L 5 BA 2751/20

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Betriebsprüfungen
Abteilung
5.
1. Instanz
SG Heilbronn (BWB)
Aktenzeichen
S 14 BA 2683/19
Datum
29.07.2020
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 5 BA 2751/20
Datum
20.10.2021
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Zur Durchsetzung der Mitwirkungspflicht bzw. der Pflicht des Arbeitgebers zur Prüfhilfe im Rahmen der Betriebsprüfung darf die zuständige Verwaltungsbehörde Verwaltungsakte erlassen und darin (u.a.) die Vorlage von Unterlagen anfordern. Die Rechtmäßigkeit der Vorlageanordnung hängt nicht davon ab, ob sich nach Abschluss der Betriebsprüfung tatsächlich eine Beitragsnachforderung ergibt.

Die Berufung des Klägers gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Heilbronn vom 29.07.2020 wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt auch die Kosten des Berufungsverfahrens.

Der Streitwert für das Klage- und Berufungsverfahren wird auf 5.500,00 € festgesetzt.

Tatbestand

Der Kläger wendet sich mit seiner Klage gegen die mit der Androhung eines Zwangsgelds verbundene Aufforderung der Beklagten, Unterlagen für eine beabsichtigte Betriebsprüfung für die Zeit vom 01.01.2014 bis 31.12.2017 vorzulegen.

Der Kläger betreibt eine Speditionsfirma in H.

Bereits für den Prüfzeitraum vom 01.01.2010 bis 31.12.2013 führte die Beklagte eine Betriebsprüfung nach § 28p Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) durch und forderte vom Kläger die Nachzahlung von Beiträgen (einschl. Säumniszuschlägen) in Höhe von 46.343,42 € (Bescheid vom 13.10.2015). Der Bescheid ist nach Rücknahme der Berufung im Verfahren beim erkennenden Senat des Landessozialgerichts (LSG) Baden-Württemberg mit Aktenzeichen L 5 BA 1198/19 bestandskräftig.

Mit Schreiben vom 10.09.2018 kündigte die Beklagte eine erneute Betriebsprüfung an. Hierauf entgegnete der Kläger, eine erneute Betriebsprüfung sei nicht sinnvoll, da bezüglich der vorangegangenen Prüfung derzeit noch ein Klageverfahren anhängig sei. Die Beklagte teilte daraufhin mit, dass unabhängig von dem Sachstand der Vorprüfung und aufgrund der Verjährung noch dieses Jahr eine Betriebsprüfung durchzuführen sei. Mit Schreiben vom 10.10.2018 setzte die Beklagte daraufhin den Prüftermin auf den 12.11.2018 fest. An diesem Tag traf die Beklagte den Kläger jedoch nicht persönlich an. In einem telefonischen Kontakt erklärte er, dass er erst nach Abschluss des Gerichtsverfahrens eine weitere Betriebsprüfung zulasse. Mit weiterem Schreiben vom 12.11.2018 forderte die Beklagte den Kläger zur Vorlage der für die Betriebsprüfung erforderlichen Unterlagen bis zum 23.11.2019 auf. Der Kläger kam auch dieser Aufforderung nicht nach.

Mit Bescheid vom 28.11.2019 legte die Beklagte als Termin für die Betriebsprüfung den 13.12.2018 fest und gab dem Kläger auf, bis zu diesem Datum seine Geschäftsbücher und -unterlagen für den Prüfzeitraum vom 01.01.2014 bis 31.12.2017 vorzulegen. Ferner drohte sie für den Fall, dass der Kläger den Anordnungen nicht nachkomme, ein Zwangsgeld i.H.v. 500,00 € an. Darüber hinaus ordnete sie die sofortige Vollziehung der Verfügung im öffentlichen Interesse an. Zur Begründung führte sie aus, zur Beurteilung der Frage, ob Sozialversicherungsbeiträge durch den Kläger ordnungsgemäß abgeführt worden seien, sei die Durchführung der Betriebsprüfung mit der Prüfung der vorzulegenden Unterlagen unerlässlich. Im Interesse der Versichertengemeinschaft aber auch im Interesse der Beschäftigten des Klägers müsse geklärt werden, ob Beiträge ordnungsgemäß abgeführt worden seien. Diese Aufklärung dürfe nicht weiter verzögert werden, um einen etwaigen Schaden für die Versichertengemeinschaft und die Beschäftigten so gering wie möglich zu halten.

Den dagegen eingelegten Widerspruch des Klägers wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 09.07.2019 zurück.

Hiergegen hat der Kläger am 12.08.2019 beim Sozialgericht Heilbronn (SG) Klage erhoben mit dem Antrag, den Bescheid der Beklagten aufzuheben und die aufschiebende Wirkung der Klage herzustellen. Zur Begründung hat er vorgetragen, hinsichtlich einer vorherigen Betriebsprüfung seien noch diverse Feststellungen der Beklagten im Streit. Eine weitere Betriebsprüfung sei weder dringend geboten noch seien sonstige Gründe erkennbar, die eine sofortige weitere Prüfung zwingend notwendig machten. Andere Betriebe würden bei Weitem nicht mit der Häufigkeit mit Betriebsprüfungen belegt. Es erscheine der Eindruck, dass er von der Beklagten besonders reglementiert und drangsaliert werden solle. Die Anordnung einer neuen Betriebsprüfung verstoße offensichtlich gegen das allgemeine Schikaneverbot. Soweit es im Ermessen der Beklagten liege, wo und wann sie Überprüfungen bei Betrieben seiner Branche vornehme, sei im vorliegenden Fall doch von einer fehlerhaften Ermessensausübung auszugehen.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten. Zur Begründung hat sie ausgeführt, mit der beabsichtigten Betriebsprüfung für den Folgezeitraum vom 01.01.2014 bis 31.12.2017 komme die Beklagte lediglich ihrer nach § 28p Abs. 1 SGB IV obliegenden Pflicht, jeden Arbeitgeber mindestens alle vier Jahre zu prüfen, nach. Auf die bestehende Problematik der Verjährung nach § 25 SGB IV sei der Kläger hingewiesen worden.

Mit Gerichtsbescheid vom 29.07.2020 hat das SG die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, soweit der Kläger begehre, die aufschiebende Wirkung der Klage herzustellen, sei die Klage unzulässig. Zwar könne das Gericht grundsätzlich die aufschiebende Wirkung einer Klage wiederherstellen, jedoch gelte dies für Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes. Vorliegend habe der Kläger jedoch nur Klage erhoben. In sozialgerichtlichen Verfahren seien Anträge zwar unter dem Grundsatz der Meistbegünstigung auszulegen, jedoch sei die Klage vorliegend nicht als Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz auszulegen. Denn der Kläger sei sachkundig durch seinen Prozessbevollmächtigten vertreten gewesen und der Schriftsatz sei nur mit „Klage“ überschrieben gewesen. Im Übrigen sei die Klage unbegründet. Der Bescheid der Beklagten vom 28.11.2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 09.07.2019 sei rechtmäßig und verletze den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Beklagte dürfe auf Grundlage des § 28p Abs. 1 und 5 SGB IV in Verbindung mit § 98 Abs. 1 Satz 3 Zehntes Buch Sozialgesetzbuches (SGB X) die Vorlage von Unterlagen durch den Arbeitgeber und die Duldung von Prüfungen alle vier Jahre verlangen. Dass es dem Kläger nicht möglich oder zumutbar sei, die geforderten Unterlagen vorzulegen, sei für das Gericht weder erkennbar noch vorgetragen. Entgegen der Ansicht des Klägers habe die Beklagte den Ausgang des Gerichtsverfahrens zur vorherigen Betriebsprüfung nicht abzuwarten. Denn diese Prüfung beziehe sich bereits nicht auf den nunmehr zu überprüfenden Zeitraum ab Januar 2014. Soweit der Kläger vortrage, dass eine weitere Betriebsprüfung weder dringend geboten sei noch aus sonstigen erkennbaren Gründen zwingend notwendig sei, verkenne er, dass die Rentenversicherungsträger nach § 28p Abs. 1 SGB IV verpflichtet seien, mindestens alle vier Jahre Prüfungen bei den Arbeitgebern durchzuführen. Diese Verpflichtung korrespondiere mit der vierjährigen Regelverjährung von Beitragsansprüchen der Sozialleistungsträger und solle gewährleisten, dass ggf. nachzuerhebende Beiträge noch nachgefordert werden können. Um die Verjährung zu verhindern, sei die Beklagte daher gehalten eine erneute Betriebsprüfung durchzuführen. Nach Ansicht des Gerichts sei daher eine Betriebsprüfung im Rahmen dieser zeitlichen Verjährungsregel verhältnismäßig; ein Verstoß gegen das Schikaneverbot liege hierin erkennbar nicht. Auch die von der Beklagten im Bescheid vom 28.11.2018 verfügte Zwangsgeldandrohung auf Grundlage des § 66 Abs. 3 Satz 1 SGB X in Verbindung mit § 20 Verwaltungsvollstreckungsgesetz für Baden-Württemberg (LVwVG) begegne keinen rechtlichen Bedenken. Eine Rechtsfehlerhaftigkeit der Zwangsgeldandrohung sei nicht zu erkennen. Denn die dem Kläger rechtmäßig auferlegten Mitwirkungspflichten könnten allein von ihm erfüllt werden und hingen nur von seinem Willen ab, so dass als Vollstreckungsmaßnahme nur die Verhängung eines Zwangsgeldes in Betracht komme. Diese habe die Beklagte nach § 20 Abs. 2 LVwVG zulässigerweise in Verbindung mit den zu vollstreckenden Verfügungssätzen angedroht. Ebenso habe sie die Höhe des Zwangsgeldes gem. § 20 Abs. 4 LVwVG angegeben.

Gegen den seinem Prozessbevollmächtigten am 31.07.2020 zugestellten Gerichtsbescheid hat der Kläger am 30.08.2020 beim LSG Baden-Württemberg Berufung eingelegt. Zur Begründung hat der Kläger auf seinen bisherigen Vortrag verwiesen und ergänzend ausgeführt, das SG habe insbesondere verkannt, dass die Anordnung einer erneuten Betriebsprüfung offensichtlich gegen das allgemeine Schikaneverbot verstoße, nachdem vergleichbare Betriebe bei Weitem nicht mit der Häufigkeit mit Betriebsprüfungen belegt würden, wie der Kläger.

Der Kläger beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Heilbronn vom 29.07.2020 und den Bescheid der Beklagten vom 28.11.2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 09.07.2019 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Den ebenfalls am 30.08.2020 gestellten Antrag des Klägers, die aufschiebende Wirkung der Klage herzustellen, hat der Senat mit Beschluss vom 17.12.2020 abgelehnt (L 5 BA 3128/20 ER).

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts sowie des Vorbringens der Beteiligten wird im Übrigen auf die Gerichtsakten, auch im Verfahren L 5 BA 3128/20 ER, sowie auf die Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Im Einverständnis der Beteiligten entscheidet der Senat ohne mündliche Verhandlung (§§ 153 Abs. 1, 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz <SGG>).

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist insbesondere form- und fristgerecht eingelegt. Die Berufung bedurfte nicht der Zulassung nach § 144 SGG, da die Vorlageanordnung keine Leistung im Sinne des § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGG ist und andere Berufungsausschlussgründe ebenfalls nicht ersichtlich sind (vgl. BSG, Urteil vom 28.06.1991 - 2 RU 24/90 -, in juris).

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen.

Der Bescheid der Beklagten vom 28.11.2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 09.07.2019 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten.

Rechtsgrundlage der Vorlageanordnung ist § 28p Abs. 1 und 5 SGB IV. Diese Vorschriften prägen die Auskunftspflichten des Arbeitgebers nach § 98 Abs. 1 Satz 3 SGB X näher aus; danach hat der Arbeitgeber den zuständigen Stellen auf Verlangen die Geschäftsbücher, Listen oder andere Unterlagen, aus denen die Angaben über die Beschäftigung hervorgehen, zur Einsicht vorzulegen (Beschlüsse des Senats vom 17.12.2020 - L 5 BA 3128/20 ER -, vom 25.02.2013 - L 5 R 5296/12 ER-B - und vom 07.12.2012 - L 5 R 4080/12 ER-B - m.w.N.; alle n.v.; vgl. auch LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 23.10.2013 - L 4 R 4066/13 ER-B -, in juris).

Gem. § 28p Abs. 1 Satz 1 SGB IV prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB IV, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen (§ 28a SGB IV) mindestens alle vier Jahre. Die Arbeitgeber sind gem. § 28p Abs. 5 Satz 1 SGB IV verpflichtet, angemessene Prüfhilfen zu leisten. Näheres hierzu bestimmt die Beitragsverfahrensverordnung (BVV), insbesondere in §§ 7 ff. BVV. Gem. § 11 Abs. 2 Satz 2 BVV hat der Arbeitgeber Unterlagen, die der Aufgabenerfüllung der Prüfung dienen, insbesondere zur Klärung, ob ein versicherungs- oder beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt oder nicht, auf Verlangen vorzulegen. Das gilt auch für die Prüfung der Entgeltabrechnung. Im Hinblick auf die (allgemeinen) Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers nach § 98 Abs. 1 SGB X und das öffentliche Interesse an der rechtzeitigen und vollständigen Beitragserhebung (§ 76 Abs. 1 SGB IV) sind sämtliche Unterlagen, die Angaben zu den Beschäftigungen enthalten, vorzulegen, und es ist über alle Tatsachen Auskunft zu geben, die für eine Beitragserhebung notwendig sind. Diese gesetzliche Arbeitgeberpflicht wird durch die BVV näher ausgeformt, aber nicht etwa auf die in §§ 8 und 9 BVV genannten Entgeltunterlagen beschränkt. Zur Durchsetzung der Mitwirkungspflicht bzw. der Pflicht des Arbeitgebers zur Prüfhilfe darf die zuständige Behörde Verwaltungsakte erlassen und darin (u.a.) die Vorlage von Unterlagen anordnen (vgl. näher LSG Berlin, Urteil vom 04.08.2004 - L 9 KR 31/02 -, in juris, m.w.N. und Beschlüsse des Senats vom 17.12.2020 - L 5 BA 3128/20 ER und vom 07.12.2012 - L 5 R 4080/12 ER-B - m.w.N; beide n.v..; LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 23.10.2013 - L 4 R 4066/13 ER-B -, in juris).

Die Beklagte hat dem Kläger danach zu Recht die Vorlage der genannten Unterlagen als gem. § 28p Abs. 5 Satz 1 SGB IV geschuldete Prüfhilfe aufgegeben. Die Vorlage dient der Feststellung des für eine etwaige Beitragsnacherhebung maßgeblichen Sachverhalts. Die Rechtmäßigkeit der Vorlageanordnung wird nicht davon abhängen, ob sich nach Abschluss der Betriebsprüfung tatsächlich eine Beitragsnachforderung ergibt oder nicht. Deswegen kommt es auch nicht darauf an, welchen Ausgang das Gerichtsverfahren zur vorausgegangenen Betriebsprüfung hatte. Jedenfalls ist eine Beitragsnachforderung nicht von vornherein ausgeschlossen. Die Rechtmäßigkeit einer etwaigen Beitragsnachforderung kann Gegenstand eines vorläufigen Rechtsschutzverfahrens gegen einen Nachforderungsbescheid (§ 86a Abs. 2 Nr. 1 i. V. m. § 86b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV) sein. Damit ist für den Kläger effektiver Rechtsschutz ausreichend gewährleistet. Er kann mit der Behauptung, keine höheren Sozialversicherungsbeiträge zu schulden, demgegenüber nicht verhindern, dass die Beklagte den hierfür maßgeblichen Sachverhalt überhaupt erst prüft und feststellt (Beschlüsse des Senats vom 17.12.2020 - L 5 BA 3128/20 ER - und vom 07.12.2012 - L 5 R 4080/12 ER-B - m.w.N.; beide n.v.).

Soweit der Kläger behauptet, es liege ein Verstoß gegen das allgemeine Schikaneverbot im Sinne des § 226 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) vor, womit er sinngemäß eine unzulässige Rechtsausübung durch die Beklagte und einen Verstoß gegen das Verhältnismäßigkeitsgebot geltend macht, gibt es hierfür keinerlei Anhaltspunkte. Dies lässt sich allein aus der Tatsache, dass der Kläger nach Ablauf von vier Jahren seit Beginn des letzten Prüfzeitraums erneut einer Betriebsprüfung unterzogen wird, nicht ableiten. § 28p Abs. 1 SGB IV verpflichtet die Träger der Rentenversicherung zu Prüfungen bei den Arbeitgebern im vierjährigen Prüfrhythmus. Den Rentenversicherungsträgern steht insoweit kein Ermessensspielraum zu, da es sich um eine vom Gesetzgeber auferlegte Verpflichtung handelt (Scheer in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 3. Aufl., § 28p SGB IV Rn. 49).

Die Zwangsgeldandrohung ist ebenfalls rechtmäßig. Rechtsgrundlage der Zwangsgeldandrohung ist § 66 Abs. 3 Satz 1 SGB X in Verbindung mit den §§ 18 ff. LVwVG. Die im Einzelfall durch Verwaltungsakt konkretisierte Pflicht des Arbeitgebers zur Prüfhilfe gemäß § 28p Abs. 5 Satz 1 SGB IV kann mit Mitteln des Verwaltungszwangs durchgesetzt werden (Beschluss des Senats vom 17.12.2020 - L 5 BA 3128/20 ER -, n.v.; LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 20.09.2012 - L 11 R 2785/12 ER-B -, in juris). Soweit die Rechtmäßigkeit einer Zwangsgeldandrohung danach davon abhängt, dass der zu vollstreckende Grundverwaltungsakt unanfechtbar oder sofort vollziehbar ist, ist diese Voraussetzung hier erfüllt. Die Beklagte hat in rechtlich nicht zu beanstandender Weise die sofortige Vollziehung der im Bescheid auferlegten Mitwirkungspflichten angeordnet. Auch im Übrigen bestehen gegen die Zwangsgeldandrohung keine rechtlichen Bedenken. Das schriftlich festgesetzte Zwangsgeld ist jedenfalls nicht zu hoch. Denn es hält sich im unteren Bereich des zulässigen Rahmens von mindestens 10,00 € und höchstens 50.000,00 € (§ 23 LVwVG).

Die Kostenentscheidung beruht auf § 197a SGG i.V.m. § 154 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsordnung.

Die endgültige Festsetzung des Streitwerts auf 5.500,00 € für das Berufungsverfahren beruht auf § 197a SGG sowie §§ 1 Abs. 2 Nr. 3, 52 Abs. 1 und 2, 39 Abs. 1 und 47 Abs. 1 Satz 1 Gerichtskostengesetz (GKG) sowie hinsichtlich der Abänderung für das Klageverfahren auf § 63 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 GKG. Wegen der Aufforderung ist mangels genügender Anhaltspunkte für eine anderweitige Bestimmung des Streitwerts der Auffangstreitwert von 5.000,00 € festzusetzen. Hinsichtlich des Zwangsgeldes bemisst sich der Streitwert nach der angedrohten Höhe, hier 500,00 € (LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 23.10.2013 - L 4 R 4066/13 ER-B -, in juris; zur Zusammenrechnung vgl. BSG, Beschluss vom 17.11.2017 - B 12 R 51/17 B -, in juris).

Rechtskraft
Aus
Saved
2022-01-08