
S 10 AL 2025/15

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

| | |
|---------------|---------------------------------------|
| Land | Baden-Württemberg |
| Sozialgericht | Landessozialgericht Baden-Württemberg |
| Sachgebiet | Arbeitslosenversicherung |
| Abteilung | 12 |
| Kategorie | Urteil |
| Bemerkung | - |
| Rechtskraft | - |
| Deskriptoren | - |
| Leitsätze | - |
| Normenkette | - |

1. Instanz

| | |
|--------------|-----------------|
| Aktenzeichen | S 10 AL 2025/15 |
| Datum | 20.06.2017 |

2. Instanz

| | |
|--------------|-----------------|
| Aktenzeichen | L 12 AL 3147/17 |
| Datum | 23.11.2018 |

3. Instanz

| | |
|-------|---|
| Datum | - |
|-------|---|

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 20.06.2017 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt auch die Kosten des Berufungsverfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten des Beigeladenen, die dieser selbst zu tragen hat.

Die Revision wird zugelassen.

Der Streitwert wird auf 5.000 EUR festgesetzt.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Klägerin (und Berufungsbeklagte) verpflichtet war, Daten anzuzeigen, die erforderlich waren zur Berechnung des Umfangs der Pflicht, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Die Klägerin ist ein polnisches Unternehmen im Bereich der Baubranche. Der Hauptsitz der Klägerin befindet sich in N. S. in Polen. Die Klägerin verfügt über eine Zweigniederlassung im Sinne der [§§ 13](#) ff. Handelsgesetzbuch (HGB)

in D. Sie schließt mit Unternehmen u.a. in Deutschland Werkverträge und entsendet zur Erfüllung dieser Verträge Arbeitnehmer nach Deutschland. Die Arbeitnehmer sind gemäß ihren Arbeitsverträgen am Hauptsitz in Polen beschäftigt und werden dann nach Deutschland entsandt (§ 1). Nach § 4 des Arbeitsvertrages werden Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer nach den in Deutschland geltenden Vorschriften entrichtet. Lediglich Streitigkeiten im Zusammenhang mit der auswärtigen Berufstätigkeit in Deutschland werden nach § 7 dem für den Ort der Arbeitsleistung zuständigen Gericht unterstellt (zu den Einzelheiten vgl. Bl. 43-47 der SG-Akte).

Die Beklagte teilte der Klägerin mit Bescheid vom 16.12.2014 mit, dass eine Anzeigepflicht gemäß [§ 80 Abs. 2](#) i.V.m. [§ 71 Abs. 1](#) Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) bestehe und die Klägerin dieser Anzeigepflicht bisher noch nicht nachgekommen sei. Da bisher keine Daten übermitteln worden seien, gehe die Beklagte davon aus, dass die Klägerin keine anrechenbaren Schwerbehinderten, ihnen gleichgestellte Menschen oder sonstige anrechnungsfähige Personen beschäftige.

Mit weiterem Schreiben vom 16.12.2014 teilte die Beklagte mit, dass die Anzeigepflicht für Arbeitgeber bestehe, soweit sie ihren Sitz im Inland hätten, ebenso für inländische Zweigniederlassungen ausländischer Betriebe.

Dagegen erhob die Klägerin mit Schreiben vom 09.01.2015 Widerspruch. Entgegen den Feststellungen der Beklagten sei die Klägerin als ausländische Arbeitgeberin, welche Arbeitnehmer nach polnischem Recht in Polen beschäftige und nach Deutschland entsende, nicht verpflichtet, Auskünfte zu erteilen und insbesondere nicht verpflichtet, Ausgleichsabgaben abzuführen, da sie diese bereits in Polen an die polnische Behörde, den staatlichen Fonds zur Rehabilitation Behinderter (P. F. R. O. N. [xxx]) abführe. Die Bestimmungen des Dritten Kapitels SGB IX fänden auf die Klägerin keine Anwendungen, da ein ausländischer Arbeitgeber, der keine Arbeitsplätze im Bundesgebiet errichte, nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes falle. Zusammen mit dem Widerspruchsbescheid legte die Klägerin einen Anstellungsvertrag eines Arbeitnehmers (in polnischer Sprache mit deutscher Übersetzung) sowie eine Unbedenklichkeitsbescheinigung bzw. eine Bescheinigung des XXX über die Erfüllung der Zahlungspflicht in Polen vor.

Mit Widerspruchsbescheid vom 20.07.2015 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück. Es bleibe dabei, dass die Anzeigepflicht gemäß [§ 80 Abs. 2](#) des SGB IX bezüglich des Kalenderjahres 2013 gegenüber der Klägerin bestehe. Nach [§ 71 SGB IX](#) hätten private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des [§ 73 SGB IX](#) auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Arbeitsplätze seien nach [§ 73 Abs. 1 SGB IX](#) alle Stellen, auf denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen () beschäftigt würden. Adressat der Pflicht, Schwerbehinderte zu beschäftigen, sei somit derjenige Arbeitgeber, der aufgrund arbeitsvertraglicher Verpflichtung Arbeitsplätze im Geltungsbereich des SGB IX zur Verfügung stelle. Die Klägerin habe selbst vorgetragen, dass die

polnischen Arbeitnehmer ausschließlich auf Arbeitsplätzen in Deutschland beschäftigt werden. Dass die Arbeitsverträge in Polen geschlossen werden sei hingegen unerheblich. Irrelevant sei in diesem Zusammenhang auch, dass die Klägerin bereits Beiträge für den staatlichen Fonds zur Rehabilitation Behinderter in Polen abführe. Denn selbst wenn die Zielsetzungen des ausländischen Fonds mit der Ausgleichsabgabe übereinstimmen sollten, gelte hier weiterhin das SGB IX.

Gegen den Widerspruchsbescheid hat die Klägerin am 19.08.2015 Klage zum Sozialgericht Reutlingen (SG) erhoben. Zur Begründung hat sie unter erneuter Vorlage eines beispielhaften Arbeitnehmervertrages sowie der bereits im Rahmen des Verwaltungsverfahrens vorgelegten Unbedenklichkeitsbescheinigung des XXX ausgeführt, dass sie ihren Hauptsitz in Polen habe und lediglich über eine unselbstständige Zweigniederlassung in D. verfüge. Sämtliche Arbeitskräfte, die sie beschäftige, werden aufgrund von polnischen Arbeitsverträgen am Sitz der Gesellschaft in Polen beschäftigt. Während der Arbeitsleistung in Deutschland werden die anfallenden Sozialabgaben nach Art. 11 der Verordnung (EG) 883/04 am Arbeitsort entrichtet. Lediglich die Ausgleichsabgaben für die Nicht-Beschäftigung von Schwerbehinderten erfolge in Polen. Die Arbeitsverhältnisse an sich verblieben jedoch im polnischen Recht angesiedelt. Zu berücksichtigen sei zudem, dass nach der Verordnung (EG) 883/04 Abgaben jeweils nur einmal entrichtet werden müssten. Eine doppelte Inanspruchnahme wie im vorliegenden Falle sei nicht gerechtfertigt.

Mit Urteil vom 20.06.2017, zugestellt am 14.07.2017, hat das SG der Klage stattgegeben und den Bescheid aufgehoben. Die Klägerin unterliege als polnisches Unternehmen nicht der Verpflichtung nach [§ 71 Abs. 1 SGB IX](#), auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die Beklagte gehe unzutreffender Weise davon aus, dass es allein auf den Ort der Beschäftigung ankomme, nicht aber auf das zugrundeliegende Arbeitsverhältnis. Darüber hinaus habe die Klägerin eine vergleichbare Abgabe bereits in Polen entrichtet.

Gegen das Urteil wendet sich die Beklagte mit ihrer am 10.08.2017 beim Landessozialgericht (LSG) eingelegten Berufung. Die aus der Beschäftigungspflicht resultierende Anzeigepflicht bestehe im öffentlichen Interesse. Deshalb gebiete die Gesetzesintention, alle Arbeitgeber (und deren Arbeitsplätze) in das Regelsystem einzubeziehen, die auf dem inländischen Arbeitsmarkt Arbeitsplätze zur Verfügung stellten. Dies seien sowohl inländische Arbeitgeber, die über Arbeitsplätze im Inland und im Ausland verfügten, als auch ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer im Inland beschäftigten. Da der Arbeitsort in Deutschland liege, unterliege die Klägerin auch in Deutschland der Verpflichtung zur Zahlung der Ausgleichsabgabe. Die deutsche Niederlassung der Klägerin in D. werde im Handelsregister B des Amtsgerichtes Stuttgart unter der Nr. xxx yyyyyy geführt, es dürfte sich also um eine rechtlich selbstständige Niederlassung der Klägerin handeln. Die selbstständige Niederlassung der Klägerin sei somit als ein im Inland ansässiges Unternehmen zu betrachten mit der Folge, dass die Niederlassung den deutschen Rechtsvorschriften und somit auch den Regelungen

des SGB IX unterworfen sei.

Die Beklagte beantragt, das Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 20.06.2017 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Sie verweist auf die überzeugende Begründung des SG sowie die Klagebegründung. Ihre Arbeitnehmer würden in Polen beschäftigt und vorübergehend nach Deutschland entsandt. Entgegen der Auffassung der Beklagten komme es nicht auf den Beschäftigungsort an. Insgesamt würden ca. 30 % der Arbeitnehmer in Polen beschäftigt, der Rest in Deutschland.

Der Beigeladene hat sich nicht geäußert.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die beigezogene Verwaltungsakte der Beklagten sowie die Gerichtsakten beider Instanzen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist statthaft, da Berufungsbeschränkungen nicht vorliegen (vgl. [Â§ 143, 144 Abs. 1 SGG](#)). Sie ist auch im übrigen zulässig, da sie unter Beachtung der maßgeblichen Form- und Fristvorschriften ([Â§ 151 Abs. 1 SGG](#)) eingelegt worden ist. Die Berufung ist jedoch nicht begründet; das SG hat der Klage zu Recht stattgegeben.

Die Klage ist als Anfechtungsklage zulässig, da die Beklagte einen Bescheid erlassen hat ([Â§ 80 Abs. 2](#) i.V.m. [Â§ 71 Abs. 1 SGB IX](#) in der bis 31.12.2017 geltenden Fassung [a.F.]), dessen Aufhebung die Klägerin begehrt. Die Klage ist auch begründet.

Der angegriffene Bescheid der Beklagten vom 16.12.2014 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20.07.2015 ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten. Die Beklagte hat unzutreffend festgestellt, dass die Klägerin der sich aus [Â§ 80 Abs. 2](#) in Verbindung mit [Â§ 71 Abs. 1 SGB IX](#) (a.F.) ergebenden Anzeigepflicht unterliegt. Der Anzeigepflicht unterliegen nur Unternehmen, die auch der Ausgleichsabgabe unterliegen. Um ein solches Unternehmen handelt es sich bei der Klägerin nicht, da die Klägerin als ausländisches Unternehmen Arbeitnehmer im Ausland beschäftigt.

Nach [Â§ 80 Abs. 2 SGB IX](#) (a.F.) hat ein Arbeitgeber der zuständigen Agentur für Arbeit einmal jährlich bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr, aufgliedert nach Monaten, die Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind. Die gesetzliche Regelung geht somit von einer Selbstveranlagung des Arbeitgebers aus. Zugleich mit der Anzeige muss er an das zuständige Integrationsamt die evtl. anfallende

Ausgleichsabgabe leisten ([Â§ 77 Abs. 4 Satz 1 SGB IX](#) (a.F.)). Erfüllt der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Anzeige bis zum 30.06. des Folgejahres nicht, erlässt die Bundesagentur für Arbeit "nach Prüfung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht" einen Feststellungsbescheid über die zur Berechnung der Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen und der besetzten Arbeitsplätze notwendigen Daten, [Â§ 80 Abs. 3 SGB IX](#) (a.F.). Gleichzeitig ist das Integrationsamt nach [Â§ 77 Abs. 4 Satz 2 SGB IX](#) (a.F.) bei einem Rückstand von mehr als drei Monaten verpflichtet, einen Bescheid über die rückständigen Beiträge zu erlassen und diese einzuziehen.

Die Verpflichtung zur Beschäftigung ergibt sich aus [Â§ 71 Abs. 1 SGB IX](#) (a.F.). Danach sind Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen verpflichtet, wenigstens auf 5 % ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und damit ggfs. zur Zahlung der Ausgleichsabgabe trifft jedoch nur Arbeitgeber, die Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen im Inland beschäftigen, da der Anwendungsbereich des SGB IX auf das Gebiet der Bundesrepublik beschränkt ist. Die Klägerin als ein polnisches Unternehmen, welches ausschließlich Arbeitnehmer nach polnischem Recht beschäftigt und nach Deutschland entsendet, unterliegt nicht dieser Verpflichtung.

Arbeitsplätze sind gemäß [Â§ 73 Abs. 1 SGB IX](#) (a.F.) alle Stellen, auf denen u.a. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden. Wie schon aus dem Wortlaut hervorgeht ("beschäftigt werden") ist der Arbeitsplatz in diesem Sinne nicht räumlich-gegenständig oder in arbeitstechnisch-funktionalem Sinn zu verstehen, sondern im rechnerischen Sinn. Die Beschäftigungspflicht nach [Â§ 71 SGB IX](#) knüpft allein an die Zahl der bei dem Arbeitgeber vorhandenen Beschäftigungsverhältnisse an, also daran, ob aufgrund arbeitsvertraglicher Verpflichtung Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden. Nicht entscheidend sind dagegen Art und Ort der (tatsächlichen) Verrichtung der Arbeit (zu Leiharbeitnehmern: Urteil des Senats vom 18.10.2002 [L 12 AL 3608/99](#) [â€œ juris](#); Oberverwaltungsgericht des Saarlandes, Beschluss vom 28.10.2010 [3 B 180/10](#) [â€œ juris](#); Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 13.12.2001 [5 C 26/01](#) [â€œ juris](#)). Für die Arbeitnehmerüberlassung wurde bereits mehrfach entschieden, dass maßgeblich für die Beschäftigungspflicht allein ist, ob aufgrund arbeitsvertraglicher Verpflichtung Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden. Bei gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung bestehen arbeitsvertragliche Beziehungen dabei allein zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer, auch wenn die Arbeitnehmer den Weisungen der Entleiherfirma unterstehen. Die aus der Arbeitgeberstellung folgenden Pflichten treffen jedoch allein den Verleiher. Auch wenn der Leiharbeitnehmer tatsächlich in den Betrieb des Entleihers eingegliedert ist, liegt der Schwerpunkt auf den arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer. Dieser bleibt nach [Â§ 14 Abs. 1 ArbZG](#) auch während seiner Arbeitsleistung beim Entleiher Angehöriger des verleihenden Betriebes (vgl. LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 10.03.2011 [L 16 \(1\) AL 21/09](#) [â€œ juris](#)). Im hier vorliegenden Fall der Entsendung stehen dem ausländischen Arbeitgeber sogar noch weitergehende Rechte zu als bei der Arbeitnehmerüberlassung, da der Entsandte auch weiterhin den Weisungen des

entsendenden Unternehmens unterliegt, so dass sich die für die Arbeitnehmerüberlassung entwickelten Grundsätze übertragen lassen.

Zur Überzeugung des Senats liegt der Schwerpunkt der arbeitsvertraglichen Beziehungen und damit der Beschäftigungsort im schwerbehindertenrechtlichen Sinn in Polen. Bei der Klägerin handelt es sich um ein polnisches Unternehmen mit Sitz in Polen, das in Deutschland lediglich über eine unselbstständige Zweigniederlassung ([§§ 13 ff. HGB](#)) verfügt. Der tatsächliche Mittelpunkt der Geschäftstätigkeit der Klägerin und damit deren Sitz befindet sich hingegen in Polen, da dort die laufenden Geschäftsführungsakte getroffen und umgesetzt werden (vgl. u.a. Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 27.06.2018 – [2 BvR 1287/17](#)). Die Klägerin schließt von ihrem Sitz in Polen aus, Verträge mit Unternehmen u.a. in Deutschland und entsendet dann ihre (polnischen) Arbeitnehmer zur Erfüllung der werkvertraglichen Verpflichtungen u.a. nach Deutschland. Die Annahme der Beklagten, dass die Klägerin nur Arbeitnehmer nach Deutschland entsende und in Polen keine Arbeitnehmer beschäftige, hat der Geschäftsführer der Beklagten in der mündlichen Verhandlung durch seine glaubhaften Angaben widerlegt. Auch die Arbeitsverträge werden nach polnischem Recht geschlossen und unterliegen polnischem Recht. Zwar enthalten die Arbeitsverträge eine Klausel, wonach Streitigkeiten im Zusammenhang mit der auswärtigen Berufstätigkeit in Deutschland auch in Deutschland verhandelt werden sollen (vgl. § 7 des Arbeitsvertrages, Bl. 46 der SG-Akte), das zugrundeliegende polnische Arbeitsverhältnis und insbesondere dessen Bestand und die arbeitsvertraglichen Pflichten werden jedoch – wie der Senat dem vorgelegten Arbeitsvertrag entnimmt – nicht der deutschen Gerichtsbarkeit unterstellt. Somit steht zur Überzeugung des Senats fest, dass es sich bei den Arbeitsplätzen um polnische Arbeitsplätze handelt.

Hieran vermag auch die Argumentation der Beklagten nichts zu ändern, dass es sich bei der Zweigniederlassung der Klägerin in D. um eine selbstständige Niederlassung und somit um ein inländisches Unternehmen handeln soll. Die Hauptgeschäftstätigkeit der Klägerin und damit deren Sitz liegt in Polen (s.o.). Für die Auffassung der Beklagten liegen hingegen keinerlei Anhaltspunkte vor, zumal alle Verträge in Polen geschlossen wurden und hinsichtlich der arbeitsvertraglichen Pflichten polnischem Recht unterliegen. D. findet in den Verträgen hingegen keinerlei Erwähnung.

Da die Klägerin keine Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen im Inland beschäftigte, hat das SG den Bescheid der Beklagten zu Recht aufgehoben.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) i.V.m. [§ 154 Abs. 1](#) und [3](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO), da weder die Klägerin noch die Beklagte zu den nach [§ 183 SGG](#) befreiten Personen gehört. Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen sind nicht zu erstatten. Die außergerichtlichen Kosten Beigeladener können nach [§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) i.V.m. [§ 162 Abs. 3 VwGO](#) dem Unterlegenen aus Billigkeit auferlegt werden. Da der Beigeladene keine eigenen Anträge gestellt und sich so keinem eigenen Kostenrisiko ausgesetzt hat (vgl. [§ 154 Abs. 3 VwGO](#)), entspricht es auch nicht der

Billigkeit, der Beklagten die Kosten des Beigeladenen aufzuerlegen.

Der Streitwert ist auf 5.000,00 EUR ([Â§Â§ 52, 47 GKG](#)) festzusetzen, da es sich nicht um ein Verfahren handelt, das eine bezifferte Geldleistung oder einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt betrifft.

Die Revision wird wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen ([Â§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#)).

Erstellt am: 03.12.2019

Zuletzt verändert am: 23.12.2024