbeitnehmern ein existenzsicherndes Monatseinkommen zu gewährleisten. Grenze einer jeden Auslegung sei jedoch der Wortlaut der Vorschrift, wonach die Erfüllung des Mindestlohnanspruchs in jedem Arbeitsverhältnis – denn nur dieses regele das MiLoG – nur durch Zahlung erfüllt werden könne, unabhängig davon, ob und was für andere Arbeitsverhältnisse, in denen der Anspruch auf ein existenzsicherndes Monatseinkommen bereits gewährleistet worden sei, bestünden. Eine andere, nicht mehr mit dem Wortlaut zu vereinbarende Auslegung würde zudem dazu führen, dass bei einem existenzsichernden Einkommen aus einem anderen Arbeitsverhältnis gar kein Anspruch auf den Mindestlohn bestünde, weil dem Arbeitnehmer von dritter Seite Mittel zugewandt worden seien, die zur Existenzsicherung ausreichten. Auch insoweit sei jedoch das MiLoG eindeutig, denn es gewährleiste die Zahlung des Mindestlohns „durch den Arbeitgeber“ und eben nicht „durch die Arbeitgeber“. Schließlich könne nicht durch Rechtsverhältnisse des Arbeitnehmers gegenüber Dritten der Inhalt des Rechtsverhältnisses zu dem Kläger bestimmt werden, mithin Sachzuwendungen zulässig sein, wenn der Beigeladene zu 1) Entgeltleistungen in Form von Geld von einem Dritten erhalten habe, und unzulässig sein, wenn diese Geldzuwendungen ausblieben. Vielmehr schulde der Kläger in jedem Fall die Zahlung des Mindestlohns, denn nur hierdurch erlange er Befreiung von der im MiLoG geregelten Verpflichtung. Damit komme es auch nicht auf die Auslegung des [§ 107 GewO](#) an, denn bereits aus § 1 Abs. 1 MiLoG ergebe sich ein weiterer fälliger Anspruch auf Arbeitsentgelt, der damit Grundlage für die rechnerisch zutreffend berechneten Sozialversicherungs- bzw. Umlagebeiträge sei. Im Übrigen regele auch dieser „nur“ das Verhältnis zwischen dem jeweiligen Gewerbetreibenden als Arbeitgeber und seinem jeweiligen Arbeitnehmer und nicht die Rechtsverhältnisse aller Arbeitgeber des Arbeitnehmers in ihrer Gesamtheit, so dass nichts Anderes wie auch nach dem MiLoG gelte. Soweit der Kläger einen Bestandsschutz geltend macht, weil das BAG erst nach Ablauf des hier streitgegenständlichen Zeitraums entschieden habe, wie der Anspruch auf Mindestlohn erfüllt werden müsse, sei schon nicht ersichtlich, aus welcher Rechtsgrundlage dieser einen solchen Bestandsschutz ableitet. Das MiLoG habe bereits ab Januar 2015 gegolten und von Beginn an die Zahlung des Mindestlohns als Bruttolohn vorgesehen. Der Umstand, dass der Kläger insoweit eine falsche Auslegung des eindeutigen Wortlauts der Vorschrift vorgenommen habe, sei nicht schützenswert. Er müsse vielmehr damit rechnen, dass die Anwendung der für ihn geltenden Vorschriften auch zu nachteiligen Folgen für ihn als Arbeitgeber führen könne, hier durch Nacherhebung von Beiträgen bzw. Umlagen.

Gegen das seiner Prozessbevollmächtigten am 31.05.2022 zugestellte Urteil hat der Kläger am 30.06.2022, vertreten durch seine Prozessbevollmächtigte, eine Steuerberatungsgesellschaft, per Fax Berufung beim Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg eingelegt. Er macht geltend, die Berufung sei zunächst formwirksam eingelegt worden. Denn sein Prozessbevollmächtigter trete als Steuerberater auf, für den keine Verpflichtung bestehe, Berufung mittels elektronischen Rechtsverkehrs einzulegen. Im Übrigen habe er im maßgeblichen Zeitraum technische Probleme bei der Nutzung des elektronischen Postfaches gehabt. Zur Glaubhaftmachung werde auf die schriftlichen Ausführungen seines EDV-Betreuers verwiesen. Die Berufung sei auch begründet. Das SG verweise auf den Zweck des Mindestlohngesetzes, jedem Arbeitnehmer ein existenzsicherndes Monatseinkommen zu gewährleisten. Habe der Arbeitnehmer seine Existenzsicherung in einem Arbeitsverhältnis erhalten, könne aber ein weiteres Arbeitsverhältnis nicht mehr der Existenzsicherung dienen. Ein weiteres, zusätzliches Arbeitsverhältnis solle deshalb mindestlohnkonform auch (oder allein) durch (eivernehmliche) Sachzuwendungen vereinbart werden können. Das Mindestlohngesetz müsse in diesem Fall durch teleologische Reduktion dahingehend ausgelegt werden, dass der Anspruch auf Mindestlohn nur solange und soweit in Geld zu erfüllen sei, als die Existenzsicherung noch nicht erfüllt sei. Diese Betrachtung habe arbeitsverhältnisübergreifend kumulativ zu erfolgen. Eine solche Betrachtung wende der Gesetzgeber sogar selber an, nämlich bei der Sozialversicherungsfreiheit von sogenannten Minijobs. Für die Sozialversicherungsfreiheit des zu betrachtenden Arbeitsverhältnisses komme es darauf an, ob nicht geringfügig entlohnte Hauptbeschäftigungen existierten und ob weitere Minijobs mit welchem Entgelt existierten.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Ulm vom 19.05.2022 aufzuheben und den Bescheid der Beklagten vom 07.06.2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 05.11.2018 aufzuheben, soweit für den Beigeladenen zu 1) Gesamtsozialversicherungs- und Umlagebeiträge

erhoben werden.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil und ihre Bescheide für zutreffend. Ergänzend führt sie aus, für die Erfüllungswirkung des Mindestlohnanspruchs spiele es nach Sinn und Zweck des MiLoG keine Rolle, ob der Arbeitnehmer bereits aus einem anderen Arbeitsverhältnis ein unpändbares Arbeitseinkommen erhalten habe. Um eine geringfügige Beschäftigung i.S.d. [§ 8](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) handele es sich nicht, da das Entgelt des Beigeladenen zu 1) insgesamt die Grenze von 450 € überschreitet. Der Beigeladene zu 1) habe neben der Sachzuwendung auch Anspruch auf den Mindestlohn gehabt. Die Beiträge seien aus einem monatlichen Entgelt i.H.v. 767,75 € nachberechnet worden.

Die Beigeladenen haben keine Anträge in der Sache gestellt.

Auf Nachfrage der Berichterstatterin hat der Kläger mitgeteilt, dass er für den Fall, dass der Beigeladene Erfüllung seines Arbeitsentgeltanspruchs in Geld verlangen werde (was bislang nicht geschehen sei), den Wert der Sachzuwendung von ihm zurückfordern werde.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Prozessakten beider Rechtszüge sowie die bei der Beklagten geführte Verwaltungsakte verwiesen.

Entscheidungsgründe

I. Die nach [§ 151 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) form- und fristgerecht eingelegte Berufung des Klägers ist zulässig, insbesondere gem. [§§ 143, 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGG](#) statthaft, da der Wert des Beschwerdegegenstands 750,00 € übersteigt. Auch wurde die Berufung innerhalb der Berufungsfrist in der gesetzlichen Form gem. [§ 151 SGG](#) eingelegt. Die Prozessbevollmächtigte des Klägers ist eine Steuerberatungsgesellschaft ([§ 73 Abs. 2 Nr. 4 SGG](#)). Als solche bestand für sie bei Berufungseinlegung am 30.06.2022 noch nicht die Pflicht zur Übermittlung der Berufung als elektronisches Dokument ([§ 65 d SGG](#)).

II. Die Berufung ist auch begründet. Das SG hat die Klage zu Unrecht abgewiesen. Der Bescheid der Beklagten vom 07.06.2018 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 05.11.2018 ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten.

1. Der angefochtene Bescheid ist zwar formell rechtmäßig.

Die Beklagte hat als zuständige Behörde gehandelt. Rechtsgrundlage des Bescheids ist [§ 28p Abs. 1 SGB IV](#). Hiernach prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB IV, die in Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag entstehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insb. die Richtigkeit der Beitragszahlung und der Meldungen ([§ 28a SGB IV](#)) mindestens alle vier Jahre. Im Rahmen der Prüfung erlassen die Träger der Rentenversicherung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern ([§ 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV](#); vgl. zur Zuständigkeit für den Erlass von Nachforderungsbescheiden auch LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 29.07.2010 - [L 11 R 2595/10 ER-B](#) -, in juris).

Der Bescheid der Beklagten ist auch im Übrigen formell rechtmäßig. Insbesondere hat die Beklagte den Kläger vor Erlass des belastenden Bescheids ordnungsgemäß angehört ([§ 24 Abs. 1 SGB X](#)).

2. Der Bescheid ist aber materiell rechtswidrig, soweit für den Beigeladenen zu 1) Gesamtsozialversicherungs- und Umlagebeiträge erhoben werden.

Der Beitragsbemessung liegt in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung das Arbeitsentgelt aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung zugrunde ([§ 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1](#) Fünftes Buch Sozialgesetzbuch <SGB V>, [§ 162 Nr. 1](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch <SGB VI> [§ 57 Abs. 1 Satz 1](#) Elftes Buch Sozialgesetzbuch <SGB XI> sowie [§ 342](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch <SGB III>). Nach diesen Regelungen entstehen die Beitragsansprüche der Versicherungsträger, sobald ihre im Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen ([§ 22 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#)). Maßgebend für das Entstehen von an das Arbeitsentgelt Beschäftigter anknüpfenden Beitragsansprüchen ist damit allein das Entstehen des arbeitsrechtlich geschuldeten Entgeltanspruchs, ohne Rücksicht darauf, ob, von wem und in welcher Höhe dieser Anspruch im Ergebnis durch Entgeltzahlung erfüllt wird. Der Zufluss von Arbeitsentgelt ist nur entscheidend, soweit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mehr leistet als unter Beachtung der gesetzlichen, tariflichen oder einzelvertraglichen Regelungen geschuldet ist, also überobligatorische Zahlungen erbracht werden. Unerheblich ist auch, ob der einmal entstandene Entgeltanspruch vom Arbeitnehmer (möglicherweise) nicht mehr realisiert werden kann (BSG, Urteil vom 27.04.2021 - [B 12 R 18/19 R](#) -, in juris).

Maßgebend für die Beitragsbemessung ist somit das dem Beigeladenen zu 1) nach dem Entstehungsprinzip arbeitsrechtlich geschuldete Arbeitsentgelt. Vorliegend haben der Kläger und der Beigeladene zu 1) einen Arbeitsentgeltanspruch in Höhe von monatlich 398 € vereinbart.

Ein höheres Arbeitsentgelt schuldet der Kläger dem Beigeladenen zu 1) auch unter Anwendung des MiLoG nicht. Der vereinbarte Arbeitsentgeltanspruch von 398 € wahrt der Höhe nach den Mindestlohn von 8,50 € je Zeitstunde ([§ 1 Abs. 2 MiLoG](#) in der Fassung vom 11.08.2014, [BGBl. I S. 1348](#)), da zwischen dem Kläger und dem Beigeladenen zu 1) monatlich 43,5 Arbeitsstunden vereinbart waren und der

Beigeladene zu 1) - wie sich den Aufzeichnungen des Klägers entnehmen lässt - auch tatsächlich in diesem Umfang für den Kläger tätig war. Der Kläger zahlte demnach dem Beigeladenen zu 1) einen Stundenlohn von 9,15 €.

Der Arbeitsentgeltanspruch des Beigeladenen zu 1) erhöht sich auch nicht deshalb, weil sein Arbeitsentgeltanspruch von 398 € in Form einer Sachzuwendung erbracht wurde und damit - möglicherweise - der Teil des Arbeitsentgeltanspruchs, der auf den Mindestlohn entfiel (369,75 €), als nicht erfüllt anzusehen ist. Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 25.05.2016 - [5 AZR 135/16](#) -, in juris) dürfte eine Erfüllung des Mindestlohnanspruchs nur in Geld möglich sein. Ob eine Sachzuwendung damit auch im vorliegenden Fall keine Erfüllung bewirken konnte, kann indessen dahin gestellt bleiben. Denn selbst wenn dies so wäre, ergäbe sich daraus kein - wie die Beklagte meint - um 369,75 € erhöhter Arbeitsentgeltanspruch von insgesamt 767,75 €. Es wäre lediglich ein Teil seines Anspruchs bislang nicht erfüllt, weil die Vereinbarung, den Arbeitsentgeltanspruch (vollständig) durch einen Sachbezug zu tilgen, gemäß [§ 134](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nichtig wäre. Der Beigeladene zu 1) könnte dann Erfüllung durch Geldzahlung verlangen, müsste aber im Gegenzug den Wert der Sachzuwendung aus bereicherungsrechtlichen Gründen erstatten. Ein Anspruch auf beide Beträge (den Wert der Sachzuwendung und den Mindestlohn) besteht aber weder arbeitsrechtlich noch nach dem MiLoG. Auch eine überobligatorische Leistung ist insoweit nicht anzunehmen, da dem Beigeladenen tatsächlich nicht beide Zuwendungen zugeflossen sind und der Kläger auf Nachfrage auch bestätigt hat, dass dem Beigeladenen der Wert der Sachzuwendung nicht belassen bleiben soll, falls dieser eine Erfüllung in Geld geltend machen sollte.

Die Beklagte erkennt, dass zwischen dem Anspruch auf der einen Seite und seiner Erfüllung auf der anderen Seite zu unterscheiden ist. Der Mindestlohnanspruch aus § 1 Abs. 1 MiLoG ist zwar ein gesetzlicher Anspruch, der eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch tritt. Das MiLoG greift aber nur insoweit in die Entgeltvereinbarung - also die Vereinbarung über den Entgeltanspruch - von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein, als sie den Anspruch auf Mindestlohn unterschreitet (BAG, Urteil vom 25.05.2016 - [5 AZR 135/16](#) -, in juris, Rn. 22). Dies ist vorliegend gerade nicht der Fall. Die andere Frage ist, wie dieser Anspruch erfüllt werden kann (ggf. nur durch Zahlung von Geld). Die Erfüllung spielt aber für die Verbeitragung keine Rolle (vgl. BSG, Urteil vom 27.04.2021 - [B 12 R 18/19 R](#) -, in juris, Rn. 15).

Anderes ergibt sich auch nicht unter Berücksichtigung des [§ 107 Abs. 2 Satz 5 GewO](#). Soweit dort geregelt ist, dass der Wert der vereinbarten Sachbezüge oder die Anrechnung der überlassenen Waren auf das Arbeitsentgelt die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen darf, betrifft dies ebenfalls lediglich die Frage der Erfüllung des Arbeitsentgeltanspruchs.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a SGG](#) i.V.m. [§ 154 Abs. 1](#), [162 Abs. 3](#) Verwaltungsgerichtsordnung. Es entspricht nicht der Billigkeit, der Beklagten die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen aufzuerlegen, da diese keine Sachanträge gestellt und damit ein Prozessrisiko nicht übernommen haben.

IV. Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf [§ 52 Abs. 3](#) Gerichtskostengesetz.

V. Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen ([§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#)).

Rechtskraft
Aus
Saved
2023-05-19