

S 11 R 2489/16

Land

Baden-Württemberg

Sozialgericht

SG Karlsruhe (BWB)

Sachgebiet

Rentenversicherung

Abteilung

11

1. Instanz

SG Karlsruhe (BWB)

Aktenzeichen

S 11 R 2489/16

Datum

16.01.2017

2. Instanz

LSG Baden-Württemberg

Aktenzeichen

-

Datum

-

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Gerichtsbescheid

Leitsätze

1. Die Prüfungspflicht für die zuständige Prüfstelle als auch die Prüfungsduldungspflicht der Arbeitgeber enden nicht mit der Schließung des Betriebes.

2. Das Interesse, die Beitragsentrichtung zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu sichern, kann nicht durch eine Betriebsaufgabe ex tunc entfallen.

3. Mit der vierjährigen Regelverjährung von Beitragsansprüchen der Sozialleistungsträger korrespondiert die Verpflichtung der Rentenversicherungsträger, die Betriebsprüfung nach [§ 28 p SGB IV](#) mindestens alle vier Jahre vorzunehmen. Eine Betriebsprüfung ist zumindest im Rahmen dieser zeitlichen Verjährungsregel verhältnismäßig und zulässig.

1. Die Klage wird abgewiesen. 2. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens. Gründe:

Tatbestand:

Der Kläger wendet sich gegen die Anordnung der Beklagten, Unterlagen für die bei dem Kläger beabsichtigte Betriebsprüfung für die Zeit ab dem 01. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012, vorzulegen. Der Kläger betrieb bis zum 31. Dezember 2012 eine XXX, für die er im Jahre 2012 Arbeitnehmer gemeldet hatte.

Durch Schreiben vom 12. Februar 2016 forderte die Beklagte den Kläger auf, für die noch durchzuführende Betriebsprüfung Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Vorzulegen seien u.a. Lohn- und Gehaltskonten aller Arbeitnehmer (Schreiben vom 12.02.2016, Bl. 3 Widerspruchsakte der Beklagten).

Hiergegen erhob der Kläger am 10. März 2016 Widerspruch. Der Bescheid sei rechtswidrig; nach [§ 28 p SGB IV](#) sei lediglich zu prüfen, ob Arbeitgeber ihre Pflichten erfüllen würden. Es sei nicht zu prüfen, ob ehemalige Arbeitgeber ihre Pflichten in der Vergangenheit erfüllt hätten. Der Bescheid verstoße auch gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Anfang November 2012 habe bereits eine Prüfung des Betriebes ohne jede Beanstandung stattgefunden. Eine Prüfung jetzt nach Jahr und Tag sei eine Übertreibung, zumal er nur zwei XXX in XXX und eine XXX beschäftigt gehabt habe.

Durch Schreiben vom 22. März 2016 teilte die Beklagte dem Kläger mit, das Schreiben vom 12. Februar 2016 stelle keinen rechtsmittelfähigen Bescheid dar. Der Widerspruch sei unzulässig. Sofern er das Widerspruchsverfahren fortführen wolle, sei der Erlass eines rechtsmittelfähigen Bescheides beabsichtigt.

Durch Bescheid vom 18. April 2016 forderte die Beklagte den Kläger zur Vorlage der erforderlichen Unterlagen bis zum 20. Mai 2016 unter gleichzeitiger Androhung von Zwangsgeld in Höhe von 200,00 Euro im Falle der Nichtvorlage auf. Die sofortige Vollziehung der Anordnung werde angeordnet. Für die Zeit vom 01. Januar bis 31. Dezember 2012 habe er als Arbeitgeber Arbeitnehmer gemeldet. Daher seien insbesondere die Verhältnisse über die Sozialversicherungspflicht/-freiheit sowie die Meldungen und Beitrags-/Umlagezahlungen an die zuständige Einzugsstelle zu prüfen.

Mit Schreiben vom 18. Mai 2016 teilte der Kläger mit, der Bescheid vom 18. April 2016 sei aufzuheben. Die Androhung des Zwangsgeldes in Höhe von 200,00 Euro sei rechtswidrig. Nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes sei die Beklagte nicht berechtigt zu prüfen, ob er als ehemaliger Arbeitgeber in der Vergangenheit seine Pflichten erfüllt habe. Den Widerspruch vom 10. März 2016 nehme er nicht zurück.

Die Beklagte wies den Widerspruch des Klägers durch Widerspruchsbescheid vom 24. Juni 2016 als unbegründet zurück. Eine

Betriebsprüfung erfolge immer für zurückliegende Zeiträume. Dass Arbeitgeber, die ihren Betrieb aufgeben, dann nicht mehr geprüft werden dürften, könne keiner gesetzlichen Norm entnommen werden und würde auch zu einer Ungleichbehandlung führen. Aus [§ 98 SGB X](#) ergebe sich kein Hinweis darauf, dass ein Betrieb, der geschlossen sei, nicht mehr geprüft werden dürfe. Es sei zwar im Jahre 2012 eine Betriebsprüfung nach [§ 28 Abs. 1 SGB IV](#) durchgeführt worden; Gegenstand dieser Prüfung sei aber lediglich der Zeitraum bis zum 31. Dezember 2011 gewesen. Das gesamte Jahr 2012 sei nicht Gegenstand der Prüfung gewesen.

Deswegen hat der Kläger am 25. Juli 2016 Klage zum Sozialgericht Karlsruhe erhoben, mit der er sich weiter gegen die Vorlage der Unterlagen zur Betriebsprüfung wendet. Ergänzend zu seinem Vorbringen im Verwaltungsverfahren trägt er u.a. vor, [Art. 20 III GG](#) stehe der vorgesehenen Betriebsprüfung im Wege. § 28 p Abs. 1 Satz 1 sei eine Eingriffsnorm. Der im Rechtsstaatsprinzip verankerte Bestimmtheitsgrundsatz verbiete Eingriffe in die Sphäre des Bürgers, die die Eingriffsnorm nicht vorsehe. [§ 28 p Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) ermächtige nicht zu Betriebsprüfungen bei Personen, die vor Jahr und Tag Arbeitgeber gewesen seien.

Der Kläger beantragt,

den Bescheid vom 18. April 2016 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 24. Juni 2016 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Gericht hat den Beteiligten mitgeteilt, es erwäge eine Entscheidung ohne mündliche Verhandlung und ohne Mitwirkung ehrenamtlicher Richter durch Gerichtsbescheid und hat ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die beigezogene Verwaltungsakte des Beklagten und die Prozessakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Anfechtungsklage ist zulässig, aber nicht begründet. Der Bescheid vom 18. April 2016 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 24. Juni 2016 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten ([§ 54 Abs. 2 Satz 1 SGG](#)).

Das Gericht konnte vorliegend ohne mündliche Verhandlung durch Gerichtsbescheid entscheiden, da die Sache keine besonderen Schwierigkeiten tatsächlicher oder rechtlicher Art aufweist und der Sachverhalt geklärt ist, [§ 105 Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG).

Rechtsgrundlage für die auferlegte Verpflichtung zur Herausgabe der Unterlagen ist [§ 28 p Abs. 1](#) und 5 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV), der die Ausformung des in [§ 98 Abs. 1 Satz 3](#) des Zehnten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB X) enthaltenen Grundsatzes der Pflicht zur Vorlage von Unterlagen durch den Arbeitgeber und die Duldung von Prüfungen enthält (vgl. auch Landessozialgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 20. September 2012 - [L 11 R 2785/12 ER-B](#) -, Rn. 19, nach juris).

Danach prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach diesem Gesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen mindestens alle vier Jahre. Gem. [§ 28 p Abs. 1a SGB IV](#) umfasst die Prüfung nach Absatz 1 auch die ordnungsgemäße Erfüllung der Meldepflichten nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz und die rechtzeitige und vollständige Entrichtung der Künstlersozialabgabe durch die Arbeitgeber. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, dabei angemessene Prüfhilfen zu leisten. Der Arbeitgeber hat den zuständigen Stellen auf Verlangen die Geschäftsbücher, Listen oder andere Unterlagen, aus denen die Angaben über die Beschäftigung hervorgehen, zur Einsicht vorzulegen (vgl. Landessozialgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 23. Oktober 2013 - [L 4 R 4066/13 ER-B](#) m.w.N.-, Rn. 24, nach juris). Der Begriff der Angemessenheit wird in der nach [§ 28p Abs 9 SGB IV](#) ergangenen Beitragsverfahrensordnung (BVV) konkretisiert (vgl. Landessozialgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 20. September 2012, [a.a.O.](#), Rn. 19, nach juris). Sie regelt in ihrem Vierten Abschnitt (§§ 7 ff, Prüfung beim Arbeitgeber) u.a. welche Angaben der Arbeitgeber über die Beschäftigung in den Entgeltunterlagen aufzunehmen (§ 8 Abs. 1 BVV), welche Unterlagen zu den Entgeltunterlagen zu nehmen sind (§ 8 Abs. 2 BVV), der Arbeitgeber zur Prüfung der Vollständigkeit Entgeltabrechnung für jeden Abrechnungszeitraum ein Verzeichnis aller Beschäftigten in einer bestimmten Sortierfolge mit bestimmten Angaben zur Verfügung zu stellen hat (§ 9 BVV), die Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers (§ 10 BVV) sowie den Umfang (§ 11 BVV). Nach § 11 Abs. 2 Satz 2 BVV kann die Prüfung sich beim Arbeitgeber über den Bereich der Entgeltabrechnung jedoch nicht über den Bereich des Rechnungswesens hinaus erstrecken (Satz 1). Der Arbeitgeber hat Unterlagen, die der Aufgabenerfüllung der Prüfung dienen, insbesondere zur Klärung, ob ein versicherungs- oder beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt oder nicht, auf Verlangen vorzulegen (Satz 2) (vgl. Landessozialgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 23. Oktober 2013 - a.a.O, Rn. 25, nach juris).

1. Orientiert an diesen gesetzlichen Vorgaben hat die Beklagte zu Recht durch Bescheid vom 18. April 2016 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 24. Juni 2016 die Vorlage der bezeichneten Unterlagen verfügt.

a) Der Kläger ist Arbeitgeber i. S. d. [§ 28 p Abs. 1 und Abs. 5 SGB IV](#). Arbeitgeber ist, wer die Arbeit unmittelbar an andere vergibt und dem die Verfügung über die Arbeitskraft, die Einstellung, Verwendung und Entlassung zusteht, für dessen Rechnung das Arbeitsentgelt gezahlt wird und dem der Erfolg der Arbeitsleistung zugute kommt (vgl. Sehnert in: Hauck/Noftz, SGB, 07/16, § 28p SGB IV, Rn. 4). Für den zu überprüfenden Zeitraum, also den Zeitraum vom 01. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012, ist der Kläger unstreitig Arbeitgeber gewesen. Entgegen der Ansicht des Klägers vermag auch seine Betriebsaufgabe zum 31. Dezember 2012 nichts an der aus [§ 28 p Abs. 1 und Abs. 5 SGB IV](#) resultierenden Pflicht zur Prüfungsduldung zu ändern. Sowohl die Prüfungspflicht für die zuständige Prüfstelle als auch die Prüfungsduldungspflicht der Arbeitgeber enden nicht mit der Schließung des Betriebes (vgl. [BT-Drucks. 13/1205 S. 6](#) zu Nummer 3 - § 28p - Absatz 1). Dies entspricht auch dem Sinn und Zweck der Betriebsprüfung. 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 (vgl. Landessozialgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 23. Oktober 2013 m.w.N. -a.a.O, Rn. 26, nach juris). Nach Ansicht der Kammer kann das Interesse, die Beitragsentrichtung zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu sichern, nicht durch eine Betriebsaufgabe ex tunc entfallen. Dies würde gerade der Möglichkeit eines Missbrauches Vorschub leisten. So bestünde die Gefahr, dass ein Arbeitgeber den Betrieb aufgeben könnte, um sich einer Betriebsprüfung für den Zeitraum der vormaligen Arbeitszeit zu entziehen.

Das Gericht verkennt hierbei nicht, dass die Prüfungsduldungspflicht bei einem Arbeitgeber, der den Betrieb aufgegeben hat, zeitlich nicht uneingeschränkt nach der Betriebsaufgabe erfolgen darf. Dies dürfte sich bereits aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ergeben. Dafür spricht auch die Regelung des [§ 25 SGB IV](#), der die Verjährung der Beitragsansprüche der Sozialleistungsträger normiert. Gem. [§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) verjähren Ansprüche auf Beiträge in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem sie fällig geworden sind. Mit der vierjährigen Regelverjährung von Beitragsansprüchen der Sozialleistungsträger korrespondiert die Verpflichtung der Rentenversicherungsträger, die Betriebsprüfung nach [§ 28p SGB IV](#) mindestens alle vier Jahre vorzunehmen (Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016, [§ 25 SGB IV](#), Rn. 5). Nach Ansicht des Gerichts ist eine Betriebsprüfung daher, auch nach Betriebsaufgabe, zumindest im Rahmen dieser zeitlichen Verjährungsregel verhältnismäßig und zulässig. Vorliegend hat die Beklagte innerhalb dieser Zeitspanne, ausgehend von der Betriebsaufgabe zum 31. Dezember 2012 und dem Bescheid zur Vorlage der Unterlagen vom April 2016, innerhalb der Verjährungsgrenze gehandelt.

b) Die Beklagte war auch berechtigt, die Verpflichtung zur Vorlage von Unterlagen, durch Verwaltungsakt festzusetzen. Zur Durchsetzung der Mitwirkungspflicht bzw. der Pflicht des Arbeitgebers zur Prüfhilfe ([§§ 98 Abs. 2 SGB X](#), [28p Abs. 5 Satz 1 SGB IV](#)) darf die zuständige Behörde Verwaltungsakte erlassen und darin (u.a.) die Vorlage von Unterlagen anordnen (vgl. Landessozialgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 23. Oktober 2013 -a.a.O, nach juris).

c) Der Bescheid vom 18. April 2016 ist auch hinreichend bestimmt, [§ 33 Abs. 1 SGB X](#). Weder hat der Kläger vorgetragen, noch ergibt sich für das Gericht ein Anhalt dafür, dass aus der Benennung der vorzulegenden Unterlagen nicht klar und unzweideutig erkennbar ist, welche Nachweise die Beklagte will.

d) Es ist auch nicht erkennbar, dass es dem Kläger nicht möglich oder zumutbar ist, die geforderten Unterlagen vorzulegen. So hat der Kläger der Beklagten ausweislich eines Vermerks über ein fernmündliches Gespräch am 19. April 2016 selbst mitgeteilt, im Besitz der zur Betriebsprüfung benötigten Unterlagen zu sein.

e) Der Bescheid der Beklagten ist entgegen der Ansicht des Klägers auch nicht deshalb rechtsfehlerhaft, weil die Beklagte bei dem Kläger im Jahre 2011 eine Prüfung durchgeführt hat. Diese Prüfung bezog sich bereits nicht auf den nunmehr zu überprüfenden Zeitraum 2012. Ferner sind die Rentenversicherungsträger verpflichtet, mindestens alle vier Jahre Prüfungen bei den Arbeitgebern durchzuführen.

2. Auch die von der Beklagten im Bescheid vom 18. April 2016 verfügte Zwangsgeldandrohung begegnet keinen rechtlichen Bedenken.

Rechtsgrundlage der Zwangsgeldandrohung ist [§ 66 Abs. 3 Satz 1 SGB X](#) in Verbindung mit den [§§ 18 ff](#) Verwaltungsvollstreckungsgesetz für Baden-Württemberg (LVwVG).

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 die sofortige Vollziehung der im streitgegenständlichen Bescheid auferlegten Mitwirkungspflichten angeordnet. Auch im Übrigen erkennt das Gericht keine Rechtsfehlerhaftigkeit der Zwangsgeldandrohung. Denn die dem Kläger rechtmäßigerweise auferlegten Mitwirkungspflichten können allein von ihm erfüllt werden und hängen nur von seinem Willen ab, so dass hier als Vollstreckungsmaßnahme nur die Verhängung eines Zwangsgeldes in Betracht kommt. Diese hat die Beklagte nach [§ 20 Abs. 2 LVwVG](#) zulässigerweise in Verbindung mit den zu vollstreckenden Verfügungssätzen angedroht (vgl. hierzu auch Landessozialgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 20. September 2012 - a.a.O-, Rn. 21, nach juris).

II. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197 a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) i. V. m. [§ 154 Abs. 1](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO).

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2017-11-08