
S 14 BA 2683/19

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Baden-Württemberg
Sozialgericht	Landessozialgericht Baden-Württemberg
Sachgebiet	Betriebsprüfungen
Abteilung	5.
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
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.
Normenkette	SGB 4 § 28p SGB 10 § 98 Abs 1 S 3 BVV § 7 ff

1. Instanz

Aktenzeichen	S 14 BA 2683/19
Datum	29.07.2020

2. Instanz

Aktenzeichen	L 5 BA 2751/20
Datum	20.10.2021

3. Instanz

Datum	-
-------	---

Die Berufung des Klägers gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Heilbronn vom 29.07.2020 wird zur¼ckgewiesen.

Der Kläger trägt auch die Kosten des Berufungsverfahrens.

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

â€” festgesetzt.

Â

Tatbestand

Der KlÃ¤ger wendet sich mit seiner Klage gegen die mit der Androhung eines Zwangsgelds verbundene Aufforderung der Beklagten, Unterlagen fÃ¼r eine beabsichtigte BetriebsprÃ¼fung fÃ¼r die Zeit vom 01.01.2014 bis 31.12.2017 vorzulegen.

Der KlÃ¤ger betreibt eine Speditionsfirma in H.

Bereits fÃ¼r den PrÃ¼fzeitraum vom 01.01.2010 bis 31.12.2013 fÃ¼hrte die Beklagte eine BetriebsprÃ¼fung nach [Â§ 28p](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) durch und forderte vom KlÃ¤ger die Nachzahlung von BeitrÃ¤gen (einschl. SÃ¤umniszuschlÃ¤gen) in HÃ¶he von 46.343,42 â€” (Bescheid vom 13.10.2015). Der Bescheid ist nach RÃ¼cknahme der Berufung im Verfahren beim erkennenden Senat des Landessozialgerichts (LSG) Baden-WÃ¼rttemberg mit Aktenzeichen L 5 BA 1198/19 bestandskrÃ¤ftig.

Mit Schreiben vom 10.09.2018 kÃ¼ndigte die Beklagte eine erneute BetriebsprÃ¼fung an. Hierauf entgegnete der KlÃ¤ger, eine erneute BetriebsprÃ¼fung sei nicht sinnvoll, da bezÃ¼glich der vorangegangenen PrÃ¼fung derzeit noch ein Klageverfahren anhÃ¤ngig sei. Die Beklagte teilte daraufhin mit, dass unabhÃ¤ngig von dem Sachstand der VorprÃ¼fung und aufgrund der VerjÃ¤hrung noch dieses Jahr eine BetriebsprÃ¼fung durchzufÃ¼hren sei. Mit Schreiben vom 10.10.2018 setzte die Beklagte daraufhin den PrÃ¼ftermin auf den 12.11.2018 fest. An diesem Tag traf die Beklagte den KlÃ¤ger jedoch nicht persÃ¶nlich an. In einem telefonischen Kontakt erklÃ¤rte er, dass er erst nach Abschluss des Gerichtsverfahrens eine weitere BetriebsprÃ¼fung zulasse. Mit weiterem Schreiben vom 12.11.2018 forderte die Beklagte den KlÃ¤ger zur Vorlage der fÃ¼r die BetriebsprÃ¼fung erforderlichen Unterlagen bis zum 23.11.2019 auf. Der KlÃ¤ger kam auch dieser Aufforderung nicht nach.

Mit Bescheid vom 28.11.2019 legte die Beklagte als Termin fÃ¼r die BetriebsprÃ¼fung den 13.12.2018 fest und gab dem KlÃ¤ger auf, bis zu diesem Datum seine GeschÃ¤ftsunterlagen und -unterlagen fÃ¼r den PrÃ¼fzeitraum vom 01.01.2014 bis 31.12.2017 vorzulegen. Ferner drohte sie fÃ¼r den Fall, dass der KlÃ¤ger den Anordnungen nicht nachkomme, ein Zwangsgeld i.H.v. 500,00 â€” an. DarÃ¼ber hinaus ordnete sie die sofortige Vollziehung der VerfÃ¼gung im Ã¶ffentlichen Interesse an. Zur BegrÃ¼ndung fÃ¼hrte sie aus, zur Beurteilung der Frage, ob SozialversicherungsbeitrÃ¤ge durch den KlÃ¤ger ordnungsgemÃ¤Ã abgefÃ¼hrt worden seien, sei die DurchfÃ¼hrung der BetriebsprÃ¼fung mit der PrÃ¼fung der vorzulegenden Unterlagen unerlÃ¤sslich. Im Interesse der Versichertengemeinschaft aber auch im Interesse der BeschÃ¤ftigten des KlÃ¤gers mÃ¼sse geklÃ¤rt werden, ob BeitrÃ¤ge ordnungsgemÃ¤Ã abgefÃ¼hrt worden seien. Diese AufklÃ¤rung dÃ¼rfe nicht weiter verzÃ¶gert 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 erzeuge 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 Ã¼berprÃ¼fenden Zeitraum ab Januar 2014. Soweit der KlÃ¤ger vortrage, dass eine weitere BetriebsprÃ¼fung weder dringend geboten sei noch aus sonstigen erkennbaren GrÃ¼nden zwingend notwendig sei, verkenne er, dass die RentenversicherungstrÃ¤ger nach [Â§ 28p Abs. 1 SGB IV](#) verpflichtet seien, mindestens alle vier Jahre PrÃ¼fungen bei den Arbeitgebern durchzufÃ¼hren. Diese Verpflichtung korrespondiere mit der vierjÃ¤hrigen RegelverjÃ¤hrung von BeitragsansprÃ¼chen der SozialleistungstrÃ¤ger und solle gewÃ¤hrleisten, dass ggf. nachzuerhebende BeitrÃ¤ge noch nachgefordert werden kÃ¶nnen. Um die VerjÃ¤hrung zu verhindern, sei die Beklagte daher gehalten eine erneute BetriebsprÃ¼fung durchzufÃ¼hren. Nach Ansicht des Gerichts sei daher eine BetriebsprÃ¼fung im Rahmen dieser zeitlichen VerjÃ¤hrungsregel verhÃ¤ltnismÃ¤Ãig; ein VerstoÃ gegen das Schikaneverbot liege hierin erkennbar nicht. Auch die von der Beklagten im Bescheid vom 28.11.2018 verÃ¼gte Zwangsgeldandrohung auf Grundlage des [Â§ 66 Abs. 3 Satz 1 SGB X](#) in Verbindung mit [Â§ 20](#) Verwaltungsvollstreckungsgesetz fÃ¼r Baden-WÃ¼rttemberg (LVwVG) begegne keinen rechtlichen Bedenken. Eine Rechtsfehlerhaftigkeit der Zwangsgeldandrohung sei nicht zu erkennen. Denn die dem KlÃ¤ger rechtmÃ¤Ãig auferlegten Mitwirkungspflichten kÃ¶nnten allein von ihm erfÃ¼llt werden und hingen nur von seinem Willen ab, so dass als VollstreckungsmaÃnahme nur die VerhÃ¤ngung eines Zwangsgeldes in Betracht komme. Diese habe die Beklagte nach [Â§ 20 Abs. 2 LVwVG](#) zulÃ¤ssigerweise in Verbindung mit den zu vollstreckenden VerfÃ¼gungssÃ¤tzen angedroht. Ebenso habe sie die HÃ¶he des Zwangsgeldes gem. [Â§ 20 Abs. 4 LVwVG](#) angegeben.

Gegen den seinem ProzessbevollmÃ¤chtigten am 31.07.2020 zugestellten Gerichtsbescheid hat der KlÃ¤ger am 30.08.2020 beim LSG Baden-WÃ¼rttemberg Berufung eingelegt. Zur BegrÃ¼ndung hat der KlÃ¤ger auf seinen bisherigen Vortrag verwiesen und ergÃ¤nzend ausgefÃ¼hrt, das SG habe insbesondere verkannt, dass die Anordnung einer erneuten BetriebsprÃ¼fung offensichtlich gegen das allgemeine Schikaneverbot verstoÃe, nachdem vergleichbare Betriebe bei Weitem nicht mit der HÃ¤ufigkeit mit BetriebsprÃ¼fungen belegt wÃ¼rden, wie der KlÃ¤ger.

Der KlÃ¤ger 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 zurÃ¼ckzuweisen.

Den ebenfalls am 30.08.2020 gestellten Antrag des KlÃ¤gers, 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 mÃ¼ndliche 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.

Ä

Entscheidungsgründe

Im Einverständnis der Beteiligten entscheidet der Senat ohne mündliche Verhandlung ([Ä§ 153 Abs. 1, 124 Abs. 2](#) Sozialgerichtsgesetz).

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist insbesondere form- und fristgerecht eingelegt. Die Berufung bedurfte nicht der Zulassung nach [Ä§ 144 SGG](#), da die Vorlageanordnung keine Leistung im Sinne des [Ä§ 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 [Ä§ 28p Abs. 1](#) und 5 SGB IV. Diese Vorschriften prägen die Auskunftspflichten des Arbeitgebers nach [Ä§ 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 (Beschlusse 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. [Ä§ 28p Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) prägen 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 prägen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen ([Ä§ 28a SGB IV](#)) mindestens alle vier Jahre. Die Arbeitgeber sind gem. [Ä§ 28p Abs. 5 Satz 1 SGB IV](#) verpflichtet, angemessene Prüfhilfen zu leisten. Näheres hierzu bestimmt die Beitragsverfahrensverordnung (BVV), insbesondere in [Ä§ 7 ff. BVV](#). Gem. [Ä§ 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 [Â§ 98 Abs. 1 SGB X](#) und das öffentliche Interesse an der rechtzeitigen und vollständigen Beitragserhebung ([Â§ 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 [Â§ 8](#) und [9 BVV](#) genannten Entgeltunterlagen beschränkt. Zur Durchsetzung der Mitwirkungspflicht bzw. der Pflicht des Arbeitgebers zur Prüfungshilfe 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 Beschluss 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. [Â§ 28p Abs. 5 Satz 1 SGB IV](#) geschuldete Prüfungshilfe 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 ([Â§ 86a Abs. 2 Nr. 1](#) i. V. m. [Â§ 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 (Beschluss 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 [Â§ 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 Prüfungszeitraums erneut einer Betriebsprüfung unterzogen wird, nicht ableiten. [Â§ 28p Abs. 1 SGB IV](#) verpflichtet die Träger der Rentenversicherung zu Prüfungen bei den Arbeitgebern im vierjährigen Prüfungsrythmus. 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., [Â§ 28p SGB IV](#) Rn. 49).

Die Zwangsgeldandrohung ist ebenfalls rechtmäßig. Rechtsgrundlage der

Zwangsgeldandrohung ist [Â§ 66 Abs. 3 Satz 1 SGB X](#) in Verbindung mit den [Â§Â§ 18 ff. LVwVG](#). Die im Einzelfall durch Verwaltungsakt konkretisierte Pflicht des Arbeitgebers zur PrÃ¼fhilfe gemÃ¤Ã¶ [Â§ 28p Abs. 5 Satz 1 SGB IV](#) kann mit Mitteln des Verwaltungszwangs durchgesetzt werden (Beschluss des Senats vom 17.12.2020 â L 5 BA 3128/20 ER -, n.v.; LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Beschluss vom 20.09.2012 â [L 11 R 2785/12 ER-B](#) -, in juris). Soweit die RechtmÃ¤Ã¶igkeit einer Zwangsgeldandrohung danach davon abhÃ¤ngt, dass der zu vollstreckende Grundverwaltungsakt unanfechtbar oder sofort vollziehbar ist, ist diese Voraussetzung hier erfÃ¼llt. Die Beklagte hat in rechtlich nicht zu beanstandender Weise die sofortige Vollziehung der im Bescheid auferlegten Mitwirkungspflichten angeordnet. Auch im Ã¼brigen bestehen gegen die Zwangsgeldandrohung keine rechtlichen Bedenken. Das schriftlich festgesetzte Zwangsgeld ist jedenfalls nicht zu hoch. Denn es hÃ¶hlt sich im unteren Bereich des zulÃ¤ssigen Rahmens von mindestens 10,00 â und hÃ¶chstens 50.000,00â (Â§ 23 LVwVG).

Die Kostenentscheidung beruht auf [Â§ 197a SGG](#) i.V.m. [Â§ 154 Abs. 2](#) Verwaltungsgerichtsordnung.

Die endgÃ¼ltige Festsetzung des Streitwerts auf 5.500,00 â fÃ¼r das Berufungsverfahren beruht auf [Â§ 197a SGG](#) sowie [Â§Â§ 1 Abs. 2 Nr. 3, 52 Abs. 1](#) und 2, [39 Abs. 1](#) und 47 Abs. 1 Satz 1 Gerichtskostengesetz (GKG) sowie hinsichtlich der AbÃ¤nderung fÃ¼r das Klageverfahren auf [Â§ 63 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 GKG](#). Wegen der Aufforderung ist mangels genÃ¼gender Anhaltspunkte fÃ¼r eine anderweitige Bestimmung des Streitwerts der Auffangstreitwert von 5.000,00 â festzusetzen. Hinsichtlich des Zwangsgeldes bemisst sich der Streitwert nach der angedrohten HÃ¶he, hier 500,00 â (LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Beschluss vom 23.10.2013 â [L 4 R 4066/13 ER-B](#) -, in juris; zur Zusammenrechnung vgl. BSG, Beschluss vom 17.11.2017 â [B 12 R 51/17 B](#) -, in juris).

Erstellt am: 08.01.2022

Zuletzt verÃ¤ndert am: 23.12.2024