

S 15 KR 440/12

Land
Freistaat Sachsen
Sozialgericht
SG Dresden (FSS)
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
15
1. Instanz
SG Dresden (FSS)
Aktenzeichen
S 15 KR 440/12
Datum
15.05.2013
2. Instanz
Sächsisches LSG
Aktenzeichen
-
Datum
-
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
I. Die Klage wird abgewiesen.
II. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.
III. Der Streitwert wird auf 103.565,15 EUR festgesetzt.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über die Nachzahlung von Gesamtsozialversicherungsbeiträge.

Die Klägerin betreibt unter der Firma "D ... GmbH" ein Unternehmen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Sie verfügt über eine Erlaubnis nach [§ 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz \(AÜG\)](#) und ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes Mittelständischer Personaldienstleister (AMP). Auf die Arbeitsverträge mit den bei ihr beschäftigten Leiharbeitnehmern wandte sie seit mindestens Dezember 2005 die Tarifverträge zwischen dem AMP und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) an. Auf der Grundlage der dort vorgesehenen Vergütung entrichtete die Klägerin für diese Beschäftigten die Beiträge zur Sozialversicherung. Zuletzt hatte die Beklagte am 09./10. März 2008 bei der Klägerin eine Betriebsprüfung für den Prüfzeitraum vom 01. Oktober 2004 bis 31. Dezember 2007 durchgeführt und im Bescheid vom 11. April 2008 sowie im Protokoll der Schlussbesprechung vom 10. April 2008 ausgeführt, die stichprobenweise hinsichtlich der Beitragsabrechnung für befristete Beschäftigungsverhältnisse durchgeführte Prüfung habe eine Nachforderung von insgesamt 187,98 EUR ergeben.

Anlässlich der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) über die fehlende Tariffähigkeit der CGZP (Beschluss vom 14. Dezember 2010 - [1 ABR 19/10](#)) informierte die Beklagte die Klägerin mit Schreiben vom 23. Dezember 2010 über diese Entscheidung. Darin hieß es auszugsweise: "Da eine schriftliche Entscheidungsbegründung noch nicht vorliegt, lässt sich derzeit nicht mit letzter Sicherheit sagen, wie die Frage der Rückwirkung dieser Entscheidung auf Beitragsansprüche, die seit Januar 2006 fällig geworden sind, zu beantworten ist. Um Schaden von den Sozialversicherungen abzuwenden, sehen wir uns verpflichtet, hiermit fristwährend die Ansprüche auf entgangene Sozialversicherungsbeiträge noch im Jahr 2010 geltend zu machen. Sie sind daher verpflichtet, selbständig unverzüglich zu prüfen, welche Beitrags- und Meldepflichten im Nachgang zu diesem Urteil zu erfüllen sind." Daraufhin erklärte die Klägerin mit Schreiben vom 27. Dezember 2010 und 18. Mai 2011 ihre Bereitschaft, sämtliche Arbeitnehmerüberlassungsverträge nebst Personalakten vorzulegen und bei den Entleihern Ermittlungen anzustellen und mit der geänderten Abrechnung zu beginnen.

Vom 14. Oktober 2011 bis 10. Februar 2012 führte die Beklagte abweichend vom üblichen Prüfturnus erneut eine Betriebsprüfung durch. Nach Anhörung stellte die Beklagte mit Bescheid vom 09. März 2012, zugestellt am 12. März 2012, für den Prüfzeitraum 01. Dezember 2005 bis 31. Dezember 2009 eine Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von insgesamt 103.565,15 EUR fest; Säumniszuschläge machte sie nicht geltend. Zur Begründung führte sie aus, Folge der festgestellten Tariffähigkeit der CGZP sei die Unwirksamkeit der mit dieser geschlossenen Tarifverträge, so dass die betroffenen Leiharbeitnehmer gemäß [§ 10 Abs. 4 AÜG](#) nach dem Grundsatz des "equal pay" denjenigen Lohn beanspruchen könnten, der einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers für eine vergleichbare Arbeit gezahlt worden sei. Da im Beitragsrecht der Sozialversicherung das Entstehungsprinzip gelte, komme es auf diesen Arbeitsentgeltanspruch unabhängig davon an, ob die betreffenden Leiharbeitnehmer den ihnen zustehenden höheren Anspruch geltend machen bzw. rechtlich geltend machen können. Die für die betroffenen Arbeitnehmer errechnete und im Bescheid jeweils gesondert ausgewiesene Lohn- und Beitragsdifferenz habe sie auf der Grundlage der von der Klägerin selber erfolgten Eingruppierungen bei gruppenspezifischen Bruttolohnsummen ermittelt, wonach die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Leiharbeitnehmern und vergleichbaren Stammarbeitern im Entleihbetrieb zwischen 8,97 und 9,84 Prozent betrage. Sie versah den Bescheid mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall, dass die Klägerin die Höhe des Arbeitsentgelts konkret nachweise.

Hiergegen legte die Klägerin am 10. April 2012 Widerspruch ein und führte aus, die Entscheidung des BAG entfalte keine Rückwirkung. Das BAG habe mit dem angeführten Beschluss Rechtsfortbildung bzw. Rechtsschöpfung betrieben, indem es eine Überraschungsentscheidung zu den Erfordernissen der Tariffähigkeit von Gewerkschaften getroffen habe. Die Anwendung dieses Beschlusses auf Zeiten vor seiner Verkündung verstoße gegen das Verbot der echten Rückwirkung. Die Klägerin genieße Vertrauensschutz bezüglich der Wirksamkeit der mit der CGZP geschlossenen Tarifverträge. Diese seien von der Beklagten insbesondere bei der letzten den streitgegenständlichen Prüfzeitraum umfassenden Prüfung nicht beanstandet worden. Folglich hätte vor Erlass eines neuen zumindest eine Rücknahme des vorhergehenden Betriebsprüfungsbescheides unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen des [§ 45](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) erfolgen müssen. Jedenfalls seien bis Dezember 2007 fällig gewordene Beitragsansprüche verjährt. Die vergangenheitsbezogenen Auswirkungen der Entscheidung des BAG seien seinerzeit nicht absehbar bzw. völlig unklar gewesen.

Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 25. Juni 2012 als unbegründet zurück. Die CGZP habe auch für vor 2009 liegende Zeiträume keine Tariffähigkeit gehabt. Das BAG habe deklaratorisch die Tariffähigkeit festgestellt. Erst mit dieser Entscheidung sei eine höchstgerichtliche Entscheidung zur Frage der Tariffähigkeit der CGZP ergangen. Insoweit könne sich die Klägerin nicht auf Vertrauensschutz berufen. Zudem werde der gute Glaube an die Tariffähigkeit nicht geschützt, wie das BAG bereits im Jahr 2006 klar gestellt habe. Auch bei vorangegangenen Prüfungen sei für bereits geprüfte Zeiträume die Geltendmachung von Beitragsansprüchen nicht ausgeschlossen. Betriebsprüfungen hätten unmittelbar im Interesse der Versicherungsträger und mittelbar im Interesse der Versicherten den Zweck, die Beitragsentrichtung zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu sichern; sie bezweckten insbesondere nicht, den Arbeitgeber als Beitragsschuldner zu schützen oder ihm "Entlastung" zu erteilen. Die Beitragsansprüche seien nicht verjährt. Die Entscheidung des BAG habe erhebliche Öffentlichkeitswirksamkeit entfaltet und sei auch über die arbeits- und sozialrechtliche Fachpresse hinaus in Tageszeitungen, Rundfunk, Fernsehen und im Internet publiziert worden. Insoweit sei festzustellen, dass die Klägerin von den Inhalten und Wirkungen der BAG-Entscheidung Kenntnis gehabt habe. Es sei ihr auch bekannt gewesen, dass ihre Arbeitnehmer auf Grund der Entscheidung des BAG rückwirkend Ansprüche auf vergleichbares Entgelt gehabt hätten. Aus der Kenntnis höherer Lohnansprüche folge die Kenntnis höherer Beitragsansprüche. Deswegen liege ab Bekanntgabe der BAG-Entscheidung zumindest bedingter Vorsatz vor, weil die Klägerin trotz Kenntnis von der Nichtigkeit der Tarifverträge nicht dahingehend unternommen hätte, die beitragsrechtlichen Auswirkungen und die Beitragsansprüche der Sozialversicherungsträger für die zurückliegenden Zeiträume zu realisieren, die sich aufgrund der nunmehr höheren Entgeltansprüche der Beschäftigten ergeben hätten.

Dagegen hat die Klägerin, vertreten durch ihre Prozessbevollmächtigte am 25. Juli 2012 Klage vor dem Sozialgericht Dresden erhoben.

Die Klägerin verfolgt ihr Begehren aus dem Verwaltungsverfahren weiter. Sie trägt zudem weiter vor, die Rückwirkung der Feststellung der Tariffähigkeit sei nicht notwendigerweise mit der Rechtmäßigkeit der Beitragsnacherhebung verbunden. Auch aufgrund des Verwaltungshandelns sei aus Gründen des Vertrauensschutzes und der Rechtssicherheit von keiner Rückwirkung auszugehen. Das Vertrauen in die Tariffähigkeit sei vor allem bei bereits erfolgtem Austausch von Leistungen solange schutzwürdig, wie einer Gewerkschaft die Tariffähigkeit nicht rechtskräftig abgesprochen worden sei. Die Beitragsansprüche für die Jahre 2005 bis 2007 seien verjährt; die Beklagte könne sich nicht auf die 30-jährige Verjährungsfrist berufen. Allein eine Kenntnisnahme vom Volltext der Entscheidung des BAG vom 14.12.2010 in den ersten Monaten des Jahres 2011 reiche im Hinblick auf die Vielzahl der in diesem Zusammenhang in den öffentlichen Medien etc. sehr widersprüchlich diskutierten Rechtsprobleme nicht aus. Die Klägerin sei bei Bekanntwerden der BAG-Entscheidung nicht davon ausgegangen, dass die Tarifverträge für die Vergangenheit keine Geltung haben und wegen höherer Lohnansprüche auch höhere Sozialversicherungsabgaben zu leisten seien. Der Geltendmachung stehe ferner die frühere bestandskräftige Betriebsprüfung entgegen. Insofern werde auf die Entscheidungen des Bayerischen Landessozialgerichts (LSG) vom 18. Januar 2011 - [L 5 R 752/08](#) - und vom 22. März 2012 - [L 5 R 138/12 B ER](#) - verwiesen. Schließlich dürfte die Schätzung des maßgeblichen Arbeitsentgelts nicht rechters sein. Die Klägerin habe die Aufzeichnungspflicht nicht verletzt. Bis zum 14. Dezember 2010 habe für die Klägerin keine Veranlassung bestanden, die jeweiligen vergleichbaren Lohnansprüche der Stammbeschäftigten der Kundenbetriebe zu ermitteln.

Die Klägerin beantragt,

den Bescheid vom 09. März 2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25. Juni 2012 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei die Beitragsnachforderung rechtmäßig. Zusätzlich zu den Erwägungen aus dem Widerspruchsbescheid führt die Beklagte noch aus, sie habe keine Schätzung vorgenommen, sondern sie habe aufgrund der Angaben der Klägerin zu den Eingruppierungen und den Vergleichslöhnen die Lohndifferenzen und damit die Beitragsnachzahlung berechnet.

Die Beigeladenen haben keine Anträge gestellt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakte und die Verwaltungsakte der Beklagte Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung und Entscheidung gewesen sind.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Anfechtungsklage ist nicht begründet. Der Bescheid vom 09. März 2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25. Juni 2012 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten.

Rechtsgrundlage für den Erlass des angefochtenen Bescheids ist [§ 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV](#). Danach erlassen die Träger der Rentenversicherung im Rahmen der Prüfung bei den Arbeitgebern Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Nach [§ 28p Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) erfolgt mindestens alle vier Jahre - bei Vorliegen besonderer Gründe auch außerhalb dieses Turnus - eine Prüfung, ob die Arbeitgeber ihre Pflichten, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag ([§ 28d SGB IV](#)) stehen, ordnungsgemäß erfüllen. Nach [§ 28e Abs. 1 Satz 1 SGB](#)

IV hat der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Bei kraft Gesetzes versicherten Beschäftigten wird der Beitragsbemessung in den Zweigen der Sozialversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung insbesondere das Arbeitsentgelt aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung zu Grunde gelegt (§ 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch [SGB V], § 57 Abs. 1 Satz 1 Elftes Buch Sozialgesetzbuch [SGB XI], § 162 Nr. 1 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch [SGB VI], § 342 Drittes Buch Sozialgesetzbuch [SGB III]). Arbeitsentgelt sind nach § 14 SGB IV alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Die Beitragsansprüche der Versicherungsträger entstehen nach § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB IV, sobald ihre im Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen, und dies unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt verlangt hat oder es rechtlich noch verlangen könnte (Bundessozialgericht [BSG], Urteil vom 14. Juli 2004 - B 12 KR 7/04 R - juris Rn. 36, 43). Für die Feststellung der Versicherungspflicht und der Beitragshöhe gilt damit das Entstehungs- und nicht das Zuflussprinzip; auf den Zufluss kommt es daher nur an, soweit dem versicherten Beschäftigten über das geschuldete Arbeitsentgelt hinaus überobligatorische Zahlungen zugewendet oder geleistet werden (BSG, a. a. O., juris Rn. 18, 28).

Auf dieser Grundlage hat die Beklagte zu Recht den Gesamtsozialversicherungsbeitrag für die bei der Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum beschäftigten Leiharbeiter jeweils nach dem Arbeitsentgelt bemessen, das vergleichbaren Arbeitnehmern in den Betrieben der jeweiligen Entleiher gezahlt wurde bzw. gezahlt worden wäre. Nach § 10 Abs. 4 AÜG in der bis zum 29. April 2011 geltenden Fassung des Art. 6 Nr. 5 Buchst. b) des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4607) konnten Leiharbeiter im Falle der Unwirksamkeit der Vereinbarung mit dem Verleiher nach § 9 Nr. 2 AÜG von diesem die Gewährung der im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen. Das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu verlangen, bezeichnet nach der Legaldefinition in § 194 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) einen Anspruch. Auch wenn der Gesetzgeber in § 10 Abs. 4 AÜG in der seit dem 30. April 2011 geltenden Fassung des Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 642) erstmals mit Blick auf die zugleich neu geschaffene Ordnungswidrigkeit in § 16 Abs. 1 Nr. 7a AÜG ausdrücklich die Formulierung einer Verpflichtung des Arbeitgebers auf Gewährung gleichen Arbeitsentgelts gewählt hat (vgl. hierzu: BT-Drs. 17/4808 S. 10 zu Nr. 7), war das diesbezügliche Recht des Arbeitnehmers bereits in der hier maßgeblichen Gesetzesfassung als gesetzlicher Anspruch ausgestaltet, dessen Entstehung nicht von einer (Wahl-)Entscheidung des Leiharbeitnehmers abhing. Dieser gesetzliche Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt wurde und wird zu dem arbeitsvertraglich für die Vergütung vereinbarten Zeitpunkt fällig (vgl. BAG, Urteile vom 13. März 2013 - 5 AZR 954/11, 5 AZR 146/12, 5 AZR 242/12, 5 AZR 294/12 und 5 AZR 424/12 - alle veröffentlicht in juris, Rdnr. 34 ff). Der Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt besteht auch, wenn der Entleiher im Aufgabengebiet des betreffenden Leiharbeitnehmers keine eigenen Stammkräfte einsetzt. Dann kann der Leiharbeiter die Vergütung verlangen, die für ihn gelten würde, wenn er vom Entleiher für die gleiche Arbeitsaufgabe eingestellt worden wäre (vgl. BAG, Urteil vom 23. März 2011 - 5 AZR 7/10 - juris Rdnr. 34; LAG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 25. Januar 2013 - 6 Sa 737/12 - juris Rdnr. 77).

Im streitigen Prüfzeitraum lag eine wirksame, vom Grundsatz des "equal pay" zu Lasten der Leiharbeiter abweichende Vereinbarung im Sinne von § 9 Nr. 2 AÜG nicht vor. Eine abweichende Vereinbarung erfolgt bei tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien durch einen wirksamen Tarifvertrag; im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Vorliegend hat die Klägerin die Tarifverträge der CGZP mit dem AMP auf die Arbeitsverträge mit den bei ihr beschäftigten Leihararbeitnehmern angewandt, die eine Abweichung vom Grundsatz des "equal pay" ermöglichten. Diese Tarifverträge waren unwirksam. Voraussetzung für den Abschluss von Tarifverträgen im Sinne des § 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) ist die Tariffähigkeit der Tarifvertragsparteien. Schließt eine Vereinigung ohne Tariffähigkeit einen Tarifvertrag ab, ist dieser Tarifvertrag unwirksam und damit nichtig (BAG, Beschluss vom 14. Dezember 2010 - 1 ABR 19/10 - juris Rn. 64; Urteil vom 15. November 2006 - 10 AZR 665/05 - juris Rn. 21). Die CGZP ist weder nach § 2 Abs. 1 TVG als Gewerkschaft noch nach § 2 Abs. 3 TVG als Spitzenorganisation tariffähig (BAG, Beschluss vom 14. Dezember 2010 - 1 ABR 19/10 - juris Rn. 63 ff.); dies gilt im zeitlichen Geltungsbereich ihrer Satzungen vom 11. Dezember 2002, 5. Dezember 2005 sowie vom 8. Oktober 2009 (BAG, Beschluss vom 23. Mai 2005 - 1 AZB 67/11 - juris Rn. 5). Die Feststellungen des BAG zur Tariffähigkeit haben dabei nicht konstitutive, sondern rein deklaratorische Wirkung (vgl. BAG, Urteil vom 15. November 2006 - 10 AZR 665/05 - juris Rn. 22), so dass die Klägerin für den gesamten Prüfzeitraum verpflichtet war, den Gesamtsozialversicherungsbeitrag für die betroffenen Leiharbeiter jeweils nach dem Arbeitsentgelt zu bemessen, das vergleichbaren Arbeitnehmern in den Betrieben der jeweiligen Entleiher gezahlt wurde bzw. worden wäre.

Der Beitragsbescheid der Beklagte vom 09. März 2012 ist auch hinsichtlich der Höhe der festgestellten Beitragsnachforderung nicht zu beanstanden. Soweit die Klägerin geltend macht, die Beklagte habe ihre Berechnungsgrundlagen nicht offengelegt, so dass ihre Berechnung insgesamt nicht nachvollziehbar sei, rügt sie sinngemäß eine mangelnde Bestimmtheit des Bescheides. Das Bestimmtheitserfordernis verlangt, dass der Verfügungssatz eines Verwaltungsakts nach seinem Regelungsgehalt in sich widerspruchsfrei ist und den Betroffenen bei Zugrundelegung der Erkenntnismöglichkeiten eines verständigen Empfängers in die Lage versetzt, sein Verhalten daran auszurichten. Mithin muss aus dem Verfügungssatz für die Beteiligten vollständig klar und unzweideutig erkennbar sein, was die Behörde regeln will. Ein Verwaltungsakt ist dann hinreichend bestimmt im Sinne von § 33 Abs. 1 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X), wenn sich im Einzelfall zumindest durch Auslegung vor dem Hintergrund der den Beteiligten bekannten Umstände sowie unter Rückgriff auf die Begründung des Verwaltungsaktes erschließt, auf welche konkreten rechtlichen und tatsächlichen Gegebenheiten sie sich als Anknüpfungssachverhalt beziehen soll (BSG, Urteil vom 11. März 2009 - B 12 R 11/07 R - juris Rn. 12; Urteil vom 7. Februar 2012 - B 13 R 85/09 R - juris Rn. 47). Nach diesen Maßstäben sind die angefochtenen Feststellungen der Beklagten zum ausstehenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag inhaltlich hinreichend bestimmt. Die für die betroffenen Arbeitnehmer errechnete und jeweils gesondert ausgewiesene Lohn- und Beitragsdifferenz hat sie nach der im Bescheid enthaltenen Begründung auf der Grundlage der eigenen Angaben der Klägerin ermittelt. Konkrete Fehler in der Berechnung sind weder substantiiert von der Klägerin vorgetragen noch für das Gericht sonst ersichtlich.

Soweit die Beklagte den Gesamtsozialversicherungsbeitrag auf der Grundlage der von der Klägerin selber ermittelten Vergleichslöhne und entsprechender Eingruppierung ihrer Arbeitnehmer durch den Personalleiter der Klägerin festgesetzt hat, handelt es sich entgegen der Auffassung der Beklagten um eine Schätzung. Rechtsgrundlage hierfür ist § 28f Abs. 2 SGB IV. Danach kann der prüfende Träger der Rentenversicherung in Fällen, in denen ein Arbeitgeber seine Aufzeichnungspflicht nicht ordnungsgemäß erfüllt hat und dadurch die Versicherungs- oder Beitragspflicht oder die Höhe des Arbeitsentgelts und der Beiträge nicht oder nicht ohne unverhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand ermittelt und festgestellt werden kann, einerseits den Gesamtsozialversicherungsbeitrag im Wege eines Lohnsummenbescheides geltend machen (Satz 1), andererseits die Höhe der Arbeitsentgelte schätzen (Satz 3). Wenn auch die

Aufzeichnungspflicht als solche nicht ausdrücklich im Gesetz aufgeführt ist, so ergibt sie sich doch zwingend aus dem Zusammenhang der übrigen gesetzlich bestimmten Melde-, Auskunft- und Vorlagepflichten. Es ist nämlich ausgeschlossen, diese Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen, wenn nicht vorher der Arbeitgeber die versicherungsrechtlich maßgeblichen Angaben aufgezeichnet hat (BSG, Urteil vom 28. April 1977 - [12 RK 25/76](#) - juris Rn. 13). Entsprechend regelt die auf der Grundlage der [§§ 28n, 28p Abs. 9 SGB IV](#) erlassene Beitragsverfahrensverordnung (BVV) vom 3. Mai 2006 ([BGBl. I S. 1138](#)) in § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 11 BVV, dass der Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen das beitragspflichtige Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung einschließlich seiner Zusammensetzung und seiner zeitlichen Zuordnung aufzunehmen hat (eine entsprechende Regelung sah die bis zum 30. Juni 2006 geltende Beitragsüberwachungsverordnung [BÜVO] in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Juli 1997 [[BGBl. I S. 1930](#)] in § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 für die zu führenden Lohnunterlagen vor). Erforderlich ist allein, dass der Arbeitgeber seine Aufzeichnungspflicht objektiv verletzt hat; auf ein Verschulden kommt es nicht an (BSG, Urteil vom 7. Februar 2002 - [B 12 KR 12/01 R](#) - juris Rn. 22).

Nach den vorliegenden Unterlagen ist davon auszugehen, dass die Klägerin das nach dem Grundsatz des "equal pay" beitragspflichtige Arbeitsentgelt nicht aufgezeichnet hat. Ob sie subjektiv hierzu möglicherweise keine Veranlassung gesehen hat, ist aus den dargestellten Gründen unerheblich. Ausreichend für die Feststellung einer Pflichtverletzung ist die Kenntnis der Tatsachen, die eine Obliegenheit begründen (vgl. Bundesgerichtshof [BGH], Urteil vom 16. September 2009 - [IV ZR 246/08](#) - juris Rn. 12), hier die Kenntnis der Tatsachen, die Gegenstand der Aufzeichnungspflicht sind. Dass die Klägerin wusste, dass sie das beitragspflichtige Arbeitsentgelt aufzuzeichnen hat, kann das erkennende Gericht unterstellen. Eine etwaige fehlerhafte Bewertung der Klägerin, ob der in Bezug genommene Entgeltvertrag zwischen der CGZP und dem AMP wirksam ist, stellt keine Unkenntnis der die Aufzeichnungspflicht begründenden Tatsachen dar, sondern allenfalls einen unbeachtlichen Rechtsirrtum (vgl. zur entsprechenden Bewertung einer etwaigen fehlerhaften Bewertung durch die betroffenen Leiharbeitnehmer im Rahmen der Regelung über den Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist in [§ 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB](#): Sächsisches LAG, Urteil vom 23. August 2012 - [1 Sa 322/11](#) - juris Rn. 22; bestätigt: BAG, Urteil vom 13. März 2013 - [5 AZR 146/12](#) - juris). Die mit der Aufzeichnungspflicht korrespondierende Aufbewahrungs- und Vorlagepflicht endet zwar nach [§ 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) regelmäßig mit Ablauf des auf die letzte Prüfung nach [§ 28p SGB IV](#) folgenden Kalenderjahres, vorliegend also mit Ablauf des 31. Dezember 2010. Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass auf Grund des Beschlusses des BAG vom 14. Dezember 2010 ([a.a.O.](#)), welcher eine erhebliche Öffentlichkeitswirkung entfaltet hat, spätestens jedoch auf Grund des Schreibens der Beklagte vom 23. Dezember 2010 für die Klägerin objektiv Anlass dazu bestanden hat, das beitragspflichtige Arbeitsentgelt nach dem Grundsatz des "equal pay" aufzuzeichnen, die entsprechenden Entgeltunterlagen über den 31. Dezember 2010 aufzubewahren und bei der nächsten Prüfung vorzulegen.

Es kann vorliegend dahinstehen, ob durch die Klägerin über die sich aus der BVV bzw. BÜVO ergebenden Aufzeichnungspflichten hinaus auch die in [§ 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG](#) geregelte Pflicht, in den schriftlichen Verträgen mit dem jeweiligen Entleiher u. a. die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts anzugeben, verletzt worden ist. Anders als bei den Pflichten nach der BVV bzw. der BÜVO handelt es sich bei der in [§ 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG](#) geregelten Pflicht nicht um eine solche gegenüber den Trägern der Sozialversicherung. Sie regelt vielmehr die Rechtsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher und ist zudem keine Pflicht des Verleihers, sondern des Entleihers.

Die Höhe des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts konnte die Beklagte nicht bzw. nicht ohne unverhältnismäßigen Aufwand ermitteln. Anzustellen wäre nämlich für jeden Leiharbeitnehmer ein Gesamtvergleich der Entgelte im jeweiligen Überlassungszeitraum unter Berücksichtigung tätigkeitsbezogener (d. h. bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz) und personenbezogener (d. h. bezogen auf eine bestimmte Qualifikation oder eine Berufsausbildung, an die die Arbeitsbedingungen gebunden sind) Komponenten (LAG Niedersachsen-Bremen - a. a. O. - juris Rn. 76). Unter den Gesamtvergleich der Entgelte fallen zudem nicht nur das laufende Entgelt, sondern auch alle Zulagen und Zuschläge, Ansprüche auf Entgeltfortzahlung sowie weitere Vergütungsbestandteile, die als Gegenleistung vom Vertragsarbeitgeber für die Erbringung der Arbeitsleistung vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers erbracht werden (LAG Niedersachsen-Bremen - a. a. O. - juris Rn. 76; BAG, Urteil vom 23. März 2011 - [5 AZR 7/10](#) - juris Rn. 33). Vor diesem Hintergrund war für die im Bescheid aufgeführten überschlägig mehr als 300 Leiharbeitnehmer eine Schätzung gerechtfertigt.

Die Schätzung begegnet auch der Höhe nach keinen durchgreifenden Bedenken. Die Beklagte hat sich insoweit im Ausgang auf die eigenen Angaben der Klägerin gestützt. Diese hatte im Rahmen der Betriebsprüfung selber für die jeweiligen Arbeitnehmergruppen Vergleichslöhne ermittelt und selber jeden entliehenen Arbeitnehmer in die jeweiligen Vergleichslohngruppen eingruppiert. Wenn die Klägerin jetzt im Klageverfahren rügt, die Schätzung sei nicht rechtens, so ist dem nicht weiter zu folgen und weitere Aufklärung zu betreiben. Der Einwand ist zum einen unsubstanziert, so dass das Gericht nicht verpflichtet ist, ins Blaue hinein Ermittlungen zu ergreifen (vgl. Sächsisches LSG, Beschluss vom 22.03.2013 - [L 1 KR 14/13 B ER](#) - juris, Rdnr. 27). Hätte die Klägerin konkret vorgetragen und dargetan, aufgrund welcher genau angegebenen Tatsachen ihre früheren eigenen Angaben auf z.B. unrichtigen Angaben der Entleiherfirmen beruhen, so hätte die Beklagte - wie sie dies auch im Ausgangsbescheid aufgrund des Widerrufsvorbehaltes deutlich zum Ausdruck gebracht hat - die Angaben überprüft und die Berechnung korrigiert. Anhaltspunkte, dass die eigenen Angaben der Klägerin nicht zutreffend gewesen sind, hat das Gericht nicht, zumal die von der Klägerin ermittelten Vergleichslöhne um zwischen 8 bis 9 v.H. über dem nach dem bisher gezahlten Arbeitsentgelt lag. Zum anderen beruht die Festsetzung der noch offenen Sozialversicherungsbeiträge auf den eigenen Angaben der Klägerin, die diese selber im Rahmen der Betriebsprüfung ermittelt hat. Insofern handelt sie mit ihrem erst zum Schluss des Klageverfahrens vorgebrachten Einwand entgegen ihrem eigenen Verhalten im Ausgangsverfahren (*venire contra factum proprium*), so dass auch deswegen das Gericht eigene Ermittlungen nicht durchzuführen hatte.

Der Beitragsnachforderung der Beklagten stehen keine Vertrauensschutzgesichtspunkte entgegen. Ein schützenswertes Vertrauen lässt sich insbesondere weder aus einem Vertrauen in eine ständige höchstrichterliche Rechtsprechung zur Tariffähigkeit der CGZP bzw. allgemein von Gewerkschaften und Spitzenverbänden, einem Vertrauen in die Wirksamkeit von Tarifverträgen noch aus einem Vertrauen in vorangegangene Betriebsprüfungen und die Bestandskraft hierbei erlassener Bescheide herleiten.

Zunächst ist festzuhalten, dass höchstrichterliche Rechtsprechung kein Gesetzesrecht ist und keine damit vergleichbare Rechtsbindung erzeugt. Eine in der Rechtsprechung bislang vertretene Gesetzesauslegung aufzugeben, verstößt nicht als solches gegen [Art. 20 Abs. 3 Grundgesetz \(GG\)](#). Die Änderung einer ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung ist auch unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes grundsätzlich dann unbedenklich, wenn sie hinreichend begründet ist und sich im Rahmen einer vorhersehbaren Entwicklung hält. Soweit durch gefestigte Rechtsprechung jedoch ein Vertrauenstatbestand begründet wurde, kann diesem erforderlichenfalls durch Bestimmungen zur zeitlichen Anwendbarkeit oder Billigkeitserwägungen im Einzelfall Rechnung getragen werden

(Bundesverfassungsgericht [BVerfG], Beschluss vom 15. Januar 2009 - [2 BvR 2044/07](#) - juris Rn. 85 m. w. N.). Auch im Beitragsrecht der Sozialversicherung erfordern Treu und Glauben, dass die Beitragspflichtigen - hier nach [§ 28e SGB IV](#) die Arbeitgeber - nicht für eine zurückliegende Zeit mit einer Beitragsnachforderung überrascht werden, die auf die Änderung einer höchstrichterlichen Rechtsprechung, von deren Maßgeblichkeit die Beteiligten ausgegangen waren und die sie deshalb ihrer Beitragsentrichtung zugrunde gelegt hatten, zurückzuführen sind (BSG, Urteil vom 18. November 1980 - [12 RK 59/79](#) - juris Rn. 23). Hat ein Arbeitgeber aufgrund einer geänderten höchstrichterlichen Rechtsprechung Beiträge für bestimmte Arbeitnehmerbezüge abzuführen, die nach der bisherigen Rechtsprechung beitragsfrei waren, so ist die geänderte Rechtsprechung aus Gründen des Vertrauensschutzes für den Arbeitgeber grundsätzlich nicht rückwirkend anzuwenden. Der Vertrauensschutz des Arbeitgebers endet bei unveränderter Sach- und Rechtslage in der Regel erst dann, wenn der Arbeitgeber von der nach [§ 28h SGB IV](#) zuständigen Einzugsstelle oder von dem nach [§ 28p SGB IV](#) zuständigen Rentenversicherungsträger über die geänderte Rechtsprechung unterrichtet wird. Für die Zeit davor ist er zur Nachzahlung der nicht verjährten Beiträge nur verpflichtet, wenn er die geänderte Rechtsprechung und ihre Folgen für seine Beitragspflicht schon vor der Unterrichtung durch die genannten Träger kannte oder wenn er nach den Umständen des Falles Anlass hatte, insoweit bestehende Zweifel von sich aus zu klären (BSG, a. a. O., Rn. 29).

Diese Rechtsprechung lässt sich auf den vorliegenden Fall nicht übertragen. Eine geänderte Rechtsprechung zum Beitragsrecht liegt nicht vor. Eine Änderung der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Tariffähigkeit von Gewerkschaften und Spitzenorganisationen liegt durch den Beschluss des BAG vom 14. Dezember 2010 ([a. a. O.](#)) ebenfalls nicht vor. Weder hatte das BAG zuvor eine Entscheidung über die Tariffähigkeit der CGZP getroffen noch hat es mit dem genannten Beschluss seine Rechtsprechung zur Tariffähigkeit von Gewerkschaften und Spitzenorganisationen geändert (vgl. BAG, Beschluss vom 22. Mai 2012 - [1 ABN 27/12](#) - juris Rn. 25; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 9. Januar 2012 - [24 TaBV 1285/11](#) u. a. - juris Rn. 182 ff.). Überdies wird der gute Glaube an die Wirksamkeit eines Tarifvertrages, namentlich an die Tariffähigkeit einer Vereinigung, nicht geschützt (BAG, Urteil vom 15. November 2006 - [10 AZR 665/05](#) - juris Rn. 23).

Ein Vertrauensschutz ergibt sich für die Klägerin auch nicht aus vorangegangenen Prüfungen nach [§ 28p SGB IV](#), insbesondere nicht aus der den streitigen Prüfzeitraum bis zum 31. Dezember 2007 mit umfassender Betriebsprüfung vom 09./10. April 2008. Die Prüfbehörden sind bei Arbeitgeberprüfungen nach [§ 28p SGB IV](#) selbst in kleinen Betrieben nicht zu einer vollständigen Überprüfung der versicherungsrechtlichen Verhältnisse aller Versicherten verpflichtet. Betriebsprüfungen haben unmittelbar im Interesse der Versicherungsträger und mittelbar im Interesse der Versicherten den Zweck, die Beitragsentrichtung zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu sichern. Sie sollen einerseits Beitragsausfälle verhindern helfen, andererseits die Versicherungsträger in der Rentenversicherung davor bewahren, dass aus der Annahme von Beiträgen für nicht versicherungspflichtige Personen Leistungsansprüche entstehen. Eine über diese Kontrollfunktion hinausgehende Bedeutung kommt den Betriebsprüfungen einschließlich der Protokolle über die Schlussbesprechung nicht zu. Sie bezwecken insbesondere nicht, den Arbeitgeber als Beitragsschuldner zu schützen oder ihm "Entlastung" zu erteilen (BSG, Urteil vom 14. Juli 2004 - [B 12 KR 7/04 R](#) - juris Rn. 47; Urteil vom 29. Juli 2003 - [B 12 AL 1/02 R](#) - juris Rn. 26). Zwar kann ein Bescheid nach [§ 28p SGB IV](#) neben der regelmäßig enthaltenen und den Arbeitgeber belastenden Entscheidung über die Nachforderung von Beiträgen auch ihn begünstigende Regelungen enthalten. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn die Beklagte im Bescheid vom 14. April 20058 in Verbindung mit dem Protokoll über die Schlussbesprechung vom 10. April 2008 festgestellt hätte, die Klägerin habe im Prüfzeitraum zu Recht die Vergütung der Leiharbeitnehmer auf der Grundlage der zwischen der CGZP und des AMP geschlossenen Tarifverträge vorgenommen oder sämtliche nicht gesondert erwähnten Beitragspflichten ordnungsgemäß erfüllt, so dass für den erfassten Zeitraum keine weiteren Beitragsforderungen geltend gemacht würden. Derartige Feststellungen sind in dem Bescheid vom 11. April 2008 sowie im Protokoll über die Schlussbesprechung weder ausdrücklich getroffen worden noch lassen sie sich diesen Unterlagen unter Berücksichtigung des dargestellten Zwecks einer Betriebsprüfung aus der Sicht eines verständigen Empfängers entnehmen. Da der Bescheid vom 11. April 2008 keine dem nachfolgenden Betriebsprüfungsbescheid vom 09. März 2012 entgegenstehenden und die Klägerin begünstigenden Regelungen enthält, bedurfte es folglich auch nicht seiner - teilweisen - Rücknahme nach [§ 45 SGB X](#).

Zudem erfasst die Bindungswirkung eines Bescheides grundsätzlich nur dessen Verfügungssatz bzw. -sätze, nicht hingegen die Gründe, die zu der Regelung geführt haben (vgl. BSG, Urteil vom 20. Juni 1984 - [7 RAR 91/83](#) - in [SozR 4100 § 112 Nr. 23](#) m.w.N.; Urteil vom 28. Juni 1990 - [7 RAR 22/90](#) - in [SozR 3-4100 § 137 Nr. 1](#)). Auch wenn man die Gründe des Bescheides vom 11. April 2008 zur Auslegung des Verfügungssatzes heranzieht, ergibt sich hieraus lediglich, dass die fehlerhafte Berechnung der Krankenversicherungsbeiträge bei kurzfristigen Arbeitsverhältnissen beanstandet worden ist. Damit kann die im vorliegenden Fall gegenständliche Frage der Zahlung von equal-pay-Ansprüchen nicht Gegenstand des Bescheides vom 11. April 2008 gewesen sein, weil die Frage, ob der allgemeine oder der erhöhte Beitragssatz zur Krankenversicherung zu zahlen ist, in keinem engen Zusammenhang mit der Zahlung von equal-pay-Ansprüchen steht. Ein der Bestandskraft fähiger Verfügungssatz in dem Sinne, dass die Klägerin im Prüfzeitraum sämtliche nicht gesondert erwähnten Meldepflichten und sonstigen Pflichten ordnungsgemäß erfüllt habe (vgl. [§ 28p Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#)), lässt sich dem Bescheid ausgehend vom objektiven Empfängerhorizont ([§ 133](#) Bürgerliches Gesetzbuch) vor diesem Hintergrund nicht entnehmen.

Schließlich sind die geltend gemachten Beitragsansprüche auch nicht verjährt. Nach [§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) verjähren Ansprüche auf Beiträge in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind. Nach [§ 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) in der seit dem 1. Januar 2006 geltenden Fassung des Gesetzes zur Änderung des Vierten und Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vom 3. August 2005 ([BGBl. I S. 2269](#)) sind Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt oder dem Arbeitseinkommen zu bemessen sind, in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit, mit der das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Nach [§ 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) in der bis zum 31. Dezember 2005 geltenden Fassung waren die entsprechenden Beiträge spätestens am Fünfzehnten des Monats fällig, der dem Monat folgt, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit, mit der das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Danach sind zumindest die Beitragsansprüche für die Monate Januar 2008 bis Dezember 2009 nicht verjährt.

Die Beitragsansprüche für die Monate Dezember 2005 bis Dezember 2007 sind ebenfalls nicht verjährt, da nach [§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) Ansprüche auf vorsätzlich vorenthaltene Beiträge in dreißig Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres verjähren, in dem sie fällig geworden sind. Für das Eingreifen der 30-jährigen Verjährungsfrist reicht es aus, wenn der Schuldner die Beiträge mit bedingtem Vorsatz vorenthalten hat, er also seine Beitragspflicht für möglich gehalten, die Nichtabführung der Beiträge aber billigend in Kauf genommen hat (BSG, Urteil vom 30. März 2000 - [B 12 KR 14/99 R](#), Rn.23). Eine anfänglich vorhandene Gutgläubigkeit begründet dann keinen Vertrauensschutz mehr, wenn nach Fälligkeit, aber noch vor Ablauf der kurzen Verjährungsfrist Vorsatz hinzutritt. Auch in diesem Fall gilt die lange Verjährungsfrist. Hat der Beitragsschuldner bei Eintritt der Fälligkeit noch keinen Vorsatz zur Vorenthaltung, läuft zunächst vom folgenden Kalenderjahr an

eine vierjährige Verjährungsfrist. Diese verlängert sich jedoch durch eine rückwirkende Umwandlung in die 30-jährige Verjährungsfrist, wenn der Beitragsschuldner noch vor Ablauf der vierjährigen Verjährungsfrist bösgläubig wird (BSG, a. a. O., Rn. 19, 20). Eine billigende Inkaufnahme im vorgenannten Sinne scheidet nur dann aus, wenn der Arbeitgeber ernstlich und nicht nur vage darauf vertraut hat, dass eine Beitragspflicht nicht gegeben ist, mit anderen Worten: wenn er bei rationaler Beurteilung gar nicht oder nicht zuverlässig darauf bauen konnte, dass eine Beitragspflicht nicht besteht (vgl. zum Vorsatzbegriff im Strafrecht: Herzberg, Das Wollen beim Vorsatzdelikt und dessen Unterscheidung vom bewusst fahrlässigen Verhalten - Teil 2, JZ 1988, 635, 639).

Gemessen daran steht zur Überzeugung des Gerichts fest, dass die für die Klägerin handelnden Organe bzw. Bevollmächtigten vor Eintritt der Verjährung für die Ansprüche aus dem Zeitraum vom 01. Dezember 2005 bis zum 31. Dezember 2007 am 31. Dezember 2010 eine Beitragspflicht nach den Grundsätzen des "equal pay" billigend in Kauf genommen haben, wobei das entsprechende Wissen der Klägerin zuzurechnen ist, weil sie seitdem zumindest nicht mehr zuverlässig von einer mangelnden Beitragspflicht ausgehen konnten. Ein "Für-möglich-Halten" iS von [§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) ergibt sich zur Überzeugung des Gerichts mit Verkündung des Beschlusses des BAG vom 14. Dezember 2010, welcher eine erhebliche Öffentlichkeitswirkung entfaltet hat, spätestens jedoch in Folge des Schreibens der Beklagten vom 23. Dezember 2010 - und damit zu einem Zeitpunkt, als die vierjährige Verjährungsfrist für die Beitragsansprüche für die Monate Dezember 2005 bis Dezember 2007 noch nicht abgelaufen war. Die Beklagte hat mit diesem Schreiben ausdrücklich fristwährend Ansprüche auf entgangene Sozialversicherungsbeiträge nach dem Grundsatz des "equal pay" geltend gemacht und die Klägerin auf ihre in der Folge der Entscheidung des BAG vom 14. Dezember 2010 bestehende Pflicht zur unverzüglichen Prüfung ihrer Beitrags- und Meldepflichten hingewiesen. Entsprechend hatte sich die Klägerin mit Schreiben vom 27. Dezember 2010 und 18. Mai 2011 auch bereit erklärt, sämtliche Arbeitnehmerüberlassungsverträge vorzulegen sowie bei den Entleihern Ermittlungen anzustellen und mit der geänderten Abrechnung zu beginnen. Aus diesem Verhalten ist rückzuschließen, dass sich die Klägerin zum einen sehr wohl bewusst war, dass für die Vergangenheit möglicherweise Beitragsansprüche anstehen könnten; zudem konnte sie seitdem nicht mehr ernsthaft darauf vertrauen, keine Beiträge für die Vergangenheit mehr nachzahlen zu müssen. Dem steht insbesondere das Schreiben der Beklagten vom 23. Dezember 2010 entgegen.

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

Der gemäß [§ 197 a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) iVm [§ 52 Abs. 3 GKG](#) festgesetzte Streitwert entspricht der Höhe der streitgegenständlichen Forderung.

Rechtskraft

Aus

Login

FSS

Saved

2013-07-11