



München, im September 2005

## **BSG - URTEIL: Lohnfortzahlungsgesetz: Beitrag zu Versorgungswerken muss erstattet werden.**

Sehr geehrtes Mitglied,

das **Bundessozialgericht** hat in neuerer Entscheidung (Urteil vom 10. Mai 2005, Az. B 1 KR 22/03 R) zur Frage der Beitragserstattung nach dem Lohnsteuerfortzahlungsgesetz (LFZG) Stellung genommen.

Ein umlageberechtigter Arbeitgeber hat einen Anspruch aus § 10 Abs. 1 Satz 1 LFZG auf Erstattung der Arbeitgeberanteile zum berufsständischen Versorgungswerk, auch wenn seine in der Kanzlei / Praxis beschäftigte Angestellte von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zugunsten eines berufsständischen Versorgungswerks befreit ist.

### **1. Ausgangslage**

Der Kläger in der zugrunde liegenden BSG – Entscheidung ist Arbeitgeber und nimmt für die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer am Umlageverfahren nach § 14 LFZG teil. Er entrichtete für seine Mitarbeiter die Umlage nach dem LFZG sowie die Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung einschließlich des Arbeitgeberanteils zum berufsständischen Versorgungswerk.

Als eine Beschäftigte schwanger wurde und ab dem 1. Juni 1999 ein Beschäftigungsverbot bestand, verlangte der Arbeitgeber eine Erstattung der von ihm gezahlten Aufwendungen einschließlich der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosenversicherung sowie der Beiträge an das berufsständische Versorgungswerk unter Hinweis auf § 10 Abs. 1 Satz 1 LFZG i.V.m. § 14 LFZG.

Die Schwangere war von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht zugunsten eines berufsständischen Versorgungswerks befreit.

Die zuständige Krankenkasse lehnte jedoch die Erstattung der Arbeitgeberanteile an das berufsständische Versorgungswerk ab. Die Krankenkasse als Trägerin der Lohnfortzahlungsversicherung verwies darauf, dass die Beiträge an ein berufsständisches Versorgungswerk nicht mit den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung gleichzustellen sind.

Der Arbeitgeber legte gegen die Entscheidung der Krankenkasse erfolglos Widerspruch ein und klagte hiergegen vor dem Sozialgericht und dem Landessozialgericht.

### **2. Entscheidung des BSG**

Das Bundessozialgericht gab dem Kläger schließlich in letzter Instanz Recht und hob die vorangegangenen Entscheidungen auf.

Das Bundessozialgericht stellt sich mit seiner Entscheidung gegen die vorinstanzliche Rechtsprechung und die bisher herrschende Meinung in der Literatur, die im Wesentlichen auf den angeblich

abschließenden Charakter des § 10 Abs. 1 LFZG verweist und den Arbeitgeberanteil zu einer Versorgungseinrichtung außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung nicht für erstattungsfähig hält.

Das Bundessozialgericht führt in seinem hiervon abweichenden Urteil aus, dass der Erstattungsanspruch in § 10 Abs. 1 Satz 1 LFZG in verfassungskonformer Weise auszulegen ist. Der Arbeitgeberanteil an den Beiträgen zum berufsständischen Versorgungswerk ist als gesetzlicher Rentenversicherungsbeitrag im Sinne der Vorschrift anzusehen.

Das Bundessozialgericht leitet diese Auslegung aus dem Sinn und Zweck der „Lohnfortzahlungsversicherung“ sowie aus dessen Entstehungsgeschichte ab.

Sinn der Vorschrift ist nämlich die Verringerung der Kosten von Schwangerschaft und Mutterschaft beim Arbeitgeber und damit der Beseitigung eines möglichen Einstellungshemmnisses.

Das Schutzbedürfnis junger Frauen im gebärfähigen Alter bzw. das Sicherungsbedürfnis der Arbeitgeber ist sowohl bei der Beitragszahlungspflicht zur gesetzlichen Rentenversicherung wie auch zum berufsständischen Versorgungswerk gleich.

Die Handhabung in der Praxis, wonach auf Beitragsseite (Umlagesatz und Bemessungsentgelt) zwischen gesetzlicher Rentenversicherung und berufsständischem Versorgungswerk im Gegensatz zur Leistungsseite (Erstattungsfähigkeit von Arbeitgeberanteilen bei berufsständisch Versicherten) eine Differenzierung erfolgte, ist mit Art. 3 GG unvereinbar. Das Bundessozialgericht stellt klar, dass für diese Ungleichbehandlung auf Beitrags- und Leistungsseite keine ausreichende Rechtfertigung besteht.

### **3. Auswirkungen**

Jeder am Umlageverfahren teilnehmende Arbeitgeber sollte daher bei ähnlich gelagerten Fällen prüfen, ob er einen Anspruch auf Erstattung der Beiträge nach § 10 Abs. 1 Satz 1 LFZG hat und sich mit Hinweis auf das Urteil des Bundessozialgerichts an den zuständigen Träger der Lohnfortzahlungsversicherung (Krankenkasse) wendet.

Dies gilt grundsätzlich auch für Fälle aus der Vergangenheit. Gemäß § 13 Abs. 1 LFZG verjährt der Erstattungsanspruch in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre

BAYERISCHE RECHTSANWALTS- und STEUERBERATERVERSORGUNG

[www.brastv.de](http://www.brastv.de) /Aktuelles