

S 55 R 267/10

Land
Hamburg
Sozialgericht
SG Hamburg (HAM)
Sachgebiet
Rentenversicherung

Abteilung
55
1. Instanz
SG Hamburg (HAM)

Aktenzeichen
S 55 R 267/10

Datum
16.06.2015

2. Instanz
LSG Hamburg
Aktenzeichen

-
Datum

-
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

1. Die Klage wird abgewiesen. 2. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens. 3. Der Streitwert wird auf 97,20 EUR festgesetzt.

Tatbestand:

Der Kläger wendet sich gegen die Aufforderung der Beklagten, ein Beschäftigungsverhältnis zur Reinigung seiner gewerblich genutzten Ferienwohnung als geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis gemäß [§ 8 Abs. 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) anzumelden. Zwischen den Beteiligten ist insoweit streitig, ob ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis gem. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV oder ein kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis gem. [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) vorliegt.

Die Beklagte führte im streitgegenständlichen Bescheid vom 17.9.2009 aus, dass der Kläger seit März 2007 Frau R. als kurzfristig Beschäftigte zur Reinigung der auch gewerblich genutzten Ferienwohnung beschäftige. Die Beschäftigung werde maximal acht bis zwölf Tage im Jahr ausgeübt. Eine kurzfristige Beschäftigung liege nach [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt werde, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflege oder im Voraus vertraglich begrenzt sei. Dies gelte auch dann, wenn die kurzfristige Beschäftigung die Voraussetzung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfülle. Eine kurzfristige Beschäftigung liege jedoch nicht vor, wenn die Zeitdauer von 50 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres innerhalb eines Dauerarbeitsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses nicht überschritten werde. Die Beklagte stellte fest, dass die von Frau R. seit dem 1.3.2007 ausgeübte Beschäftigung im Rahmen einer Dauerbeschäftigung bzw. eines regelmäßig wiederkehrenden Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werde. Der Kläger wurde aufgefordert, die kurzfristige Beschäftigung zum 31.12.2007 zu beenden und ab dem 1.1.2008 als geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis neu anzumelden.

Hiergegen erhob der Kläger am 6.10.2009 Widerspruch. Als Begründung führte der Kläger aus, dass der angefochtene Bescheid bereits unzulässig sei, da keine Kompetenz der Beklagten bestehe, eine Anmeldung als geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis vorzuschreiben. Der Kläger führte aus, dass Frau R. an acht bis zwölf Tagen pro Jahr die für die Fremdvermietung vorgehaltene Ferienwohnung reinige. Die Reinigung werde durchgeführt, bevor die Wohnung an die neuen Mieter überlassen werde. Dies dauere üblicherweise drei Stunden, zu Beginn der Saison auch vier bis fünf Stunden, und werde mit 10 EUR pro Stunde vergütet. Hierüber sei mit Frau R. eine mündliche Vereinbarung getroffen worden. Der Kläger vertrat die Auffassung, dass es nicht darauf ankomme, ob die kurzfristige Beschäftigung regelmäßig oder nicht regelmäßig ausgeübt werde, sondern nur darauf, ob die Tätigkeit sich innerhalb der vom Gesetzgeber vorgegebenen zeitlichen Intensität bewege. Der Kläger wies darauf hin, dass die Tätigkeit der Frau R. unvorhersehbar in wechselnder Häufigkeit zu verschiedenen Zeiten übernommen werde. Auch nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) liege daher keine regelmäßige Beschäftigung vor. Es sei nicht vorhersehbar, wann die Ferienwohnung gereinigt werden müsse. Der Kläger wies ferner darauf hin, dass Frau R. seiner Arbeitsanfrage auch eine Absage erteilen könne.

Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 9.3.2010 zurück. Als Begründung führte die Beklagte aus, dass die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung nur gegeben seien, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage befristet sei oder nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflege. Eine zeitliche Beschränkung der Beschäftigung nach ihrer Eigenart sei gegeben, wenn sie sich vorausschauend aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergebe. Eine kurzfristige Beschäftigung liege aber selbst dann nicht vor, wenn die Zeitdauer von 50 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres innerhalb eines Dauerarbeitsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses nicht überschritten werde.

Der Kläger hat am 24.3.2010 Klage erhoben. In seiner Klagebegründung führt der Kläger aus, dass seine Mitarbeiterin eine klassische "kurzfristig Beschäftigte" sei, da ihre Dienstleistung nur sehr unregelmäßig und zu nicht vorhersehbaren Zeitpunkten benötigt werde. Es sei in keiner Weise vorhersehbar, ob und wann es zu einem Arbeitseinsatz von Frau R. komme. Denn ein Einsatz von Frau R. könne nur erfolgen, wenn die Ferienwohnung habe vermietet werden können und die Mitarbeiterin zu dem angefragten Termin verfügbar sei. Es entspreche der Eigenart dieses Beschäftigungsverhältnisses, dass es nicht einmal annäherungsweise an 50 Arbeitstagen pro Jahr ausgeübt werde. Der Kläger vertritt die Auffassung, dass sowohl die Feststellung der Beklagten, dass es sich bei der von Frau R. ausgeübten Tätigkeit um ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis handele, als auch die Aufforderung, diese kurzfristige Beschäftigung zu beenden und ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis anzuordnen, rechtswidrig seien. Der Kläger verweist auf das Urteil des BSG vom 7.5.2014, Az.: [B 12 R 5/12 R](#).

Der Kläger beantragt, den Bescheid vom 17.9.2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 9.3.2010 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte verweist darauf, dass das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Kläger und der Arbeitnehmerin fortlaufend bestehe und im Rahmen einer Dauerbeschäftigung bzw. eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses ausgeübt werde. Daher handele es sich nicht um ein kurzfristiges, sondern um ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis. Die Beklagte trägt weiter vor, dass die Meldeverpflichtung gemäß [§ 28a SGB IV](#) i.V. mit der gemäß [§ 28c SGB VI](#) erlassenen Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung (DEÜV) durch Verwaltungsakt festgestellt werden könne.

Zu den weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird Bezug genommen auf den Inhalt der Prozessakte, die Verwaltungsakte der Beklagten sowie auf die Sitzungsniederschriften vom 23.10.2012 und vom 16.6.2015.

Entscheidungsgründe:

A. Die als Anfechtungsklage gemäß [§ 54 Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg.

Der streitgegenständliche Bescheid konkretisiert in zulässiger Weise die Meldeverpflichtung des Klägers. Gemäß [§ 249b Satz 1](#) Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) hat der Arbeitgeber eines geringfügig Beschäftigten i.S. des [§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#) einen Pauschalbetrag aus dieser Beschäftigung an die Einzugsstelle gemäß [§ 28i Satz 5 SGB IV](#) abzuführen. Nach [§ 249b Satz 3 SGB V](#) finden für den pauschalen Arbeitgeberbeitrag die Vorschriften über den Gesamtsozialversicherungsbeitrag entsprechende Anwendung, mithin auch die Meldepflicht des [§ 28a SGB IV](#). Die Versicherungs-träger können die Mel-de-pflich-ten, soweit diese pri-va-ten Per-sonen oder Insti-tu-tio-nen oblie-gen und im Streit sind, durch Ver-wal-tungs-akt fest-stel-len und voll-stre-cken (vgl. Sehnert, in: Hauck/Noftz, SGB IV, § 28a Rn. 5).

Vorliegend stellt die Beschäftigung der Frau R. eine geringfügige Beschäftigung i.S. des [§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#) dar. Gemäß [§ 8 Abs. 1 SGB IV](#) liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, wenn das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung regelmäßig 450,00 EUR (in der Fassung bis zum 31.12.2012: 400,00 EUR) im Monat nicht übersteigt (Nr. 1, sog. Entgeltgeringfügigkeit) oder die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder vertraglich im Voraus begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450,00 EUR (in der Fassung bis zum 31.12.2012: 400,00 EUR) im Monat übersteigt (Nr. 2, sog. Zeitgeringfügigkeit). Nach der Rechtsprechung BSG kommt es für die Unterscheidung beider Fallgruppen darauf an, ob eine regelmäßige Beschäftigung vorliegt. Sofern eine regelmäßige Beschäftigung vorliegt, erfolgt die Prüfung der Geringfügigkeit nach [§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#); handelt es sich um eine gelegentliche Tätigkeit, dann erfolgt die Prüfung nach [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) (vgl. BSG, Urteil vom 7.5.2014, Az.: [B 12 R 5/12 R](#), juris; BSG, Urteil vom 11.5.1993, Az.: [12 RK 23/91](#), juris). Dies ergibt sich aus folgender Überlegung: Würden durch [§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#) außer der regelmäßigen auch gelegentliche Beschäftigungen erfasst, müsste eine zeitlich befristete Beschäftigung, mit der die Entgeltgrenze überschritten wird, immer als versicherungspflichtig beurteilt werden, ohne dass es noch auf das Merkmal "berufsmäßig" ankäme. Damit würde das nur in Nr. 2 des [§ 8 Abs. 1 SGB IV](#) enthaltene Merkmal der Berufsmäßigkeit leerlaufen (vgl. BSG, Urteil vom 7.5.2014, Az.: [B 12 R 5/12 R](#), juris; Schlegel, in: jurisPK-SGB IV, § 8 Rn. 32). Nach der Rechtsprechung des BSG ist eine Beschäftigung regelmäßig, die bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre ausgeübt werden soll (vgl. BSG, Urteil vom 7.5.2014, Az.: [B 12 R 5/12 R](#), juris). Für das Vorliegen von Regelmäßigkeit kommt es dabei nicht darauf an, ob die jeweiligen Arbeitseinsätze im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses von vornherein feststehen oder von Mal zu Mal vereinbart werden. Das Merkmal der Regelmäßigkeit kann vielmehr auch erfüllt sein, wenn der Beschäftigte zu den sich wiederholenden Arbeitseinsätzen auf Abruf bereitsteht, ohne verpflichtet zu sein, jeder Aufforderung zur Arbeitsleistung Folge zu leisten (vgl. BSG, Urteil vom 7.5.2014, Az.: [B 12 R 5/12 R](#), juris; BSG, Urteil vom 11.5.1994, Az.: [12 RK 23/91](#), juris, mit weiteren Nachweisen). Es ist damit nicht erforderlich, dass die Arbeitseinsätze zu bestimmten Terminen von vornherein verbindlich festgelegt sind (vgl. BSG, Urteil vom 28.4.1982, Az.: [12 RK 1/80](#), juris; Knospe, in: Hauck/Noftz, SGB IV, § 8 Rn. 22). Entscheidend für den Ausschluss einer gelegentlichen Beschäftigung ist bereits, dass beide Vertragsparteien darin übereinstimmen, dass es zu einer regelmäßigen Wiederholung der Beschäftigung im Rahmen eines einmal begründeten und auf Dauer angelegten Vertragsverhältnisses kommen soll und die Beschäftigten sich auf den regelmäßigen Einsatz einstellen und eine regelmäßige Gehaltsquelle erwarten dürfen (vgl. BSG, Urteil vom 28.4.1982, Az.: [12 RK 1/80](#), juris). Hiervon ausgehend liegt hier eine regelmäßige Beschäftigung der Frau R. vor. Es besteht zwischen dem Kläger und Frau R. aufgrund eines mündlich geschlossenen "Rahmenvertrages" eine auf Dauer, d.h. hier über mehrere Jahre, angelegte Rechtsbeziehung mit - jedenfalls in der Urlaubssaison - einander in kurzem Abstand folgenden Beschäftigungen. Das BSG hat in seinem Urteil vom 23.5.2012, Az.: [B 12 R 5/12 R](#), angenommen, dass das Merkmal der Regelmäßigkeit der Beschäftigung i.S. des [§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#) jedoch dann nicht vorliege, wenn die Tätigkeiten in den gesetzlichen zeitlichen Höchstgrenzen über Jahre hinweg beim selben Arbeitgeber zwar "immer wieder" ausgeübt werde, die einzelnen Arbeitseinsätze aber ohne bestehende Abrufbereitschaft nicht vorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen und ohne erkennbaren Rhythmus erfolgten sowie der Betrieb des Arbeitgebers nicht strukturell auf den Einsatz von Aushilfskräften ausgerichtet sei. Dabei erfolgten in dem der genannten BSG-Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt die Arbeitseinsätze der Beschäftigten bei entweder personell oder saisonal unerwartetem Arbeitskräftemangel im Betrieb. Es war nach jedem Arbeitseinsatz unklar, ob es überhaupt zu einem weiteren Arbeitseinsatz kommen würde. Vielmehr wurde versucht, weitere Arbeitseinsätze wegen der damit verbundenen Kosten zu vermeiden und die Arbeiten mit eigenen Kräften zu verrichten. Damit unterscheidet sich der vom BSG zu beurteilende Sachverhalt vom hier vorliegenden. Die

Arbeitseinsätze der Frau R. erfolgen stets vor dem Einzug der neuen Gäste in die Ferienwohnung des Klägers. Die Termine der Vermietung der Ferienwohnung werden in der überwiegenden Zahl der Fälle einige Zeit vorher feststehen und sich vor allem auf die Urlaubssaison und die Ferienzeiten konzentrieren. Außerhalb der Saison erfolgen regelmäßig keine Arbeitseinsätze. Dabei ist Frau R. stets bei einer Vermietung der Ferienwohnung für den Kläger tätig, eine signifikante Schwankung der Häufigkeit der Arbeitseinsätze pro Jahr liegt nicht vor. Die Einsatzdauer beträgt in der Regel drei Stunden, bei einer "Grundreinigung" zu Beginn der Saison vier bis fünf Stunden. Damit ist die Tätigkeitsdauer bei allen Arbeitseinsätzen weitgehend gleich und vorhersehbar. Ferner ist ein fester Rhythmus bzw. ein Muster erkennbar zwischen kurz aufeinander folgenden Arbeitseinsätzen während der Saison und einer Pause von üblicherweise mehr als sechs Monaten außerhalb der Saison (vgl. Widerspruchsschreiben vom 6.10.2009). Es steht für den Kläger und Frau R. fest, dass es bei jeder Vermietung der Ferienwohnung zu einem weiteren Arbeitseinsatz der Frau R. kommen wird. Nach Auffassung der Kammer ist daher von einer regelmäßigen Beschäftigung auszugehen. Damit kommt nach der oben dargestellten Rechtsprechung des BSG nur der Tatbestand der Entgeltgeringfügigkeit gemäß [§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#) in Betracht, der Tatbestand der Zeitgeringfügigkeit gemäß [§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#) scheidet aus. Da das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung regelmäßig im Monat 400,00 EUR bzw. 450,00 EUR monatlich nicht übersteigt, war auch diese Voraussetzung des [§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#) erfüllt.

B. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a SGG](#) i.V. mit [§ 154 Abs. 1](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Da die Klage keinen Erfolg hatte, sind dem Kläger die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen.

Der Streitwert ergibt sich aus [§ 197a SGG](#) i.V. mit [§ 52 Abs. 1](#), [42 Abs. 1](#) Gerichtskostengesetz (GKG). Insoweit ist zu berücksichtigen, dass die Minijob-Zentrale die Beiträge geschätzt und auf monatlich 2,70 EUR festgesetzt hat (vgl. Bl. 5 der Verwaltungsakte/ Bl. 18 der Prozessakte). Der gemäß [§ 42 Abs. 1 GKG](#) als Streitwert zugrunde zu legende dreifache Jahresbetrag des Beitrags beträgt damit 97,20 EUR (2,70 EUR x 36 Monate).

Gegen das Urteil ist die Berufung statthaft gemäß [§ 143 SGG](#). [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) greift nicht ein, da die Klage nicht unmittelbar eine Geld- oder Sachleistung oder einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt i.S. des [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) betrifft. Denn der streitgegenständliche Bescheid vom 17.9.2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 9.3.2010 enthält eine Aufforderung, ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis anzumelden.

Rechtskraft

Aus

Login

HAM

Saved

2018-09-03