

S 29 AS 1210/20

Land
Hessen
Sozialgericht
SG Frankfurt (HES)
Sachgebiet
Grundsicherung für Arbeitsuchende
1. Instanz
SG Frankfurt (HES)
Aktenzeichen
S 29 AS 1210/20
Datum
24.04.2023
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 7 AS 184/23
Datum
28.02.2025
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil

I. Der Bescheid des Beklagten vom 30.06.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13.10.2020 wird aufgehoben und der Beklagte verurteilt, den Klägern Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) für den Zeitraum ab 20.07.2020 bis 28.02.2021 in gesetzlicher Höhe zu bewilligen.

II. Der Bescheid des Beklagten vom 29.07.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13.10.2020 wird aufgehoben.

III. Der Beklagte wird verurteilt, 90 % der außergerichtlichen Kosten der Kläger zu tragen.

Tatbestand

Die Beteiligten streiten über die Gewährung von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II).

Die 1997 geborene Klägerin zu 1. ist Mutter des 2019 geborenen Klägers zu 2. Mit Bescheid vom 10.01.2020 bewilligte der Beklagte den Klägern für den Zeitraum Februar bis Juli 2020 vorläufig Leistungen. Mit Bescheid vom 30.06.2020 hob der Beklagte die Leistungsbewilligung ab dem 01.07.2020 unter Hinweis auf einen Leistungsausschluss wegen Nichtvorliegens des Arbeitnehmerstatus auf. Die Klägerin beantragte unter dem 29.07.2020 wiederum Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II). Der Beklagte lehnte mit Bescheid vom 29.07.2020 einen Leistungsanspruch der Klägerin ebenfalls unter Hinweis auf das Nichtvorliegen eines Arbeitnehmerstatus ab.

Den Entscheidungen ging folgender Sachverhalt voraus:

Die Klägerin hatte zuvor angegeben, sie übe seit dem 09.07.2019 eine Beschäftigung bei der Firma M. als Reinigungskraft aus. Im Weiterbewilligungsantrag vom 16.12.2019 für den Bewilligungszeitraum 01.02.2020 bis 31.07.2020 erklärte sie dann, sie erziele kein Einkommen (Ziffer 3.2 des Antrages).

Am 20.07.2020 nahm die Klägerin eine neue Tätigkeit bei der Firma F. Gebäudemanagement auf. Gem. § 2 des Vertrages wurde dieser auf unbestimmte Zeit geschlossen. Gem. § 4 erhielt die Klägerin eine monatliche Nettovergütung von 10,88 € pro Stunde und nach § 5 betrug die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 6 Stunden. Der Vertrag enthielt außerdem Regelungen zu Krankheit und Urlaub.

Am 29.07.2020 erhielt der Beklagte die Mitteilung der Deutschen Rentenversicherung über die Meldung eines Versicherungsverhältnisses der Klägerin ab 20.07.2020 bei der Firma F. Reinigungsdienst (Bl. 466 Verw.akte). Die Klägerin legte eine Einkommensbescheinigung vor, in welcher der Arbeitgeber ab 20.07.2020 eine tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von 1,5 bis 3 Stunden bestätigte, und die Entgeltabrechnung für Juli 2020 mit 16,01 Stunden Anwesenheit und einem Aushilfslohn von 174,19 € (Bl. 488 Verw.akte). Die Klägerin erzielte außerdem im August für 16 Stunden Tätigkeit 172,80 € brutto. Im September und Oktober 2020 arbeitete die Klägerin 18 Stunden und erzielte ein Arbeitsentgelt i.H.v. 194,40 € brutto.

Die Klägerin legte unter dem 22.07.2020 Widerspruch gegen den Aufhebungsbescheid ein, den der Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 13.10.2020 zurückwies. Mit Schreiben vom 18.08.2020 legte die Klägerin Widerspruch gegen den Ablehnungsbescheid ein, den der Beklagte ebenfalls mit Widerspruchsbescheid vom 13.10.2020 ablehnte.

Aufgrund der in Eilverfahren ergangenen Beschlüsse erbrachte der Beklagte Leistungen für die Zeit vom 26.08.2020 bis 28.02.2021.

Die Klägerin kündigte das Arbeitsverhältnis mit der F. Gebäudemanagement fristlos zum 08.03.2021. Die Klägerin heiratete am 17.03.2021. Infolge der Heirat wurden die Kläger Teil der Bedarfsgemeinschaft des Ehemannes. Es erfolgte eine Leistungsbewilligung zum 01.03.2021 i.R.d. Bedarfsgemeinschaft.

Die Kläger haben am 27.10.2020 Klagen erhoben. Die Klägerin zu 1. trägt vor, dass sie aufgrund der nicht vorhandenen Kinderbetreuungsmöglichkeit für ihren Sohn, den Kläger zu 2., nicht in höherem Umfang einer Arbeit hätte nachgehen könne. Sie ist der Auffassung, dass die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen seien.

Die Verfahren zu dem Aktenzeichen [S 29 AS 1210/20](#) und S 29 AS 1211/20 sind verbunden und gemeinsam verhandelt worden.

Die Kläger beantragen sinngemäß,

1. den Bescheid des Beklagten vom 30.06.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13.10.2020 aufzuheben und den Beklagten zu verurteilen, Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch in gesetzlicher Höhe zu bewilligen.
2. den Bescheid des Beklagten vom 29.07.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13.10.2020 aufzuheben.

Der Beklagte beantragt,

die Klagen abzuweisen.

Der Beklagte bezieht sich auf den Inhalt der angefochtenen Bescheide. Er ist insbesondere der Auffassung, es handele sich bei der Tätigkeit der Klägerin um eine untergeordnete.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Verwaltungs- und Gerichtsakte, die beide Gegenstand der mündlichen Verhandlung und Beratung waren, sowie das übrige Vorbringen der Beteiligten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet.

Die angefochtenen Bescheide verletzen die Kläger in ihren Rechten. Die Kläger haben in dem Zeitraum 20.07.2020 bis 28.02.2021 einen Anspruch auf die Gewährung von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II gem. §§ 19, 7 Abs. 1. Zu Unrecht hat der Beklagte den Leistungsanspruch der Kläger abgelehnt.

Nach [§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB II](#) erhalten Leistungen nach dem SGB II Personen, die das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze nach § 7a noch nicht erreicht haben (Nr. 1), erwerbsfähig sind (Nr. 2), hilfebedürftig sind (Nr. 3) und ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben (Nr. 4). Soweit mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten weitere Personen in einer Bedarfsgemeinschaft zusammenleben ([§ 7 Abs. 3 SGB II](#)), erhalten auch diese Leistungen und sind bei deren Bedarf einerseits aber auch deren Einkommen andererseits bei der Bedarfsbestimmung zu berücksichtigen. Der Bedarf für den Lebensunterhalt von erwerbsfähigen, aber auch mit ihnen zusammenlebenden nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten umfasst grundsätzlich die monatlichen Regelleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts, ggf. Mehrbedarfe sowie die Kosten der Unterkunft und Heizung ([§ 19 Abs. 1 SGB II](#), [§ 20 ff. SGB II](#)).

Alleine streitig war vorliegend ein Leistungsausschluss gem. [§ 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 b](#)) SGB II. Von den Leistungen ausgeschlossen, sind demnach u.a. Ausländerinnen und Ausländer, deren Aufenthaltsrecht sich allein aus dem Zweck der Arbeitsuche ergibt.

Der Leistungsausschluss greift nicht ein, wenn neben dem aus dem Zweck der Arbeitsuche abgeleiteten Aufenthaltsrecht ein weiteres Aufenthaltsrecht besteht.

Ein solches Aufenthaltsrecht besteht hier zur Überzeugung des Gerichtes jedenfalls ab dem Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme am 20.07.2020 nach § 2 Absatz 2 Nr. 1 FreizügG/EU als Arbeitnehmerin.

Nach ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ist der Begriff „Arbeitnehmer“ ein autonomer Begriff des Unionsrechts, der nicht eng ausgelegt werden darf (EuGH, Urteil vom 21. Februar 2013 – [C-46/12](#)). Der Begriff ist anhand objektiver Kriterien zu definieren, die das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf die Rechte und Pflichten der betroffenen Personen kennzeichnen (EuGH, Urteil vom 21. Februar 2013 – [C-46/12](#)). Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht darin, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält (EuGH, Urteil vom 03. Juli 1986 – Rs [66/85](#)). Für die Qualifizierung als Arbeitnehmer ist es erforderlich, dass die betreffende Person eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt, die keinen so geringen Umfang hat, dass sie sich als vollständig untergeordnet und unwesentlich darstellt (EuGH, Urteil vom 21. Februar 2013 – [C-46/12](#)). Bei der Prüfung, ob im konkreten Fall eine tatsächliche und echte Tätigkeit vorliegt, muss der Rechtsanwender alle relevanten objektiven Gesichtspunkte ermitteln und im Rahmen einer Gesamtwürdigung gegeneinander abwägen (EuGH, Urteil vom 21. Februar 2013 – [C-46/12](#)). Die Gesamtbewertung bezieht sich nicht nur auf Gesichtspunkte wie die Arbeitszeit und die Höhe der Vergütung, sondern – nach Variation des Einzelfalles – auch auf andere Kriterien wie die Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses, die Einhaltung von Ansprüchen auf bezahlten Urlaub, die Geltung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die Anmeldung zur Sozialversicherung und die Entrichtung von Beiträgen (vgl. z. B. LSG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 28. September 2017 – [L 19 AS 1540/17 B ER](#), [L 19 AS 1543/17 B](#)).

Zur Überzeugung des Gerichts steht nach einer Prüfung anhand dieser Kriterien fest, dass hier entgegen der Auffassung des Beklagten keine untergeordnete Tätigkeit angenommen werden kann, denn die wesentlichen Kriterien der Annahme eines Arbeitsverhältnisses sind vorliegend erfüllt. Die Klägerin hatte während der Vertragsdauer auf Weisung der F. Gebäudemanagement Leistungen zu erbringen. Sie war sowohl in örtlicher als auch zeitlicher Hinsicht abhängig von den Weisungen der Arbeitgeberin. Die Klägerin erhielt für diese Tätigkeit auch eine geregelte Vergütung. Insbesondere hatte die Klägerin Anspruch auf den gesetzlichen Urlaub und der Vertrag enthielt Regelungen für den Fall der Krankheit. Die Beschäftigung wurde außerdem durch den Arbeitgeber angemeldet, der im Übrigen auch die Dauerhaftigkeit des Beschäftigungsverhältnisses bestätigte und eine Erhöhung des Arbeitsumfangs in Aussicht stellte. Bereits anhand dieser Kriterien kommt

das Gericht zu der Überzeugung, dass nicht von einer untergeordneten Tätigkeit ausgegangen werden kann.

Diese Überzeugung kann auch nicht dadurch erschüttert werden, dass die Klägerin letztlich regelmäßig 4 Stunden pro Woche arbeitete. Allein das Abstellen auf die Wochenarbeitszeit ist bereits als unzureichend zu betrachten (dazu auch Schreiber, Anmerkungen zum BSG Urteil vom 12.9.2018 – [B 14 AS 18/17 R](#) mit weiteren Nachweisen). Zudem liegt hier die Besonderheit vor, dass die Klägerin alleinerziehende Mutter eines zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme neunmonatigen Säuglings war. Der EuGH hat in seinen Entscheidungen den besonderen Schutz der Beziehung des Kindes zu den Eltern betont (vgl. etwa EuGH, Urt. v. 18.11.2020, [C-462/19](#); Urt. v. 19.09.2013, [C-5/12](#)), der sich insbesondere auch aus [Art. 6 GG](#), [Art. 8 EMRK](#), [Art. 18 AEUV](#) ergibt (EGMR, Urt. v. 13.06.1979, [6833/74](#)). Die Pflege und Erziehung des Kindes ist nach [Art. 6 Abs. 2 S. 1 GG](#) die zuvörderst den Eltern obliegende Pflicht. [Art. 6 Abs. 2 S. 1 GG](#) enthält eine wertentscheidende Grundsatznorm für den gesamten Bereich des das Eltern-Kind-Verhältnis betreffenden privaten und öffentlichen Rechts, die alle staatlichen Gewalten bindet ([BVerfGE 4, 52](#) (57) = [NJW 1954, 1761](#); [BVerfGE 21, 132](#) (138) = [NJW 1967, 492](#); BK GG/Jestaedt/Reimer Art. 6 Abs. 2 und 3 Rn. 163; BerlKomm GG/Burgi Art. 6 Abs. 2 und 3 Rn. 128). Sie schützt Elternautonomie und Kindeswohl (v. Münch/Kunig/Heiderhoff Rn. 105). Auch [Art. 6 Abs. 4 GG](#), aus dem der Anspruch der Mutter auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft folgt, enthält eine derart wertentscheidende Grundsatznorm. Vor diesem Hintergrund erkennt das GG an, dass Mutterschaft nicht nur eine Privatangelegenheit darstellt, sondern dass die Erfüllung der mit ihr verbundenen Aufgaben im Interesse der Gemeinschaft liegt ([BVerfGE 88, 203](#) (258 f.) = [NJW 1993, 1751](#); zu Folgen dieses Gemeinschaftsinteresses BK GG/Seiler Art. 6 Abs. 4 Rn. 69 ff.). Betrachtet man diese Grundsätze nicht als reine Leerformel, sind diese auch bei der Auslegung des Arbeitnehmerbegriffes und der Annahme eines solchen i.R.d. Leistungsbewilligung nach dem SGB II als Maßstäbe heranzuziehen. So ergibt sich für den vorliegenden Fall, dass es weder im Interesse des Kindeswohles liegen, noch den Anforderungen an den Schutz der Mutter-Kind-Beziehung entsprechen kann, würde man in Fällen der alleinerziehenden Elternschaft eines Säuglings an den bislang in der Rechtsprechung anerkannten Richtwerten von 10 Stunden Arbeitszeit pro Woche festhalten. Es ist in der Gesamtbetrachtung in Rechnung zu stellen, dass ein Säugling auf den besonderen Schutz und die Anwesenheit der Mutter (oder des Vaters) angewiesen ist. Es entspricht auch nicht dem Kindeswohl, dass ein noch im Begriff des Aufbaus eines Urvertrauens befindlicher Säugling wechselnden und teils unbekannten Betreuungspersonen überlassen wird, um sicherzustellen, dass die alleinerziehende Mutter einer wöchentlichen Beschäftigung im Umfang von 10 Stunden nachgehen kann. Die Klägerin konnte vorliegend glaubhaft darstellen, dass sie als alleinerziehende Mutter aufgrund der Betreuung ihres neunmonatigen Sohnes keine Beschäftigung in einem höheren Umfang hätte ausüben können. Die Betreuung in der wöchentlichen Arbeitszeit habe eine Nachbarin übernommen, da aufgrund der Corona-Pandemie Eingewöhnungen in Kindertagesstätten nicht stattgefunden hätten. Erst nachdem die Klägerin mit ihrem Ehepartner zusammenzog, den sie zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme noch nicht gekannt habe, konnte die Klägerin einer umfangreicheren Beschäftigung nachgehen, da das Kind dann von dem Ehemann als zusätzlicher Bezugsperson betreut werden konnte. Es war der Klägerin und dem Kind nach der Überzeugung des Gerichts unter Beachtung des o.g. nicht zumutbar, im hier streitgegenständlichen Zeitraum eine umfangreichere Tätigkeit aufzunehmen. Nach der unter den dargelegten Grundsätzen vorzunehmenden Gesamtbeurteilung des Einzelfalles ist das Arbeitsverhältnis im vorliegenden Fall nicht als untergeordnet einzustufen, sondern als ein Arbeitsverhältnis, das zu einem Aufenthaltsrecht nach § 2 Absatz 2 Nr. 1 FreizügG/EU als Arbeitnehmerin führt.

Damit lag ein Leistungsausschluss nach [§ 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 b](#)

Für die Zeit vom 01.07.2020 bis 19.07.2020 ist ein Anspruch hingegen nicht begründbar. Hier greift der Leistungsausschluss gem. [§ 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 b](#)) SGB II, wonach u.a. Ausländerinnen und Ausländer, deren Aufenthaltsrecht sich allein aus dem Zweck der Arbeitsuche ergibt, von den Leistungen ausgeschlossen sind. Insofern wurde auch die Rechtsprechung des EuGH (Urt. v. 19.06.2014, [C-507/12](#); siehe hierzu zuletzt auch LSG Sachsen, Urt. v. 06.12.2022, [L 4 AS 939/20](#)) berücksichtigt. Demnach begann die Mutterschutzfrist der Klägerin am 12.10.2019 und endete mit Ablauf des 07.12.2019. Somit kann die sich daran anschließende Fortwirkung des Arbeitnehmerstatus nach § 2 Abs. 3 S. 2 FreizügG/EU ebenfalls keinen Anspruch ab dem 01.07.2020 begründen, da die maßgeblichen 6 Monate im Anschluss an die Mutterschutzfrist zu diesem Zeitpunkt bereits verstrichen waren.

Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 193 SGG](#).

Rechtskraft
Aus
Saved
2025-04-28