L 3 R 124/17

Land
Hamburg
Sozialgericht
LSG Hamburg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Hamburg (HAM)
Aktenzeichen
S 33 R 950/13
Datum
24.05.2017
2. Instanz
LSG Hamburg
Aktenzeichen
L 3 R 124/17
Datum
26.02.2019
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Die Berufung des Klägers gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Hamburg vom 24. Mai 2017 wird zurückgewiesen. Der Kläger trägt auch die Kosten des Berufungsverfahrens. Der Streitwert wird auf 5.007,67 EUR festgesetzt. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über eine Beitragsnachforderung aufgrund einer Betriebsprüfung für die Zeit vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2011 nebst Säumniszuschlägen in Höhe von insgesamt 5.007,67 EUR.

Der Kläger ist Inhaber eines Kurierdienstes in H. und beschäftigte im streitigen Zeitraum acht Berufskraftfahrer. Diese hatten nach ihren Arbeitsverträgen zusätzlich zum Arbeitsentgelt Anspruch auf einen pauschalen Zuschuss für Verpflegungsmehraufwendungen in Höhe von 6 EUR je Arbeitstag. Wie aus den vorliegenden Lohnabrechnungen hervorgeht, erhielten sie insoweit einen monatlichen Pauschalbetrag von 132 EUR.

Die Beklagte führte bei dem Kläger in der Zeit vom 28. Juni bis 2. Oktober 2012 eine Betriebsprüfung für den Zeitraum vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2011 durch. In diesem Rahmen legte der Kläger einen Bericht des Finanzamts H.- H1 über eine Lohnsteuer-Außenprüfung vom 10. Juni 2011 für den Zeitraum vom 1. Dezember 2006 bis 31. März 2011 vor, in dem unter anderem darauf hingewiesen wird, dass die vom Kläger an die Berufskraftfahrer gewährten Pauschalbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen in allen Fällen zu Recht entsprechend § 3 Nr. 16 des Einkommensteuergesetzes (EStG) steuerfrei zur Auszahlung gebracht worden seien.

Die Beklagte forderte von dem Kläger mit Bescheid vom 11. Oktober 2012 für den Prüfzeitraum Sozialversicherungsbeiträge sowie Säumniszuschläge in Höhe von insgesamt 5.007,67 EUR. Zur Begründung führte sie aus, der Kläger habe in diesem Zeitraum an seine Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschläge in Höhe von 132 EUR (6 EUR täglich x 22 Arbeitstage) monatlich für den Verpflegungskostenmehraufwand gezahlt. Er habe diesbezüglich aber trotz mehrfacher Aufforderung keine Unterlagen vorgelegt und somit die Beitragsfreiheit nicht belegt. Es würden daher in Anlehnung an das Steuerrecht lediglich für monatlich 15 Arbeitstage (6 EUR x 15 = 90 EUR) die steuerfreien Zuschläge anerkannt. Außerdem sei anlässlich der Betriebsprüfung festgestellt worden, dass eine Aushilfsbeschäftigung zu Unrecht als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis beurteilt worden sei, sodass auch für diesen Arbeitnehmer die Sozialversicherungsbeiträge nachzuentrichten seien. Schließlich sei für eine Beschäftigte der Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung gezahlt worden, obwohl der Nachweis über die Elternschaft geführt worden sei. Die Berechnung der Beitragsnachforderungen für jeden Arbeitnehmer und der geforderten Säumniszuschläge im Einzelnen ist in der Anlage zum Bescheid aufgeführt. Abschließend heißt es, die Prüffeststellungen seien im Abschlussgespräch vom 19. September 2012 mit dem Steuerberater des Klägers erörtert worden. Diese gelte als Anhörung; auf ein förmliches Anhörungsverfahren habe der Steuerberater verzichtet.

Der Kläger erhob dagegen am 29. Oktober 2012 Widerspruch und beantragte mit Schreiben vom 14. November 2012 die Aussetzung der Vollziehung. Er rügte die Verletzung rechtlichen Gehörs und machte geltend, dass die vollschichtigen Berufskraftfahrer täglich mehr als acht Stunden gearbeitet hätten, sodass der gezahlte Verpflegungsmehraufwand von 6 EUR täglich den gesetzlichen Regelungen entspreche.

Mit Schreiben vom 19. November 2012 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass weder im Rahmen der Betriebsprüfung noch im Rahmen der Widerspruchsbegründung Unterlagen übersandt worden seien, die die tatsächliche Zahlung von Verpflegungsmehraufwendungen belegen würden. Der Aussetzung der Vollziehung könne daher nicht zugestimmt werden. Der Kläger erwiderte darauf, die Verpflegungsmehraufwendungen würden regelmäßig mit den monatlichen Gehaltsabrechnungen abgerechnet und überwiesen; die tatsächlichen Zahlungen seien daher belegt.

Gegen den Betriebsprüfer erhob der Kläger Dienstaufsichtsbeschwerde und stellte einen Strafantrag.

Am 23. Januar 2013 beantragte der Kläger einstweiligen Rechtsschutz beim Sozialgericht, den dieses mit Beschluss vom 25. März 2013 ablehnte (S 9 R 57/13 ER). Die hiergegen erhobene Beschwerde wies das Landessozialgericht mit Beschluss vom 27. Mai 2013 zurück (L 2 R 57/13 B ER). In den Gründen führte es aus, es habe nach dem bisherigen Erkenntnisstand nicht mit der erforderlichen überwiegenden Wahrscheinlichkeit festgestellt werden können, dass an jedem geleisteten Arbeitstag die Voraussetzungen für die steuerfreie Pauschale vorgelegen hätten. Denkbar seien vielmehr Ausfälle wegen Krankheit, Urlaub, Fortbildung oder der tageweise Einsatz in anderen Tätigkeiten.

Mit Schreiben vom 23. Mai 2013 wies die Beklagte den Kläger darauf hin, dass der pauschale Betrag von 6 EUR nur berücksichtigt werden könne, wenn ein echter Arbeitstag vorgelegen habe. Mithin seien Zeiten von Urlaub, Krankheit und andere Fehltage nicht zu berücksichtigen. Es seien daher für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung, ob ein Verpflegungsmehraufwand beitragsfrei sei, Nachweise der tatsächlichen Arbeitstage eines jeden Arbeitnehmers erforderlich. Dies könnten Reisekostenbelege, Fahrtenschreiber, Tachoscheiben, Urlaubs- oder Schichtpläne sein.

Nachdem sich der Kläger hierzu nicht geäußert hatte, wies die Beklagte seinen Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 27. August 2013 zurück. In den Gründen heißt es, der Arbeitgeber könne seinen Arbeitnehmern die Mehraufwendungen für Verpflegung pauschal für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer aus beruflichen Gründen von seiner Wohnung und seiner regelmäßige Arbeitsstätte abwesend sei, steuerfrei ersetzen. Erforderlich sei eine Mindestabwesenheit von acht Stunden täglich. Zeiten von Urlaub und Krankheit sowie andere Fehltage des Arbeitnehmers könnten nicht mit einem pauschalen Wert belegt werden. Nach den vorliegenden Lohnabrechnungen hätten die Arbeitnehmer in den Jahren 2008 bis 2011 monatlich einen gleichbleibenden Betrag in Höhe von 132 EUR für Verpflegungsmehraufwendungen erhalten, was 22 Arbeitstagen im Monat mit Abwesenheitszeiten von mehr als acht Stunden entspreche. Einzelaufzeichnungen mit arbeitnehmerbezogenen Angaben zu Arbeits- und Fehlzeiten habe der Kläger trotz mehrfacher Aufforderung nicht eingereicht. Die Beitragsfreiheit der gezahlten Pauschalbeträge sei daher nicht nachgewiesen. In Anlehnung an das Steuerrecht seien für monatlich 15 Arbeitstage die steuer- und beitragsfreien Zuschläge anerkannt worden.

Mit seiner am 24. September 2013 erhobenen Klage hat der Kläger vorgetragen, der Widerspruchsbescheid enthalte ein falsches Datum ("11.10.201214.11.2012") des Ausgangsbescheides sowie in der Rechtsbehelfsbelehrung eine nicht mehr zutreffende Adresse des Sozialgerichts (Kapstadtring 1, 22297 Hamburg) und sei damit bereits formell fehlerhaft. Dem Bescheid lägen Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen aufgrund einer nichtigen Betriebsprüfung zugrunde. Die einem nichtigen Bescheid zugrunde liegenden Anforderungen könnten nicht im Widerspruchsverfahren nachgeholt werden. Der Steuerberater habe weder auf ein förmliches Anhörungsverfahren gegenüber dem Betriebsprüfer verzichtet noch sei er von diesem aufgefordert worden, die tatsächlichen Verpflegungsmehraufwendungen zu belegen. Die prozentuale Anerkennung sei willkürlich und finde keine rechtliche Stütze. Aus den Arbeitsverträgen ergebe sich eine wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden einschließlich Überstunden und der Arbeitsbeginn um 6 Uhr morgens. Tachoscheiben oder einzelne Arbeitsabläufe seien nie angefordert worden. Die tatsächlichen Zahlungen des Verpflegungsmehraufwandes seien durch die Abrechnungen und Banküberweisungen belegt.

Das Sozialgericht hat den Kläger unter dem 21. Januar 2014 "letztmalig" aufgefordert, detaillierte Nachweise zur täglichen Arbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer einzureichen. Der Kläger hat darauf erwidert, er habe nie auf ein förmliches Anhörungsverfahren verzichtet, die Betriebsprüfung sei nichtig, das rechtliche Gehör sei verletzt worden und dies sei nicht heilbar. Das Gericht möge mitteilen, worauf es sein Verlangen rechtlich stütze. Die Arbeitnehmer hätten eine tägliche Arbeitszeit von 6.30 Uhr bis 15.30 Uhr bzw. bei Überstunden mindestens bis 16.30 Uhr gehabt. Des Weiteren hat der Kläger nicht unterschriebene Arbeitsverträge der beschäftigten Kraftfahrer überreicht.

Die Beklagte hat im Laufe des Klageverfahrens die schriftliche Anhörung des Klägers nachgeholt.

Das Sozialgericht hat daraufhin die Klage durch Gerichtsbescheid vom 24. Mai 2017 abgewiesen. Es hat ausgeführt, die angefochtenen Bescheide seien formell rechtmäßig. Die falsche Adresse des Sozialgerichts im Widerspruchsbescheid habe allenfalls zur Verlängerung der Klagefrist wegen falscher Rechtsbehelfsbelehrung führen können. Darauf komme es aber nicht an, weil der Kläger die Klagefrist eingehalten habe. Der Schreibfehler im Widerspruchsbescheid hinsichtlich des Datums des Ausgangsbescheides führe nicht zur fehlenden Bestimmtheit, denn es sei unzweifelhaft erkennbar gewesen, auf welchen Ausgangsbescheid sich der Widerspruchsbescheid bezogen habe. Dass dem Kläger dies auch bewusst gewesen sei, ergebe sich schon aus seinem zutreffenden Antrag in der Klageschrift. Auf den Streit der Beteiligten über die Frage, ob eine Anhörung durchgeführt worden sei, komme es nicht mehr an, da die Beklagte diese jedenfalls im Klageverfahren nachgeholt habe, sodass ein eventueller Verfahrensfehler jedenfalls geheilt sei. Die angefochtenen Bescheide seien auch materiell rechtmäßig; insoweit werde auf die zutreffenden Ausführungen im Widerspruchsbescheid Bezug genommen. Ergänzend werde darauf hingewiesen, dass das Gericht nicht über die Rechtmäßigkeit des Ablaufs der Betriebsprüfung entscheide, sondern über die Rechtmäßigkeit der Bescheide. Die Beklagte habe zur Überzeugung des Gerichts den Kläger mehrfach aufgefordert, Unterlagen vorzulegen, die die Behandlung der gezahlten Zuschläge als steuer- und beitragsfrei in der Sozialversicherung rechtfertigen. Der Kläger habe lediglich Abrechnungsunterlagen und nicht unterzeichnete Arbeitsverträge vorgelegt. Aus diesen sei nicht ersichtlich, an welchen Tagen welcher Arbeitnehmer wie viele Stunden außerhalb seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig gewesen sei. Dies sei aber unerlässlich für die Beurteilung, ob die streitigen Zahlungen tatsächlich beitragsfrei seien. Der Kläger sei insoweit seiner Mitwirkungspflicht nicht nachgekommen und habe dadurch die Aufklärung des Sachverhalts erschwert, was zu seinen Lasten gehe. Aus dem Bericht über die Lohnsteueraußenprüfung ergebe sich nichts anderes. Es komme nicht darauf an, ob das zuständige Finanzamt die Zulagen als steuerfrei ansehe, sondern darauf, ob sie tatsächlich steuerfrei seien. Insoweit habe die Beklagte ein eigenes Prüfungsrecht und eine eigene Prüfungspflicht. Soweit die Beklagte den Verpflegungsmehraufwand für monatlich 15 Tage pro Arbeitnehmer anerkannt habe, sei der Kläger hierdurch nicht beschwert. Hinsichtlich der Säumniszuschläge und der fehlenden Geringfügigkeit der Beschäftigung eines Arbeitnehmers habe der Kläger die Bescheide nicht substantiiert angegriffen und es seien auch keine offensichtlichen Fehler zu erkennen.

Der Kläger hat gegen den ihm am 6. November 2017 zugestellten Gerichtsbescheid am 29. November 2017 Berufung eingelegt. Er trägt vor, er berufe sich auf den Gleichheitsgrundsatz, denn in sämtlichen vergleichbaren Betriebsprüfungen habe die Beklagte die kalendertäglichen Verpflegungsmehraufwendungen anerkannt. Er berufe sich ferner auf das im Sozialversicherungsrecht geltende Entstehungsprinzip. Er berufe sich des Weiteren ausdrücklich auf die Bindungswirkung der steuerlichen Anerkennung des Finanzamtes,

denn das Sozialversicherungsrecht ordne sich dem Steuerrecht unter. Die Auffassung des Sozialgerichts führe zu einem divergierenden, verfassungs- und europarechtswidrigen Ergebnis und verstoße gegen den Gesetzesvorbehalt des Art. 19 Abs. 1 Grundgesetz sowie gegen § 17 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV), wonach eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts sicherzustellen sei. Die Überweisungen seien belegt. Es seien sogar noch Arbeitsverträge vorgelegt worden; Unterschriften seien im Arbeitsrecht nicht Wirksamkeitsvoraussetzung. Das rechtliche Gehör sei verletzt.

Der Kläger beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Hamburg vom 24. Mai 2017 sowie den Bescheid der Beklagten vom 11. Oktober 2012 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27. August 2013 aufzuheben, hilfsweise eine Vorlage beim Europäischen Gerichtshof nach Artikel 267 AEUV.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie bezieht sich auf die angefochtenen Bescheide sowie die Entscheidungsgründe des Gerichtsbescheides und macht erneut geltend, dass keine Nachweise dafür vorliegen würden, dass die Beschäftigten an 22 Kalendertagen pro Monat Abwesenheitszeiten – insbesondere auch unter Berücksichtigung von Krankheits- und Urlaubstagen – von mindestens acht Stunden hatten. Bei der Anerkennung von 15 Tagen je Monat handele es sich daher bereits um ein Entgegenkommen. Die Beklagte sei an die Feststellungen des Finanzamtes nicht gebunden, sondern habe ein eigenes Prüfrecht. Einen Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht gebe es nicht.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakte sowie die beigezogene Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die statthafte, form- und fristgerecht eingelegte und auch sonst zulässige Berufung (§§ 143, 151 Sozialgerichtsgesetz – SGG) ist nicht begründet. Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen, denn die angefochtenen Bescheide sind rechtmäßig.

Nach § 28p Abs. 1 S. 1 SGB IV prüfen die Träger der Rentenversicherung – hier die Beklagte – 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. Gemäß § 28p Abs. 1 S. 5 SGB IV erlassen sie im Rahmen der Prüfung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern.

Die gemäß dieser Rechtsgrundlage erlassenen Bescheide der Beklagten sind nicht nichtig. Nichtigkeitsgründe nach § 40 Abs. 1 und 2 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (SGB X) sind von dem Kläger weder substantiiert geltend gemacht worden noch sonst ersichtlich. Insbesondere führt das vom Kläger initiierte Strafverfahren gegen den Betriebsprüfer unabhängig von seinem Ausgang nicht zur Nichtigkeit der Bescheide.

Wie das Sozialgericht zutreffend dargelegt hat, sind die Bescheide formell rechtmäßig. Eine Anhörung gemäß § 24 SGB X hat die Beklagte jedenfalls im Laufe des Klagverfahrens nachgeholt, wodurch ein eventueller Verfahrensfehler gemäß § 41 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2 SGB X geheilt wäre. Der Schreibfehler im Widerspruchsbescheid bezüglich des Datums des Ausgangsbescheides stellt keinen Verstoß gegen den Bestimmtheitsgrundsatz nach § 33 Abs. 1 SGB X dar. Vielmehr war der Regelungsgehalt des Widerspruchsbescheides ebenso erkennbar wie der in Bezug genommene Ausgangsbescheid. Die Angabe der nicht mehr gültigen Anschrift des Sozialgerichts in der Rechtsbehelfsbelehrung hätte, worauf das Sozialgericht bereits hingewiesen hat, allenfalls Auswirkungen auf die Klagefrist, worauf es jedoch nicht ankommt, da der Kläger diese eingehalten hat.

Die Bescheide sind auch materiell rechtmäßig. In der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung liegt bei versicherungspflichtig Beschäftigten der Beitragsbemessung für den vom Arbeitgeber zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag gemäß §§ 28d, 28e SGB IV das Arbeitsentgelt zugrunde (§ 226 Abs. 1 S. 1 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch, § 57 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Elftes Buch, § 162 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch, § 342 Sozialgesetzbuch Drittes Buch). Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung gemäß § 7 Abs. 1 SGB IV, 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 (§ 14 Abs. 1 S. 1 SGB IV). Nach § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1, Halbsatz 1 der aufgrund von § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB IV erlassenen Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV) vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I 2006, 3385) sind einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit sie lohnsteuerfrei sind.

Es konnte auch im Berufungsverfahren nicht mit der erforderlichen an Gewissheit grenzenden Wahrscheinlichkeit festgestellt werden, dass die von dem Kläger an seine Arbeitnehmer gezahlten Beträge von 132 EUR monatlich vollständig lohnsteuerfrei und damit auch beitragsfrei sind. Steuerfrei sind gemäß § 3 Nr. 16 i.V.m. § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 5 S. 1 EStG in der bis zum 31. Dezember 2013 geltenden Fassung Mehraufwendungen für die Verpflegung des Steuerpflichtigen nach Maßgabe der weiteren Regelungen. Nach § 4 Abs. 5 Nr. 5 S. 2 EStG gilt insoweit ein Pauschbetrag von 6 EUR für jeden Kalendertag, an dem der Steuerpflichtige weniger als 14, aber mindestens 8 Stunden von seiner Wohnung und dem Mittelpunkt seiner dauerhaft angelegten betrieblichen Tätigkeit entfernt betrieblich tätig ist.

Zu Recht sind somit die Beklagte und das Sozialgericht davon ausgegangen, dass der Pauschbetrag von 6 EUR nur für solche Kalendertage berücksichtigt werden kann, an denen tatsächlich eine mindestens achtstündige Abwesenheit von der Wohnung und dem Betrieb gegeben

war. Insbesondere für Urlaubs- und Krankheitstage kann daher – auch wenn der Pauschbetrag vom Arbeitgeber dennoch gezahlt wird – dessen Steuer- und Beitragsfreiheit nicht anerkannt werden. Dasselbe gilt für Arbeitstage, an denen aus anderen Gründen keine mindestens achtstündige Abwesenheit von der Wohnung und dem Betrieb stattgefunden hat.

Dass die Voraussetzungen der Steuer- und Beitragsfreiheit – wie vom Kläger geltend gemacht – tatsächlich bei sämtlichen Arbeitnehmern durchgängig an 22 Kalendertagen pro Monat vorgelegen haben, steht nach wie vor nicht fest. Hieran bestehen schon deshalb erhebliche Zweifel, weil es sich bei 22 Arbeitstagen pro Monat nur um einen ungefähren Durchschnittswert handelt. Die Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage variiert demgegenüber aufgrund der unterschiedlichen Anzahl von Kalendertagen je Monat, der Lage der Wochenenden und durch gesetzliche Feiertage. Darüber hinaus verringert sich die Anzahl der Tage jeweils bei Krankheit oder Urlaub der Arbeitnehmer. Zu Recht hat das Sozialgericht außerdem darauf hingewiesen, dass in den vorgelegten Arbeitsverträgen die Zahlung einer Verpflegungspauschale von 6 EUR "je Arbeitstag" gerade nicht davon abhängig gemacht wurde, ob der Arbeitnehmer tatsächlich mindestens 8 Stunden außerhalb der Betriebsstätte tätig ist, sodass auch dieser Regelung nichts zugunsten des Klägers entnommen werden kann.

Die tatsächliche Anzahl an Kalendertagen, an denen die Voraussetzungen der Steuer- und Beitragsfreiheit der gezahlten Pauschalen vorgelegen haben, hat der Kläger nicht nachgewiesen. Zu Recht hat das Sozialgericht ausgeführt, dass er hierdurch seine Mitwirkungspflichten verletzt hat. Gemäß § 103 S. 1 SGG erforscht das Gericht den Sachverhalt von Amts wegen; die Beteiligten sind dabei jedoch heranzuziehen. Insbesondere bei Tatsachen, die nur den Beteiligten bekannt sind, ist das Gericht auf die Mitwirkung der Beteiligten angewiesen. So liegt der Fall hier, denn die Unterlagen, die zum Nachweis der von dem Kläger geltend gemachten Umstände notwendig sind, können nur von ihm vorgelegt werden.

Gründe, warum ihm die Vorlage dieser Unterlagen nicht möglich oder nicht zumutbar sein könnten, sind weder vorgetragen worden noch sonst ersichtlich. Vielmehr ist der Kläger durch § 8 Abs. 1 S. 1 Nr. 10 der aufgrund von § 28n und § 28p Abs. 9 SGB IV ergangenen Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages (Beitragsverfahrensverordnung) vom 3. Mai 2006 (BGBl. I 2006, 1138) verpflichtet, in den Entgeltunterlagen Angaben über das Arbeitsentgelt, seine Zusammensetzung und zeitliche Zuordnung aufzunehmen. Diese Aufzeichnungen sind so zu führen, dass bei einer Prüfung innerhalb angemessener Zeit ein Überblick über die formelle und sachliche Richtigkeit der Entgeltabrechnung des Arbeitgebers gewährleistet ist (§ 10 Abs. 1 S. 1 Beitragsverfahrensverordnung).

Soweit der Kläger vorträgt, er sei während des Verwaltungsverfahrens von der Beklagten nicht zur Vorlage von Nachweisen aufgefordert worden, trifft dies nicht zu, denn die Beklagte hat jedenfalls mit Schreiben vom 23. Mai 2013 auf die Erforderlichkeit derartiger Nachweise hingewiesen. Auch der Aufforderung des Sozialgerichts, detaillierte Nachweise zur täglichen Arbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer einzureichen, ist der Kläger nicht nachgekommen. Die daraufhin übersandten Arbeitsverträge enthalten hierzu keine Angaben. Schließlich konnte der Kläger auch dem Beschluss des Landessozialgerichts vom 27. Mai 2013 im Eilverfahren (L 2 R 57/13 B ER) entnehmen, dass es maßgeblich darauf ankommt, an welchen Arbeitstagen konkret die Voraussetzungen für die steuerfreie Pauschale vorgelegen haben. Der Vortrag des Klägers, dass der Betriebsprüfer ihn nicht zur Vorlage derartiger Unterlagen aufgefordert habe, führt daher nicht zu einer anderen Beurteilung, denn er hätte im Laufe des Verwaltungs-, Widerspruchs- und Gerichtsverfahrens sowohl Anlass als auch die Möglichkeit gehabt, substantiiert zu den tatsächlichen Zeiten vorzutragen und die entsprechenden Belege nachzureichen.

Der konkrete Nachweis ist auch nicht aufgrund der erfolgten Feststellungen des zuständigen Finanzamts vom 11. Juni 2011 entbehrlich. Zu Recht hat das Sozialgericht dargelegt, dass nach § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SvEV maßgeblich ist, ob die gewährten Arbeitgeberleistungen "lohnsteuerfrei sind", also nicht darauf, wie das zuständige Finanzamt sie bewertet. Insoweit haben die zuständigen Träger der Sozialversicherung ein eigenes Prüfungsrecht, sodass eine (unzutreffende) Bewertung durch das Finanzamt keine Bindungswirkung hat (Werner in JurisPK-SGB IV, 3. Aufl., § 14 Rn. 125). Im Übrigen wird auch im Steuerrechts der steuerfreie Ersatz eines Verpflegungsmehraufwandes als gesetzlich besonders geregelter Fall eines Auslagenersatzes angesehen, der im Interesse einer klaren Abgrenzung zum steuerpflichtigen Arbeitslohn und zur Verhütung missbräuchlicher Inanspruchnahme nicht gerechtfertigter Steuervorteile die konkrete Einzelabrechnung für jeden Arbeitnehmer voraussetzt (BFH, Urteil vom 06.03.1980 – VI R 65/77 – Juris). Da der Kläger für das Vorliegen der von ihm geltend gemachten Steuer- und Beitragsfreiheit der gezahlten Verpflegungspauschalen die Feststellungslast trägt, geht es zu seinen Lasten, dass diese mangels entsprechender Nachweise nicht festgestellt werden kann. Soweit der Kläger es als willkürlich bezeichnet, dass die Beklagte den Verpflegungsmehraufwand pauschal für 15 Kalendertage pro Monat anerkannt hat, erfolgte dies zu seinen Gunsten, sodass er hierdurch nicht beschwert ist.

Ob, wie der Kläger behauptet, die Beklagte in vergleichbaren Betriebsprüfungen die geltend gemachten Verpflegungsmehraufwendungen ohne Nachweis anerkannt hat, kann dahin stehen, da ein Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht nicht besteht.

Soweit sich der Kläger auf das Entstehungsprinzip beruft, ergibt sich hieraus nichts für den vorliegenden Fall. Das Entstehungsprinzip hat zum Inhalt, dass Versicherungspflicht und Beitragshöhe bei dem Beschäftigten nach dem arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitsentgelt zu beurteilen sind und nicht nach dem tatsächlich zugeflossenen (BSG, Urteil vom 07.05.2014 – B 12 R 18/11 R – Juris, m.w.N.). Die Frage, ob eine Leistung steuer- und beitragsfrei i.S.d. § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SvEV ist, ist dadurch nicht betroffen.

Soweit der Kläger die Verletzung seines rechtlichen Gehörs rügt, gibt es hierfür keine tatsächlichen Anhaltspunkte. Der Grundsatz des rechtlichen Gehörs besagt, dass die Beteiligten zum jeweiligen Verfahren herangezogen werden und Gelegenheit haben müssen, sich vor Erlass der Entscheidung zum Verfahrensgegenstand zu äußern (Keller in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, 12. Auflage, § 62 Rn. 2). Der Kläger hatte sowohl im Verwaltungs- und Widerspruchsverfahren als auch im gerichtlichen Verfahren jederzeit Gelegenheit, sich zu äußern und hat hiervon auch Gebrauch gemacht.

Andere Verstöße gegen das Grundgesetz oder Europarecht sind ebenfalls nicht ersichtlich und von dem Kläger auch nicht substantiiert vorgetragen worden. Die hilfsweise beantragte Vorlage an den Europäischen Gerichtshof gemäß Art. 267 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) ist daher nicht veranlasst.

Die in den streitgegenständlichen Bescheiden enthaltene Feststellung, dass eine Aushilfsbeschäftigung zu Unrecht als geringfügiges

Beschäftigungsverhältnis beurteilt worden sei, hat der Kläger zu keinem Zeitpunkt angegriffen. Rechtliche Fehler sind insoweit auch nicht zu erkennen.

Die rechnerische Höhe der Beitragsnachforderungen ist ebenfalls nicht angegriffen worden oder erkennbar fehlerhaft. Gemäß § 24 Abs. 1 S. 1 SGB IV sind für Beiträge, die der Zahlungspflichtige nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstages gezahlt hat, für jeden angefangenen Monat der Säumnis ein Säumniszuschlag von eins von Hundert des rückständigen, auf 50 Euro nach unten abgerundeten Betrages zu zahlen. Auch diese sind weder dem Grunde nach noch rechnerisch angegriffen worden und nicht erkennbar fehlerhaft.

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

Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf § 63 Abs. 2 S. 1 in Verbindung mit § 52 Abs. 1 und Abs. 3 S. 1 Gerichtskostengesetz.

Der Senat hat die Revision nicht zugelassen, weil die Voraussetzungen des § 160 Abs. 2 SGG nicht vorliegen.
Rechtskraft
Aus
Login
HAM
Saved
2019-03-12