

Änderungen von Arbeitsverträgen zur "Nettolohnoptimierung" sind im Beitragsrecht der Sozialversicherung zu beachten

Presstext:

Das Landessozialgericht Baden-Württemberg hat entschieden, dass sich eine arbeitsvertraglich vereinbarte Verringerung des Barlohnes unter im Gegenzug gewährter Lohnsteuerfreier oder pauschal besteufter weiterer Leistungen auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag auswirkt. Das Gericht ist damit nicht der Rechtsauffassung der Deutschen Rentenversicherung gefolgt, die die Änderung der Arbeitsverträge im Rahmen einer Betriebsprüfung für unbeachtlich gehalten und eine Beitragsnachforderung festgesetzt hatte. Diese Nachforderung ist vom Landessozialgericht in großen Teilen aufgehoben worden. Die Änderung der Arbeitsverträge schlägt auch auf das Beitragsrecht durch.

Der Betreiber eines Gartencenters hatte mit seinen Arbeitnehmern einvernehmlich schriftlich vereinbart, dass der Bruttolohn abgesenkt wird und im Gegenzug Sachleistungen, u. a. Tankgutscheine, Restaurantschecks, Erholungsbeihilfen, Reinigungspauschalen, Personalrabatte und Kinderbetreuungszuschüsse gewährt werden. Ab der Änderung führte der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge nur noch auf der Grundlage der niedrigeren Bruttolöhne ab. Der Rentenversicherungsträger beanstandete dies im Rahmen einer Betriebsprüfung. Er nahm eine reine Lohnverwendungsabrede an und forderte Beiträge auf der Grundlage der zuvor gezahlten Löhne nach. Klage und Berufung dagegen waren teilweise erfolgreich.

Die Richter des 11. Senats des Landessozialgerichts haben entschieden, dass die Änderung der Arbeitsverträge wirksam und auch für das Beitragsrecht der Sozialversicherung zu beachten ist. Soweit nach den beitragsrechtlichen Vorschriften die Arbeitgeberleistungen nicht zum Arbeitsentgelt gehören (z. B. Erholungsbeihilfen) oder bereits mit den richtigen Sachbezugswerten verarbeitet worden sind (z. B. Restaurantschecks), dürfen keine weiteren Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden. Lediglich hinsichtlich einiger Leistungen (Reinigungspauschale, Personalrabatte) lagen die Voraussetzungen für eine Beitragsfreiheit nicht vor. Die Rentenversicherung kann daher nur deutlich geringere Beiträge verlangen. Auch eine Folge der Änderungsverträge ist zwar die Tatsache, dass die Arbeitnehmer im Falle von Arbeitslosigkeit oder Krankheit wegen den geringeren beitragspflichtigen Entgelten ein geringeres Arbeitslosen- oder Krankengeld erhalten und im Hinblick auf die Altersrente geringere Beiträge auf den Rentenkonten der Beschäftigten angespart werden. Dies ändert aber nichts an der nach geltendem Recht zulässigen Änderung der Arbeitsverträge im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern.