

L 10 AL 330/07 ZVW

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
10
1. Instanz
SG Nürnberg (FSB)
Aktenzeichen
S 5 AL 293/03
Datum
03.02.2004
2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen
L 10 AL 330/07 ZVW
Datum
10.12.2008
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 7 AL 2/10 R
Datum
01.03.2011
Kategorie
Urteil

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 03.02.2004 in Ziffer II des Urteilstenors aufgehoben.

Im Übrigen wird die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des gesamten Verfahrens einschließlich des Revisionsverfahrens.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitgegenstand ist die Feststellung der Rechtmäßigkeit der Anordnung einer am 02.10.2002 durchgeführten Außenprüfung.

Am 23.09.2002 lehnte die Beklagte eine Arbeitserlaubnis für eine ausländische Arbeitnehmerin der Klägerin (A. S.) wegen Verdachts einer bestehenden Ordnungswidrigkeit ab, nachdem die Arbeitnehmerin - entgegen der Arbeitsgenehmigung vom 03.05.2002 bis 02.08.2002 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden - im Juni 2002 von der Beklagten eine Lohnabrechnung über wöchentlich 14 Stunden erhalten hatte. Zudem erreichte der gezahlte Stundenlohn den Tariflohn nicht. Laut Vermerk der Beklagten vom 04.10.2002 forderte die Arbeitsmarktinspektion der Beklagten am 01.10.2002 von der zuständigen Buchhalterin der Klägerin, Frau L. (L.), sämtliche Lohnabrechnungen an. Auf den am 01.10.2002 zugefaxten handschriftlich erstellten Lohnabrechnungen für Juni und Juli 2002 waren die Arbeitsstunden auf 10 Stunden ausge bessert worden.

Am 02.10.2002 stellten sich zwei Prüfer der Beklagten bei L. zur Geschäftsunterlagenprüfung und Kontrolle der Stundenaufzeichnungen vor. Auf Nachfrage stellten die Prüfer eine schriftliche Prüfungsverfügung betreffend die Firma T. in der R.str ... , A-Stadt aus, deren Erhalt L. im Auftrag quittierte. Wegen weiterer Auffälligkeiten forderten die Prüfer die Buchhalterin zur Vorlage aller Lohnunterlagen auf, die sichergestellt werden sollten. Die schließlich von L. zugezogenen Geschäftsführer erklärten sich damit nicht einverstanden und drängten die Prüfer zum Verlassen der Geschäftsräume. In der Folge wurden die Geschäftsführer jeweils mit Strafbefehlen über 60 Tagessätze wegen Widerstandes gegen Vollstreckungsbeamte verurteilt.

Den Widerspruch der Klägerin vom 10.10.2002 gegen die Prüfungsverfügung vom 02.10.2002 wegen fehlender Bekanntgabe an den richtigen Adressaten wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 11.03.2003 zurück. Gemäß [§ 304 SGB III](#) prüften die Arbeits- und die Hauptzollämter, ob ausländische Arbeitnehmer mit einer erforderlichen Genehmigung nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden oder wurden. Hierzu bestehe ein Betretungs- und Einsichtsrecht ([§ 304 Abs 1 Satz 1 SGB III](#)). Die unvollständige Angabe des Firmennamens in der Prüfungsverfügung sei angesichts der korrekten Anschrift unerheblich. Schließlich bedürfe eine Prüfungsverfügung nicht der Schriftform.

Die Klage auf Aufhebung der Prüfungsverfügung bzw. die Feststellung der Rechtswidrigkeit ist mit Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 03.02.2004 und einer Kostenentscheidung nach [§ 193 SGG](#) abgewiesen worden.

Die Berufung dagegen ist vom Bayer. Landessozialgericht mit Urteil vom 28.07.2005 und einer Kostenentscheidung gemäß [§ 197a SGG](#) zu Lasten der Klägerin zurückgewiesen worden. Die Klägerin habe kein berechtigtes Interesse an der Fortsetzungsfeststellungsklage, weil weder ein Amtshaftungsprozess aussichtsreich sei noch eine Wiederholungsgefahr bestehe oder ein Rehabilitationsinteresse gegeben sei.

Auf die Revision der Klägerin hin hat das Bundessozialgericht das Urteil des Bayer. Landessozialgerichts vom 28.07.2005 mit Urteil vom 28.08.2007 aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an dieses Gericht zurückverwiesen. Entgegen der Ansicht des Landessozialgerichts sei die Fortsetzungsfeststellungsklage zulässig, weil ein Rehabilitationsinteresse zu bejahen sei. Die Durchführung einer unangekündigten Außenprüfung könne Aufsehen erregen und Geschäftsinteressen berühren. Ob die Fortsetzungsfeststellungsklage auch begründet sei, könne der Senat mangels ausreichender tatsächlicher Feststellungen des Landessozialgerichts nicht abschließend entscheiden. Es sei bereits fraglich, auf welche gesetzliche Ermächtigung die Außenprüfung gestützt werden könne. Anhaltspunkte ergäben sich lediglich für die Anwendung des [§ 304 Abs 1 SGB III](#). Namentlich die Anordnung der Außenprüfung zu erlaubten Zwecken und deren Erforderlichkeit im Rahmen des der Beklagten obliegenden Ermessens bedürfe näherer Prüfung. Dabei werde davon auszugehen sein, dass Artikel 8 Abs 2 der Europäischen Menschenrechts-Konvention (EMRK) dem nationalen Gesetzesrecht nicht per se entgegenstehe. Am Maßstab des von der Klägerin herangezogenen [Artikel 8 EMRK](#) betreffenden Urteils des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) vom 16.04.2002 - 37871/97 - zum französischen Recht lasse sich eine Rechtswidrigkeit der vorliegenden Außenprüfung kaum begründen, denn die vom EGMR gerügten Kontrollmechanismen lägen in Deutschland gerade vor. Zu Unrecht berufe sich die Klägerin auf eine Unbestimmtheit des Adressaten der Prüfungsverfügung, die ohnehin nicht schriftlich ergehen müsse. Der Adressat sei trotz der fehlerhaften Bezeichnung in der schriftlichen Prüfungsverfügung erkennbar gewesen. Gegen die Änderung der Kostenentscheidung zu Ungunsten der Klägerin bestünden keine Bedenken.

Auf den Hinweis des Gerichts, die Beklagte habe wohl hinreichenden Anlass für Nachforschungen gehabt, hat die Klägerin vorgetragen, die Berufung werde aufrecht erhalten. Die Verfügung sei bereits formell rechtswidrig gewesen, da sie ohne Begründung ergangen sei. Zumindest der konkrete Verdacht hätte in der Verfügung genannt werden müssen, zumal es sich dabei um einen Ermessensakt handle. Die Prüfungsverfügung sei auch materiell rechtswidrig, da die Berechtigungsgrundlage [Artikel 8 EMRK](#) verletze. Der EGMR prüfe die Verhältnismäßigkeit von Eingriffen besonders intensiv, wenn das Nationale Recht keinen Richtervorbehalt vorsehe und kein angemessener und wirksamer Missbrauchsschutz gegeben sei. Die weitreichenden Prüfungsbefugnisse der Beklagten ließen jede Menge Raum für den Missbrauch der Befugnisse, die in der Praxis auch seitens der Beklagten realisiert würden. Der vom EGMR geforderte angemessene wirksame Missbrauchsschutz existiere nicht. Entgegen der Ansicht des Bundessozialgerichts sei der vom EGMR in der zitierten Entscheidung genannte Fall mit dem anhängigen vergleichbar. Auch in Frankreich existiere die Möglichkeit der nachträglichen gerichtlichen Kontrolle. Auch eine nachträgliche Kontrolle sei nicht möglich, wenn pauschal auf sämtliche Ermächtigungsgrundlagen verwiesen werde. Selbst wenn man die Rechtmäßigkeit der Ermächtigungsgrundlage unterstelle, müsse die Ermessensausübung der Behörde nachvollziehbar und nachprüfbar sein. Die fehlende Begründung in der Ausgangsverfügung und im Widerspruchsbescheid indiziere, dass im vorliegenden Fall ein Ermessensfehler vorliege. Es sei nicht erkennbar, dass sich die Behörde mit allen Umständen des Einzelfalls auseinandergesetzt habe. Vielmehr habe sie lediglich Ermittlungen ins Blaue hinein durchgeführt, um Zufallsfunde zu kreieren. Angesichts des Sachverhalts hätte eine angekünndigte Routineprüfung ausgereicht, die Prüfungsverfügung sei daher unverhältnismäßig gewesen. Mithin sei der Bestimmtheitsgrundsatz aufgrund der Pauschalangabe sämtlicher denkbarer Rechtsgrundlagen in einem nicht individualisierten Formschreiben verletzt.

Die Beklagte hat dagegen vorgetragen, der Widerspruchsbescheid nenne die Rechtsgrundlage hinreichend deutlich. Der konkrete Tatverdacht sei nicht in die Verfügung aufzunehmen und im Übrigen angesichts der vorangegangenen Ermittlungen offensichtlich gewesen. Bedenken gegen die Verfassungsmäßigkeit der Rechtsgrundlage bestünden nicht.

Die Klägerin beantragt,
das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 03.02.2004 aufzuheben und festzustellen, dass die Prüfungsverfügung des Arbeitsamts A-Stadt vom 02.10.2002 rechtswidrig war.

Die Beklagte beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der Beklagtenakte, der Akte des Sozialgerichts Nürnberg, der Akte des Bundessozialgerichts, der Akte der Staatsanwaltschaft N. sowie der Berufungsakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die statthafte, form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulässig. Die von der Klägerin geltend gemachten Umstände reichen aus, das Feststellungsinteresse für die Fortsetzungsfeststellungsklage zu begründen. Wie das Bundessozialgericht in seiner zurückverweisenden Entscheidung ausgeführt hat, sind bei der Fortsetzungsfeststellungsklage keine strengeren Anforderungen für die Bejahung des Feststellungsinteresses als im Fall der allgemeinen Feststellungsklage zu stellen, so dass es für das Feststellungsinteresse als ausreichend anzusehen ist, dass die Klägerin geltend macht, die unangekündigte Betretung ihres nichtöffentlichen Betriebsbereichs stelle eine Geschäftsschädigung und Verletzung des Hausfriedens dar.

Die zulässige Fortsetzungsfeststellungsklage ist hingegen nicht begründet. Die Prüfungsverfügung der Beklagten vom 02.10.2002 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11.03.2003 ist nicht zu beanstanden. Die Prüfung erfolgte auf einer ausreichenden gesetzlichen Grundlage, die weder gegen das Grundgesetz noch gegen die Europäische Menschenrechtskonvention verstößt, und sie war verhältnismäßig.

Die unangekündigte, verdachtsgestützte Außenprüfung der Beklagten findet ihre Rechtsgrundlage in [§ 304 Abs 1 Nr 2 SGB III](#) iVm [§ 305 Abs 1 Satz 1 SGB III](#) in der bis 31.07.2004 gültigen Fassung. Danach prüfen die Arbeitsämter, ob ausländische Arbeitnehmer mit der erforderlichen Genehmigung und nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden oder wurden. Zur Durchführung dieser Aufgaben sind sie berechtigt, Grundstücke und Geschäftsräume des Arbeitgebers während der Geschäftszeit zu betreten und dort Einsicht in die Lohn-, Melde- oder vergleichbare Unterlagen zu nehmen. Anlass für die Außenprüfung war eine Unregelmäßigkeit in der Vertragsabwicklung zwischen der Klägerin und ihrer ausländischen Arbeitnehmerin, Frau A. S ... Diese war im Besitz einer gültigen Arbeitsgenehmigung vom 03.05.2002 bis 02.08.2002 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden. In ihrer Lohnabrechnung für Juni 2002 war eine wöchentliche Beschäftigungsdauer von 14 Stunden mit einem monatlichen Arbeitslohn von 322,11 EUR eingetragen. Dieses Entgelt von 5,31 EUR pro Stunde entsprach nicht den tariflichen bzw. ortsüblichen

Bedingungen, zu denen vergleichbare deutsche Arbeitnehmer entlohnt wurden (Tariflohn 8,60 EUR). Der Widerspruch zwischen der Arbeitsgenehmigung und der Lohnabrechnung wurde durch die am 01.10.2002 übersandten Lohnabrechnungen nicht ausgeräumt, weil die darin enthaltenen wöchentlichen Arbeitsstunden auf 10 Stunden ausgebessert worden waren. Die Geschäftsunterlagenprüfung wurde angeordnet, um die Stundenaufzeichnungen einer Überprüfung zu unterziehen.

Die unangekündigte Außenprüfung entsprach pflichtgemäßem Ermessen. Ebenso wenig wie Ermittlungen der Steuerfahndung sind Ermittlungen der Arbeitsämter "ins Blaue hinein" zulässig. Andererseits ist zu berücksichtigen, dass es sich nicht um strafrechtliche Ermittlungen handelt, die für Durchsuchungsbeschlüsse einen auf Tatsachen gegründeten strafrelevanten Anfangsverdacht benötigen. Für ein berechtigtes Auskunftsverlangen hat es der Bundesfinanzhof für ausreichend angesehen, dass die Steuerfahndung im Rahmen einer Prognoseentscheidung im Wege vorweggenommener Beweiswürdigung nach pflichtgemäßem Ermessen zu dem Ergebnis gelangt, dass die Auskunft zu steuererheblichen Tatsachen zu führen vermag (Bundesfinanzhof, Urteil vom 29.10.1986 - VII R 82/85). Voraussetzung für die Einnahme des Augenscheins im Rahmen der Fahndung ist, dass für Nachforschungen ein hinreichender Anlass besteht. Dasselbe muss für das Prüfungsrecht der Arbeitsämter gelten. Ein hinreichender Anlass besteht dann, wenn aufgrund konkreter Anhaltspunkte oder aufgrund allgemeiner Erfahrung die Möglichkeit eines Verstoßes im Sinne des § 304 Abs 1 Nr 1 und 2 SGB III besteht (ebenso für die Steuerfahndung Anm Jäger in Juris Praxisreport Steuerrecht 16/2007). Die Beklagte hatte aufgrund der im Vorfeld durchgeführten Ermittlungen hinreichenden Anlass zu weiteren Ermittlungen. Die am 01.10.2002 geforderte Übersendung sämtlicher Lohnunterlagen hatte zur Aufklärung der Unregelmäßigkeit nicht beigetragen. Wegen der Ausbesserung einer weiteren Lohnabrechnung, nämlich der für Juli 2002, waren vielmehr neue Fragen aufgetaucht. Eine Antwort hierauf ließ sich nur aus den Stundenaufzeichnungen vor Ort finden. Wegen der Differenz zwischen Arbeitserlaubnis und Lohnabrechnungen und schließlich handschriftlicher Verbesserungen der Stundenzahl war die Inaugenscheinnahme der Stundenaufzeichnungen zweckmäßig.

Die Prüfungsverfügung war auch verhältnismäßig. Entgegen der Behauptung des Klägerbevollmächtigten war die Prüfung nicht darauf angelegt, Zufallsbefunde zu generieren. Sie beschränkte sich zunächst auf die Unterlagen der Frau A. und erstreckte sich erst nach dem Auffinden weiterer Aufzeichnungen auf weitere Unterlagen ausländischer Arbeitnehmer. Bei der Abwägung mit den Interessen der Klägerin ist zu berücksichtigen, dass den Geschäfts- und Betriebsräumen von vornherein nach ihrer Zweckbestimmung eine größere Offenheit "nach außen" eignet (BVerwG, Urteil vom 05.11.1987 in BVerwGE 78, 251 - 257). Die Tätigkeiten, die die Klägerin als Arbeitgeber in diesen Räumen vornimmt, wirken notwendig nach außen und berühren deshalb auch die Interessen anderer und insbesondere der Arbeitnehmer sowie der Solidargemeinschaft der Sozialversicherten. Vor diesem Hintergrund ist es folgerichtig, dass die Beklagte als die mit dem Schutz dieser Interessen beauftragte Behörde bei gegebenem Anlass - und erscheine dieser dem Arbeitgeber auch noch so geringfügig - die Tätigkeit des Arbeitgebers an Ort und Stelle kontrollieren und zu diesem Zweck die Räume betreten darf. Dass in der Folge keine Nachforderung von Beiträgen erhoben worden ist ändert am Gewicht der Arbeitnehmerinteressen nichts.

Die Prüfungsverfügung ist nicht deshalb rechtswidrig, weil sie zu wenig bestimmt wäre. Das Bundessozialgericht hat bereits in der zurückverweisenden Entscheidung ausgeführt, dass sich die Klägerin zu Unrecht auf eine "Unbestimmtheit" des Adressaten (fehlerhafte Firmenbezeichnung) der Prüfungsverfügung berufe, die ohnehin nicht schriftlich ergehen musste. Auch der Inhalt der schriftlichen Prüfungsverfügung ist nicht zu beanstanden. Zwar ist diese ganz allgemein gehalten und enthält insbesondere keine Begründung der konkreten Prüfung. Abgesehen davon, dass eine fehlende Begründung einen Verwaltungsakt nicht nichtig macht und der Verfahrensfehler geheilt werden kann (§ 40 und § 41 Abs 1 Nr 2 SGB X), beschränkt sich die Informationsverpflichtung der kontrollierenden Beklagten auf die Aussage, dass die Geschäfts- und Betriebsräume zu Kontrollzwecken betreten werden. Wie das Bundesverwaltungsgericht im Zusammenhang mit dem Betretungsrecht der Behördenbediensteten nach § 41 Abs 3 Nr 1 Lebensmittel- und Bedarfsgegenständegesetz entschieden hat (Urteil vom 05.11.1987, 3 C 52/85, NJW 1988, 1278), besteht keine Verpflichtung der kontrollierenden Bediensteten, vor dem Betreten der Betriebsräume Angaben über Einzelheiten des Besichtigungszwecks und vorgesehene Kontrollmaßnahmen zu machen. Die Verpflichtung der Überwachungsbehörden, sich an Ort und Stelle über die tatsächlichen Verhältnisse Kenntnisse zu verschaffen, schließt überraschende Kontrollen ein. Zudem ist wegen § 306 SGB III gewährleistet, dass der Arbeitgeber den Inhalt der Kontrolle begleitet. § 306 SGB III normiert Auskunfts- und Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers, die ihn gleichzeitig über die Kontrollschritte der Behörde aufklären. Die Klägerin war also zu jedem Zeitpunkt über den Inhalt der Prüfung informiert.

§ 305 SGB III verstößt nicht gegen das Grundgesetz (GG). Zwar ist der Begriff "Wohnung" in Art 13 Abs 1 GG weit auszulegen, so dass er auch Arbeits-, Betriebs- und Geschäftsräume umfasst. Dies hat zur Folge, dass für Eingriffe und Beschränkungen gesetzliche Mindestanforderungen zu beachten sind, die das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 13.10.1971 normiert hat (BVerfGE 32, 54). Danach muss eine besondere gesetzliche Vorschrift zum Betreten der Räume ermächtigen, das Betreten der Räume, die Vornahme der Besichtigung müssen einem erlaubten Zweck dienen und für dessen Erreichung erforderlich sein, das Gesetz muss den Zweck des Betretens, den Gegenstand und den Umfang der zugelassenen Besichtigung und Prüfung deutlich erkennen lassen und das Betreten der Räume und die Vornahme der Besichtigung und Prüfung dürfen nur in den Zeiten passieren, zu denen die Räume normalerweise für die jeweilige geschäftliche oder betriebliche Nutzung zur Verfügung steht. Diese Voraussetzungen erfüllt § 305 SGB III. Er enthält ein ausdrückliches Betretensrecht, begrenzt das Einsichtsrecht in Lohn-, Melde- oder vergleichbare Unterlagen des Arbeitgebers, zählt den Zweck der Prüfung einzeln auf und gestattet das Betretungsrecht nur während der Geschäftszeit.

Die Prüfungsverfügung verstößt auch nicht gegen Art 8 EMRK. Der vom Klägerbevollmächtigten geforderte Richtervorbehalt findet in Art 8 Abs 2 EMRK keine Grundlage. Danach ist der Eingriff einer öffentlichen Behörde in die Ausübung des Rechts auf Achtung der Wohnung nur statthaft, soweit dieser Eingriff gesetzlich vorgesehen ist und eine Maßnahme darstellt, die in einer demokratischen Gesellschaft für die nationale Sicherheit, die öffentliche Ruhe und Ordnung, das wirtschaftliche Wohl des Landes, die Verteidigung der Ordnung und zur Verhinderung von strafbaren Handlungen, zum Schutz der Gesundheit und der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig ist. Das Betretens- und Prüfungsrecht des § 305 SGB III dient dem Schutz der Arbeitnehmer bzw. der Versichertengemeinschaft. Eine vorherige richterliche Genehmigung zum Betreten der Geschäftsräume wird nicht gefordert.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat am 16.04.2002 festgestellt, dass auch Geschäftsräume juristischer Personen vom Schutzbereich des Art 8 Abs 1 EMRK erfasst werden. Er hat weiter Durchsuchungsmaßnahmen auf gesetzlicher Grundlage die Verhältnismäßigkeit mangels ausreichender Kontrollmechanismen abgesprochen. Weil die Beamten zur Aufdeckung betrügerischer Preisabsprachen alleine über den Zeitpunkt, die Zahl, die Dauer und das Ausmaß der Nachforschung entscheiden konnten, ohne einer unabhängigen Kontrolle zu unterliegen, sei keine angemessene Garantie gegen einen möglichen Missbrauch gegeben.

Das Bundessozialgericht hat einen Verstoß gegen [Art 8 EMRK](#) deshalb bestritten, weil der EGMR die Verhältnismäßigkeit der Eingriffe wegen fehlender Kontrollmechanismen verneint habe, während gerade die vorliegende Möglichkeit der Fortsetzungsfeststellungsklage vom Gegenteil zeuge. Zutreffend rügt der Klägerbevollmächtigte, dass der EGMR die nachträgliche gerichtliche Kontrolle, die auch in Frankreich stattfindet, nicht ausreichen lässt. Hingegen ist der vom EGMR entschiedene Fall nicht mit dem vorliegenden vergleichbar.

Das vom EGMR beanstandete Verfahren in Frankreich sah nahezu uneingeschränkte Befugnisse für die zuständigen Beamten vor. Sie hatten das Recht, die Beschlagnahme von Dokumenten aller Art durchzuführen, die der Erfüllung ihrer Aufgaben dienen. [§ 305 SGB III](#) hingegen normiert entsprechend den verfassungsgerichtlichen Vorgaben Einschränkungen insbesondere im Hinblick auf die Art der Unterlagen, die geprüft werden dürfen. Ganz wesentlich ist jedoch, dass das Betreten und Prüfen von Geschäftsräumen durch Beauftragte der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen ihrer Zuständigkeit grundsätzlich keine Durchsuchung darstellt (BVerfG, Beschluss vom 11.11.1986 in SozR 4100 § 132a Nr 1). Weil für die Prüfer kein Durchsuchungsrecht besteht, war es erforderlich, Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Dritten, die bei der Prüfung angetroffen werden, Duldungs- und Mitwirkungspflichten aufzuerlegen. Dies ist in [§ 306 SGB III](#) geschehen. Danach hat der Arbeitgeber die Prüfung zu dulden und dabei mitzuwirken, insbesondere auf Verlangen Auskünfte über Tatsachen zu erteilen, die darüber Aufschluss geben, ob Leistungen nach dem SGB III zu Unrecht bezogen werden bzw. ausländische Arbeitnehmer zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt sind. Eine Beschlagnahme von Dokumenten verschiedenster Art wie in dem vom EGMRK entschiedenen Fall ist daher ausgeschlossen. Umfang und Intensität der von der Beklagten durchgeführten Maßnahme sind also mit dem vom EGMR entschiedenen Fall in keinster Weise vergleichbar. Der Gefahr des Missbrauchs wird durch die Einbindung des Arbeitgebers begegnet, dem nur im Fall der unberechtigten Verweigerung des Zutritts gemäß [§ 404 Abs 2 Nr 17 SGB III](#) ein Bußgeld droht.

Aus diesen Gründen war die Berufung als unbegründet zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a Abs 1 Satz 1 SGG](#) iVm [§ 154 Abs 2 VwGO](#).

Gründe, die Revision zuzulassen, sind nicht ersichtlich.

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2011-05-23