# S 14 KR 996/14

Land
Hessen
Sozialgericht
SG Frankfurt (HES)
Sachgebiet
Krankenversicherung
1. Instanz
SG Frankfurt (HES)
Aktenzeichen
S 14 KR 996/14
Datum
30.09.2019
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 8 KR 485/19
Datum
28.09.2023
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

3. Der Streitwert wird auf 2104,10 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Beteiligten streiten über eine von der Beklagten geltend gemachte Nachforderung i.H.v. 2.104,10 € für Arbeitnehmerinnen I. I., M. M., O. O., G. G., H. H., K. K., Q. Q., E. E., S. S., F. F., C. C., J. J., D. D., N. N., R. R., P. P., T. T., L. L. und V. V.

Im Zeitraum vom 18. März 2014 bis 2. Juni 2014 führte die Beklagte eine Betriebsprüfung bei der Klägerin für den Prüfzeitraum 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2013 durch.

Mit Bescheid vom 1. August 2014 machte die Beklagte eine Nachforderung i.H.v. 18.955,01 € geltend (Bl. 2-46 VA). Ein Teil dieser Forderung betraf die arbeitgeberseitigen Leistungen während des Mutterschaftsgeldes. Diesbezüglich machte die Beklagte weitere Beiträge i.H.v. 2.104,10 € für Arbeitnehmerinnen I. I., M. M., O. O., G. G., H. H., K. K., Q. Q., E. E., S. S., F. F., C. C., J. J., D. D., N. N., R. R., P. P., T. T., L. L. und V. V. geltend.
Die genannten Arbeitnehmerinnen waren alle freiwillig gesetzlich krankenversichert oder privat krankenversichert. Die Arbeitnehmerinnen waren im Mutterschutz.
Die Beklagte beanstandete in ihrem Bescheid, dass die arbeitgeberseitigen Leistung zum Mutterschaftsgeld fehlerhaft berechnet worden seien. Entgegen der Ansicht der Klägerin sei bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung und bei privat Krankenversicherten die Beiträge der Arbeitnehmer zur Kranken- und Pflegeversicherung vermindert, um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers vom Bruttoarbeitsentgelt abzuziehen. Unter Anwendung der genannten Rechtsvorschriften sei festzustellen, dass die Ermittlung des durchschnittlichen Vergleichs-Nettoarbeitsentgelts unzutreffend erfolgte, da die um die Arbeitgeberzuschüsse verminderten Beiträge zur freiwilligen oder privaten Kranken- und Pflegeversicherung nicht berücksichtigt worden seien.

Die Klägerin legte mit Schreiben vom 11. August 2014, eingegangen bei der Beklagten am 26. August 2014, Widerspruch ein (Bl. II 1 VA). In dem Widerspruch wird ausgeführt, dass in dem Beitragsbescheid unter anderem die unzutreffend ermittelten arbeitgeberseitigen Leistungen bei der Berechnung zum Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und die sich hieraus ergebenden beitragsrechtlichen Konsequenzen für das laufend gezahlte Arbeitsentgelt diverser Mitarbeiterin bemängelt werden.
Die Berechnung stütze sich nach Ansicht der Klägerin auf ein Urteil des LAG München, indem es explizit heißt, dass Beiträge zur privaten und freiwilligen Krankenkasse keine gesetzlichen Abzüge im Sinne von § 14 Abs. 1 S. 2 MuSchG seien. Bei der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld sei deshalb die Vorschrift des §§ 23 c SGB IV nicht anwendbar.

In einem weiteren Schreiben führt die Klägerin aus, dass ihrer Auffassung nach eine Anwendbarkeit von § 23 c SGB IV auf privat kranken- und pflegeversicherte Arbeitnehmer bei der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nicht gegeben sei, weil Beiträge zur privaten und freiwilligen Krankenkasse keine gesetzlichen Abzüge im Sinne von § 14 Abs. 1 S. 2 MuSchG seien. Die Vorschrift des § 14 Abs. 1 S. 2 MuSchG enthalte eine komplette, selbständige, aus sich heraus tragfähige Regelung der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld. Dort würde weder das Nettoentgelt als Vergleichsgröße noch das sozialversicherungspflichtige Nettoentgelt aufgeführt. Auch erfolge keine Bezugnahme auf § 23c SGB IV. Ziel der gesetzlichen Regelung über den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld sei, dass die betreffenden Arbeitnehmerinnen während der Mutterschutzfristen über dasjenige durchschnittliche Arbeitsentgelt verfügen können, dass sie

hätten, wenn sie die Mutterschutzfristen nicht in Anspruch nehmen. Ohne Mutterschutzfristen hätten sie jedoch als nicht Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung aus dem an sie ausgezahlten Entgelt nach Vornahme der gesetzlichen Abzüge sowie aus dem Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung die Beiträge zu dieser Versicherung zu zahlen. Sie hätten somit aus ihrem Nettoeinkommen etwa die Hälfte der Beiträge zur privaten Krankenversicherung zu bezahlen.
Die von der Deutschen Rentenversicherung geforderte Verfahrensweise würde aber dazu führen, dass das Nettoeinkommen einer Mitarbeiterin während der Mutterschutzfristen, zusammengesetzt aus dem Mutterschaftsgeld und dem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, nicht das Vergleichsnettoentgelt erreicht, aus dem sie während ihrer aktiven Beschäftigungszeit ihren Beitrag zur privaten Krankenversicherung zu leisten hat, weil sie dann den gesamten Beitrag zur privaten Krankenversicherung aus einem geringeren Nettoeinkommen zu tragen hätte. Die von der Deutschen Rentenversicherung geforderte Verfahrensweise stehe damit im Widerspruch zum Gesetzeszweck des § 14 Abs. 1 S. 2 MuSchG. Die Klägerin vertritt daher die Ansicht, dass das praktizierte Verfahren zur Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld gesetzeskonform sei.
Beigefügt war das Urteil des LAG München vom 27. November 2009 (AZ.: 3 Sa 652/09).

Der Widerspruch der Klägerin wurde mit Widerspruchsbescheid vom 26. November 2014 zurückgewiesen (Bl. II 26 VA).

Die Klägerin hat am 17. Dezember 2014 Klage beim Sozialgericht Frankfurt am Main erhoben.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass der angegriffene Bescheid insoweit rechtswidrig sei, als weitere Beiträge für die oben genannten Arbeitnehmerinnen gefordert werden würden. Die Beklagte vertrete die Auffassung, bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung und bei privat Krankenversicherten seien unter anderem die Beiträge der Arbeitnehmer zur Kranken- und Pflegeversicherung (vermindert um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers) vom Bruttoarbeitsentgelt abzuziehen. Daher sei die Ermittlung des durchschnittlichen Vergleichsnettoarbeitsentgeltes unzutreffend erfolgt. Nur mit der richtigen Berechnungsweise werde der Regelung des § 14 Abs. 1 MuSchG Rechnung getragen, wonach Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben, während ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 € und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt enthalten.

Die Klägerin beantragt,

den Bescheid der Beklagten vom 1. August 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26. November 2014 insoweit aufzuheben, als er nach Berechnung hinsichtlich der Arbeitnehmerinnen I. I., M. M., O. O., G. G., H. H., K. K., Q. Q., E. E., S. S., F. F., C. C., J. J., D. D., N. N., R. R., P. P., T. T., L. L. und V. V.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte verweist zur weiteren Begründung auf den Widerspruchsbescheid. Das Vorbringen sei bei der Erteilung des angefochtenen Widerspruchsbescheides bereits bekannt gewesen und sei berücksichtigt worden. Gründe, die zu einer Änderung ihrer Rechtsauffassung führen könnten, seien nicht ersichtlich.
Gemäß § 23c SGB IV (in aktueller Fassung) sei zur Berechnung des Nettoarbeitsentgelts bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung der um den Beitragszuschuss für Beschäftigte verminderte Beitrag des Versicherten zur Kranken- und Pflegeversicherung abzuziehen; dies gelte entsprechend für Personen und für ihre nicht selbstversicherten Angehörigen, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert seien.
Die Verfahrensweise der Beklagten bei der Ermittlung des durchschnittlichen Vergleichs-Nettoarbeitsentgelts entspreche der gesetzlichen Regelung und sei daher nicht zu beanstanden.

Die Beteiligten haben übereinstimmend ihr Einverständnis zur Entscheidung ohne mündliche Verhandlung erteilt (Bl. 31, 33 GA).

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakte sowie die beigezogene Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Aufgrund des Einverständnisses der Beteiligten kann die Kammer gemäß § 124 Abs. 2 SGG den Rechtsstreit ohne mündliche Verhandlung entscheiden.

Die zulässige Klage ist unbegründet.

Der angegriffene Bescheid vom 1. August 2014 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26. November 2014 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten. Entgegen ihrer Ansicht ist die Berechnung der Beklagten nicht fehlerhaft. Zutreffend hat die Beklagte bei der Berechnung des Nettoarbeitsentgeltes für freiwillig gesetzlich Krankenversicherte und privat Krankenversicherte den Versicherungsbeitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung abzüglich des Beitragszuschusses des Arbeitgebers bei der Berechnung des Nettoarbeitsentgeltes mitberücksichtigt.

Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld berechnet sich nach § 14 MuSchG. § 14 Abs. 1 MuSchG in der damals geltenden Fassung lautet:
(1) 1Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24i Absatz 1, 2 Satz 1 bis 4 und Absatz 3 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder § 13 Abs. 2, 3 haben, erhalten während ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. 2Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten, bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten 13 abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 zu berechnen. 3Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 wirksam werden, sind ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen. 4Einmalig

gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. 5Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen. 6Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen. (§ 14 MuSchG in der Fassung vom 17.3.2009 und 23.10.2012).

Aus den §§ 14 Abs. 1 S. 1 3. Alt., 13 Abs. 2 MuSchG folgt, dass Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, während des bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Mutterschutzfristen der §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 MuSchG sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen 13,00 EUR und ihrem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt erhalten.
Dieser Zuschuss wird bei einer monatlichen Abrechnung des Arbeitsentgelts aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten berechnet (§ 14 Abs. 1 S. 2 MuSchG). Nach § 14 Abs. 1 S. 4 MuSchG bleibt ein einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 a SGB IV außer Betracht.

Für das Leistungsrecht hat die Vorschrift, die für alle Zweige der Sozialversicherung gilt, Bedeutung, denn soweit dort auf das Arbeitsentgelt abgestellt wird, bestimmt sich dieses auch unter Berücksichtigung des § 23c SGB IV und zwar auch dann, wenn nicht ausdrücklich auf das beitragspflichtige Arbeitsentgelt, sondern nur auf den Begriff „Arbeitsentgelt“ abgestellt wird (Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016, § 23c SGB IV, Rn. 20).

§ 23 c Abs. 1 S. 1 SGB IV verweist hinsichtlich der Definition des Nettoarbeitsentgelts auf § 47 SGB V. Das verfügbare Arbeitsentgelt leitet sich danach aus dem als Regelentgelt (§ 47 Abs. 2 SGB V) definierten regelmäßigen und (vor Anwendung von § 23c) beitragspflichtigen Arbeitsentgelt i. S. von § 14 ab.

Dieses Entgelt ist um gesetzliche Abzüge zu vermindern (siehe BSG SozR 2200 § 182 Nr. 49 m. w. N.). Als gesetzliche Abzüge gelten die auf die Einnahmen des Beschäftigten entfallenden Steuern und die seinem gesetzlichen Anteil entsprechenden Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung (§ 14 Abs. 2 SGB IV).

Danach wären freiwillige Beiträge zur Sozialversicherung - anders als Beiträge auf Grund einer Pflichtversicherung - nicht abzuziehen.
Aus § 23 c Abs. 1 Satz 2 SGB IV folgt eine Ausnahme von diesem Prinzip, denn dieser gestattet die Berücksichtigung bestimmter freiwilliger Vorsorgeaufwendungen. Danach sind nämlich vom Bruttoarbeitsentgelt die um die Beitragszuschüsse des Arbeitgebers i. S. von § 257 SGB V/§ 61 SGB XI verminderten Aufwendungen für eine Kranken- und Pflegeversicherung abzuziehen, wenn der Beschäftigte freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert ist (Knospe in: Hauck/Noftz, SGB, 03/15, § 23c SGB IV, Rn. 21). In diesem Sinne auch: LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 24. November 2011 – 21 Sa 82/11 –, Rn. 37, juris.

Anders ausgedrückt: „Wer freiwillig gesetzlich oder privat kranken- und pflegeversichert ist, ist selbst Schuldner der Beiträge zum Versicherungsträger bzw. -unternehmen. Die zu zahlenden Beiträge sind keine Gesamtsozialversicherungsbeiträge im Sinne des § 28d SGB IV, auch nicht bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten. Die Aufwendungen, die auch dieser Personenkreis für seine soziale Absicherung tätigt, können bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts als maßgebliche „Vergleichsgröße“ nicht außen vor bleiben, will man eine Gleichbehandlung sowohl in beitrags- als auch ggf. in späterer leistungsrechtlicher Hinsicht mit den gesetzlich krankenversicherten Personen und ihren jeweiligen Arbeitgebern herstellen. Daher ordnet Satz 2 des § 23c SGB IV im Ergebnis an, dass der Beitrag des freiwillig oder privat Kranken- und Pflegeversicherten vom Nettoarbeitsentgelt abgezogen wird, soweit dieser Beitrag den Versicherten letztendlich wirtschaftlich in vergleichbarer Weise belastet wie einen gesetzlich Krankenversicherten. Das ist allerdings nur insoweit der Fall, als der Arbeitgeber nicht einen Zuschuss zum Beitrag für die freiwillige oder private Kranken- und Pflegeversicherung bezahlt. Rechtsgrundlage für den Anspruch auf Beitragszuschuss des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber ist § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI“ (Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016, § 23c SGB IV, Rn. 43).

Der Arbeitgeberzuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung der Arbeitnehmerinnen ist gemäß §§ 257 Abs. 1 SGB V und 106 SGB VI nicht zu den gesetzliche Abzüge hinzuzurechnen. „Zu den für die Berechnungen des Nettoarbeitsentgelts maßgeblichen Leistungen des Arbeitgebers zählen die nach § 257 Abs. 2 SGB V und § 61 Abs. 2 SGB XI einem privat krankenversicherten Arbeitnehmer gewährten Beitragszuschüsse des Arbeitgebers nicht. Diese stellen kein Bruttoarbeitsentgelt und keinen Gehaltsbestandteil dar, sondern bilden das Gegenstück zu dem in § 249 Abs. 1 SGB V und § 58 Abs. 1, 3 SGB XI gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberanteil für in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung versicherungspflichtige Beschäftigte. Sie sollen höher verdienende Arbeitnehmer bei der Verschaffung eines ausreichenden Krankenversicherungsschutzes für sich und ihre Angehörigen unterstützen und eine Hilfe bei der Finanzierung der gesetzlich vorgeschriebenen Pflegeversicherung sein. Der Arbeitgeber hingegen soll in gleicher Weise wirtschaftlich an den Versicherungsbeiträgen beteiligt werden, wie dies bei einem gesetzlich versicherungspflichtigen Arbeitnehmer der Fall ist. Es handelt sich deshalb jeweils um eine auf öffentlich-rechtlicher Grundlage beruhende Beitragsleistung des Arbeitgebers, die er neben dem Gehalt zu erbringen hat“ (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 24. November 2011 – 21 Sa 82/11 –, Rn. 45, juris).

Soweit sich die Klägerin auf die Entscheidung des LAG München vom 27. November 2009 beruft, steht dieses der Entscheidung der Beklagten nicht entgegen. Das LAG München vertrat in der genannten Entscheidung die Auffassung, dass bei der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs.1 Satz 2 MuSchG bei einer privat krankenversicherten Arbeitnehmerin, die von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung erhält, das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt nicht um den von der versicherten Arbeitnehmerin zu tragenden Anteil am Krankenversicherungsbeitrag zu kürzen sei. Eine Gleichbehandlung mit gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmerinnen ist insoweit nicht geboten (LAG München, Urteil vom 27. November 2009 – 3 Sa 652/09 –, juris).

Die Klägerin verkennt insoweit, dass es sich bei dem vom LAG München entschiedenen Sachverhalt um eine andere Sachverhaltskonstellation als die hiesige handelt. In dem Rechtsstreit vor dem LAG München war zu entscheiden, ob ein weiterer Leistungsanspruch der Arbeitnehmerin gegen ihren Arbeitgeber bestand. Gegenstand der Entscheidung war allerdings nicht, wie die zu gewährende Leistung beitragsrechtlich zu bewerten sei.

Aus den dargelegten Gründen ist der angegriffene Bescheid rechtmäßig und die Klage daher abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 197a SGG i. V. m. § 154 Abs. 1 VwGO.

Der Streitwert wird auf 2.104,10 EUR festgesetzt.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 197a Abs. 1 SGG i. V. m. § 52 Abs. 3 GKG.

Rechtskraft
Aus
Saved
2023-11-08