S 21 KR 422/12

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Hessen
Sozialgericht	Hessisches Landessozialgericht
Sachgebiet	Krankenversicherung
Abteilung	8
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 21 KR 422/12
Datum	03.06.2016

2. Instanz

Aktenzeichen	L 8 KR 329/16
Datum	16.11.2017

3. Instanz

Datum	01.04.2019

Der Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Wiesbaden vom 03. Juni 2016 wird zurÃ¼ckgewiesen.

Die Beklagte trÃ¤gt die Kosten des gesamten Rechtsstreits.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten um die HÃ¶he des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei einem auf die Beigeladene, die Deutsche Rentenversicherung Bund, Ã¼bertragenen Wertguthaben.

Der 1957 geborene KlÃ¤ger war Ã¼ber viele Jahre bei der Beklagten als Arbeitnehmer beschÃ¤ftigt. WÃ¤hrend dieser Zeit hatte der KlÃ¤ger die sich aus Konzernbetriebsvereinbarungen ergebende MÃ¶glichkeit genutzt, ein Arbeitsentgeltguthabenkonto von der Beklagten fÃ¼hren zu lassen, in das ein Teil des Arbeitsentgelts eingebracht wurde, um damit eine bezahlte Freistellung des KlÃ¤gers zu einem spÃ¤teren Zeitpunkt zu finanzieren. Entsprechend der zuletzt

hierfÃ¼r maÃ geblichen Konzernbetriebsvereinbarung zur Regelung des Leistungskontensystems "E." vom 2. Oktober 2009, die fÃ¼r das Arbeitsentgeltguthaben des KlÃ¤gers Anwendung fand, war fÃ¼r die Auszahlung ein sogenanntes Wertguthabenmodell vorgesehen. Entsprechend der Vorgaben des neu eingefÃ¼hrten Â§ 7d Abs. 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) sollte bei Auszahlung ein Wertguthaben zugrunde gelegt werden, das aus dem Arbeitsentgeltguthaben einschlieÃlich des hierauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bestehen sollte. Bei Beendigung des AnstellungsverhÃ¤ltnisses konnte die Ãbertragung des Arbeitsentgeltguthabens inklusive des auf das Arbeitsentgeltguthaben entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, sofern dies gesetzlich gefordert war, auf einen anderen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund verlangt werden (Bl. 307 d.A.).

Zum 30. September 2010 wurde das ArbeitsverhÃ¤ltnis einvernehmlich beendet. Im Aufhebungsvertrag vom 18./22. MÃ¤rz 2010 wurde unter Ziffer 4 vereinbart, dass der KlÃ¤ger das angesparte Wertguthaben gemÃ¤Ã Â§ 7f SGB IV auf die Beigeladene Ã¼bertragen lassen kÃ¶nne (Bl. 30 d.A.). FÃ¼r den Fall, dass der KlÃ¤ger einen entsprechenden Antrag nicht oder nicht fristgerecht stellt, wurde vereinbart, dass die Abwicklung des angesparten Wertguthabens nach den Vorschriften des StÃ¶rfalls gemÃ¤Ã Â§ 23b Abs. 2 SGB IV erfolgen werde.

Der KlÃ¤ger entschied sich fÃ¼r die Ãbertragung des Wertguthabens auf die Beigeladene und nahm seine hierzu erforderlichen Mitwirkungshandlungen fristgerecht vor. Daraufhin Ã¼bertrug die Beklagte 60.156,90 EUR auf das bei der Beigeladenen zugunsten des KlÃ¤gers gefÃ¼hrte Wertguthabenkonto. Das Netto-Arbeitsentgeltguthaben betrug dabei 56.540,18 EUR. AuÃerdem Ã¼bertrug die Beklagte einen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in HÃ¶he von 3.616,72 EUR, den sie nach der sog. SV-Luft berechnet hatte. Dabei berÃ¼cksichtigte sie nur diejenigen Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, die bei einem StÃ¶rfall gemÃ¤Ã Â§ 23b SGB IV angefallen wÃ¤ren, also BeitrÃ¤ge, soweit das angesparte Arbeitsentgelt zum Zeitpunkt der Arbeitsleistung unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze lag.

Nach der Auffassung der Beigeladenen war der Arbeitgeberanteil zu niedrig angesetzt, da fÃ¼r das gesamte Arbeitsentgeltguthaben Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag berechnet und Ã¼bertragen werden mÃ¼ssten. Dies sei ein Betrag in HÃ¶he von 6.427,31 EUR, mithin seien noch 2.800,59 EUR zu Ã¼bertragen. Die rechnerische Differenz der BetrÃ¤ge ergibt zwar 2.810,59 EUR, gleichwohl gingen und gehen alle Beteiligten davon aus, dass der fehlende Betrag fÃ¼r ein der Auffassung der Beigeladenen entsprechendes Wertguthaben aus dem genannten Netto-Arbeitsentgelt nur 2.800,59 EUR betrÃ¤gt.

Daraufhin erhob der KlÃ¤ger am 2. Dezember 2011 vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main Klage auf Zahlung des ausstehenden Betrages an die Beigeladene. Am 10. Oktober 2012 wurde der Rechtsstreit an das Sozialgericht Wiesbaden verwiesen. Dieses gab der Klage mit Urteil vom 3. Juni 2016 statt.

Daraufhin zahlte die Beklagte den geforderten Betrag an die Beigeladene aus. Zugleich wendet sie sich mit Berufung vom 12. Juli 2016 gegen das Urteil. Sie ist weiterhin der Auffassung, dass bei der Ãbertragung des Wertguthabens auf die Beigeladene Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nur insoweit anfallen, als das Arbeitsentgelt zum Zeitpunkt seines Einbehalts als Wertguthaben bei der Beklagten der Beitragspflicht unterlag. Soweit das Arbeitsentgelt Ã¼ber der Beitragsbemessungsgrenze lag, seien auf dem Wertguthaben keine Arbeitgeberanteile aufgelaufen, folglich mÃ¼ssten auch entsprechende BetrÃ¤ge nicht auf die Beigeladene Ã¼bertragen werden. WÃ¤hrend der Auszahlungsphase sei die Beigeladene "partielle Arbeitgeberin" und daher zur Beitragszahlung verpflichtet. Den Betrag hierfÃ¼r mÃ¼sse sie aus dem Wertguthaben bestreiten. Die Beklagte sei hingegen seit dem Ausscheiden des KlÃ¤gers keine Arbeitgeberin und daher nicht beitragspflichtig.

Die Beklagte beantragt,
das Urteil des Sozialgerichts vom 3. Juni 2016 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der KlÃ¤ger beantragt,
die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Er hÃ¤lt die Auffassung des Sozialgerichts fÃ¼r zutreffend und verweist auf sein erstinstanzliches Vorbringen.

Die Beigeladene stellt keinen Antrag.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Ãbrigen sowie wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte und die Verwaltungsakte der Beigeladenen, die Gegenstand der mÃ¼ndlichen Verhandlung gewesen sind, Bezug genommen.

EntscheidungsgrÃ¼nde:

Die Berufung ist zulÃ¤ssig, aber unbegrÃ¼ndet.

Das Sozialgericht Wiesbaden hat zu Recht erkannt, dass der KlÃ¤ger gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung von 2.800,54 EUR an die Beigeladene hat. Denn die Beklagte hat im Rahmen der WertguthabenÃ¼bertragung auf die Beigeladene einen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag insgesamt in HÃ¶he von 6.427,31 EUR zugrunde zu legen.

Da die Beklagte nach Ã¼bereinstimmendem Vortrag der Beteiligten bereits 3.616,72 EUR an Arbeitgeberanteilen bei der Ãbertragung berÃ¼cksichtigt hat, besteht ein rechnerischer Anspruch des KlÃ¤gers auf Zahlung weiterer 2.810,54 EUR. Es liegt innerhalb seines prozessualen Gestaltungsspielraums, hiervon nur einen Teilbetrag gerichtlich durchzusetzen.

Rechtsgrundlage fÃ¼r diese Zahlungspflicht ist Â§ 7f Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Denn der KlÃ¤ger hatte wÃ¤hrend seiner BeschÃ¤ftigung bei der Beklagten ein Wertguthaben

gemÃ¤Ã Â§ 7b SGB IV aufgebaut. Das Arbeitsentgeltguthaben, das die Beklagte fÃ¼r den KlÃ¤ger verwaltete, unterfiel der Konzernbetriebsvereinbarung vom 2. Oktober 2009 zur Regelung des Leistungskontensystems "E." (Bl. 297 ff. d.A.). Diese nahm Bezug auf die Bestimmungen der Â§Â§ 7b ff. SGB IV und gestaltete die Konten als Wertguthaben aus. Insbesondere sollten lÃ¤ngerfristige Freistellungen oder Gleitphasen in den Ruhestand finanziert werden und hierfÃ¼r unterschiedliche VergÃ¼tungsbestandteile eingezahlt werden kÃ¶nnen. Das Arbeitsentgelt wurde im Wege der Gehaltsumwandlung auf den entsprechenden Konten verbucht, so dass deren BruttobetrÃ¤ge gutgeschrieben wurden und Lohnsteuerabzug und SozialversicherungsbeitrÃ¤ge erst bei der spÃ¤teren Auszahlung anfallen sollten. Auch Arbeitszeit- und Arbeitsentgeltguthaben aus vorangehenden Betriebsvereinbarungen wurden in die Wertguthabenmodelle dieser neueren Konzernbetriebsvereinbarung Ã¼berfÃ¼hrt. FÃ¼r den Fall der Beendigung des AnstellungsverhÃ¤ltnisses sah die Vereinbarung die Ãbertragung des Arbeitsentgeltguthabens auf einen anderen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund vor. Dabei werde das Arbeitsentgeltguthaben, "sofern gesetzlich gefordert, inklusive der auf das Arbeitsentgeltguthaben entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag Ã¼bertragen" (Nr. 10 der Konzernbetriebsvereinbarung).

Die Parteien vertreten unterschiedliche Rechtsauffassungen dazu, wie dieser Arbeitgeberanteil zu berechnen sei. Zutreffend ist die Auffassung des KlÃ¤gers sowie der Beigeladenen, dass der zum Wertguthaben gehÃ¶rende und damit gemÃ¤Ã Â§ 7f Abs. 1 SGB IV zu Ã¼bertragende Arbeitgeberanteil aus dem gesamten Arbeitsentgelt ohne Beitragsbemessungsgrenze zu berechnen ist.

Dies ergibt sich aus den im Zusammenhang mit Â§ 7f Abs. 1 SGB IV stehenden gesetzlichen Formulierungen. Nr. 2 der Vorschrift bestimmt, dass fÃ¼r eine Ãbertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund "das Wertguthaben einschlieÃlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages" einen bestimmten Betrag Ã¼bersteigen muss. Dies bezieht sich erkennbar auf den Betrag, den der bisherige Arbeitgeber gemÃ¤Ã Â§ 7d Abs. 1 SGB IV als Wertguthaben gefÃ¼hrt hat. Dieser Betrag umfasst aber die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in HÃ¶he des gesamten Arbeitsentgelts ohne BerÃ¼cksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze.

Zwar ergibt sich dies nicht unmittelbar aus dem Wortlaut des Â§ 7d Abs. 1 SGB IV. Er lieÃe auch ein VerstÃ¤ndnis zu, wie es die Beklagte zugrunde legt. Danach wÃ¤ren nur insoweit SozialversicherungsbeitrÃ¤ge einzustellen, als das Arbeitsentgelt zum Zeitpunkt der Einstellung unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt. Eine solche Sichtweise wÃ¼rde aber dazu fÃ¼hren, dass das Wertguthaben in allen FÃ¤llen, in denen Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze angespart wird, systematisch weniger umfasst, als in der Auszahlungsphase benÃ¶tigt wird. Denn das Bundessozialgericht (BSG) hat mit Urteil vom 20. MÃ¤rz 2013 â B 12 KR 7/11 R â entschieden, dass SozialversicherungsbeitrÃ¤ge auf die jeweils in der Auszahlungsphase gezahlten BetrÃ¤ge zu erheben sind. Ob das in der Ansparphase nicht ausgezahlte, sondern in das Wertguthaben eingestellte Arbeitsentgelt oberhalb der

Beitragsbemessungsgrenze lag, ist danach unmaÃgeblich. Die Konzeption des Gesetzgebers ist nach Auffassung des BSG, der sich der Senat aus eigener Ãberzeugung anschlieÃt, dergestalt, dass bei der Entnahme aus Wertguthaben nicht die Versicherungspflicht in den einzelnen Sozialversicherungszweigen angeordnet, sondern ein BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis fingiert wird (BSG, a.a.O., juris Rn. 30). Aus diesem Grund finden sich die maÃgeblichen Regelungen im SGB IV. Â§ 23b Abs. 1 S. 1 SGB IV bestimmt daher die FÃ¤lligkeit des Arbeitsentgelts in diesen FÃ¤llen auf den jeweiligen Auszahlungszeitpunkt und fingiert damit die Entstehung des Beitragsanspruchs auch erst fÃ¼r den jeweiligen Auszahlungszeitpunkt (BSG, a.a.O., juris Rn. 34). Nur aus diesem Grund ist die hiervon abweichende Berechnung der BeitragshÃ¶he im sogenannten StÃ¶rfall, Â§ 23b Abs. 2 SGB IV, erforderlich (BSG, a.a.O., juris Rn. 35-37).

Bei diesem Geldbedarf fÃ¼r die Auszahlungsphase wÃ¼rde ein VerstÃ¤ndnis des Â§ 7d Abs. 1 SGB IV, dass nur Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag einzustellen sind, soweit das Arbeitsentgelt wÃ¤hrend der Ansparphase unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze lag, die Zielsetzungen des Gesetzes verkennen. Die Wertguthabenregelungen der Â§ 7a ff. SGB IV wurden mit dem sogenannten Flexi II-Gesetz (BGBl. 2008 I 2940) eingefÃ¼hrt, um die Nutzung von Wertguthaben zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit zu erhÃ¶hen. Die zentralen Anliegen des Gesetzesgebers waren "insbesondere der notwendige Erhalt der fÃ¼r das Wertguthaben gestundeten SozialversicherungsbeitrÃ¤ge sowie der Einkommensteuer" im Insolvenzfall und die Vermeidung des fÃ¼r die BeschÃ¤ftigten bestehenden Risikos, dass im StÃ¶rfall das Wertguthaben nicht zur Finanzierung einer Freistellungsphase genutzt werden kann (vgl. BT-Drs. 16/10289, S. 1 f.). WÃ¼rde das gemÃ¤Ã Â§ 7d Abs. 1 SGB IV zu fÃ¼hrende Wertguthaben nicht die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag umfassen, die in der Auszahlungsphase erwartbar sind, kÃ¶nnte eines der beiden Ziele nicht erreicht werden. Entweder wÃ¼rde das Ziel, mit dem Insolvenzschutz "gestundete" SozialversicherungsbeitrÃ¤ge zu sichern, unterlaufen, weil die spÃ¤ter anfallenden ArbeitgeberbeitrÃ¤ge nicht im Wertguthaben "gesichert" wÃ¤ren. Oder das Ziel, die BeschÃ¤ftigten gegen Nachteile bei AuflÃ¶sung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses abzusichern, wÃ¤re verfehlt, weil im Ãbertragungsfall der BeschÃ¤ftigte auch die spÃ¤ter fÃ¤lligen ArbeitgeberbeitrÃ¤ge aus dem Wertguthaben finanzieren mÃ¼sste, also nicht nur seinen, sondern auch den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag tragen mÃ¼sste.

Diese Konsequenz wird in der Kommentarliteratur nicht ausdrÃ¼cklich thematisiert. Soweit darauf hingewiesen wird, dass fÃ¼r die Berechnung des Wertguthabens gemÃ¤Ã Â§ 7d SGB IV das Bruttoarbeitsentgelt zum Zeitpunkt der Einbringung maÃgeblich ist, erkennt Schlegel darin zwei Rechnungsposten, nÃ¤mlich "1. das anteilige Bruttoarbeitsentgelt sowie 2. die im Zeitpunkt der Arbeitsleistung aus diesem Teil des Arbeitsentgelts an sich zu zahlenden GesamtsozialversicherungsbeitrÃ¤ge" (jurisPR-SozR 3/2009 Anm. 4). Letzteres dÃ¼rften die ohne Beitragsbemessungsgrenze an sich zu zahlenden GesamtsozialversicherungsbeitrÃ¤ge sein, da im zuerst genannten Bruttoarbeitsentgelt die SozialversicherungsbeitrÃ¤ge, soweit sie "regulÃ¤r"

anfallen, bereits enthalten sind. Teilweise wird darauf hingewiesen, dass der Beitragssatz zum Auszahlungszeitpunkt anders sein kann (s. WiÃ□ing in: Schlegel/Voelzke (Hrsg.), jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016, Â§ 7d SGB IV, Rn. 24; Seewald, Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, 95. EL Juli 2017, Â§ 7d SGB IV, Rn. 4-5). Nur Baier erwÃ¤hnt neben dem Beitragssatz auch die Beitragsbemessungsgrenze (in: Krauskopf (Hrsg.), Soziale Krankenversicherung/Pflegeversicherung, 96. EL August 2017, Â§ 7d SGB IV, R. 3).

Soweit im Ã□bertragungsfall auf die Deutsche Rentenversicherung Bund die ArbeitgeberbeitrÃ¤ge zum spÃ¤teren Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus dem Wertguthaben finanziert werden mÃ¼ssen (vgl. Â§ 7f Abs. 3 SGB IV sowie die GesetzesbegrÃ¼ndung BT-Drs. 16/10289, S. 18 f.), stellt eine VerÃ¤nderung des hier relevanten Rentenversicherungsbeitragssatzes unter UmstÃ¤nden eine Verschiebung der Anteile zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer um hÃ¶chstens ca. 1,5 Hundertstel des Netto-Arbeitsentgelts dar, da der Anstieg des Rentenversicherungsbeitrags durch gesetzliche Vorkehrungen von in der Vergangenheit und derzeit knapp 19 von Hundert auf hÃ¶chstens 22 von Hundert bis zum Jahr 2030 begrenzt wird (vgl. Â§ 154 Abs. 3 SGB VI). WÃ¼rde fÃ¼r Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitgeberanteil gar nicht in das Wertguthaben eingestellt, wÃ¤re die Verlagerung der Beitragstragung vollstÃ¤ndig und die Belastung des Arbeitnehmers bewegte sich im Rahmen von 9 bis 11 Hundertstel des Netto-Arbeitsentgelts.

Jedenfalls diese zweite, beachtliche Schlechterstellung des Arbeitnehmers im Ã□bertragungsfall ist mit der Zielsetzung des Gesetzgebers, durch die Ã□bertragungsmÃ¶glichkeit Risiken der BeschÃ¤ftigten, von einem Wertguthaben spÃ¤ter nicht durch Freistellungsphasen profitieren zu kÃ¶nnen (vgl. BT-Drs. 16/10289, S. 12), nicht zu vereinbaren. Umgekehrt spricht die mÃ¶glicherweise geringfÃ¼gige Schlechterstellung durch einen gestiegenen Rentenbeitragssatz nicht gegen die hier gefundene Auslegung des Â§ 7d SGB IV. Die Neuregelung der Wertkonten durch das Flexi-II-Gesetz war auch wegen verschiedener anderer Effekte der "nachgelagerten" Auszahlung des Arbeitsentgelts politischer und verfassungsrechtlicher Kritik ausgesetzt. Einerseits wurde kritisiert, dass Arbeitnehmer anders als bei Arbeitszeitguthaben nicht mehr an Lohnsteigerungen zwischen Einbringung und Auszahlung partizipieren wÃ¼rden (Langohr-Plato/Sopora, NZA 2008, 1377). Andererseits wurde es als verfassungsrechtlich bedenklich angesehen, dass damit auch die Rente verringert werde, weil die Rentenentgeltpunkte nicht im VerhÃ¤ltnis zum Durchschnittseinkommen zum Zeitpunkt der Arbeitsleistung, sondern zum Zeitpunkt der spÃ¤teren Arbeitsentgeltauszahlung bei dann hÃ¶herem Durchschnittseinkommen niedriger ausfallen wÃ¼rden (Rittwege, BeckOK Sozialrecht, Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Stand: 1. September 2017, Â§ 7d SGB IV, Rn. 4, Rolfs, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18 Aufl. 2018, SGB IV Â§ 7d, Rn. 1). Dem wird entgegengehalten, dass solchen Wertverlusten die MÃ¶glichkeit von Zinsgewinnen aus der Anlage der Wertkonten gegenÃ¼berstehe und es im Rahmen der GestaltungsmÃ¶glichkeiten der Vertragsparteien liege, Arbeitnehmer hieran zu beteiligen (vgl. Knospe, in: Hauck/Noftz (Hrgs.), Kommentar SGB IV, Â§ 7f, Rn. 13, 15; Baier, in: Krauskopf (Hrsg.), Soziale Krankenversicherung/Pflegeversicherung,

96. EL August 2017, Â§ 7d SGB IV, R. 3-4). Diese Rechtfertigung kann aber nur tragen, wenn Vor- oder Nachteile sowohl im Umfang als auch in ihrer Wahrscheinlichkeit grundsÃ¤tzlich vergleichbar sind. In diesem Sinne sind Lohnentwicklung, RentenbeitragssatzÃ¤nderungen und Anlagengewinne miteinander vergleichbar. Sie betreffen auch alle Wertguthaben grundsÃ¤tzlich gleichermaÃen. Die Verlagerung des gesamten Arbeitgeberanteils auf den BeschÃ¤ftigten, wenn das Arbeitsentgelt in der Ansparphase Ã¼ber der Beitragsbemessungsgrenze liegt, ist jedoch eine ganz anders geartete, nur einen Teil der BeschÃ¤ftigten, diese dafÃ¼r aber unzweifelhaft und gewichtig treffende Belastung. Der Senat vermag nicht zu erkennen, wie dies fÃ¼r den Gesetzgeber, der gar keine Nachteile fÃ¼r Arbeitnehmer wie Arbeitgeber erkennen konnte (BT-Drs. 16/10289, S. 15), hinnehmbar gewesen sein kÃ¶nnte.

Der Beklagten ist zwar zuzugeben, dass dies zur Folge hat, dass beim neuen Arbeitgeber (Â§ 7f Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB IV) oder bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (Â§ 7f Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB IV) GeldbetrÃ¤ge verbleiben kÃ¶nnen, die vom frÃ¼heren Arbeitgeber als RÃ¼ckstellung von Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bestimmt waren, aber spÃ¤ter doch nicht dafÃ¼r benÃ¶tigt werden. Denn wenn das Wertguthaben nicht gemÃ¤Ã Â§ 7c SGB IV fÃ¼r Freistellungen bzw. Gleitzeiten in den Ruhestand verwendet wird, sondern ein StÃ¶rfall auftritt â bei einer Ãbertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund in den FÃ¤llen des Â§ 23 Abs. 2 S. 4 SGB IV â sind nur diejenigen Arbeitgeberanteile zu zahlen, die zum Zeitpunkt der tatsÃ¤chlichen Arbeitsleistung hÃ¤tten gezahlt werden mÃ¼ssen. Die Argumentation der Beklagten lÃ¤uft darauf hinaus, dass eine solche Zuordnung der Mittel Ã¶konomisch nicht sinnvoll sei. Es mag auch sein, dass der Gesetzgeber diese Folge im spÃ¤teren StÃ¶rfall nicht bedacht hat. Gleichwohl liegt hierin aber weder ein Nachteil noch eine unberechtigte Belastung des frÃ¼heren Arbeitgebers. Denn er hatte sich mit der Wertguthabenvereinbarung freiwillig gegenÃ¼ber seinem Arbeitnehmer verpflichtet, ein Wertguthaben zu fÃ¼hren und bei einer spÃ¤teren Freistellung zu verwenden. Die Ãbertragung gemÃ¤Ã Â§ 7f SGB IV bedeutet, dass ein Dritter diese Verpflichtung des bisherigen Arbeitgebers Ã¼bernimmt, so dass dieser von ihr frei wird. Die Ãbertragung einschlieÃlich des zu diesem Zeitpunkt erwartbaren zukÃ¼nftigen Arbeitgeberanteils am Gesamtversicherungsbeitrag im Fall einer Freistellung ist nichts anderes als das wirtschaftliche Ãquivalent fÃ¼r die aufgehobene Verpflichtung. Umgekehrt wÃ¤re die niedrigere Kalkulation des Ãbertragungsvolumens entsprechend den Kosten eines StÃ¶rfalls (Â§ 23b Abs. 2 SGB IV) ein ungerechtfertigter Vorteil des bisherigen Arbeitgebers. Denn er kÃ¶nnte einen Teil des Wertguthabens als seinen Gewinn behalten, obwohl das Wertguthaben und mit ihm die zukÃ¼nftigen Lasten in Form des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag fortbestehen. Es bestehen keine plausiblen GrÃ¼nde dafÃ¼r, dass der Gesetzgeber den Arbeitgebern eine solche VorteilsmÃ¶glichkeit einrÃ¤umen wollte. Ohnehin beseitigte die Umstellung von Arbeitszeit- auf Arbeitsentgeltguthaben durch das Flexi-II-Gesetz bereits die Belastung der Arbeitgeber, spÃ¤tere Freistellungen zu typischer Weise hÃ¶heren StundenlÃ¶hnen umrechnen zu mÃ¼ssen.

SchlieÃlich wird diese Deutung der Zahlungspflicht im Rahmen des Â§ 7f SGB IV

auch dadurch bestÃ¤tigt, dass die Beklagte in Ziffer 4. der Vertragsaufhebungsvereinbarung vom 18./22. MÃ¤rz 2010 dem KlÃ¤ger ein Wahlrecht darÃ¼ber eingerÃ¤umt hat, ob er die Ãbertragung des angesparten "Wertguthabens" auf die Deutsche Rentenversicherung Bund gemÃ¤Ã Â§ 7f SGB IV beantragt oder das "Arbeitsentgeltguthaben" als StÃ¶rfall gemÃ¤Ã Â§ 23b Abs. 2 SGB IV behandelt werden soll (Bl. 30 d.A.). Die Vereinbarung unterscheidet hier entsprechend den Begriffsbestimmungen der Konzernvereinbarung (Bl. 298 d.A.) zwischen den Begriffen Wertguthaben und Arbeitsentgeltguthaben. Ersteres, das Wertguthaben, ist inklusive Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, letzteres, das Arbeitsentgeltguthaben, umfasst den Arbeitgeberanteil nicht. Die Beklagte geht also in der Vereinbarung mit dem KlÃ¤ger davon aus, dass bei Ãbertragung einerseits und StÃ¶rfall andererseits zwei unterschiedliche Guthaben zugrunde zu legen sind.

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 197a SGG i.V.m. Â§ 154 Abs. 2 VwGO.

Die Revision wird nicht zugelassen, da die Voraussetzungen des Â§ 160 Abs. 2 SGG nicht vorliegen. Insbesondere hat die Rechtssache keine grundsÃ¤tzliche Bedeutung. Die Revision zum Bundessozialgericht kann nur diesen konkreten Rechtsstreit entscheiden, aber darÃ¼ber hinaus nicht auf andere Verfahren Wirkung entfalten. Denn die zwischen dem KlÃ¤ger als ehemaligem Arbeitnehmer und der Beklagten als ehemaliger Arbeitgeberin streitige Frage der HÃ¶he des gemÃ¤Ã Â§ 7f SGB IV zu Ã¼bertragenden Wertguthabens betrifft einen arbeitsrechtlichen Anspruch, fÃ¼r den der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten erÃ¶ffnet ist.

Zwar liegt dem Verweisungsbeschluss des Arbeitsgerichts die gegenteilige Auffassung zugrunde. Diese Rechtswegzuweisung ist durch den Senat nicht zu Ã¼berprÃ¼fen, Â§ 17a Abs. 5 GVG. Ãber die zustÃ¤ndigkeitsbegrÃ¼ndende Rechtswegentscheidung (Â§ 17a Abs. 1 GVG) hinaus bindet der Beschluss den Senat jedoch nicht.

Â§ 7f SGB IV enthÃ¤lt die einseitige Verpflichtung der Deutschen Rentenversicherung Bund, dieses Wertguthaben zu Ã¼bernehmen. Aber zwischen den Parteien steht nicht diese Pflicht in Streit. Vielmehr macht der KlÃ¤ger als ausgeschiedener Arbeitnehmer einen Anspruch gegen die Beklagte als seinen frÃ¼heren Arbeitgeber geltend, der auf einem Aufhebungsvertrag beruht. Es stehen sich also zwei Private gegenÃ¼ber. Sie streiten auch nicht Ã¼ber Ã¶ffentlich-rechtlich auferlegte Pflichten, sondern um die HÃ¶he einer zwischen ihnen bestehenden Forderung. Deren arbeitsrechtliche Natur Ã¤ndert sich auch nicht dadurch, dass die Voraussetzungen und Ausgestaltung im SGB IV geregelt sind (vgl. Frank, ZRP 2008, 255, 256, fÃ¼r Â§ 7c SGB IV; BSG, a.a.O., juris Rn. 31, fÃ¼r Â§ 7 Abs. 1b SGB IV). Der WertÃ¼bertragungsanspruch lÃ¤sst sich auch nicht in einen arbeitsrechtlichen Anspruch in Bezug auf das Netto-Arbeitsentgelt und einen hiervon getrennten Anspruch auf ArbeitgeberbeitrÃ¤ge zur Sozialversicherung aufspalten. In welcher HÃ¶he aus dem Wertguthaben tatsÃ¤chlich SozialversicherungsbeitrÃ¤ge anfallen, ergibt sich erst in der Auszahlungsphase; erst fÃ¼r diesen Zeitpunkt fingiert Â§ 23b Abs. 1 SGB IV die Entstehung des

Beitragsanspruchs (BSG, a.a.O., juris Rn. 34). Entgegen der Auffassung der Beklagten fordert der KlÃ¤ger nicht die Ãbernahme dieser â noch in der Zukunft liegenden â Beitragspflichten durch die Beklagte, sondern ein anders berechnetes Volumen der vertraglich vereinbarten WertguthabenÃ¼bertragung.

Erstellt am: 04.01.2021

Zuletzt verändert am: 22.12.2024