

## L 5 KR 288/03

Land  
Freistaat Bayern  
Sozialgericht  
Bayerisches LSG  
Sachgebiet  
Krankenversicherung  
Abteilung  
5  
1. Instanz  
SG Landshut (FSB)  
Aktenzeichen  
S 5 SF 5023/03  
Datum  
24.11.2003  
2. Instanz  
Bayerisches LSG  
Aktenzeichen  
L 5 KR 288/03  
Datum  
07.12.2004  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen  
B 12 KR 4/05 B  
Datum  
-

Kategorie  
Urteil

- I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Landshut vom 24. November 2003 wird zurückgewiesen.  
II. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.  
III. Die Revision wird nicht zugelassen.  
IV. Der Streitwert beträgt 2.218,45 Euro.

Tatbestand:

Streitig ist die Rechtmäßigkeit einer Gesamtsozialversicherungsbeitragsnachforderung in Höhe von 2.218,45 Euro.

Die Klägerin beschäftigte zum Zeitpunkt der Betriebsprüfung am 17.09.2002 in ihrem Textilgroßhandel 15 Personen, wovon 8 als geringfügig beschäftigt gemeldet waren. Laut Vertragsabrede erhielten die Beigeladenen zu 6) und 11) ab 01.01.1999 zur Grundvergütung von 16,00 DM pro Stunde ein Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe von 200,00 DM. Ab 01.01.2001 beinhaltete der Gesamtbruttostundenlohn von 16,00 DM das Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Die Beigeladene zu 2) erhielt ab 01.01.1999 15,34 DM Stundenlohn und als Sonderleistung für Urlaubs- und Weihnachtsgeld im Oktober 200,00 DM. Ab 01.01.2001 beinhaltete die Grundvergütung von 15,34 DM auch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Beigeladene zu 3), eine Bürokraft, erhielt laut Vertrag ab 01.01.1997 12,00 DM/Stunde brutto, die Beigeladene zu 5), die Reinigungskraft 13,00 DM/Stunde nebst Sonderleistung von 200,00 DM und die Beigeladene zu 1) einen Stundenlohn von 14,00 DM.

Mit Bescheid vom 23.09.2002 stellte die Beklagte fest, dass für die Zeit vom 01.01.1998 bis 31.12.2001 eine Beitragsnachforderung in Höhe von 2.218,45 Euro offen sei. Seit 01.07.1997 gelte der allgemeinverbindliche Tarifvertrag für den Groß- und Außenhandel, in dem die Zahlung von Weihnachts- und Urlaubsgeld geregelt sei. Jedem Beschäftigten stehe ein Weihnachtsgeld in Höhe von 50 % des monatlichen Entgelts und ein Urlaubsgeld in Höhe von 30,00 DM zu. Für die Aushilfen sei dieses Urlaubsgeld entsprechend der Wochenarbeitszeit anteilig zu gewähren. Die Nachforderung resultiere daraus, dass für die Aushilfskräfte kein oder nur ein zu geringes Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt worden sei. Für sieben Beschäftigte seien die Differenzbeträge ab 1999 nachberechnet und die fehlenden Pauschalbeträge nachgefordert worden. In zwei Fällen werde 2001 durch das Hinzurechnen des geschuldeten Entgelts die Geringfügigkeitsgrenze überschritten.

Dem widersprach die Klägerbevollmächtigte mit der Begründung, die Beigeladenen hätten die rein fiktiv zu Grunde gelegten Löhne zu keinem Zeitpunkt erhalten. Die Beteiligten hätten übereinstimmend ein nichtsozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis gewollt. Dem Anspruch der Arbeitnehmerinnen stehe auch die Einrede der Verjährung bzw. der Verzicht auf höheres Entgelt entgegen. Schließlich stehe der Nachberechnung der Vertrauensschutz entgegen.

Im Widerspruchsbescheid vom 18.03.2003 heißt es, im Beitragsrecht der Sozialversicherung gelte das Entstehungsprinzip und nicht das Zuflussprinzip. Deshalb ergebe sich das maßgebliche Arbeitsentgelt aus dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, der keiner Anerkennung von Seiten der Arbeitsvertragspartner bedürfe. Aus der früheren Praxis der Einzugsstellen könne kein Vertrauensschutz abgeleitet werden.

Die dagegen am 26.03.2003 erhobene Klage ist vom Sozialgericht Landshut mit Urteil vom 24.11.2003 abgewiesen worden.

Gegen das der Klägerin am 13.12.2003 zugestellte Urteil hat diese am 15.12.2003 Berufung eingelegt. Ungeprüft sei bislang geblieben, dass die Arbeitnehmerinnen nach der niedrigsten Lohngruppe einzustufen waren und tatsächlich übertariflich entlohnt worden seien. Der

vereinbarte Stundenlohn habe bereits die tarifvertraglichen Weihnachts- und Urlaubsgeldansprüche beinhaltet. Bislang sei nicht geprüft worden, welche Mindestvergütung den Arbeitnehmerinnen nach dem Tarifvertrag überhaupt zustehe und inwieweit diese Mindestvergütung von der Klägerin unter- oder überschritten werde. Zu Unrecht sei die Beklagte von einem Urlaubsgeldanspruch in Höhe von 30 Arbeitstagen ausgegangen. Da die Beigeladenen regelmäßig an weniger als fünf Arbeitstagen beschäftigt worden seien, hätte zwingend eine Umrechnung des Urlaubsanspruches nach der sog. Dreisatzmethode vorgenommen werden müssen. [§ 22 SGB IV](#) treffe keine Aussage hinsichtlich der Bemessungsgrundlage der Beiträge, sondern regle allein die Fälligkeit. Darin könne keine Rechtsgrundlage für das Entstehungsprinzip gesehen werden. Sämtliche Lohnansprüche, zumindest des Jahres 1999, seien zum Zeitpunkt der Betriebsprüfung schon verjährt oder sogar verwirkt gewesen. Zudem sei es Sache der Arbeitnehmer, tarifvertragliche Ansprüche geltend zu machen.

Die Beklagte hat dagegen eingewandt, in den Lohnunterlagen sei entgegen der Beitragsüberwachungsverordnung keine Dokumentation dergestalt enthalten, dass die Einmalzahlungen in den Stundenlöhnen enthalten seien; rein rechnerisch seien sie jedenfalls nicht voll berücksichtigt worden. Die Arbeitnehmerinnen hätten schließlich der Umlegung nicht zugestimmt; wegen der Festlegung der Fälligkeit von Seiten der Tarifvertragsparteien sei die Umlegung schließlich auch ausgeschlossen. Die Minderung des Urlaubsgeldanspruchs sei durch die anteilige Berechnung entsprechend der tatsächlichen Arbeitszeit ausreichend berücksichtigt worden.

Dagegen hat die Klägerbevollmächtigte eingewandt, die notwendige Dokumentation sei in den vorgelegten Arbeitsverträgen enthalten. Darin werde von Seiten der Arbeitnehmerinnen auch der Umlegung zugestimmt. Laut Tarifvertrag sei der Fälligkeitstermin für die Sonderzahlungen abdingbar.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Landshut vom 24.11.2003 und den Bescheid der Beklagten vom 23.09.2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 18.03.2003 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung gegen das Urteil des Sozialgerichts Landshut vom 24.11.2003 zurückzuweisen.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der Beklagtenakten, der Akten des Sozialgerichts Landshut sowie der Berufungsakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die statthafte, form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulässig, erweist sich jedoch als unbegründet. Der Bescheid der Beklagten vom 23.09.2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 18.03.2003 ist ebensowenig zu beanstanden wie das Urteil des Sozialgerichts Landshut vom 24.11.2003. Die Klägerin hat ihren Arbeitnehmerinnen, den Beigeladenen zu 1) bis 6) und 11), Sonderzahlungen geschuldet, für die sie keine Sozialversicherungsbeiträge entrichtet hat. Die Nachforderung in Höhe von 2.218,45 Euro ist daher berechtigt.

Rechtsgrundlagen für die Beitragsnachforderung sind [§§ 28e Abs.1 Satz 1](#), 28d Satz 1 und 2 SGB IV i.V.m. [§§ 226 Abs.1 Satz 1 Nr.1](#), [249b SGB V](#), [§ 162 Nr.1 SGB VI](#), [§ 348 Abs.2 SGB III](#), [§ 57 Abs.1 SGB XI](#) und § 14 Lohnfortzahlungsgesetz. Bemessungsgrundlage für den vom Arbeitgeber geschuldeten Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist das Arbeitsentgelt, wozu nach Maßgabe des [§ 23a SGB IV](#) auch einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wie die tariflich geschuldeten Sonderzahlungen gehören. Unter Berücksichtigung dieser tariflichen Sonderzahlungen waren die Beigeladenen zu 6) und 2) im Jahr 2001 wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze im Sinn des [§ 8 SGB IV](#) versicherungspflichtig und bei den übrigen Beschäftigten war ein höheres Arbeitsentgelt zu Grunde zu legen. Zwar war vertraglich ein Monatsentgelt vereinbart, das auch für die Beigeladenen zu 2) und 6) unter den jeweils geltenden Entgeltgrenzen des [§ 8 Abs.1 Nr.1 SGB IV](#) lag und das auch tatsächlich gezahlt worden ist. Jedoch wurde auf Grund des tarifvertraglich geschuldeten Entgelts die Grenze einer geringfügigen Beschäftigung überschritten. Im Übrigen war auf Grund des tarifvertraglich geschuldeten Entgeltes eine höhere Beitragsforderung gerechtfertigt.

Unstreitig unterfiel die Klägerin als Textilgroßhandel den Mantel- und Lohntarifverträgen für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den bayerischen Betrieben des Groß- und Außenhandels, die ab 01.03.1997 bzw. 01.03.1998 für allgemeinverbindlich erklärt worden sind (Bundesanzeiger Nr.231 vom 10.12.1997, S.14566 und Bundesanzeiger Nr.75 vom 22.04.1999, S.6820). Danach sahen die genannten Lohntarifverträge in der niedrigsten Lohngruppe 1 bis April 1998 einen Stundenlohn von 14,04 DM, bis Juni 1999 einen Stundenlohn von 14,39 DM, bis Juni 2000 14,85 DM und ab Juli 2000 15,22 DM, ab 01.07.2001 15,65 DM vor. Daneben stand jedem Beschäftigten (auch einem geringfügig Beschäftigten) ein Weihnachtsgeld in Höhe von 50 % des monatlichen Entgeltes (bei schwankendem Entgelt der Durchschnitt der Monate August bis Oktober) und ein Urlaubsgeld in Höhe von 30,00 DM für 30 Tage pro Jahr zu. Diese Sonderzahlungsansprüche sind von der Klägerin nicht in vollem Umfang berücksichtigt worden.

Auf Grund der Erklärung für allgemeinverbindlich gemäß [§ 5 Abs.1](#) Tarifvertragsgesetz binden diese Verträge auch die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ([§ 5 Abs.4](#) Tarifvertragsgesetz). Die Bestimmungen des Tarifvertrags gelten unmittelbar und zwingend zwischen den Tarifverbundenen ([§ 4 Abs.1 Satz 1](#) Tarifvertragsgesetz), abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel enthält oder eine Abweichung zu Gunsten des Arbeitnehmers erfolgt ([§ 4 Abs.3](#) Tarifvertragsgesetz). Die Klägerin beruft sich zu Unrecht auf das im Tarifvertragsrecht geltende Günstigkeitsprinzip.

Mit Ausnahme der Beigeladenen zu 11) und 2) für das Jahr 1999 und der Beigeladenen zu 6) für 1999 und 2000 hatten die übrigen als Aushilfen beschäftigten Arbeitnehmerinnen keinen Lohnanspruch über dem tariflich zugesicherten Mindestlohn. Der einzelvertraglichen Abrede der Beigeladenen zu 2) mit der Klägerin vom 28.12.2000 über eine Grundvergütung von 15,34 DM pro Stunde inklusive Urlaubs- und Weihnachtsgeld stand ein tarifvertraglicher Anspruch in Höhe von durchschnittlich 15,43 DM plus Urlaubs- plus Weihnachtsgeld gegenüber. Auch die Beigeladenen zu 3), 4) und 5) hatten entsprechend ihrer einzelvertraglichen Abrede vom 07.12.1996 bzw. 27.12.1996 jeweils lediglich eine Grundvergütung von 12,00 DM bzw. 14,00 DM und 13,00 DM pro Stunde ab 01.01.1997. Die Beigeladene zu 2) hatte zwar 2000 einen übertariflichen Stundenlohn (15,34 DM). Selbst unter Berücksichtigung der Sonderleistung von 200,00 DM erreichte sie mit dem

Bruttobetrag von 6.050,84 DM jedoch nicht das tariflich geschuldete Entgelt von 6.152,31 DM (bei regelmäßiger Arbeitszeit über 52 Wochen à 7,3 Stunden) inclusive zustehendem Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Zu Unrecht macht die Klägerin geltend, die Beklagte habe den Urlaubsanspruch fehlerhaft ermittelt, da die Arbeitnehmer lediglich zwei Tage in der Woche beschäftigt gewesen seien und der Urlaubsgeldanspruch daher nur anteilig für eine wöchentliche Arbeitszeit von zwei Tagen zu berechnen gewesen wäre. Die Beklagte hat der verminderten Wochenarbeitszeit durch die anteilige Berechnung des Urlaubsgeldanspruchs (bei tariflich wöchentlicher Arbeitszeit von 38,5 Stunden 30 mal 30,00 DM) in vollem Umfang Rechnung getragen, indem sie den täglichen Urlaubsanspruch um dasselbe Verhältnis kürzte, in dem durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit standen. Diese Berechnung entspricht den Vorgaben des Tarifvertrags, wonach Teilzeitbeschäftigte ein Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit haben (§ 13 Ziffer 13 des Manteltarifvertrags vom 23.06.1997). Der Urlaub beträgt für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 30 Arbeitstage (§ 13 Ziffer 7 des Manteltarifvertrags).

Zu Unrecht fordert die Klägerbevollmächtigte auch eine verhältnismäßige Kürzung der Urlaubsdauer. Wird der Teilzeitarbeiter nur an einigen Tagen der Woche voll oder teilweise beschäftigt, so ist er ebenso wie der Vollbeschäftigte vier Wochen von der Arbeit freizustellen (Schaub, Arbeitsrethandbuch, 11.Aufl., S.368 Rdz.56). Einzuräumen ist, dass es durchaus Tarifverträge gibt, die eine Berechnung der Urlaubsdauer für Teilzeitbeschäftigte im Sinn der Klägerin vorsehen (siehe § 48 IV Bundes-Angestelltentarifvertrag). Der einschlägige Manteltarifvertrag vom 23.06.1997 enthält jedoch keine entsprechende Regelung, er bestimmt vielmehr in § 13 Ziffer 7, dass der Urlaub für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Auszubildende 30 Arbeitstage beträgt. In der Zusammenschau mit § 4 des MTV und der ausdrücklich angeordneten Minderung des Urlaubsgelds entsprechend § 13 Ziffer 13 für Teilzeitbeschäftigte ist allein der Schluss zulässig, dass eine weitere Kürzung des Urlaubsgelds nicht zulässig ist.

Richtig ist, dass die Beigeladenen zu 11) und 2) 1999 und die Beigeladene zu 6) 1999 und 2000 übertariflich bezahlt worden sind. Während den Beigeladenen zu 11) und 2) 1999 ein tarifvertraglicher Stundenlohn von 14,39 bzw. 14,85 DM zustand, was inklusive dem von der Beklagten errechneten Weihnachts- und Urlaubsgeld einen Betrag von 6.390,91 DM bzw. 6.679,98 DM ergab, haben sie bei einer vergleichbaren Arbeitsleistung über 52 Wochen à 7,8 bzw. 8,2 Stunden zu 16,00 DM pro Stunde plus Sonderzahlung von 200,00 DM 6.651,68 DM bzw. 6.704,16 DM erzielt. Ähnlich verhält es sich bei der Beigeladenen zu 6) in den Jahren 1999 und 2000. Der Vergleich der tatsächlichen Zahlungsansprüche bei einer wöchentlichen Arbeitsleistung wie von der Beklagten errechnet plus 200,00 DM Sonderzahlung mit dem zustehenden Entgeltanspruch zu den tariflichen Stundenlöhnen über die von der Beklagten festgestellten durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden plus Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld ergibt, dass die Klägerin tatsächlich mehr als tariflich geschuldet bezahlt hat (1999 7.310,56 DM gegenüber 7.004,46 DM und 2000 5.836,00 DM gegenüber 5.594,27 DM). Die für diese Beigeladenen in den Jahren 1999 und 2000 zusätzlich berechneten Beiträge (sie belaufen sich auf 123,00 Euro) sind dennoch nicht von der Gesamtforderung abzuziehen. Zutreffend weist die Beklagte darauf hin, dass das den Beigeladenen zu 2), 6) und 11) zugestandene Urlaubs- und Weihnachtsgeld von 200,00 DM jeweils die Summe von zustehendem Sonderzahlungs- und Urlaubsgeld unterschritten hat und im Manteltarifvertrag zumindest für das Weihnachtsgeld ein Zahlungszeitpunkt konkret vorgegeben und nicht abdingbar war (§ 20 Ziffer 3 Manteltarifvertrag). Dass die Differenz einzelvertraglich auf die Höhe des Stundenlohns umgelegt wurde, ist nicht nachvollziehbar. Zum einen bestimmt § 20 Ziffer 4 des Manteltarifvertrags, dass solche Leistungen nicht den Sonderzahlungsanspruch erfüllen, deren Höhe durch die individuelle Leistung des Arbeitnehmers bestimmt ist. Die unterschiedliche Entlohnung der als Aushilfen beschäftigten Beigeladenen deutet darauf hin, dass hierfür deren Leistung maßgeblich war. Zudem können nur einmalige Leistungen auf den Sonderzahlungsanspruch angerechnet werden. Darüberhinaus macht die einzelvertragliche Abrede über ein Weihnachts- und Urlaubsgeld von 200,00 DM deutlich, dass es damit sein Bewenden haben sollte. Ein Regelungswille zur Umlegung des weitergehenden Urlaubsgeldanspruchs auf den Stundenlohn ist keinesfalls erkennbar.

Die übrigen von der Klägerbevollmächtigten vorgetragene Einwände gegen die Beitragsnachforderung sind nicht stichhaltig. Zutreffend hat das Sozialgericht ausgeführt, dass die Entstehung von Beitragsansprüchen nicht davon abhängt, dass der Arbeitgeber das Entgelt tatsächlich gezahlt hat, vielmehr ist ausreichend, dass zum Fälligkeitszeitpunkt der Beiträge ein Entgeltanspruch bestanden hat (sog. Entstehungsprinzip). Dies hat das Bundessozialgericht in der aktuellen Entscheidung vom 14.07.2004 ([B 12 KR 34/03 R](#)) für Sonderzahlungen bestätigt. Wie der 12. Senat bereits in dem Urteil vom 30.08.1994 ([BSGE 75, 61, 64/65](#)) dargelegt hat, entstehen Beitragsansprüche nach [§ 22 Abs.1 SGB IV](#) in der hier noch anzuwendenden früheren Fassung, sobald ihre im Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen. Diese bestünden jedenfalls, wenn die Beschäftigung tatsächlich aufgenommen worden ist, in der Ausübung der versicherungs- und beitragspflichtigen Beschäftigung gegen Entgelt. Bei Sonderzahlungen entsteht die Beitragsforderung dementsprechend, wenn auch die speziellen Voraussetzungen für den Anspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzuwendungen erfüllt sind, wie das hier zutrifft. Dass für Sonderzahlungen das Entstehungs- und nicht das Zuflussprinzip gilt (BSG SozR 2400 § 23a Nr.2 S.10 unten), wird auch dadurch bestätigt, dass der Gesetzgeber in [§ 22 SGB IV](#) für die Beitragserhebung auf Sonderzahlungen inzwischen zum Zuflussprinzip übergegangen ist (Neufassung des [§ 22 Abs.1 SGB IV](#) durch Art.2 Nr.6 des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 - [BGBl I Seite 4621](#) -). Ausführlich setzt sich das Bundessozialgericht in der Entscheidung vom 14.07.2004 auch mit den Einwänden auseinander, die Anwendung des Zuflussprinzips beim Arbeitsentgelt widerspreche steuerrechtlichen Grundsätzen und negiere tarifliche Ausschlussklauseln. Der Senat hält jedoch daran fest, dass weder die Einheit der Rechtsordnung noch Tarifvertragsrecht die Anwendung des Zuflussprinzips fordern. Der Bestand von Beitragsforderungen ist nicht abhängig davon, ob der Arbeitnehmer den Anspruch auf nichtgezahltes Arbeitsentgelt geltend macht, ob tarifliche Ausschlussklauseln eingreifen, der Anspruch verjährt ist oder der Arbeitnehmer etwa auf das Arbeitsentgelt verzichtet hat. Unter derartigen Vorbehalten sind Beitragsansprüche nicht gestellt. Auswirkungen solcher privatrechtlicher Vorgänge auf einmal entstandene und fällig gewordene öffentlich-rechtliche Beitragsforderungen haben früher schon das RVA und der 12. Senat im Urteil vom 30.08.1994 ([BSG 75, 61, 67](#)) abgelehnt.

Aus diesen Gründen war die Berufung zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 155 Abs.1 Satz 3 VwGO](#).

Der Streitwert beträgt 2.218,45 Euro ([§ 197a Abs.1 SGG](#) i.V.m. [§ 13 Abs.1](#) Gerichtskostengesetz).

Gründe, die Revision zuzulassen, sind nicht ersichtlich, zumal die beitragsrechtliche Behandlung von Sonderzahlungen ab 01.01.2003 eine maßgebliche Neuregelung erfahren hat.

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2005-02-14