

L 5 KR 80/03

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
5
1. Instanz
SG Nürnberg (FSB)
Aktenzeichen
S 9 KR 269/98
Datum
02.12.2002
2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen
L 5 KR 80/03
Datum
20.04.2004
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 2. Dezember 2002 aufgehoben und die Klage gegen den Bescheid vom 7. August 1998 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 1. Oktober 1998 abgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitgegenstand ist eine Gesamtsozialversicherungs-Beitragsforderung in Höhe von 12.173,54 DM (6.224,23 Euro).

Die Klägerin betreibt in Form einer GmbH ein Autohaus. Am 30.03.1992 schloss sie mit der 1928 geborenen B. S. - S. B. -, die seit 01.04.1992 Altersrente bezieht, einen Anstellungsvertrag über eine ab 01.04.1992 beginnende Tätigkeit als Büroassistentin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 14 Stunden und einem monatlichen Entgelt von zunächst 500,00 DM. Zusätzlich wurde vereinbart, falls sie einer Zweitbeschäftigung als Aushilfe nachgehen sollte, werde sie alle anfallenden Kosten selbst übernehmen. Am 06.12.1993 schlossen die Vertragsparteien einen Anstellungsvertrag über eine Tätigkeit als kaufmännische Angestellte vom 01.01. bis 28.02.1994 zu einem monatlichen Entgelt von 4.500,00 DM plus anteiligem Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Gleiche Vereinbarungen schlossen sich am 24.02.1995 betreffend die Zeit vom 01.03. bis 30.04.1995 und am 15.09.1997 betreffend die Zeit vom 01.10. bis 30.11.1997 an. Am 15.09.1998 wurde für die Zeit vom 01.10. bis 30.11.1998 ein monatliches Entgelt von 4.800,00 DM vereinbart.

Nach einer Betriebsprüfung am 10.06.1998 hinsichtlich des Zeitraums vom 01.01.1994 bis 31.12.1997 erließ die Beklagte am 07.08.1998 einen Nachforderungsbescheid über einen Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 12.173,54 DM. Sie begründete dies damit, es habe keine geringfügige Beschäftigung vorgelegen, weil faktisch ein Daueraushilfsbeschäftigungsverhältnis bestanden habe. Die altersbedingte Beitragsfreiheit zur Bundesanstalt für Arbeit gelte nur für den Arbeitnehmeranteil; der Arbeitgeber müsse für den nach § 169c Nr.1 AFG beitragsfreien Arbeitnehmer seinen Beitragsanteil tragen (§ 172 Abs.1 Satz 1 i.V.m. § 175 Abs.1 Nr.5 AFG). In der Krankenversicherung seien für Bezieher einer Vollrente wegen Alters ermäßigte Beiträge zu zahlen (§ 243 Abs.1 SGB V).

Den Widerspruch vom 17.08.1998 begründete die Klägerin damit, es habe sich nicht um eine Mehrfachbeschäftigung gehandelt, sondern um zwei verschiedene Beschäftigungsverhältnisse. Im Widerspruchsbescheid vom 01.10.1998 heißt es, entsprechend höchstrichterlicher Rechtsprechung hätten 1994, 1995 und 1997 keine kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse bestanden, weil sie innerhalb der seit 01.04.1992 ausgeübten grundsätzlich versicherungsfreien Tätigkeit lagen. Entgeltgeringfügigkeit liege nicht vor, da das regelmäßige Arbeitsentgelt in den genannten Jahren die monatliche Bezugsgröße übersteige.

Gegen den am 05.10.1998 ausgelaufenen Widerspruchsbescheid hat die Klägerin am 06.11.1998 Klage erhoben. Sie hat geltend gemacht, bei vorübergehenden kurzfristigen Beschäftigungen im Abstand von mehr als einem Jahr handle es sich nicht um eine wiederholende Beschäftigung. Auch die zeitliche Lücke vom 01.05. 1995 bis 30.09.1997 spreche gegen eine auf Dauer angelegte Beschäftigung. Die kurzfristigen Beschäftigungen seien auf Grund von Personalengpässen wegen Urlaubs und Krankheit anderer Mitarbeiter notwendig gewesen. Die Beklagte hat eingeräumt, beide Varianten der Beschäftigung (kurzfristig und entgeltgeringfügig) wären für sich allein betrachtet geringfügig. Wenn aber bereits entsprechend höchstrichterlicher Rechtsprechung zwei getrennte Beschäftigungen zusammenzurechnen seien, müsse eine Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber erst recht einheitlich betrachtet und bewertet werden. Mit Urteil vom 02.12.2002 hat das Sozialgericht Nürnberg die angegriffenen Bescheide aufgehoben. Eine Zusammenrechnung gemäß § 8 Abs.2 SGB IV komme nicht in Betracht, da diese Norm nur gleichartige Geringfügigkeitstatbestände erfasse; die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zur Einheitlichkeit des Beschäftigungsverhältnisses greife nicht, weil sie im Wesentlichen Missbrauchstatbestände und

künstliche Aufspaltungen zu Lasten von Arbeitnehmern vermeiden wolle, was vorliegend nicht gegeben sei. Ein zeitliches Nebeneinander von entgelt- und zeitgeringfügiger Beschäftigung liege nicht vor und überdies sei hier kein Sozialversicherungsschutz notwendig.

Gegen das am 10.03.2003 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 25.03.2003 Berufung eingelegt. Sie hat geltend gemacht, es liege keine geringfügige Beschäftigung vor, da die Tätigkeit im Rahmen eines einheitlichen Beschäftigungsverhältnisses verrichtet worden sei. Die kurzfristigen Beschäftigungen seien im Rahmen des seit 01.04.1992 bestehenden Dauerbeschäftigungsverhältnisses erbracht worden. Entsprechend dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 16.02.1983 (SozR 2200 § 168 RVO Nr.7) seien alle bei demselben Arbeitgeber ausgeübten Beschäftigungen als einheitliches Beschäftigungsverhältnis anzusehen. Eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung sei nur bei Tätigkeiten bei verschiedenen Arbeitgebern notwendig. Nicht [§ 8 Abs.2 SGB IV](#), sondern ausschließlich [§ 8 Abs.1 SGB IV](#) sei einschlägig. Die einheitliche Betrachtung sei auch im Hinblick auf die Zusicherung von Weihnachts- und Urlaubsgeld geboten. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung sei ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis bei Gleichartigkeit der Arbeitsleistung bei demselben Arbeitgeber gegeben. Die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers stelle kein Kriterium dar.

Die Beigeladenen zu 2) und 4) teilen die Auffassung der Beklagten. Die Klägerin hat eingewandt, die unterschiedliche Behandlung nach der Zahl der Arbeitgeber sei nicht gerechtfertigt.

Die Beklagte beantragt, das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 02.12.2002 aufzuheben und die Klage gegen den Bescheid vom 07.08.1998 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 01.10.1998 abzuweisen.

Die Klägerin beantragt, die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 02.12.2002 zurückzuweisen.

Die Beigeladene zu 4) schließt sich dem Antrag der Beklagten an. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der Beklagtenakten, der Akten des Sozialgerichts Nürnberg sowie der Berufungsakten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die statthafte, form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulässig und erweist sich in vollem Umfang als begründet. Das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 02.12.2002 ist nicht haltbar, weil es den Bescheid der Beklagten vom 07.08.1998 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 01.10.1998 zu Unrecht aufgehoben hat. Die Beklagte macht zu Recht eine Gesamtsozialversicherungsbeitragsforderung in Höhe von 12.173,54 DM geltend. S.B. war in den Jahren 1994, 1995 und 1997 nicht geringfügig beschäftigt. Für sie sind Beiträge zur Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung der Angestellten und zur Bundesanstalt für Arbeit zu entrichten.

Dass ein Arbeitgeberanteil im strittigen Zeitraum auch bei der Beschäftigung von Rentnern zu leisten ist, ergibt sich aus den [§§ 172 Abs.1 Nr.1 SGB VI](#), 175 Abs.1 Nr.5 AFG, [243 Abs.1 SGB V](#) i.V.m. [§§ 5 Abs.8](#), [50 Nr.1 SGB V](#), [§ 20 Abs.1 Ziffer 1 SGB XI](#). Versicherungsfreiheit gemäß [§ 7 SGB V](#), [5 Abs.2 Ziffer 1 SGB VI](#) bzw. Beitragsfreiheit gemäß § 169a AFG wegen Geringfügigkeit kommt nicht in Betracht.

Gemäß [§ 8 SGB IV](#) in der Fassung vom 13.06.1994, gültig ab 18.06.1994 bis 31.03.1999, liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, wenn

1. die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße, bei höherem Arbeitsentgelt ein Sechstel des Gesamteinkommens nicht übersteigt,
2. die Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt die in Nr.1 genannten Grenzen übersteigt.

Bei der Anwendung des Absatzes 1 sind mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nr.1 oder Nr.2 zusammenzurechnen. Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Abs.1 entfallen ([§ 8 Abs.1 und Abs.2 SGB IV](#)).

Zweifellos sind die mit Anstellungsverträgen vom 30.03.1992, 06.12.1993, 24.02.1995 und 15.09.1997 begründeten Beschäftigungsverhältnisse für sich betrachtet geringfügig. Unstreitig ist, dass die ab 01.04.1992 begonnene Büroaushilfstätigkeit die Voraussetzungen der Entgeltgeringfügigkeit erfüllt hat und die übrigen Beschäftigungen zeitgeringfügig im Sinne des [§ 8 Abs.1 Ziffer 2 SGB IV](#) waren. Entscheidend ist daher, ob es sich bei der Beschäftigung der S. B. um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis, wie die Beklagte dies behauptet, oder ob es sich um mehrere Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des [§ 8 Abs.2 SGB IV](#) gehandelt hat. Vorliegend ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass die Annahme mehrerer Beschäftigungsverhältnisse gerechtfertigt ist.

Die Beklagte beruft sich zur Begründung ihrer Ansicht auf Ziffer 2 der Geringfügigkeitsrichtlinien West 1995 (Die Beiträge, 1995, S.19 ff.), wonach ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen ist, wenn ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen ausübt. Dieser Ansicht hat sich das Bundessozialgericht im Urteil vom 16.02.1983 (SozR 2200 § 168 Nr.7) angeschlossen. Zutreffend hat das Sozialgericht darauf hingewiesen, dass diese Rechtsprechung mit der Abwehr erheblicher Manipulationsmöglichkeiten zu erklären ist. Zwar hat sich das Bundessozialgericht in der genannten Entscheidung nur mit der Frage befasst, ob eine neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübte geringfügige Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber versicherungsfrei ist; in Form eines Leitsatzes hat es aber festgehalten, dass alle bei demselben Arbeitgeber ausgeübten Beschäftigungen, ohne Rücksicht auf ihre arbeitsvertragliche Gestaltung, als ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis anzusehen sind.

Diese kategorische Ablehnung mehrerer Beschäftigungen bei einem Arbeitgeber hat das Bundessozialgericht im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigungen und Teilarbeitslosigkeit nicht aufrechterhalten (BSG, Urteil vom 06.02.2003 m.w.N.). Danach ist im Einzelfall unter Berücksichtigung aller Umstände konkret zu ermitteln, ob Tätigkeiten, die für denselben Arbeitgeber ausgeübt worden sind, auf ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis zurückgehen.

Für mehrere Beschäftigungsverhältnisse spricht, dass die Klägerin mit S.B. mehrfache Anstellungsverträge abgeschlossen hat und diese nicht gleichzeitig nebeneinander ausgeübt worden sind. Nach der bereits genannten höchstrichterlichen Rechtsprechung kommt hingegen der formalen arbeitsvertraglichen Ausgestaltung lediglich eine Indizfunktion zu. Entscheidend sei, ob der Arbeitnehmer in unterschiedliche Betriebe/Dienststellen eingegliedert gewesen sei und ob er bei unterschiedlichen Arbeitsvorgängen bzw. Aufgabenbereichen unter jeweils einer eigenständigen technischen Leitung gestanden habe. Unter Berücksichtigung dieser Beurteilungsmaßstäbe hat S.B. nur in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden. Denn sie war ausnahmslos als kaufmännische Angestellte im Autohaus der Klägerin tätig. Weder war sie in unterschiedliche Betriebe eingegliedert noch hat sie an örtlich voneinander getrennten Betriebsteilen gearbeitet bzw. wesensverschiedene Tätigkeiten mit unterschiedlichen Weisungsabhängigkeiten ausgeführt. Dass wechselnde Vertretungsfälle wahrgenommen wurden, ist allein nicht geeignet, das Vorliegen voneinander zu trennender Beschäftigungsverhältnisse zu begründen (BSG a.a.O.). Ein weiteres Indiz für die Einheitlichkeit des Beschäftigungsverhältnisses ist die atypische arbeitsvertragliche Zusicherung eines anteiligen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes in den Anstellungsverträgen für die kurzfristigen Beschäftigungen. Der Anstellungsvertrag für die Dauerbeschäftigung sah dies nicht vor. Diese Zusatzleistungen sind ohne den Bestand des Dauerarbeitsverhältnisses nicht nachvollziehbar.

Wegen des Bestehens eines einheitlichen Beschäftigungsverhältnisses stellt sich die Frage der Zusammenrechnung zweier Beschäftigungsverhältnisse nicht. Maßgeblich ist allein [§ 8 Abs.1 SGB IV](#). Zweifellos ist [§ 8 Abs.1 Ziffer 2 SGB IV](#) nicht erfüllt, weil das am 30.03.1992 begründete Dauerarbeitsverhältnis über die Jahre fortbestanden hat. S.B. hat ihre Beschäftigung aber auch nicht regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt und nicht regelmäßig weniger als ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße als Arbeitsentgelt erhalten, obwohl sie lediglich an zwei Monaten der jeweiligen Jahre 1994, 1995 und 1997 über der Entgeltgeringfügigkeitsgrenze tätig war. Ob das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat ein Fünftel der monatlichen Bezugsgröße übersteigt, ist danach zu beurteilen, welche Zahlungen der Beschäftigte bei vorausschauender, den Zeitraum eines Jahres umfassender Betrachtung zu erwarten hat (BSG, Urteil vom 28.02.1984 in SozR 2100 § 8 Nr.4). Die regelmäßige Höhe kann nur auf Grund hinreichend gesicherter Erkenntnisse, Erfahrungen und Erwartungen ermittelt werden. Dabei ist ausgehend von den arbeitsvertraglichen oder tarifvertraglichen Vereinbarungen die künftige Entwicklung zu berücksichtigen. Für das Jahr 1994 steht außer Frage, dass das Überschreiten der Entgeltgeringfügigkeit voraussehbar war, nachdem der Anstellungsvertrag betreffend die kurzfristige Beschäftigung vom 01.01. bis 28.02.1994 bereits am 06.12.1993 geschlossen worden ist.

Regelmäßig ist nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts eine Beschäftigung, die von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll (Urteil vom 11.05.1993 in [SozR 3-2400 § 8 Nr.3](#)). Das Merkmal der Regelmäßigkeit ist aber auch dann erfüllt, wenn der Beschäftigte zu den sich wiederholenden Arbeitseinsätzen auf Abruf bereit steht, ohne verpflichtet zu sein, jeder Aufforderung zur Arbeitsleistung Folge zu leisten (Urteil vom 23.05. 1995 in [SozR 3-2400 § 8 Nr.4](#) m.w.N.). Dass S. B. bereits mit Aufnahme der Aushilftätigkeit ab 01.04.1992 zu einer weiteren Aushilftätigkeit bereit war, wird aus der ausdrücklich "zusätzlichen Vereinbarung" vom 30.03.1992 deutlich, alle anfallenden Kosten selbst zu übernehmen, falls sie einer Zweitbeschäftigung nachgehen sollte. Die nachfolgende Handhabung in den Jahren 1994, 1995, 1997 und 1998 hat diese grundsätzliche Bereitschaft nachgewiesen. Die zeitliche Lücke zwischen Juni 1995 und Oktober 1997 kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass eine kettenartige Aneinanderreihung von Aushilftätigkeiten geplant war.

Entgegen der Ansicht des Sozialgerichts rechtfertigt die fehlende Schutzbedürftigkeit der Beschäftigten nicht die Beitragsfreiheit des Arbeitgebers im konkreten Fall. Gerade weil der Gesetzgeber Sonderregelungen für die Beschäftigung von Rentenbeziehern getroffen hat und den Arbeitgeber verpflichtet, seinen Anteil der Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten, geht es nicht an, [§ 8 SGB IV](#) danach zu interpretieren, ob der Beschäftigte Rentenbezieher ist oder nicht. Zutreffend weist die Beklagte darauf hin, dass mit diesen Regelungen vermieden werden sollte, dass sich der Arbeitgeber zu Lasten der Solidargemeinschaft durch die Beschäftigung von Rentnern einen wirtschaftlichen Vorteil verschafft. Dem Sinn und Zweck dieser Vorschriften wird die Entscheidung des Sozialgerichts Nürnberg nicht gerecht.

Aus diesen Gründen war das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 02.12.2002 aufzuheben und die Klage gegen den Bescheid vom 07.08.1998 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 01.10. 1998 abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

Gründe, die Revision zuzulassen, sind nicht ersichtlich. Die Fragen der Einheitlichkeit des Beschäftigungsverhältnisses und der Regelmäßigkeit einer Beschäftigung sind hinreichend höchstrichterlich geklärt (BSGa.a.O.).

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2004-07-16