

B 12 R 9/18 R

Land
Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht
Bundessozialgericht
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung

12
1. Instanz
SG Mannheim (BWB)
Aktenzeichen
S 4 R 3543/15
Datum
28.09.2016
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 11 R 4065/16

Datum
13.03.2018
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 12 R 9/18 R

Datum
10.12.2019
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Die Gesamtvergütung von auf Arbeitszeitkonten angesparten Überstunden, die nicht auf einer Wertguthabenvereinbarung beruht, wird bei der Beitragsbemessung wie eine Einmalzahlung behandelt und unterliegt nicht der monatlichen, sondern der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze.

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 13. März 2018 wird zurückgewiesen. Die Klägerin trägt auch die Kosten des Revisionsverfahrens mit Ausnahme der Kosten der Beigeladenen. Der Streitwert wird für das Revisionsverfahren auf 2199,37 Euro festgesetzt.

Gründe:

I
1
Die Beteiligten streiten um eine Nachforderung von Sozialversicherungs- und Umlagebeiträgen in Höhe von 2199,37 Euro.

2
Die Klägerin ist ein Garten- und Landschaftsbauunternehmen. Sie führt für ihre Mitarbeiter Arbeitszeitkonten, um witterungs- und jahreszeitlich bedingte Schwankungen des Arbeitslohns auszugleichen. Im September/Oktober 2013 schieden die zu 1. bis 11. beigeladenen Arbeitnehmer aus dem Unternehmen aus. Ihre Arbeitsverträge sahen einen Bruttostundenlohn vor und enthielten folgende Regelung:

"Die Arbeitszeit richtet sich nach § 4 BRTVGaLaBau und den betrieblichen Erfordernissen. Mehrarbeit wird einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und in Schlechtwetterperioden in Freizeitausgleich gewährt."

3
Die Klägerin zahlte die auf den Arbeitszeitkonten der Beigeladenen zu 1. bis 11. angesparten Überstunden im letzten Monat des Beschäftigungsverhältnisses jeweils kumuliert aus. Auf die Gesamtvergütung entrichtete sie als laufenden Arbeitslohn für den Auszahlungsmonat Sozialversicherungsbeiträge bis zur Höhe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze.

4
Die Beklagte forderte aufgrund einer Betriebsprüfung für den Prüfzeitraum 1.1.2011 bis 31.12.2014 insgesamt Beiträge und Umlagen in Höhe von 2572,30 Euro nach (Bescheid vom 10.6.2015, Widerspruchsbescheid vom 21.10.2015). Davon entfallen 2199,37 Euro auf die Überstundenvergütung der Beigeladenen zu 1. bis 11. nach Auflösung der Arbeitszeitkonten. Die Beklagte legte dabei anstelle der monatlichen die anteilige Beitragsbemessungsgrenze des Jahres 2013 zugrunde.

5
Das SG Mannheim hat die Klage abgewiesen (Urteil vom 28.9.2016). Das LSG Baden-Württemberg hat die Berufung zurückgewiesen. Zur

Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, [§ 23a SGB IV](#) sei zumindest analog anwendbar mit der Folge, dass die anteilige Beitragsbemessungsgrenze des Jahres 2013 zur Anwendung komme. Zwar seien die Arbeitszeitguthaben in bestimmten Lohnabrechnungszeiträumen durch Überstunden erarbeitet worden und ließen sich insoweit auch diesen Zeiträumen zuordnen. Systematisch dränge sich aber die Gleichbehandlung mit einmalig gezahltem Arbeitsentgelt auf. Die Gesetzesbegründung zu [§ 22 Abs 1 Satz 2 SGB IV](#) enthalte keine Anhaltspunkte dafür, dass reine Arbeitszeitkonten gegenüber Wertguthabenvereinbarungen im Störfall privilegiert sein sollten. Für Störfälle bei Wertguthabenvereinbarungen habe der Gesetzgeber Regelungen in [§ 23b Abs 2 SGB IV](#) getroffen. Würde im Falle nicht vereinbarungsgemäßer Verwendung des Arbeitszeitguthabens (hier: Auflösung des Guthabens wegen Kündigung) die Beitragserhebung ohne jegliches Korrektiv allein anhand des Auszahlungsmonats vorgenommen, würde dies eine erhebliche Besserstellung der flexiblen Arbeitszeitmodelle außerhalb von Wertguthabenvereinbarungen darstellen. Denn insoweit wären Beiträge nur aus dem Entgelt bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze zu erheben. Das über [§ 22 Abs 1 Satz 2 Alt 2 SGB IV](#) angeordnete Zuflussprinzip diene einer Beitragserhebung entsprechend der verstetigten Lohnzahlung. Komme eine solche Verstetigung wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr in Betracht, sei kein Grund ersichtlich, weshalb das angesparte Zeitguthaben nicht der anteiligen Jahresarbeitsentgeltgrenze unterliegen solle.

6

Mit ihrer Revision rügt die Klägerin die Verletzung der [§§ 22](#) und [23a SGB IV](#). [§ 23a SGB IV](#) sei weder direkt noch analog anwendbar. Das Arbeitsentgelt sei für die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer in den Vormonaten und damit nicht einmalig, sondern laufend gezahlt worden. Eine planwidrige Regelungslücke liege nicht vor. Gerade für Arbeitszeitkonten bestehe ein höheres Regelungsbedürfnis. Sie seien deutlich weiter verbreitet als Wertguthaben. Der Gesetzgeber könne schon deshalb ein etwaiges Regelungsbedürfnis nicht übersehen haben. Zudem ergebe sich aus der Begründung des Gesetzesentwurfs eindeutig, dass Arbeitszeitkonten "zukünftig" ausnahmslos erst bei Auszahlung verbucht und versteuert werden müssten. Vor der Gesetzesänderung zum 1.1.2009 sei [§ 23b SGB IV](#) auch auf Arbeitszeitkonten anwendbar gewesen. Es handele sich damit um eine bewusste Änderung der bisherigen Rechtslage. Auch sei dem Gesetzgeber ausweislich der Regelungen in [§§ 23a Abs 3](#), 23b SGB IV klar gewesen, dass der Sozialversicherungsbeitrag bei einmalig ausgezahltem Arbeitsentgelt und Arbeitszeitkonten durch die monatliche Beitragsbemessungsgrenze begrenzt sein könne. Ferner bestehe weder eine vergleichbare Interessenlage mit einmalig gezahltem Arbeitsentgelt noch mit Wertguthaben. Bei sonstigen Arbeitszeitkonten bestehe - anders als bei Wertguthaben - keine Möglichkeit, das Arbeitszeitkonto trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortzuführen. Der Arbeitgeber habe eine sofortige Auszahlungspflicht und für den Arbeitnehmer entfalle der beabsichtigte Zweck der Freistellung. Die Auflösung eines Wertguthabens sei hingegen nicht zwingend, sondern von einer bewussten Entscheidung des Arbeitnehmers abhängig. Auch die Interessenlage gegenüber Einmalzahlungen sei unterschiedlich. Die anteilige Jahresarbeitsentgeltgrenze verhindere, durch entsprechende Vereinbarungen die Beitragslast zu mindern. Diese Gefahr bestehe nicht bei Arbeitszeitguthaben, die voraussetzten, dass der Arbeitnehmer mehr arbeite als vertraglich vereinbart.

7

Die Klägerin beantragt, die Urteile des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 13. März 2018 und des Sozialgerichts Mannheim vom 28. September 2016 aufzuheben sowie den Bescheid der Beklagten vom 10. Juni 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 21. Oktober 2015 insoweit aufzuheben, als ein Betrag von mehr als 372,93 Euro nachgefordert wird.

8

Die Beklagte beantragt, die Revision der Klägerin zurückzuweisen.

9

Sie hält die angefochtene Entscheidung für zutreffend. Eine Verkürzung der im Erarbeitungszeitraum zu zahlenden Beiträge könne der Gesetzgeber nicht beabsichtigt haben.

10

11

Die zulässige Revision der Klägerin ist nicht begründet und daher zurückzuweisen ([§ 170 Abs 1 Satz 1 SGG](#)).

12

Das LSG hat die Berufung gegen das die Klage abweisende Urteil des SG zu Recht zurückgewiesen. Gegenstand des Revisionsverfahrens ist die Festsetzung von Sozialversicherungs- und Umlagebeiträgen in Höhe von 2199,37 Euro auf die den Beigeladenen zu 1. bis 11. im September/Oktober 2013 ausgezahlten Überstundenvergütungen. Insoweit ist der Bescheid der Beklagten vom 10.6.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 21.10.2015 rechtmäßig und die Klägerin nicht in ihren Rechten verletzt. Die Beklagte hat zutreffend die anteilige Beitragsbemessungsgrenze des Jahres 2013 berücksichtigt.

13

Nach [§ 28p Abs 1 Satz 1](#) und 5 SGB IV idF der Bekanntmachung vom 12.11.2009 ([BGBl I 3710](#)) prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB IV, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen, insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen ([§ 28a SGB IV](#)) mindestens alle vier Jahre, und erlassen sie im Rahmen der Prüfung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern, wobei [§ 28h Abs 2 SGB IV](#) sowie [§ 93](#) iVm [§ 89 Abs 5 SGB X](#) nicht gelten. [§ 10](#) Aufwendungsausgleichsgesetz stellt die Umlagen zum Ausgleichsverfahren insoweit den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung

gleich (BSG Urteil vom 26.9.2017 - [B 1 KR 31/16 R](#) - [BSGE 124, 162](#) = SozR 4-7862 § 7 Nr 1, RdNr 11). Die aufgrund dieser Prüfung festgesetzten Beiträge und Umlagen hat die Beklagte zutreffend berechnet. Bei der Bemessung von Beiträgen aus einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt ist zwar grundsätzlich eine monatliche Beitragsbemessungsgrenze zu beachten (dazu 1.). Die nach Auflösung der Arbeitszeitkonten geleisteten Überstundenvergütungen unterliegen aber als nicht beitragspflichtige Einnahmen nach [§ 23b SGB IV](#) (dazu 2.) ungeachtet ihrer Zuordnung als einmalig oder laufend gezahltes Arbeitsentgelt den für Einmalzahlungen geltenden Bemessungsregelungen des [§ 23a SGB IV](#) (dazu 3.). Danach ist die Beitragsfestsetzung nicht zu beanstanden (dazu 4.).

13

1. Arbeitgeber haben für ihre versicherungspflichtigen Beschäftigten die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV; [§ 226 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGB V](#)), zur gesetzlichen Rentenversicherung (GRV; [§ 162 Nr 1 SGB VI](#) idF der Bekanntmachung vom 19.2.2002 ([BGBl I 754](#))), zur sozialen Pflegeversicherung (sPV; [§ 57 Abs 1 Satz 1 SGB XI](#) idF des GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetzes vom 26.3.2007 ([BGBl I 378](#))) und nach dem Recht der Arbeitsförderung ([§ 342 SGB III](#)) als Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen ([§ 28d Satz 1](#) und 2, [§ 28e Abs 1 Satz 1 SGB IV](#) idF der Bekanntmachung vom 12.11.2009 ([BGBl I 3710](#))). Dabei gilt im Beitragsrecht der Sozialversicherung für laufend gezahltes Arbeitsentgelt das sog Entstehungsprinzip ([§ 22 Abs 1 Satz 1 SGB IV](#) idF der Bekanntmachung vom 12.11.2009 aaO; zur Verfassungskonformität des Prinzips vgl BVerfG (Kammer) Beschluss vom 11.9.2008 - [1 BvR 2007/05](#) - SozR 4-2400 § 22 Nr 3). Danach entstehen die Beitragsansprüche der Versicherungsträger, sobald ihre im Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen.

14

In welcher Höhe ein Beitragsanspruch entstanden ist, richtet sich zum einen nach den für die einzelnen Sozialversicherungszweige geltenden Regelungen. Der Umfang der Beitragslast wird ua durch die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze bestimmt ([§ 223 Abs 3 SGB V](#) idF des Gesetzes zur Sicherung der Beitragssätze in der GKV und in der GRV (Beitragssatzsicherungsgesetz - BSSichG) vom 23.12.2002 ([BGBl I 4637](#)), [§ 157 SGB VI](#) idF der Bekanntmachung vom 19.2.2002 aaO, [§ 54 Abs 2 Satz 1 SGB XI](#); [§ 341 Abs 3 Satz 1 SGB III](#)). Zum anderen ist bei der Beitragsbemessung die auf der Ermächtigungsgrundlage des [§ 28n SGB IV](#) vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlassene Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (Beitragsverfahrensverordnung - BVV) vom 3.5.2006 ([BGBl I 1138](#)) zu beachten. Danach werden der Gesamtsozialversicherungsbeitrag und die Beitragsbemessungsgrenzen je Kalendermonat für die Kalendertage berechnet, an denen eine versicherungspflichtige Beschäftigung besteht (Sozialversicherungstage) und ist Berechnungsbasis das aus der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (§ 1 Abs 1 BVV). Diese Bemessungsgrundsätze werden allerdings für den Fall des Bezugs beitragspflichtiger Einnahmen infolge flexibler Arbeitszeitregelungen ([§ 23b SGB IV](#), hier idF des Dritten Gesetzes zur Änderung des SGB IV und anderer Gesetze vom 5.8.2010 ([BGBl I 1127](#)); dazu 2.) oder eines einmalig gezahlten Arbeitsentgelts ([§ 23a SGB IV](#), hier idF der Bekanntmachung vom 12.11.2009 ([BGBl I 3710](#)); dazu 3.) modifiziert.

15

2. Die Sonderregelung des [§ 23b SGB IV](#) ist auf die vorliegenden Arbeitszeitkonten nicht anwendbar.

16

[§ 23b SGB IV](#) ist zum 1.1.2009 durch das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21.12.2008 ([BGBl I 2940](#)) grundlegend neu gefasst worden. Er enthält für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des [§ 7b SGB IV](#) Sonderregelungen zur Fälligkeit und Berechnung der beitragspflichtigen Einnahmen (vgl BSG Urteil vom 20.3.2013 - [B 12 KR 7/11 R](#) - [BSGE 113, 144](#) = SozR 4-2400 § 7 Nr 18, RdNr 32 ff). Bei solchen Wertguthabenvereinbarungen ist für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und für Zeiten der Inanspruchnahme des Wertguthabens nach [§ 7c SGB IV](#) das in dem jeweiligen Zeitraum fällige Arbeitsentgelt als Arbeitsentgelt im Sinne des [§ 23 Abs 1 SGB IV](#) maßgebend (Abs 1 Satz 1). Im Falle von Einmalbezügen nach [§ 23a Abs 3](#) und 4 SGB IV gilt das in dem jeweils maßgebenden Zeitraum erzielte Arbeitsentgelt bis zu einem Betrag in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze als bisher gezahltes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt und in Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung tritt an die Stelle des erzielten Arbeitsentgelts das fällige Arbeitsentgelt (Abs 1 Satz 2). Darüber hinaus legt [§ 23b Abs 2 SGB IV](#) das beitragspflichtige Arbeitsentgelt nach einem sogenannten Störfall fest. Soweit das Wertguthaben nicht gemäß [§ 7c SGB IV](#) verwendet wird, insbesondere nicht laufend für eine Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Anspruch genommen wird oder nicht mehr für solche Zeiten gezahlt werden kann, da das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet wurde, ist als Arbeitsentgelt im Sinne des [§ 23 Abs 1 SGB IV](#) ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze die Summe der Arbeitsentgelte maßgebend, die zum Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsleistung ohne Berücksichtigung der Vereinbarung nach [§ 7b SGB IV](#) beitragspflichtig gewesen wäre; maßgebend ist jedoch höchstens der Betrag des Wertguthabens aus diesen Arbeitsentgelten zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts (Satz 1 und 2).

17

[§ 23b SGB IV](#) ist hier nicht einschlägig. Bei den aufgelösten Arbeitszeitkonten handelte es sich nicht um Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des [§ 7b SGB IV](#). Danach wird ua vorausgesetzt, dass die Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt (Nr 2). Die von der Klägerin geführten Arbeitszeitkonten dienten jedoch der Verstetigung des Arbeitslohns durch Ausgleich witterungs- und jahreszeitlich bedingter Schwankungen. Eine vollständige oder teilweise Freistellung der Beigeladenen zu 1. bis 11. von der Arbeitsleistung oder die Verringerung ihrer Arbeitszeit ([§ 7c Abs 1 SGB IV](#)) war dagegen gerade nicht beabsichtigt. Wenn tarifliche, betriebliche oder arbeitsvertragliche Abreden zur Arbeitszeitflexibilisierung aber - wie vorliegend - nicht das Regelungsziel verfolgen, angespartes Arbeitsentgelt zur Freistellung von der Arbeitsleistung zu verwenden, entstehen auch nicht die Rechtsfolgen von Wertguthabenvereinbarungen (vgl Knospe in Hauck/Noftz, SGB IV, Stand Einzelkommentierung August 2009, § 7b RdNr 5; Roßbach in Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, Kommentar zum Sozialrecht, 6.Aufl 2019, [§ 22 SGB IV](#) RdNr 8).

18

3. Bei den an die Beigeladenen zu 1. bis 11. im September/Oktober 2013 ausgezahlten Vergütungen für geleistete Mehrarbeit handelt es sich vielmehr um Einnahmen aus einer Beschäftigung, deren Berücksichtigung bei der Beitragsbemessung ungeachtet ihrer Zuordnung als laufend oder einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne des [§ 14 Abs 1 Satz 1 SGB IV](#) sich nach [§ 23a SGB IV](#) bestimmt.

19

Die Vorschrift des [§ 23a SGB IV](#) enthält eigenständige Regelungen zur Beitragspflicht von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt. Nach der Legaldefinition in Abs 1 Satz 1 der Bestimmung fallen darunter Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden. Für die Abgrenzung zu laufend erbrachtem Arbeitsentgelt ist nicht die von den Arbeitsvertragsparteien gewählte Bezeichnung der Vergütung, der Zahlungsanlass oder der Zahlungsmodus ausschlaggebend. Vielmehr kommt es darauf an, ob das gezahlte Entgelt einen konkreten Bezug zu der in einem bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum geleisteten Arbeit hat oder ob eine solche Beziehung nicht besteht (BSG Urteil vom 27.10.1989 - [12 RK 9/88](#) - [BSGE 66, 34](#), 42 = SozR 2200 § 385 Nr 22 S 115 f). Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung einer Zuwendung als laufend gezahltes Arbeitsentgelt oder als Einmalzahlung ist derjenige der Entstehung des Beitragsanspruchs (BSG Urteil vom 26.1.2005 - [B 12 KR 3/04 R](#) - [SozR 4-2400 § 14 Nr 7](#) RdNr 16 mit Hinweis auf BSG Urteil vom 7.2.2002 - [B 12 KR 13/01 R](#) - [SozR 3-2400 § 14 Nr 24](#)). Ob die hier streitbefangenen Überstundenvergütungen als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne des [§ 23a Abs 1 Satz 1 SGB IV](#) anzusehen sind, vermag der Senat nicht abschließend zu beurteilen.

20

Nach § 4a des in den zwischen der Klägerin und den Beigeladenen zu 1. bis 11. abgeschlossenen Arbeitsverträgen in Bezug genommenen Bundesrahmentarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Bundesrepublik Deutschland (vom 20.12.1995 idF vom 20.12.2006 und 5.3.2007 - BRTVGaLaBau) konnten die Beteiligten Jahresarbeitszeitvereinbarungen abschließen. Die Arbeitgeberin ist bei Abschluss einer solchen Vereinbarung verpflichtet, dem Arbeitnehmer im Ausgleichszeitraum von April eines Jahres bis März des Folgejahres einen verstetigten Monatslohn als Abschlagszahlung zu leisten. Auf dem für jeden Arbeitnehmer individuell geführten Arbeitszeitkonto werden die tatsächlich geleisteten Stunden gutgeschrieben und mit dem Jahresarbeitszeitsoll saldiert. Zeitguthaben und Zeitschulden werden in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen. Guthabenstunden, die am Ende eines Ausgleichszeitraums älter als 12 Monate sind, werden grundsätzlich vergütet und nur ausnahmsweise in den nächsten Ausgleichszeitraum übernommen. Ein bestehendes Zeitguthaben wird durch Freizeitgewährung ausgeglichen oder vergütet. Bei einem solchen Arbeitszeitmodell ist ein Bezug zur geleisteten Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum und damit die Einordnung als laufendes Arbeitsentgelt fraglich. Denn Grundlage des verstetigten Monatslohns ist eine fiktive Stundenzahl und geleistete Mehrarbeit wird in das Arbeitszeitkonto als Guthaben eingestellt, ohne dass bei Erbringung der Arbeitsleistung ein Entgeltanspruch gegenübersteht. Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt entsteht vielmehr erst nach Ablauf von 12 Monaten nach dem Ende eines Ausgleichszeitraums oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auch Urlaubsabgeltungen, die bei Ausscheiden aus einem Beschäftigungsverhältnis zum Ausgleich eines Anspruchs auf Freizeit gezahlt werden, hat der Senat als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt angesehen (BSG Urteil vom 26.1.1967 - [3 RK 44/64](#) - [BSGE 26, 68](#) = SozR Nr 21 zu § 160 RVO; zu Abfindungen vgl auch BSG Urteil vom 21.2.1990 - [12 RK 20/88](#) - [BSGE 66, 219](#) = [SozR 3-2400 § 14 Nr 2](#)).

21

Diese Beurteilung steht auch im Einklang mit der Rechtsprechung des BAG. Danach drückt ein Arbeitszeitkonto nur in anderer Form den Vergütungsanspruch aus (BAG Urteil vom 13.2.2002 - [5 AZR 470/00](#) - [BAGE 100, 256](#), 267 = juris RdNr 84). Die Zeitgutschrift auf einem Arbeitszeitkonto ist lediglich eine abstrakte Recheneinheit, die für sich gesehen keinen Aufschluss darüber gibt, wie sie erarbeitet wurde (BAG Urteil vom 19.9.2018 - [10 AZR 496/17](#) - juris RdNr 21; BAG Urteil vom 17.3.2010 - [5 AZR 296/09](#) - juris RdNr 15). Wird beim Arbeitszeitmodell der Jahresarbeitszeit im Ausgleichszeitraum Mehrarbeit erwirtschaftet und diese Mehrarbeit im folgenden Ausgleichszeitraum durch bezahlte Freizeit ausgeglichen, erfüllt der Arbeitnehmer in Höhe der Stundenzahl des bezahlten Freizeitausgleichs bereits die Zeitschuld des Folgeausgleichszeitraums (BAG Urteil vom 12.12.2007 - [4 AZR 966/06](#) - juris RdNr 15).

22

Letztlich kann aber dahinstehen, ob die hier streitbefangenen Zuwendungen nach den dargelegten Maßstäben als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu qualifizieren sind. Aus diesem Grund bedarf es auch keiner Zurückverweisung zwecks weiterer Feststellungen zur genauen Ausgestaltung des bei der Klägerin und den Beigeladenen zu 1. bis 11. praktizierten Arbeitszeitmodells. Die Beitragspflicht der Überstundenvergütungen bestimmt sich ungeachtet ihrer Zuordnung als laufend oder einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach [§ 23a SGB IV](#). Entgelte aus Arbeitszeitkonten sind einheitlichen Regelungen unterworfen, unabhängig davon, ob sie in Zeit oder in Geld geführt werden. Das ergibt sich aus rechtssystematischen Erwägungen.

23

Wie bereits dargelegt wurde, entstehen die Beitragsansprüche der Versicherungsträger, sobald ihre im Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen ([§ 22 Abs 1 Satz 1 SGB IV](#)). Dieser Grundsatz wird durch [§ 22 Abs 1 Satz 2 SGB IV](#) durchbrochen. Danach entstehen die Beitragsansprüche bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt sowie bei Arbeitsentgelt, das aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben errechnet wird, sobald dieses ausgezahlt worden ist. Weder der Gesetzeswortlaut noch die gegenwärtige Regelungssystematik der §§ 22 ff in Verbindung mit [§§ 7b, 7c SGB IV](#) unterscheiden danach, ob das Arbeitszeitkonto in Zeit oder in Geld geführt wird. Eine solche Unterscheidung klingt zwar möglicherweise in der Begründung des Gesetzesentwurfs zu [§ 22 Abs 1 Satz 2 Alt 2 SGB IV](#) an (vgl [BT-Drucks 16/10289 S 19](#) zu Nr 5), kommt in den genannten Regelungen aber nicht hinreichend zum Ausdruck. Wenn Beitragsansprüche auf Entgelte aus Arbeitszeitkonten aber unabhängig davon, ob diese in Zeit oder Entgelt geführt werden, jedenfalls hinsichtlich ihres Entstehungszeitpunktes mit einmalig gezahlten Arbeitsentgelten gleichbehandelt werden, kann auch hinsichtlich der weiteren beitragsrechtlichen Regelungen nichts anderes gelten.

24

Diese Auslegung ist auch im Lichte des Gleichbehandlungsgrundsatzes ([Art 3 Abs 1 GG](#)) geboten. Anderenfalls würden flexible Arbeitszeitmodelle je nach arbeitsvertraglicher Ausgestaltung unterschiedlich behandelt. Hierfür ist eine aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht tragfähige Rechtfertigung nicht zu erkennen. Zu besonderen Regelungen über die beitragspflichtigen Einnahmen im Falle flexibler Arbeitszeitregelungen hat sich der Gesetzgeber allein bei Wertguthabenvereinbarungen ([§ 23b](#) in Verbindung mit [§§ 7b, 7c SGB IV](#)) veranlasst gesehen. Zudem bestünde das Risiko, dass - wie vorliegend der Fall - wegen unterschiedlicher Beitragsbemessungsgrenzen ein mehr oder minder großer Teil des Arbeitsentgelts beitragsfrei bliebe. Dies würde aber zu nicht hinnehmbaren Nachteilen für die Versicherungsgemeinschaft und auch für die einzelnen Versicherten führen (zu dieser Wertung ausführlich BSG Urteil vom 27.10.1989 - [12 RK 9/88](#) - [BSGE 66, 34, 38](#) = SozR 2200 § 385 Nr 22 S 111; vgl auch [BT-Drucks 10/335 S 61](#) zu 9.).

25

Schließlich sprechen Gesichtspunkte der Praktikabilität für einen Verzicht auf eine rückwirkende monatsweise Neuberechnung des Beitragsanspruchs für laufendes Arbeitsentgelt bei Arbeitszeitkonten, wenn es später nicht zu einem Ausgleich in Freizeit, sondern zu einer Auszahlung kommt. Der Gesetzgeber hält sich mit der Gleichbehandlung von verschiedenen Modellen der Arbeitszeitflexibilisierung durch Arbeitszeitkonten in den Grenzen zulässiger Typisierung. Bei der Ordnung von Massenerscheinungen können typisierende und generalisierende Regelungen notwendig sein. [Art 3 Abs 1 GG](#) ist daher in Bezug auf die Beitragsbemessung erst dann verletzt, wenn der Gesetzgeber die Grenzen zulässiger Typisierung überschreitet (BSG Urteil vom 26.2.2019 - [B 12 KR 13/18 R](#) - SozR 4-2500 § 229 Nr 25 RdNr 20). Die einheitliche Behandlung von Auszahlungen aus Arbeitszeitkonten als Einmalzahlung dient in zulässiger Weise der Verwaltungsvereinfachung und entlastet letztlich auch die Arbeitgeber beitragsrechtlich von der aufwendigen Dokumentation, die für eine solche Rückrechnung erforderlich ist.

26

4. Die Beitragsfestsetzung der Beklagten unter Berücksichtigung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze des Jahres 2013 ist danach nicht zu beanstanden. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nach [§ 23a Abs 1 Satz 3 SGB IV](#) grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem es gezahlt wird. Wird es nach Beendigung oder bei Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlt, ist es gemäß [§ 23a Abs 2 SGB IV](#) dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahrs zuzuordnen, auch wenn dieser nicht mit Arbeitsentgelt belegt ist. Das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt ist nach [§ 23a Abs 3 SGB IV](#) bei der Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, soweit das bisher gezahlte beitragspflichtige Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze nicht erreicht (Satz 1); die anteilige Beitragsbemessungsgrenze ist der Teil der Beitragsbemessungsgrenze, der der Dauer aller Beschäftigungsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr bis zum Ablauf des Entgeltabrechnungszeitraums entspricht, dem das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt zuzuordnen ist (Satz 2). Das die festgesetzten Beiträge aus anderen Gründen oder die erhobenen Umlagen fehlerhaft berechnet worden wären, ist nicht zu erkennen. Die Klägerin hat insoweit auch keine Einwände erhoben.

27

5. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a Abs 1 Satz 1 Teilsatz 3 SGG](#) in Verbindung mit [§ 154 Abs 2](#) und [§ 162 Abs 3 VwGO](#).

28

6. Der Streitwert war nach [§ 197a Abs 1 Satz 1 Teilsatz 1 SGG](#) in Verbindung mit [§ 52 Abs 1 und Abs 3 Satz 1](#), [§ 47 Abs 1 Satz 1](#) sowie [§ 63 Abs 2 Satz 1 GKG](#) in Höhe der Nachforderung festzusetzen.

Rechtskraft

Aus

Login

BRD

Saved

2020-09-18