S 173 AS 7557/19 WA

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Berlin-Brandenburg
Sozialgericht	Landessozialgericht Berlin-Brandenburg
Sachgebiet	Grundsicherung für Arbeitsuchende
Abteilung	25
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Grundsicherung für Arbeitsuchende EU-Ausländer Aufenthaltsrecht zur Arbeitsuche Aufenthaltsrecht als Arbeitnehmer Geringfügige Beschäftigung Minijob
Leitsätze	1. Zur Prüfung der Frage, ob der Betroffene Arbeitnehmer ist, sind bei der Gesamtbewertung des Arbeitsverhältnisses nicht nur Gesichtspunkte wie die Arbeitszeit und die Höhe der Vergütung zu berücksichtigen, sondern auch solche wie der Anspruch auf bezahlten Urlaub, die Geltung von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die Anwendung des Tarifvertrags in der jeweils gültigen Fassung auf den Arbeitsvertrag sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses. 2. Starre Lohn- und Arbeitszeitstunden können für die Beurteilung der Arbeitnehmereigenschaft nicht herangezogen werden. Die Annahme, die Grenze der Unwesentlichkeit sei bei einer Wochenarbeitszeit von sechs Stunden erreicht, findet demnach in der höchstrichterlichen Rechtsprechung keine Stütze und sie erscheint auch nicht sachgerecht.
Normenkette	SGB II § 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2

1. Instanz

Aktenzeichen	S 173 AS 7557/19 WA
Datum	01.12.2020

2. Instanz

Aktenzeichen	L 25 AS 43/21
Datum	22.02.2021

3. Instanz

Datum	-

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 1. Dezember 2020 wird zurÃ¼ckgewiesen.

Â

Der Beklagte hat der KlÃ¤gerin deren auÃ□ergerichtliche Kosten auch fÃ¼r das Berufungsverfahren zu erstatten. Im Ã□brigen findet keine Kostenerstattung statt.

Â

Die Revision wird nicht zugelassen.

Â

Â

Tatbestand

Â

Streitig ist Arbeitslosengeld II (Alg II) fÃ¼r den Zeitraum MÃ¤rz bis Juni 2014.

Â

Die 1983 geborene KlÃ¤ger ist portugiesische StaatsangehÃ¶rige, lebt seit Juli 2013 in Deutschland, wohnte zur Untermiete fÃ¼r 280,- Euro monatlich und nahm am 17. MÃ¤rz 2014 eine geringfÃ¼gige BeschÃ¤ftigung als Haushaltshilfe zu 100,- Euro im Monat bei einer monatlichen Arbeitszeit von zwÃ¶lf Stunden auf. Ihren Antrag auf Alg II lehnte der Beklagte mit Bescheid vom 27. Mai 2014 ab, weil die KlÃ¤gerin nur ein Aufenthaltsrecht zur Arbeitsuche habe. Namentlich sei sie aufgrund der GeringfÃ¼gigkeit der in Rede stehenden TÃ¤tigkeit keine Arbeitnehmerin. Zum 17. Juni 2014 endete das hier in Rede stehende BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis. Ab 1. Juli 2014 nahm die KlÃ¤gerin eine neue BeschÃ¤ftigung zu einem monatlichen Bruttolohn von 451,- Euro auf. In Umsetzung eines entsprechenden Beschlusses zum Erlass einer einstweiligen Anordnung bewilligte der Beklagte der KlÃ¤gerin unter anderem fÃ¼r die Zeit vom 18. Juni bis 30. Juni 2014 247,43 Euro. Den Widerspruch der KlÃ¤gerin wies der Beklagte durch Widerspruchsbescheid vom 8. August 2014 zurÃ¼ck.

Â

Hiergegen hat die KlÃ¤gerin am 25. August 2014 Klage erhoben, mit der sie zunÃ¤chst auch Leistungen fÃ¼r die Monate Juli bis August 2014 geltend gemacht, ihr Begehren nach Bewilligung fÃ¼r diesen Zeitraum aber auf den eingangs genannten Zeitraum beschrÃ¤nkt hat.

Â

Das Sozialgericht hat den SozialhilfetrÃ¤ger zum Rechtsstreit beigeladen und die ehemalige Arbeitgeberin der KlÃ¤gerin sowie die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See schriftlich befragt. AnschlieÃend hat es den Beklagten mit Urteil vom 1. Dezember 2020 zur GewÃ¤hrung von Alg II in HÃ¶he von 179,- Euro fÃ¼r MÃ¤rz 2014 und in HÃ¶he von monatlich 671,- Euro fÃ¼r den Zeitraum April bis Juni 2014 unter Anrechnung bereits vorlÃ¤ufig erhaltener Leistungen verurteilt. Die Voraussetzungen fÃ¼r den Bezug von Alg II bestÃ¼nden. Insbesondere greife nicht der Leistungsausschluss nach Â§ 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) a. F., wonach ausgeschlossen seien AuslÃ¤nderinnen und AuslÃ¤nder, deren Aufenthaltsrecht sich allein aus dem Zweck der Arbeitsuche ergebe. Die KlÃ¤gerin habe im streitigen Zeitraum ein Aufenthaltsrecht als Arbeitnehmerin gemÃ¤Ã Â§ 2 Abs. 2 Nr. 1 des FreizÃ¼gigkeitsgesetzes/EU gehabt. Der Arbeitnehmerbegriff sei weit auszulegen. Ausgeschlossen seien TÃ¤tigkeiten, die sich als vÃ¶llig untergeordnet und unwesentlich darstellten. Dies sei hier nicht der Fall. Die monatliche VergÃ¼tung habe 100,- Euro bei einer Arbeitszeit von zwÃ¶lf Stunden im Monat betragen. Dies sei in der Gesamtschau nicht als vÃ¶llig untergeordnet und unwesentlich anzusehen. Insoweit sei hier ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen worden, die Arbeitgeberin habe die KlÃ¤gerin bei der Minijob-Zentrale gemeldet, die auch dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz unterlegen habe. Die TÃ¤tigkeit sei jede Woche im selben Umfang ausgeÃ¼bt worden, sie habe auch einen wirtschaftlichen Wert gehabt, weil die Arbeitgeberin sich eigene HaushaltstÃ¤tigkeiten erspart habe, die KlÃ¤gerin sich mit der Arbeit schnell vertraut gemacht und sie drei Monate ausgeÃ¼bt habe.

Â

Gegen das ihr am 21. Dezember 2020 zugestellte Urteil hat der Beklagte Berufung eingelegt. Er meint, die von der KlÃ¤gerin ausgeÃ¼bte TÃ¤tigkeit sei vÃ¶llig untergeordnet und unwesentlich.

Â

Der Beklagte beantragt,

Â

das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 1. Dezember 2020 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Â

Die KlÃ¤gerin beantragt,

Â

die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Â

Der Beigeladene hat keinen Antrag gestellt.

Â

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie die die KlÃ¤gerin betreffenden VerwaltungsvorgÃ¤nge des Beklagten Bezug genommen.Â

Â

Â

EntscheidungsgrÃ¼nde

Â

Der Senat kann ohne mÃ¼ndliche Verhandlung durch den Berichterstatter entscheiden, weil die Beteiligten zu dieser Entscheidungsform ihr EinverstÃ¤ndnis erklÃ¤rt haben, Â§ 124 Abs. 2 SGG i. V. m. Â§ 155 Abs. 4 und Abs. 3 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG).

Â

Die zulÃ¤ssige Berufung des Beklagten ist nicht begrÃ¼ndet. Das Urteil des Sozialgerichts ist zutreffend. Die zulÃ¤ssige Klage ist begrÃ¼ndet. Der Bescheid des Beklagten vom 27. Mai 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 8. August 2014 ist rechtswidrig und verletzt die KlÃ¤gerin in ihren Rechten. Ihr steht Alg II fÃ¼r den streitigen Zeitraum zu.

Â

Zur BegrÃ¼ndung nimmt der Senat auf die zutreffenden GrÃ¼nde der angefochtenen Entscheidung Bezug, Â§ 153 Abs. 2 SGG, und weist nur ergÃ¤nzend auf Folgendes hin:

Â

Die KlÃ¤gerin ist in der Gesamtschau aller UmstÃ¤nde im vorliegenden Einzelfall Arbeitnehmerin im streitigen Zeitraum gewesen. Dabei darf der Begriff des Arbeitnehmers nicht eng ausgelegt werden (vgl. zu Folgendem EuropÃ¤ischer

Gerichtshof , Urteil vom 4. Februar 2010 â□□ C-14/09 Hava Genc/Land Berlin â□□ NVwZ 2010, 367). Als â□□Arbeitnehmerâ□□ ist jeder anzusehen, der eine tatsÃ¤chliche und echte TÃ¤tigkeit ausÃ¼bt, wobei TÃ¤tigkeiten auÃ□er Betracht bleiben, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als vÃ¶llig untergeordnet und unwesentlich darstellen. Das wesentliche Merkmal des ArbeitsverhÃ¤ltnisses besteht nach der Rechtsprechung des EuGH darin, dass jemand wÃ¤hrend einer bestimmten Zeit fÃ¼r einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, fÃ¼r die er als Gegenleistung eine VergÃ¼tung erhÃ¤lt. Weder die begrenzte HÃ¶he der VergÃ¼tung noch die Herkunft der Mittel fÃ¼r diese VergÃ¼tung oder der Umstand, dass der Betreffende die VergÃ¼tung durch andere Mittel zur Bestreitung des Lebensunterhalts wie eine aus Ã¶ffentlichen Mitteln des Wohnmitgliedstaats gezahlte finanzielle UnterstÃ¼tzung zu ergÃ¤nzen sucht, kann irgendeine Auswirkung auf die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des Unionsrechts haben. Die Tatsache, dass das Einkommen des Arbeitnehmers nicht seinen ganzen Lebensunterhalt deckt, nimmt ihm nicht die Eigenschaft eines ErwerbstÃ¤tigen. Der Umstand, dass die Bezahlung einer TÃ¤tigkeit im Lohn- oder GehaltsverhÃ¤ltnis unter dem Existenzminimum liegt oder die normale Arbeitszeit selbst zehn Stunden pro Woche nicht Ã¼bersteigt, hindert nicht daran, die Person, die diese TÃ¤tigkeit ausÃ¼bt, als Arbeitnehmer anzusehen. Zwar kann der Umstand, dass im Rahmen eines ArbeitsverhÃ¤ltnisses nur sehr wenige Arbeitsstunden geleistet werden, ein Anhaltspunkt dafÃ¼r sein, dass die ausgeÃ¼bten TÃ¤tigkeiten nur untergeordnet und unwesentlich sind, doch lÃ¤sst es sich unabhÃ¤ngig von der begrenzten HÃ¶he des aus einer BerufstÃ¤tigkeit bezogenen Entgelts und des begrenzten Umfangs der insoweit aufgewendeten Arbeitszeit nicht ausschlieÃ□en, dass die TÃ¤tigkeit aufgrund einer Gesamtbewertung des betreffenden ArbeitsverhÃ¤ltnisses von den nationalen Stellen als tatsÃ¤chlich und echt angesehen werden kann und es somit ermÃ¶glicht, dem BeschÃ¤ftigten die Arbeitnehmereigenschaft zuzuerkennen. Bei der Gesamtbewertung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses sind nicht nur Gesichtspunkte wie die Arbeitszeit und die HÃ¶he der VergÃ¼tung zu berÃ¼cksichtigen, sondern auch solche wie der Anspruch auf bezahlten Urlaub, die Geltung von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die Anwendung des Tarifvertrags in der jeweils gÃ¼ltigen Fassung auf den Arbeitsvertrag sowie die Dauer des ArbeitsverhÃ¤ltnisses.

Â

Vorstehende AusfÃ¼hrungen erhellen, dass starre Lohn- und Arbeitszeitstunden fÃ¼r die Beurteilung der Arbeitnehmereigenschaft nicht herangezogen werden kÃ¶nnen. Die Annahme, die Grenze der Unwesentlichkeit sei bei einer Wochenarbeitszeit von sechs Stunden erreicht (Dienelt in Bergmann/Dienelt, AuslÃ¤nderrecht, 13. Auflage 2020, Â§ 2 FreizÃ¼gG/EU, Rn. 49), findet demnach in der hÃ¶chstrichterlichen Rechtsprechung keine StÃ¼tze und sie erscheint auch nicht sachgerecht (warum sechs Stunden und nicht fÃ¼nf oder sieben?). Die Argumente fÃ¼r eine Arbeitnehmereigenschaft der KlÃ¤gerin hat das Sozialgericht bereits genannt. Sie seien hier nochmals in Kurzform wiederholt:

Â

1. Die KlÃ¤gerin hat eine TÃ¤tigkeit von wirtschaftlichem Wert ausgeÃ¼bt.

2. Sie ist dafÃ¼r bezahlt worden.
3. Sie und ihre Arbeitgeberin haben einen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen.
4. Die TÃ¤tigkeit ist nachweislich bei der Minijob-Zentrale angemeldet worden.

Â

Dass eine Entgeltfortzahlung und UrlaubsansprÃ¼che nicht ausdrÃ¼cklich im Arbeitsvertrag geregelt worden sind, spricht nicht gegen die Arbeitnehmereigenschaft, weil insoweit gesetzliche AnsprÃ¼che nach MaÃgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes und des Bundesurlaubsgesetzes bestehen. Auch der Umstand, dass die KlÃ¤gerin nur drei Monate beschÃ¤ftigt gewesen ist, spricht nicht gegen eine Arbeitnehmereigenschaft, zumal der Arbeitsvertrag nicht befristet gewesen ist (vgl. zur Dauer des ArbeitsverhÃ¤ltnisses Brinkmann in Huber, Aufenthaltsgesetz, 2. Auflage 2016, Â§ 2 FreizÃ¼gG/EU, Rn. 10).

Â

Der monatliche Anspruch betrÃ¤gt 671,- Euro (391,- Euro Regelbedarf zuzÃ¼glich 280,- Euro Kosten der Unterkunft und Heizung). Das Einkommen von 100,- Euro monatlich Ã¼bersteigt den Freibetrag nach Â§ 11b Abs. 2 Satz 1 SGB II a. F. hier nicht und mindert demnach auch nicht den Anspruch. Zutreffend hat das Sozialgericht angedeutet, dass der KlÃ¤gerin fÃ¼r MÃ¤rz 2014 mÃ¶glicherweise auch hÃ¶here Leistungen zugestanden hÃ¤tten, insoweit aber eine Bindung an den klÃ¤gerischen Antrag bestanden hat. Der Senat kÃ¶nnte bei Berufung nur des Beklagten ohnehin keine hÃ¶heren Leistungen zusprechen.

Â

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 193 SGG. Eine Kostenbeteiligung des Beigeladenen kommt hier nicht in Betracht.

Â

Die Revision war nicht zuzulassen, weil ein Grund hierfÃ¼r gemÃ¤Ã Â§ 160 Abs. 2 Nr. 1 und 2 SGG nicht vorliegt.

Â

Erstellt am: 16.05.2022

Zuletzt verändert am: 22.12.2024