

II. Arbeitgeber als Auskunftspflichtiger

6. In Zusammenhang mit der Gewährung von Leistungen

Das SGB X enthält Vorschriften, die für alle Sozialversicherungszweige maßgebend sind. So sieht § 98 SGB X umfangreiche Regelungen über die Auskunftspflicht der Arbeitgeber vor.

Zunächst geht es dabei um die Erbringung von Sozialleistungen. Soweit es in der Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung im Einzelfall für die Erbringung von Sozialleistungen erforderlich ist, hat der Arbeitgeber nämlich bestimmte Auskünfte zu geben. Dies hat auf Verlangen des zuständigen Leistungsträgers oder der Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu geschehen. Die Auskünfte sind über

- die Art und Dauer der Beschäftigung,
- den Beschäftigungsort und
- das Arbeitsentgelt

zu geben.

Zu denken ist hier beispielsweise an die Verdienstbescheinigungen der Arbeitgeber zum Bezug von Kranken- oder Mutterschaftsgeld.

Wird die Auskunft wegen der Erbringung von Sozialleistungen verlangt, gilt § 65 Abs. 1 SGB I entsprechend. Es geht hier um die Grenzen der Mitwirkung.

7. Wegen der Entrichtung von Beiträgen

Wegen der Entrichtung von Beiträgen hat der Arbeitgeber auf Verlangen über alle Tatsachen Auskunft zu erteilen, die für die Erhebung der Beiträge notwendig sind.

Auf Verlangen hat der Arbeitgeber

- die Geschäftsbücher,
- Listen oder
- andere Unterlagen, aus denen die Angaben über die Beschäftigten hervorgehen,

während der Betriebszeit vorzulegen.

Die Arbeitgeber haben dabei die Wahl, die Unterlagen dem Versicherungsträger entweder in dessen oder in ihren eigenen Geschäftsräumen vorzulegen. Das Wahlrecht entfällt allerdings, wenn besondere Gründe eine

Prüfung in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers gerechtfertigt erscheinen lassen. Letzteres gilt jedoch nicht gegenüber Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes.

Soweit die Rentenversicherungsträger im Rahmen von Betriebsprüfungen zuständig sind, bestehen die Regelungen des § 98 SGB X nicht gegenüber den Einzugsstellen wegen der Entrichtung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Die Auskunftspflichten des Arbeitgebers bestehen gegenüber den Einzugsstellen lediglich im Einzelfall.

III. Prüfung der Arbeitgeber

8. Rechtsgrundlagen

In Abschnitt 5 ist bereits darauf hingewiesen worden, dass den Arbeitgebern in Zusammenhang mit der gesamten Sozialversicherung besondere Verantwortung zukommt. Schließlich hat der Gesetzgeber ihnen sehr wichtige Aufgaben übertragen. Dies verpflichtet den Gesetzgeber aber auch, da es sich um die Verwendung öffentlicher Mittel handelt, die Durchführung der jeweiligen Pflichten zu kontrollieren, d. h. zu prüfen.

Rechtsgrundlage ist hier zunächst § 28 p SGB IV, der die Überschrift trägt: „Prüfung bei den Arbeitgebern“.

Danach (§ 28 p Abs. 1 SGB IV) prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB ordnungsgemäß erfüllen. Es muss sich um Pflichten handeln, die in Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen.

Insbesondere haben die Rentenversicherungsträger die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen zu prüfen.

Die Prüfungen haben mindestens alle vier Jahre zu erfolgen.

Das Gesetz (§ 28 p Abs. 1 Satz 3 SGB IV) verpflichtet die Einzugsstelle, den für die Prüfung zuständigen Rentenversicherungsträger zu benachrichtigen, wenn sie eine baldige Prüfung für notwendig hält (Ad-hoc-Prüfung).

Die Prüfung soll im Übrigen in kürzeren Zeitabständen als vier Jahre stattfinden, wenn der Arbeitgeber dies verlangt. Ein solches Verlangen kann beispielsweise dann gestellt werden, wenn im Betrieb Unregelmäßigkeiten vorgekommen sind und zu befürchten ist, dass diese sich auch auf die Berechnung und Zahlung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge ausgewirkt haben.

Das Gleiche gilt, wenn die Gefahr von System- oder Abrechnungsfehlern über mehrere Jahre besteht oder ein Personalwechsel im Lohnbüro erfolgt ist.

Bei den Rentenversicherungsträgern sind die

- Deutsche Rentenversicherung Bund
- die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (insbesondere für geringfügig Beschäftigte zuständig) und
- die Regionalträger (frühere Landesversicherungsanstalten)

zu unterscheiden.

Im Bereich der Regionalträger richtet sich die örtliche Zuständigkeit nach dem Sitz der Lohn- und Gehaltsabrechnungsstelle des Arbeitgebers (§ 28 p Abs. 2 SGB IV). Die Rentenversicherungsträger stimmen sich darüber ab, welche Arbeitgeber sie prüfen. Ein Arbeitgeber ist jeweils nur von einem Träger der Rentenversicherung zu prüfen.

Die Rentenversicherungsträger haben die Einzugsstellen für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag über Sachverhalte zu unterrichten, soweit sie die Zahlungspflicht oder die Meldepflicht des Arbeitgebers betreffen.

Bei den oben angesprochenen Ad-hoc-Prüfungen ist das Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes vom 17. 12. 2012¹⁶ zu beachten. Im Zuge der Optimierung der im Betriebsprüfdienst anfallenden Arbeitsprozesse ist seit dem 1. 1. 2013 für sämtliche Prüfersuchen aus dem Zuständigkeitsbereich der DRVB (Betriebsnummern Endziffer 0 bis 4) ausschließlich nachfolgende Zuständigkeit gegeben:

Deutsche Rentenversicherung Bund
Prüfbüro Magdeburg
Olvenstedter Str. 66, 39108 Magdeburg
Tel. 0391/607842-0, Fax: 030/865 7941359
pruefbuero-magdeburg@drv-bund.de

Aufgrund des § 28 n sowie des § 28 p Abs. 9 SGB IV ist durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung eine weitere wichtige Rechtsgrundlage erlassen worden.

Es handelt sich um die Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (Beitragsverfahrensverordnung – BVV) vom 3. 5. 2006, die allerdings zwischenzeitlich mehrfach geändert worden ist.¹⁷

Sie beschäftigt sich in ihrem vierten Abschnitt mit der Prüfung beim Arbeitgeber (§§ 7 bis 13 a).

Betriebsprüfungen können auch in Form von Stichproben durchgeführt werden. Deshalb haben die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger in dem Ergebnis ihrer Besprechung vom 23./24. 11. 2011 darauf hingewiesen, dass sich z. B. ein Arbeitgeber nicht darauf berufen kann, dass in einem bestimmten Sachverhalt keine Beanstandung durch den Betriebsprüfer erfolgte.

¹⁶ Die Beiträge 2013 S. 66

¹⁷ BGBl. 2006 I S. 1138, zuletzt geändert mit Wirkung ab 1. 7. 2019 durch das GKV-Versichertenentlastungsgesetz (GKV-VEG) vom 11. 12. 2018 (BGBl. I S. 2387)

In diesem Zusammenhang hat das BSG am 18.11.2015¹⁸ festgestellt, dass eine Sozialversicherungs-Betriebsprüfung durch einen Rentenversicherungsträger stichprobenartig erfolgen kann. Ergänzend dazu ist zu erwähnen, dass das LSG Baden-Württemberg am 16.1.2018¹⁹ rechtskräftig hervorgehoben hat, dass Betriebsprüfungen durch den Rentenversicherungsträger nur eine Kontrollfunktion haben. Bereits am 30.10.2019²⁰ hat das BSG entschieden, dass Arbeitgeber aus Betriebsprüfungen, die ohne Beanstandungen geblieben sind, keinen besonderen Schutz gegen später folgende nachteilige behördliche Entscheidungen herleiten können.

Der Rentenversicherungsträger kann sich im Rahmen der Prüfung beim Arbeitgeber nach § 28 p SGB IV allein auf die im Rahmen der Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung gewonnenen Ermittlungsergebnisse der Zollverwaltung stützen. Das Unterlassen einer eigenen Betriebsprüfung beim Arbeitgeber führt als solches nicht zur Rechtswidrigkeit des Bescheides.²¹

Für bereits geprüfte Zeiträume sind deshalb sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen, wie z. B. durch Beitragsrückforderungen, nicht ausgeschlossen.

Hier kann es auch in Einzelfällen zu hohen Beitragsforderungen kommen. Zu beachten ist, dass nach § 85 a Sozialgerichtsgesetz (SGG) Widerspruch und Klage gegen Bescheide der Sozialversicherungsträger eine aufschiebende Wirkung haben, dies aber nicht gilt, wenn es um Beitragspflichten geht. Allerdings kann das Gericht in solchen Fällen die aufschiebende Wirkung anordnen.²²

9. Ankündigung der Prüfung

§ 7 BVV schreibt ausdrücklich vor, dass die Prüfung bei einem Arbeitgeber grundsätzlich nach vorheriger Ankündigung durch den zuständigen Versicherungsträger zu erfolgen hat.

Die Ankündigung

- soll möglichst einen Monat,

18 B 12 R 7/14 R (Die Beiträge – Beil. –, S. 45)

19 L 11 R 4682/16 (Die Beiträge 2018 – Beil. –, S. 189)

20 B 12 AL 2/11 R (Die Beiträge 2013 – Beil. –, S. 401)

21 LSG Baden Württemberg, Urteil vom 29.6.2017 (L 10 R 592/17; Die Beiträge 2017 – Beil. –, S. 342)

22 Beschluss des Landessozialgerichts (LSF) Bayern vom 11.3.2019 (L 16 BA 174/18 BER – rechtskräftig)

- sie muss jedoch spätestens 14 Tage vor der Prüfung erfolgen.

Mit der Zustimmung des Arbeitgebers kann hiervon allerdings abgewichen werden.

Praxis-Tipp:

Ein Arbeitgeber sollte sich die Gründe nennen lassen, wenn der Rentenversicherungsträger ohne seine Zustimmung von den Ankündigungsfristen abweicht.

Eine Prüfung kann ohne Einhaltung von Fristen durchgeführt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund ist z. B. dann gegeben, wenn der begründete Verdacht auf Beitragshinterziehung besteht. Der Arbeitgeber kann einen solchen Verdacht dadurch entkräften, dass er eine Gendarstellung abgibt.

Die Bitte des Versicherungsträgers, von der Ankündigungsfrist abweichen zu dürfen, wird im Allgemeinen organisatorische Gründe haben, wenn es z. B. darum geht, mehrere Prüfungen am selben Ort durchzuführen.

Wichtig: Liegt ein wichtiger Grund vor, wird keine Bitte ausgesprochen. In diesem Fall kann der Versicherungsträger nämlich ohne Vorankündigung tätig werden.

Der erstgenannte Fall unterscheidet sich hiervon dadurch, dass nicht ohne Vorankündigung geprüft, sondern lediglich um die Verkürzung der Ankündigungsfrist gebeten wird.

10. Maßgebender Prüfungsort

In Abschnitt 7 wurde bereits auf § 98 Abs. 1 SGB X hingewiesen. Dort ist bezüglich des Prüfungsortes ein Wahlrecht für den Arbeitgeber vorgesehen, das allerdings entfällt, wenn besondere Gründe eine Prüfung in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers rechtfertigen. Beispielsweise ist das dann der Fall, wenn der Verdacht besteht, dass der Arbeitgeber nicht alle Unterlagen vorlegt. Ein solcher Verdacht würde allerdings voraussetzen, dass bei früheren Prüfungen entsprechende Anhaltspunkte festgestellt wurden.

Solche Gründe kann die prüfende Stelle nicht gegenüber Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes geltend machen.

Die Regelungen des § 98 Abs. 1 SGB X werden bei Prüfungen, die die Rentenversicherungsträger durchführen, in der Regel analog angewandt.

Will ein Arbeitgeber, dass die Betriebsprüfung nicht in seinen Räumen, sondern in denen des Versicherungsträgers durchgeführt wird, ist es empfehlenswert, dies rechtzeitig schriftlich zu beantragen.

Muster für einen Antrag auf Änderung des Prüfungsortes

Deutsche Rentenversicherung für Baden-Württemberg

75050 Karlsruhe

Musterstadt, den 22. März...

Beitragsüberwachung

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie haben uns mit Schreiben vom 12.3.... mitgeteilt, dass am 15.4.... in unseren Räumen eine Betriebsprüfung stattfinden soll. Leider ist dies nicht durchführbar, da wesentliche Teile unseres Betriebsgebäudes zurzeit umgebaut werden.

Wir schlagen vor, dass der Leiter unseres Lohnbüros, Herr Werner Merkle, am 15.4.... um 10 Uhr zu Ihnen kommt und die entsprechenden Unterlagen dem zuständigen Mitarbeiter in Ihren Räumen vorlegt.

Bitte haben Sie Verständnis für unser Anliegen.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Eine Begründung – wie im Beispiel vorgenommen – ist nicht unbedingt erforderlich. Da es aber in der Praxis üblich ist, Beitragsüberwachungen in den Räumlichkeiten der Arbeitgeber durchzuführen und es diesen auch nicht gleichgültig sein kann, wie die Beziehungen zum Rentenversicherungsträger sind, ist es empfehlenswert, den Antrag zu begründen.

11. Arbeitsplatz für den Betriebsprüfer

Der Arbeitgeber hat dem Prüfer kostenlos einen zur Durchführung der Prüfung geeigneten Raum oder Arbeitsplatz sowie die erforderlichen Hilfsmittel

zur Verfügung zu stellen. Die hier maßgebende Vorschrift des § 7 Abs. 2 SGB IV ist dem Steuerrecht nachgebildet.

Zu den notwendigen Hilfsmitteln gehören z. B. Rechenmaschinen, aber auch ein PC.

Das setzt natürlich das Vorhandensein solcher Geräte im Betrieb des Arbeitgebers voraus. Eine besondere Anschaffung wegen der Beitragsüberwachung kann nicht verlangt werden.

In der Praxis bringen die Betriebsprüfer entsprechende Geräte meist selbst mit (z. B. einen Laptop).

Handelt es sich um voraussichtlich zeitaufwendige Prüfungen, wird der Betriebsprüfer den Einsatz vorher mit dem Arbeitgeber bzw. seinem Personalleiter oder dem sonst zuständigen Mitarbeiter absprechen.

Der Prüfer darf die Unterlagen des Arbeitgebers vervielfältigen, soweit es für die Erfüllung seiner Aufgaben notwendig ist. Er ist auch berechtigt, seine elektronischen Unterlagen zu speichern. In beiden Fällen hat dies aber auf Kosten des Versicherungsträgers zu erfolgen.

Um sicherzustellen, dass alle relevanten Unterlagen vorgelegt wurden, kann der Prüfer den Arbeitgeber auffordern, eine entsprechende Erklärung zu unterschreiben.

Kosten der Verdienstaussfälle, die dem Arbeitgeber oder seinem Steuerberater (vgl. dazu die Ausführungen in Abschn. 12) entstehen, werden dem Arbeitgeber vom Rentenversicherungsträger nicht erstattet. In der Praxis sind solche Kosten allerdings gering. Nach der Vorschrift des § 28 p Abs. 5 SGB IV sind die Arbeitgeber verpflichtet, angemessene Prüfhilfen zu leisten. Abrechnungsverfahren, die mit Hilfe automatischer Einrichtungen durchgeführt werden, sind in die Prüfung einzubeziehen (vgl. dazu auch die Ausführungen in Abschn. 13).

12. Prüfung des Steuerberaters und anderer Stellen

Nach § 28 p Abs. 6 SGB IV sind auch steuerberatende Stellen, Rechenzentren und vergleichbare Einrichtungen zu prüfen. Voraussetzung ist, dass diese im Auftrag des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person Löhne oder Gehälter abrechnen oder Meldungen erstatten.

Beendet der Arbeitgeber die Beauftragung z. B. des Steuerberaters während der Prüfung, bleibt das Recht auf Prüfung für den zu prüfenden Zeitraum bestehen. Sie wird dann beispielsweise bei dem Steuerberater durchgeführt, der neu beauftragt wird, oder beim Arbeitgeber.

Das Ergebnis der Prüfung bei einem Steuerberater oder einer sonst beauftragten Stelle ist auch dem Arbeitgeber mitzuteilen (vgl. dazu die Ausführungen in Abschn. 22). Diese Mitteilung soll dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss der Prüfung zugehen.

Für den Rentenversicherungsträger bleibt im Übrigen das Recht der Prüfung beim Arbeitgeber oder in den Räumen des Versicherungsträgers unberührt.

Die örtliche Zuständigkeit richtet sich im Bereich der Regionalträger der Rentenversicherung nach dem Sitz der zu prüfenden Stellen. Wie die Arbeitgeber sind die angesprochenen Stellen verpflichtet, angemessene Prüfhilfen zu leisten. Auch hier sind Abrechnungsverfahren, die mit Hilfe automatischer Einrichtungen durchgeführt werden, in die Prüfung einzubeziehen.

13. Prüfbarkeit elektronischer Buchführungen

Nach ausdrücklicher Vorschrift des § 10 Abs. 3 BVV hat bei Abrechnungsverfahren, die mit Hilfe automatischer Einrichtungen durchgeführt werden, der Arbeitgeber ein ordnungsgemäßes Verfahren zu gewährleisten. Eine Prüfung einzelner Geschäftsvorfälle wie auch des Abrechnungsverfahrens insgesamt muss möglich sein.

Änderungen des Abrechnungsverfahrens sind in der Dokumentation so zu vermerken, dass die zeitliche Abgrenzung einzelner Verfahrensversionen ersichtlich ist. Die Dokumentation des Abrechnungsverfahrens ist bis zur nächsten Prüfung aufzubewahren.

Der Arbeitgeber muss gewährleisten, dass die gespeicherten Angaben jederzeit lesbar gemacht werden können.

Zur Prüfung einzelner Geschäftsvorfälle wie auch des Abrechnungsverfahrens muss der Arbeitgeber die notwendigen

- Darstellungsprogramme sowie
 - Maschinenzeiten und
 - sonstige Hilfsmittel wie z. B. Personal, Bildschirme, Lesegeräte
- bereitstellen.

Aus der erforderlichen Verfahrensdokumentation müssen

- Aufbau und
- Ablauf

des Abrechnungsverfahrens vollständig ersichtlich sein.

Praxis-Tipp:

Eine Verfahrensdokumentation kann

- verbal z. B. durch Arbeitsanweisungen,
- grafisch, z. B. durch Ablaufpläne,
- tabellarisch, z. B. durch Entscheidungstabellen,
- oder anhand des Programmprotokolls in Verbindung mit den dazugehörigen Programmvorgaben

erfolgen.

Die Verfahrensdokumentation muss folgende Problembereiche beschreiben:

- Verarbeitungsregeln einschließlich Kontrollen und Abstimmverfahren
- Fehlerbehandlung
- Sicherung der ordnungsgemäßen Programmanwendung
- Organisation der manuellen Vor- und Nachbehandlung von Daten

Bei internen Prüfungen von Programmen durch Testaufgaben sind die erforderlichen Arbeiten vom Arbeitgeber bzw. seinen Mitarbeitern selbst durchzuführen. Das Testergebnis ist den Betriebsprüfern zu übergeben.

Besonders wichtig:

Es dürfen nur gemeinsame Testaufgaben verwendet werden. Dabei handelt es sich um die von den Spitzenverbänden der Kranken- und Rentenversicherungsträger entwickelten Testfälle. Der Arbeitgeber kann eine Änderung der Testaufgaben verlangen, soweit dies durch betriebliche Gegebenheiten begründet ist.

Eine Dokumentation der Programmprüfung ist vom Arbeitgeber bis zur nächsten Prüfung aufzubewahren und dann vorzulegen.

Verfahren oder Verfahrensteile, die

- bereits geprüft,
- nicht beanstandet und
- später nicht geändert worden sind,

dürfen nicht erneut geprüft werden.

Bei bereits geprüften Verfahren oder Verfahrensteilen, die später geändert worden sind, kann die Prüfung auf Änderungen beschränkt werden.

Weist der Arbeitgeber nach, dass die Testaufgaben im Rahmen einer Systemprüfung bereits erfolgreich geprüft wurden, ist auf eine Prüfung bei ihm zu verzichten.