

Aktenzeichen: 8 AZR 382/94
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 27. April 1995
- 8 AZR 382/94 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 09. März 1993
- 16 Ca 6870/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 28. Januar 1994
- 4 (2) Sa 970/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Haftung des Arbeitnehmers - Doppelarbeitsverhältnis

Gesetz:

SGB IV § 8 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2, § 28 g, § 28 o Abs. 1
Satz 1; SGB I § 32; BGB § 823 Abs. 2, § 826

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 382/94

4 (2) Sa 970/93 Köln

Verkündet am
27. April 1995

Höhmnn,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Ascheid, die Richter Dr. Wittek und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Rosendahl und Dr. Rödner für Recht erkannt:



Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 28. Januar 1994
- 4 (2) Sa 970/93 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin Schadensersatz für nachzuentrichtende Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung zu leisten, weil sie der Klägerin ein weiteres geringfügiges Beschäftigungsverhältnis verschwiegen habe.

Die 1949 geborene Klägerin ist türkische Staatsangehörige und Mutter von fünf Kindern. Sie war seit 1990 bei der Klägerin, die ein Reinigungsunternehmen betreibt, als Reinigungskraft beschäftigt. Bei ihrer Einstellung hatte die Beklagte den Wunsch geäußert, umfangreicher hinzuverdienen zu können, um den Familienunterhalt aufzubessern. Die Klägerin war jedoch nur mit einer Beschäftigung der Beklagten für zwei Stunden am Tag zu einer Vergütung von 8,00 DM pro Stunde einverstanden. Nach weiteren Beschäftigungsverhältnissen befragte die Klägerin die Beklagte nicht. In dem von der Beklagten unterschriebenen Formulararbeitsvertrag vom 2. Januar 1990 ist die unter Nr. 13 vorgedruckte Frage zu weiteren Beschäftigungen weder mit ja noch mit nein angekreuzt. Die Rückseite des Formularvertrags enthält u. a. folgende Regelungen:



"Bei Arbeitnehmern, die für eine versicherungsfreie Beschäftigung eingestellt werden, wird die Möglichkeit einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ausdrücklich ausgeschlossen. Eine versicherungsfreie Beschäftigung ist jedoch nur möglich, solange Arbeitsentgelt und Arbeitszeit die in § 8 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Teil IV festgelegten Grenzen nicht überschreiten. Hierbei sind mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Für die Beurteilung der Versicherungsfreiheit sind die umseitigen Angaben des Arbeitnehmers von wesentlicher Bedeutung. Ungenaue Angaben können zur Sozialversicherungspflicht führen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer nachträgliche Änderungen nicht meldet.

Um die Versicherungsfreiheit zu erhalten, verpflichtet sich der Arbeitnehmer, alle Änderungen in den persönlichen Verhältnissen sofort zu melden und keine weitere geringfügige Beschäftigung auszuüben. Bei einem Verstoß gegen diese Verpflichtungen wird er dem Arbeitgeber allen hieraus entstandenen Schaden ersetzen, insbesondere die dann vom Arbeitgeber nachentrichteten Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung."

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete am 26. August 1991.

Mit Schreiben vom 1. Juli 1992 teilte die AOK Köln der Klägerin mit, daß die Beklagte während des Beschäftigungszeitraums bei der Klägerin noch einer weiteren geringfügigen Beschäftigung nachgegangen sei. Auf Verlangen der AOK zahlte die Klägerin für die Beklagte Sozialversicherungsbeiträge für die Jahre 1990 und 1991 von insgesamt 2.716,60 DM nach. Dieser Betrag enthält je zur Hälfte den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmeranteil.



Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse ihr die nachträglich entrichteten Sozialversicherungsbeiträge erstatten, da sie gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen habe. Die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, sie habe den Inhalt des Arbeitsvertrags nicht verstanden. Der Vertrag sei ihr von zwei Betriebsräten ins Türkische übersetzt worden. Im Arbeitsvertrag sei ein wirksames Nebentätigkeitsverbot vereinbart worden. Darüber hinaus sei die Beklagte vertraglich verpflichtet gewesen, ihre weitere Beschäftigung anzuzeigen. Bei Kenntnis der Sozialversicherungspflicht der Beklagten hätte die Klägerin sie in eine andere Abteilung versetzt. Der Klägerin sei ein Schaden entstanden, da bei versicherungspflichtigen Mitarbeitern anders kalkuliert werden müsste.

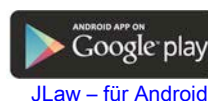
Auf Antrag der Klägerin ist gegen die Beklagte ein Vollstreckungsbescheid in Höhe der nachentrichteten Sozialversicherungsbeiträge ergangen.

Die Klägerin hat beantragt,

den Vollstreckungsbescheid des Arbeitsgerichts Köln vom 26. August 1992 (BA 799/92) in Höhe von 2.716,60 DM nebst 4 % Zinsen ab dem 15. August 1992 aufrechtzuerhalten.

Die Beklagte hat beantragt,

den Vollstreckungsbescheid in voller Höhe aufzuheben und die Klage abzuweisen.



Die Beklagte hat vorgetragen, sie habe den Inhalt des schriftlichen Arbeitsvertrages nicht verstanden, da sie weder lesen noch schreiben könne. Der Vertrag sei ihr nicht ins Türkische übersetzt worden.

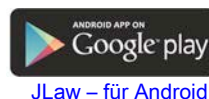
Das Arbeitsgericht hat den Vollstreckungsbescheid in Höhe der Arbeitnehmerbeiträge von 1.358,60 DM nebst 4 % Zinsen seit 15. August 1993 aufrechterhalten, ihn im übrigen aufgehoben und die Klage insoweit abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision beantragt die Klägerin weiterhin, den Vollstreckungsbescheid auch hinsichtlich der Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 1.358,60 DM nebst Zinsen aufrechtzuerhalten.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Erstattung der nachträglich geleisteten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

A. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt:

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 60, 135 = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Doppelarbeitsverhältnis) könne der Arbeitgeber, wenn sich herausstelle, daß eine geringfügige Beschäftigung wegen des Zusammenrechnungsgrundsatzes nach § 8



Abs. 2 SGB IV sozialversicherungspflichtig sei, nur die nachträglich gezahlten Arbeitnehmeranteile erstattet verlangen. Eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, nach der der Arbeitnehmer bei Verletzung der Anzeigepflicht dem Arbeitgeber Schadensersatz in Höhe der nachzuentrichtenden Arbeitgeberanteile schulde, sei wegen des abschließenden Charakters der sozialversicherungsrechtlichen Regelung nach § 32 SGB I nichtig. Ebenso sei eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien nichtig, wonach der Arbeitnehmer eine weitere geringfügige Beschäftigung nicht aufnehmen dürfe.

An dieser Rechtslage habe auch die Neuregelung des § 28 g SGB IV nichts geändert. Durch Einfügung des § 28 g Satz 4 SGB IV sei lediglich die Einschränkung weggefallen, daß die Arbeitnehmeranteile durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend zu machen seien, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig seiner Meldepflicht nicht nachgekommen sei. In diesem Falle könne der Arbeitgeber die Arbeitnehmeranteile auch nachfordern. Habe der Gesetzgeber aber in Kenntnis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur den Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung des Arbeitgeberanteils und nicht den Anspruch auf Erstattung des Arbeitnehmeranteils erweitert, so zeige dies, daß der Gesetzgeber es bei der Nichtersatzbarkeit des Arbeitgeberanteils habe belassen wollen.

Schon wegen des sittenwidrigen Verhaltens der Klägerin, das sich in den von ihr geforderten "knebelnden Arbeitsbedingungen" zeige, habe die Beklagte nicht gegen die guten Sitten verstoßen, wenn sie ihr weiteres geringfügiges Beschäftigungsverhältnis der



Klägerin nicht mitgeteilt habe. Daher scheide auch ein Anspruch auf Erstattung der Arbeitgeberbeiträge nach § 826 BGB aus.

B. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Nachprüfung stand. Ein Anspruch der Klägerin auf Erstattung der nachzuentrichtenden Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung scheidet schon deshalb aus, weil die Klägerin die Beklagte bei deren Einstellung gar nicht nach weiteren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gefragt hatte.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht entschieden, daß das bloße Verschweigen des weiteren geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses die Beklagte nicht hinsichtlich des Arbeitgeberanteils der nachzuentrichtenden Sozialversicherungsbeiträge schadensersatzpflichtig macht. Zwar hat der Beschäftigte nach § 28 o Abs. 1 Satz 1 SGB IV dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen. Nach § 8 Abs. 2 SGB IV sind mehrere geringfügige Beschäftigungen im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV zusammenzurechnen, auch wenn sie bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Der Arbeitgeber muß somit über eine weitere Beschäftigung unterrichtet werden, damit er prüfen kann, ob nach diesen Bestimmungen die Versicherungsfreiheit entfallen ist. Wird die Versicherungspflicht nachträglich festgestellt, so hat der Arbeitgeber die Versicherungsbeiträge nachzuentrichten. Ob und wie weit der Arbeitgeber den auf den Arbeitnehmer fallenden Anteil der Sozialversicherung von diesem nachfordern kann, hat der Gesetzgeber in § 28 g SGB IV geregelt. Den Arbeitgeberanteil muß der Arbeitgeber jedoch kraft

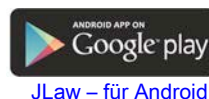


Gesetzes selbst tragen. Er hätte ihn auch tragen müssen, wenn die weitere Beschäftigung rechtzeitig angezeigt worden wäre.

Die bloße Verletzung der Meldepflicht nach § 28 o Abs. 1 Satz 1 SGB IV verpflichtet den Arbeitnehmer nicht, den Arbeitgeberanteil zu tragen. Die Vorschrift soll nicht den Arbeitgeber vor einer Beitragspflicht schützen, sondern lediglich die Voraussetzungen für die ordnungsgemäße Abwicklung und Erfüllung der gesetzlichen Beitragspflichten schaffen. Die Verletzung der sozialrechtlichen Meldepflicht kann daher auch keinen deliktischen Anspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer nach § 823 Abs. 2 BGB begründen (vgl. Hauck/Heines, Sozialgesetzbuch, SGB IV, K § 28 o Rz 10).

2. Der Senat hat es in seiner Entscheidung vom 18. November 1988 (aa0, zu III der Gründe) offen gelassen, was dann gilt, wenn der Arbeitnehmer auf ausdrückliches Befragen des Arbeitgebers die weitere Beschäftigung bewußt verschwiegen hat. Hier könnte bei sittenwidriger Täuschung durch den Arbeitnehmer eine Schadensersatzpflicht nach § 826 BGB oder aus Verschulden bei Vertragschluß in Betracht kommen. Dies kann aber im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hatte die Klägerin die Beklagte gar nicht nach weiteren Beschäftigungen gefragt. Die entsprechende Frage sah der Formulararbeitsvertrag zwar vor, sie wurde aber nicht ausgefüllt.

Die Klägerin kann sich daher nicht mit Erfolg auf die Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte Frankfurt (Urteil vom 12. Oktober 1992 - 10 Sa 360/92 -) und Rheinland-Pfalz (Urteil



vom 14. Oktober 1992 - 2 Sa 315/92 -) berufen. In den dort entschiedenen Fällen hatten die Arbeitnehmer auf Befragung wahrheitswidrig erklärt, es liege kein weiteres Arbeitsverhältnis vor.

3. Der Streitfall gibt dem Senat auch keine Veranlassung, die Frage zu entscheiden, ob der Arbeitnehmer bei Verletzung einer vertraglichen Pflicht, weitere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu melden, die nachzuentrichtenden Arbeitgeberbeiträge zu erstatten hat. Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 2. Januar 1990 enthält eine solche vertragliche Meldepflicht nicht.

Auf der Rückseite des von der Beklagten unterschriebenen formularmäßigen Arbeitsvertrages heißt es zwar, der Arbeitnehmer verpflichte sich, um die Versicherungsfreiheit zu erhalten, alle "Änderungen" in den persönlichen Verhältnissen sofort zu melden. Die "Änderungen" beziehen sich aber auf die auf der Vorderseite gemachten Angaben. Da dort gar nicht nach weiteren Beschäftigungen gefragt wurde, konnten sich insoweit gar keine mitteilungs-pflichtigen Änderungen ergeben. Die Beklagte konnte darauf vertrauen, daß sie nicht vertraglich verpflichtet war, etwas als "Änderung" anzugeben, wonach sie überhaupt nicht gefragt worden war.

Im übrigen greift hier zugunsten der Beklagten auch die Unklarheitenregel ein. Enthält ein auf Veranlassung und im Interesse des Arbeitgebers geschlossener Formularvertrag unklare Regelungen, so gehen diese zu Lasten des Arbeitgebers, der bei der Formulierung für die nötige Klarheit hätte sorgen müssen (vgl.



BAG Urteil vom 18. September 1991 - 5 AZR 650/90 - AP Nr. 14 zu
§ 339 BGB).

Auf die zwischen den Parteien umstrittene Frage, ob der Arbeitsvertrag vom 2. Januar 1990 ins Türkische übersetzt worden war, kommt es somit nicht mehr an.

C. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Ascheid

Dr. Wittek

Mikosch

Rosendahl

Rödder

