

BUNDESSOZIALGERICHT



Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

Az: 4 RA 48/92

.....,

Klägerin und Revisionsklägerin,

Prozeßbevollmächtigter:,

g e g e n

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte,
Berlin, Ruhrstraße 2,

Beklagte und Revisionsbeklagte.

Der 4. Senat des Bundessozialgerichts hat am 25. Januar 1994 ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden Richter R a u s c h e r, den Richter Dr. M e y e r und die Richterin T ü t t e n b e r g sowie die ehrenamtlichen Richterinnen S c h m i d t und W i n t e r e r für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin werden das Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 18. August 1992 und das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt/Main vom 21. Februar 1990 aufgehoben. Die Beklagte wird unter Abänderung des Bescheids vom 21. November 1986 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 6. März 1987 verpflichtet, der Klägerin die Zeit vom 1. September 1963 bis 31. August 1964 als Pflichtbeitragszeit wegen Kindererziehung vorzumerken.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Beklagte hat der Klägerin die außergerichtlichen Kosten des Streitverfahrens zu erstatten.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e :

I

Streitig ist, ob die Beklagte der Klägerin im Ausland zurückgelegte Zeiten der Kindererziehung als Pflichtbeitragszeiten vorzumerken hat.

Der Ehemann der Klägerin, der Chemiker Dr. W. (W.), war bis Mitte 1962 bei dem Chemiekonzern H. AG im Werk O. beschäftigt. Im Juli 1962 vereinbarte er mit seiner Arbeitgeberin, ab August drei Jahre lang in einer selbständigen Tochtergesellschaft des Konzerns in Sao Paulo/Brasilien als Betriebschemiker zu arbeiten. Demgemäß hielt sich Dr. W. dort mit seiner Familie vom 1. August 1962 bis 31. Oktober 1965 auf.

Über die Auslands-"Versetzung" des Ehemannes hat die H. AG dem Landesozialgericht (LSG) im Berufungsverfahren berichtet (Schreiben vom 29. November 1990, Blatt 69 der Akten des LSG). Im angefochtenen Urteil hat das LSG dieses Schreiben in Bezug genommen. Darin heißt es:

"... Während der Dauer dieses Auslandsauftrages blieb er Mitarbeiter unseres Unternehmens mit allen Rechten und Pflichten, die sich aus dem allgemeinen Anstellungsvertrag und einer Ergänzungsvereinbarung vom 16.7.1962 ergaben.

Jeweils nach drei Jahren Tätigkeit in Brasilien hatte er Anspruch auf Erholungsurlaub von drei Monaten. Während des Deutschlandurlaubs war Herr Dr. W. verpflichtet, uns zu geschäftlichen Besprechungen zur Verfügung zu stehen.

Für die Dauer des Auslandsauftrags hatten wir die Beiträge zu unserer Pensions- und Sterbekasse sowie zu einer Unfallversicherung übernommen, die für berufliche und außerberufliche Unfälle von uns abgeschlossen wurde. Wir hatten uns auch bereit erklärt, die eventuell hierdurch entstehende Steuerbelastung zu übernehmen.

Herr Dr. W. unterlag weiterhin einem Wettbewerbsverbot, das im Hinblick auf den Auslandsauftrag ergänzt wurde.

Wir hatten jederzeit das Recht, Herrn Dr. W. zurückzurufen oder zu einer anderen Gesellschaft zu versetzen; für diesen Fall war Herr Dr. W. verpflichtet, sein Beschäftigungsverhältnis mit der Tochtergesellschaft in Brasilien zum gleichen Zeitpunkt zu lösen.

Der Auslandsauftrag hatte für drei Jahre zuzüglich der Dauer des Deutschlandurlaubs Gültigkeit. Im Anschluß daran wäre eine Verlängerung um



jeweils ein weiteres Jahr möglich gewesen. Der Auslandsauftrag endete jedoch fristgemäß am 31.10.1965.

Bei diesem Sachverhalt handelt es sich eindeutig um eine Entsendung im Interesse des deutschen Arbeitgebers."

Auf Nachfrage des LSG hat die H. AG unter dem 22. Mai 1992 (Blatt 95 aaO) ergänzt:

"... Ihre Frage, ob Herr Dr. W. bei der Tochtergesellschaft in Brasilien so eingegliedert war, daß er bezüglich Arbeitszeit, Arbeitsdauer, Arbeitsort und Art der Arbeitsausführung allein dem Weisungsrecht der Tochtergesellschaft unterlag, wird bejaht. Herr Dr. W. hatte zwei Arbeitsverträge während seiner Auslandstätigkeit, und zwar einmal mit der Tochtergesellschaft in Brasilien und zum anderen mit der H. AG in Deutschland. Der Vertrag mit der Tochtergesellschaft regelte neben der Gehaltszahlung den oben geschilderten Arbeitseinsatz. Der Vertrag mit H. hatte das im Schreiben vom 29.11. 1990 Gesagte zum Inhalt. Außerdem wurde die betriebliche Altersversorgung von Herrn W. so weitergeführt, als wäre er weiterhin im Inland geblieben. So wurde beispielsweise auch für die Festsetzung der Beiträge zu unserer Pensionskasse ein sogenanntes vergleichbares Inlandseinkommen festgesetzt, und zwar entsprechend einer Tätigkeit im Ausland. Deshalb trat bei seiner betrieblichen Altersversorgung kein Nachteil durch die Auslandsbeschäftigung ein. ..."

Dazu hat die H. AG folgendes Schreiben des Werks O. vom 3. Februar 1965 in Ablichtung vorgelegt.

"... Sehr geehrter Herr Dr. W.!

Wir bestätigen Ihr Schreiben vom 17. Januar, in welchem Sie uns mitteilen, daß Sie Ihren Auslandsauftrag gekündigt haben und beabsichtigen, Anfang August nach Deutschland zurückzukehren.

Wir würden uns sehr freuen, Sie wieder bei uns in O. zu sehen. Allerdings ist es eine Angelegenheit der Spartenleitung zu entscheiden, an welchem Arbeitsplatz Sie nach Ihrem Wiederaufgang in Deutschland beschäftigt werden. Von dieser Entscheidung wird es auch abhängen, wo Ihnen hier eine Wohnung beschafft wird.

Wir empfehlen Ihnen daher, sich in dieser Sache ... an die Spartenleitung zu wenden und bitten Sie, in Ihrem eigenen Interesse Ihren genauen Ankunftszeitpunkt rechtzeitig bekannt zu geben."



Am 21. August 1963 hat die Klägerin in Sao Paulo den Sohn Christoph Werner geboren. Nach Rückkehr nach Deutschland gebar die Klägerin noch zwei Töchter.

Mit Bescheid vom 21. November 1986, bestätigt durch Widerspruchsbescheid vom 6. März 1987, entsprach die Beklagte dem Antrag der Klägerin auf Anerkennung von Zeiten der Kindererziehung für die beiden in Deutschland geborenen Töchter, lehnte dies aber für den Sohn Christoph Werner ab: Während des Aufenthalts im Ausland habe weder die Klägerin noch ihr Ehemann Pflichtbeiträge zur deutschen Rentenversicherung entrichtet.

Klage und Berufung der Klägerin sind ohne Erfolg geblieben. Im angefochtenen Urteil vom 18. August 1992 hat das LSG ausgeführt, weder die Klägerin noch ihr Ehemann hätten iS von § 28a Abs 3 iVm § 2a Abs 5 des Angestelltenversicherungsgesetzes (AVG) Pflichtbeiträge nach dem AVG entrichtet. Die Anerkennung der Auslandserziehung sei nur gerechtfertigt, wenn eines der Elternteile während der Erziehung oder unmittelbar vor der Geburt im Ausland eine nach deutschem Recht versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt habe. Die Erwerbstätigkeit des Ehemannes der Klägerin im Ausland weise keinen versicherungsrechtlichen Bezug zum inländischen Recht auf.

Mit der vom LSG zugelassenen Revision wendet sich die Klägerin gegen dieses Urteil. Sie führt aus, die Rechtsprechung des erkennenden Senats vom 28. Februar 1991 - 4/1 RA 31/89 - führe zur analogen Anwendung des § 2a Abs 5 Satz 2 Nr 2 iVm § 28a Abs 3 Satz 1, Abs 1 AVG. Die Auffassung des LSG, beim Ehemann der Klägerin habe keine Entsendung im Rahmen des im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches - Viertes Buch (SGB IV) bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorgelegen, beruhe auf einer rechtsirrigen Würdigung des Vertrags zwischen der H. AG und Dr. W. aus dem Jahre 1962; das Beschäftigungsverhältnis zwischen ihnen habe fortbestanden. Die strengen Anforderungen einer Entsendung seien erfüllt. Eine Ungleichbehandlung von Beamten und privaten Arbeitnehmern sei nicht vertretbar.

Die Klägerin beantragt:

Die Urteile des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 21. Februar 1990 sowie des Hessischen Landessozialgerichts vom 18. August 1992 werden aufgehoben.

Die Beklagte wird unter Änderung des Bescheids vom 21. November 1986 und unter Aufhebung des Widerspruchsbescheids vom 6. März 1987 verurteilt, die Zeit vom 1. September 1963 bis 31. August 1964 als Kindererziehungszeit für den Sohn Christoph Werner vorzumerken.

Die Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.



Sie ist der Meinung, die im Urteil des erkennenden Senats vom 17. November 1992 - 4 RA 15/91 - dargestellten Kriterien des sogenannten Rumpfarbeitsverhältnisses lägen im Falle des Ehemannes der Klägerin nicht vor. Aus dem Vertragswerk von 1962 sei nicht ersichtlich, daß der Ehemann der Klägerin nach seiner Rückkehr aus Brasilien automatisch in die Rechte und Pflichten eines mit den Farbwerken H. abgeschlossenen Hauptarbeitsverhältnisses wieder eintreten werde.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung durch Urteil ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt (§ 124 Abs 2 des Sozialgerichtsgesetzes <SGG>).

II

Die Revision der Klägerin ist begründet.

Hat der Rentenversicherungsträger (ua) das Versicherungskonto (§ 149 Abs 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch <SGB VI>) geklärt, so stellt er nach § 149 Abs 5 Satz 1 SGB VI die im Versicherungsverlauf festgestellten Daten, die für die Durchführung der Versicherung sowie die Feststellung und Erbringung der Leistungen erforderlich sind, durch Bescheid fest. Da der Versicherungsträger hierbei über die Vormerkung von Tatbeständen für einen erst zukünftigen Leistungsfall entscheidet, ist das am 1. Januar 1992 in Kraft getretene Recht des Rentenreformgesetzes (RRG) vom 18. Dezember 1989 (BGBl I S 2261) maßgeblich (vgl auch § 300 SGB VI).

Nach § 56 Abs 1 Satz 1 SGB VI gelten für Zeiten der Erziehung eines Kindes Pflichtbeiträge für gezahlt; dabei endet die Kindererziehungszeit für ein - wie hier - vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind zwölf Kalendermonate nach Ablauf der Geburt (§ 249 Abs 1 SGB VI). Elternteile sind zugleich in der Zeit, für die ihnen nach § 56 aaO Kindererziehungszeiten angerechnet werden, versicherungspflichtig (§ 3 Nr 1 SGB VI).

Einem Elternteil wird nach § 56 Abs 1 Satz 2 SGB VI eine Kindererziehungszeit angerechnet, wenn 1. die Erziehungszeit diesem Elternteil zuzuordnen ist,

2. die Erziehung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland erfolgt ist oder einer solchen gleichsteht und 3. der Elternteil nicht von der Anrechnung ausgeschlossen ist.

Keiner Darlegung bedarf, daß die Klägerin von der Anrechnung der Kindererziehungszeiten nicht iS von Nr 3 aaO iVm § 56 Abs 4 SGB VI ausgeschlossen ist. Keiner der dort angeführten Tatbestände über den Ausschluß von Versicherungspflicht trifft - unstreitig - auf die Klägerin zu.



Die in Frage stehende Erziehungszeit ist der Klägerin auch zuzuordnen (Nr 1 aaO). Zwar haben die Klägerin und ihr Ehemann ihren Sohn in der streitigen Zeit gemeinsam erzogen (§ 56 Abs 2 Satz 2 SGB VI). Nach der - eine widerlegbare Vermutung enthaltenden - Zuordnungsregel in § 56 Abs 2 Satz 8 SGB VI ist die Erziehungszeit der Mutter zuzuordnen, wenn die gemeinsam erziehenden Eltern eine übereinstimmende Erklärung zur Zuordnung an einen Elternteil (Satz 3 aaO) nicht abgegeben haben. Hiernach hätte die Klägerin das Recht auf Anrechnung von Erziehungszeiten allein inne.

Die Klägerin erfüllt auch die Voraussetzung, daß die Erziehung des Sohnes in Brasilien einer Erziehung im Gebiet der Bundesrepublik gleichsteht (Nr 2 aaO). Nur scheinbar steht die Erziehung des Kindes im Ausland einer Anrechnung der Kindererziehungszeit nach dieser Vorschrift entgegen.

Der Senat hat bereits in seinen Urteilen vom 17. November 1992 (BSGE 71, 227 = SozR 3-2600 § 56 Nr 4; vgl dazu Költzsch, DAngVers 1993, 362 ff; Herrmann/Mutz, DAngVers 1993, 228, 236 f; Igl, SGB 1993, 393 ff und vom 16. November 1993 - 4 RA 39/92 -) klargestellt, daß § 56 Abs 3 SGB VI in verfassungskonformer Auslegung auch erziehende Elternteile begünstigt, die dem im Ausland erwerbstätigen oder beschäftigten Ehegatten nachfolgen, um mit diesem und dem Kind als Familie zusammenzuleben. Ist der Ehegatte des Erziehenden im Ausland als Arbeitnehmer beschäftigt, ohne daß eine nach § 4 SGB IV ("Ausstrahlung") in der deutschen Rentenversicherung konkret versicherungspflichtige Beschäftigung verrichtet wird, kann zwischen ihm und dem inländischen Arbeitgeber für die Dauer des Auslandsaufenthalts gleichwohl ein sog Rumpfarbeitsverhältnis fortbestehen. Ein solches liegt vor, wenn das im Inland in der Vergangenheit begründete Arbeitsverhältnis auch noch während des Aufenthalts im Ausland mit bestimmten Rechten und Pflichten insoweit aufrechterhalten wird, als von einer fortbestehenden Integration in das inländische Arbeitsleben gesprochen werden kann. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn das inländische Arbeitsverhältnis zwar mit seinen Hauptpflichten - Arbeitsleistung, Arbeitsentgelt - ruht, wichtige Rechte und Pflichten aus diesem Verhältnis aber fortbestehen. Ein Rumpfarbeitsverhältnis läßt sich weiterhin nur dort annehmen, wo die Auslandsbeschäftigung von vornherein durch Vertrag zeitlich begrenzt ist; schließlich ist erforderlich, daß nach Beendigung der Auslandsbeschäftigung (Erreichen der vertraglich festgelegten Zeitgrenze) das inländische Beschäftigungsverhältnis - auch mit seinen Hauptpflichten - im vollen Umfang wiederauflebt. Hingegen ist während der Auslandsbeschäftigung ein konkreter Bezug zur deutschen Rentenversicherung, insbesondere das Zurücklegen von Pflichtbeitragszeiten, nicht notwendig.

An diesen Grundsätzen hält der Senat fest. § 56 Abs 3 Satz 2 und 3 SGB VI belegt, daß sich bei Aufenthalt im Ausland eine "Erziehung im Geltungsbereich dieses Gesetzbooks" auch dann annehmen läßt, wenn eine frühere Integration in das inländische Arbeitsleben



in wesentlichen Punkten während des Auslandsaufenthalts beibehalten wird und fort dauert.

Das LSG hat sich im angefochtenen Urteil in tatsächlicher Hinsicht - zumindest schlüssig - die Auskünfte der Firma H. AG vom 29. November 1990 und 22. Mai 1992 (samt Ablichtungen der Anlagen) zu eigen gemacht. An diese Feststellungen ist der Senat gebunden (§ 163 SGG). Im Jahre 1960 hatte der Ehemann der Klägerin bei dem Chemiekonzern ein Beschäftigungsverhältnis als Chemiker mit dem Arbeitsort im Werk O. begründet. Die "Entsendung" bzw. "Versetzung" von Dr. W. 1962 nach Brasilien war zeitlich auf drei Jahre befristet; die Fortsetzung des ursprünglichen Beschäftigungsverhältnisses im Inland nach Ablauf der Frist war fest vereinbart. Diese Vereinbarung wurde auch tatsächlich eingehalten. Nicht zum Nachteil der Klägerin kann von der Beklagten ins Feld geführt werden, daß Dr. W. nach den Unterlagen möglicherweise seinen vor der Entsendung innegehabten "Arbeitsplatz" im Werk O. des Konzerns nicht wieder erhalten hat. Es liegt auf der Hand, daß eine gleichartige Beschäftigung bei dem gleichen Arbeitgeber genügt, um eine "Wiederaufnahme" der ursprünglichen Tätigkeit annehmen zu können.

Was die Zeit der "Entsendung" speziell betrifft, so hat die Firma H. AG entscheidenden Einfluß auf die Ausgestaltung des Arbeitslebens auch während dieser Zeit genommen. Die Arbeitgeberin hatte sich das Recht vorbehalten, Dr. W. "jederzeit zurückzurufen und zu einer anderen Gesellschaft zu versetzen"; für diesen Fall hatte sie dem Ehemann der Klägerin die Pflicht auferlegt, "sein Beschäftigungsverhältnis mit der Tochtergesellschaft in Brasilien zum gleichen Zeitpunkt zu lösen". Während der Dauer des Auslandsaufenthalts blieb Dr. W. "Mitarbeiter unseres Unternehmens mit allen Rechten und Pflichten, die sich aus dem allgemeinen Anstellungsvertrag und einer Ergänzungsvereinbarung vom 16. Juli 1962 ergeben". Während der Deutschlandurlaube war der Ehemann der Klägerin verpflichtet, "uns zu geschäftlichen Besprechungen zur Verfügung zu stehen". Die Firma H. AG zahlte für die Dauer des Aufenthalts im Ausland zugunsten Dr. W. Beiträge zu bestimmten Versicherungen.

Nach allem waren die zwischen dem Ehemann der Klägerin und der Firma H. AG während der Zeit der "Entsendung" nach Brasilien aufrechterhaltenen arbeitsvertraglichen Beziehungen so dicht und so fest, daß sie den Anforderungen - evident - genügen, die im Sinne der Rechtsprechung des erkennenden Senats an ein Rumpfarbeitsverhältnis als Indikator für Fortbestand und Fortdauer inländischer arbeitsvertraglicher Beziehungen zu stellen sind. Die tatsächliche Fortführung des Arbeitsverhältnisses nach der "Entsendung" zeigt, daß die Beziehungen zwischen Chemiekonzern und Ehemann der Klägerin nicht nur verbal - "auf dem Papier" - beibehalten worden, sondern auch tatsächlich praktiziert worden sind; die schriftlich niedergelegten Vereinbarungen und die Praxis der Vertragspartner entsprechen also einander.



Nach alledem dringt die Klägerin mit ihrem Anspruch auf Vormerkung einer Zeit der Kindererziehung für ihren Sohn Christoph Werner durch. Somit war zu entscheiden wie geschehen und der Beklagten die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen (§ 193 SGG).



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)