

S 21 KR 422/12

Land
Hessen
Sozialgericht
SG Wiesbaden (HES)
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
21
1. Instanz
SG Wiesbaden (HES)
Aktenzeichen
S 21 KR 422/12
Datum
03.06.2016
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 8 KR 329/16
Datum
16.11.2017
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 12 KR 16/18 R
Datum
01.04.2019
Kategorie
Urteil

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Beigeladene 2.800,59 Euro als Arbeitgeberanteil zu zahlen.

2. Die Beklagte hat die außergerichtlichen Kosten des Klägers zu tragen.

Tatbestand:

Der 1957 geborene Kläger begehrt von der Beklagten, seiner ehemaligen Arbeitgeberin, die nachträgliche Zahlung eines seiner Ansicht nach ausstehenden Teils des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag auf ein auf die Deutsche Rentenversicherung Bund, die Beigeladene, übertragenes Wertguthaben.

Der Kläger war bei der Beklagten über viele Jahre lang als Arbeitnehmer beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde zum 30.09.2010 einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag beendet. Während des laufenden Arbeitsverhältnisses hatte der Kläger die sich aus einer Konzernbetriebsvereinbarung ergebende Möglichkeit genutzt, ein Arbeitszeitwertkonto bei der Beklagten führen zu lassen, in das er Arbeitsentgelt einbrachte, um damit für einen späteren Zeitraum eine bezahlte Freistellung zu finanzieren (sogenanntes Wertguthaben). Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wurde im Aufhebungsvertrag vom 18.03.2010, Ziffer 4, vereinbart, dass der Kläger auf Antrag das angesparte Wertguthaben auf die Beigeladene übertragen lassen könne. Für den Fall, dass der Kläger den Antrag nicht oder nicht fristgerecht stellen sollte, wurde vereinbart, dass die Abwicklung des angesparten Wertguthabens nach den Vorschriften des Störfalls nach [§ 23b Abs. 2](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) erfolgen solle. Der Kläger entschied sich für die Übertragung des Wertguthabens auf die Beigeladene und nahm seine hierzu erforderlichen Mitwirkungshandlungen fristgerecht vor. In der Folge übertrug die Beklagte einen Betrag in Höhe von 60.156,90 Euro an die Beigeladene, hierin war ein Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbetrag in Höhe von 3.616,72 Euro, berechnet nach der SV-Luft, enthalten.

Die Beigeladene teilte nach Überprüfung der Zahlung mit Schreiben vom 25.02.2011 an die Beklagte mit, dass der überwiesene Betrag nicht den geschuldeten Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in voller Höhe enthalte. Das zu übertragende Wertguthaben müsse auch die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für Wertguthabenbestandteile enthalten, die aus Arbeitsentgelten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze angespart worden seien. Eine Begrenzung der Beiträge auf die Höhe, die im Störfall anfielen, liege bei einer Übertragung des Wertguthabens gerade nicht vor.

Der Kläger hat, vertreten durch seine Prozessbevollmächtigte, am 02.12.2011 Klage vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main erhoben. Am 10.10.2012 wurde der Rechtsstreit an das Sozialgericht Wiesbaden verwiesen.

Der Kläger begründet seine Klage damit, dass seit einer Gesetzesänderung im Jahr 2009 das Wertguthaben neben den Arbeitsentgelten nun auch die auf diese Arbeitsentgelte anfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag umfasse. Die Beigeladene sei als Treuhänderin des Wertguthabens verpflichtet, den fehlenden Arbeitgeberanteil nachzufordern. Er habe daher einen Anspruch auf ordnungsgemäße Übertragung des Wertguthabens und damit Anspruch auf den gesamten Arbeitgeberbeitragsanteil gemäß [§ 7d Abs. 1 SGB IV](#) ohne Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze. Aus dem Netto-Wertguthaben in Höhe von 56.540,18 Euro ergebe sich ein Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 6.427,31 Euro, hiervon seien von der Beklagten 2.800,59 Euro noch nicht an die Beigeladene übertragen worden.

Der Kläger beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, 2.800,59 Euro als Arbeitgeberanteil an die Beigeladene zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte erwidert, dass hier ein Unterfall eines Störfalls vorliege und sie daher nur den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in der Höhe überwiesen habe, der bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu verbeitragen und zu versteuern sei. Sowohl aus der Konzernbetriebsvereinbarung als auch aus [§ 7d Abs. 1 SGB IV](#) ergebe sich, dass kein Arbeitgeberanteil anfallt, wenn die eingezahlten Arbeitsentgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze lägen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten sowie der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die Gerichtsakte verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist als echte Leistungsklage zulässig und begründet.

Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf ordnungsgemäße Übertragung des angesparten Wertguthabens inklusive des darauf anfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag auch für Arbeitsentgeltanteile, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegen. Das heißt, er hat Anspruch auf die weitere Übertragung von Wertguthaben in Höhe von 2.800,59 Euro.

Dass das Wertguthaben neben dem Arbeitsentgeltguthaben auch den daraus anfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag enthalten muss, ergibt sich unmittelbar aus dem Gesetz ([§ 7d Abs. 1 S. 1 SGB IV](#)) sowie – zwischen den Beteiligten – für den hier eingetretenen Fall der Übertragung des Wertguthabens auch aus der Konzernbetriebsvereinbarung, Ziffer 10: "Das Arbeitsentgeltguthaben wird, sofern gesetzlich gefordert, inklusive des auf das Arbeitsentgeltguthaben entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übertragen." Dass vorliegend auch für Arbeitsentgeltanteile, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegen, der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag geschuldet wird, ergibt sich aus folgenden Erwägungen:

Bei der – wie hier – vom Berechtigten regelmäßig in Anspruch genommenen Auszahlung des Wertguthabens zur Bestreitung des Lebensunterhalts nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und nach Übertragung des Wertguthabens auf die Beigeladene muss nach Ansicht des Gerichts so verfahren werden, wie es für den Fall des Fortbestehens des Beschäftigungsverhältnisses und der Inanspruchnahme einer bezahlten Freistellungsphase zwischen dem Kläger und der Beklagten (gesetzlich und vertraglich) vorgesehen war. Denn die ursprünglich geplante bezahlte Freistellungsphase im bestehenden Arbeitsverhältnis und die dann tatsächlich eingetretene Situation, nämlich die Inanspruchnahme des Wertguthabens zur Bestreitung des Lebensunterhalts während einer beschäftigungsfreien Zeit nach Ende des Arbeitsverhältnisses, sind durchaus vergleichbar. Sie unterscheiden sich lediglich dadurch, dass an die Stelle der Beklagten als Arbeitgeberin nun die Beigeladene als Quasi-Arbeitgeberin getreten ist.

Im Fall der ungestörten, planmäßig in Anspruch genommenen Freistellung während des laufenden Arbeitsverhältnisses sind nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts Beiträge zur Sozialversicherung unabhängig davon zu erheben, ob dieses Wertguthaben aus Arbeitsentgelt herrührt, das in der sogenannten Ansparphase die Beitragsbemessungsgrenze überschreitet (Urteil des Bundessozialgerichts vom 20.03.2013 – [B 12 KR 7/11 R](#)). Würde man dies anders handhaben, hieße das, dass der Berechtigte in der Freistellungsphase zwar gegen die Risiken wie Krankheit, Pflegebedürftigkeit und Arbeitslosigkeit und ggf. auch Invalidität und Alter umfassend versichert wäre, aber für diesen Versicherungsschutz (weitere) Beiträge nicht gezahlt werden müssten. Dies würde zum einen die Versicherungsgemeinschaft unangemessen belasten und zum anderen wäre der zeitliche Zusammenhang zwischen dem bestehenden Versicherungsschutz und der Beitragszahlung gestört (BSG, a.a.O.).

Etwas anderes kann auch in der hier vorliegenden Situation des Klägers Inanspruchnahme des Wertguthabens zur Bestreitung des Lebensunterhalts in Zeiten, in denen er keine Beschäftigung ausübt, nach Übertragung des Wertguthabens an die treuhänderisch handelnde Beigeladene (siehe hierzu [§ 7d Abs. 2 SGB IV](#)) – nicht gelten. Einziger relevanter Unterschied zur Situation einer planmäßig in Anspruch genommenen Freistellung bei einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis ist, wie oben bereits angesprochen, dass nun die Beigeladene als Quasi-Arbeitgeberin an die Stelle der ehemaligen Arbeitgeberin tritt, treuhänderisch das Wertguthaben verwaltet und die daraus resultierenden Pflichten, wie z.B. die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge, erfüllt ([§ 7f Abs. 1 S. 2 SGB IV](#)).

Vor allem lässt sich diese Lösung aber auch auf den Willen des Gesetzgebers zurückführen: Aus der Begründung des Gesetzentwurfes der Bundesregierung zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 22.09.2008 ([BT-Drucks. 16/10289](#)) ergibt sich, dass die Einführung der Möglichkeit der Übertragung des Wertguthabens auf einen neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund gerade das Ziel hatte, den zuvor häufig eingetretenen Störfall bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu vermeiden. Auch die gleichzeitig mit dieser Übertragungsmöglichkeit zum 01.09.2009 eingeführte Fiktion der Beschäftigung nach Ende des früheren Beschäftigungsverhältnisses für die Dauer der Entnahme aus dem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben nach [§ 7 Abs. 3 S. 2 SGB IV](#) zeigt, dass in dieser Situation, anders als die Beklagte meint, gerade kein Störfall bzw. Unterfall eines Störfalls gegeben sein soll, sondern die aus dem Wertguthaben finanzierte Freistellungsphase nun lediglich durch die Deutsche Rentenversicherung Bund als Treuhänderin administrativ gestaltet und begleitet wird. Dies ergibt sich schließlich auch aus der zwischen dem Kläger und der Beklagten vereinbarten Ziffer 4 des Aufhebungsvertrages vom 18.03.2010, die dem Kläger ja gerade die Möglichkeit eröffnete, zwischen der Abwicklung des Wertguthabens als Störfall nach den für diesen Fall vorgesehenen gesetzlichen Vorschriften oder – zur Vermeidung des Störfalls – der Übertragung an die Beigeladene zu wählen.

Der Klage war daher stattzugeben.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#) und entspricht dem Ausgang des Verfahrens.

Die Berufung gegen das Urteil ist gemäß [§ 143 SGG](#) zulässig.

Rechtskraft

Aus

Login

HES
Saved
2021-01-04