

L 11 R 4336/07

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
11
1. Instanz
SG Stuttgart (BWB)
Aktenzeichen
S 13 R 428/05
Datum
26.04.2007
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 11 R 4336/07
Datum
19.02.2008
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

An dem nach der Rechtsprechung des BSG (Urteil v. 29.09.1998, [B 4 RA 9/98 R](#)) notwendigen "Rumpfarbeitsverhältnis" mit einem inländischen Unternehmen fehlt es ab dem Zeitpunkt, in dem der Beschäftigte nach zunächst befristeter Beschäftigung mit unbefristetem Arbeitsvertrag im Ausland tätig ist.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 26. April 2007 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten des Berufungsverfahrens sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist die weitere Anerkennung von Kindererziehungs- bzw. Berücksichtigungszeiten im Rahmen eines Kontenklärungsverfahrens, welche die Klägerin in Begleitung ihres Ehemannes beim Auslandseinsatz zurückgelegt hat, streitig.

Die 1944 geborene Klägerin ist Mutter von vier Kindern, B., geboren 1968 (O.), C., geboren 1970 (A. A.), C., geboren 1975 (S. P.) und A., geboren 1984 (A.). Ihr Ehemann war in der internationalen Automobilbranche tätig, dabei u.a. in Ä. im Auftrag der Firma J. G. vom 21.02.1961 bis 31.12.1971 sowie für die Firma M. B. vom 01.05.1974 bis 30.07.1979 in B. und vom 01.04.1990 bis 30.09.1999 in S ...

Am 31.07.2000 beantragte die Klägerin die Feststellung von Kindererziehungszeiten/Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung für ihre vier Kinder. Sie legte hierzu eine Bescheinigung des geschäftsführenden Gesellschafters der J. G. GmbH & Co., C. G., vor. Dieser teilte mit, die Gesellschaft befinde sich derzeit in Liquidation. Der Ehemann der Klägerin sei im Auftrag der Firma am 21.04.1961 nach A. A. entsandt worden, ohne dass sein mit der Firma im Inland bestehendes Anstellungsverhältnis aufgehoben worden wäre. Die Firma habe ihm zugesagt, dass er nach Beendigung seines Auslandseinsatzes weiter beschäftigt werden könne. Leider habe sich diese Weiterbeschäftigung zerschlagen, da er sich nach Verlassens Ä. anderweitig beruflich habe betätigen wollen (Bl. 24 der Leistungsakte). Die Firma D. C. bestätigte, dass der Ehemann der Klägerin vom 01.05.1974 bis 30.07.1979 bei der M. B. d. B. in B. tätig gewesen sei (Bl. 25 der Leistungsakte). Nach § 4 des beigefügten Arbeitsvertrages vom 28.03.1974 wurde der Arbeitnehmer für die Dauer von 24 Monaten, gerechnet vom Tag des Eintreffens in S. P., eingestellt. Um den Vertrag zu verlängern, müsse sechs Monate vor Ablauf des Vertrages eine gegenseitige schriftliche Bestätigung erfolgen (Bl. 26 ff. der Leistungsakte). Desweiteren legte die Klägerin den Vertrag zur Verlängerung des Auslandseinsatzes in S. vom 05.03.1998 (Bl. 56), den Hinweis der Firma M. B. auf die Lohnsteuerbefreiung wegen Beibehaltung des Wohnsitzes in D. (Bl. 58 ff. der Leistungsakte), schließlich eine Verlängerung des Arbeitsvertrages vom 28.03.1974 auf unbegrenzte Zeit in beiderseitigem Einverständnis vom 05.01.1976 (Bl. 67 der Leistungsakte) vor.

Die Klägerin teilte ergänzend mit, dass das Dienstverhältnis bei der Firma G. bereits seit Februar 1961 bestanden habe. Sie legte hierzu eine Bescheinigung vom 30.11.1971 vor, wonach ihr Ehemann seit Februar 1961 als Assistant Sales Manager, dann ab April 1962 als Service Station Manager und ab August 1964 als Sales Manager beschäftigt worden wäre. Nachdem er zehn Jahre in Ä. gelebt habe, wolle er zum 31.12.1971 zurückkehren. Der Ehemann der Klägerin gab an, selbstverständlich sei sein langjähriger Vertrag zwischendurch verlängert worden. Er verfüge aber über keinerlei Unterlagen mehr. Die Firma D. C. bestätigte schließlich, dass der erste Auslandseinsatz des Ehemannes der Klägerin in S. P. im voraus zeitlich befristet auf zwei Jahre gewesen wäre. Bereits am 11.12.1975 sei eine unbefristete Verlängerung des Anstellungsvertrages mit der ausländischen Firma erfolgt. Für die gesamte Zeit sei der Ehemann der Klägerin mit einem sogenannten Auslandsvertrag ausgestattet worden, der als Zusatzvertrag zum bestehenden Arbeitsvertrag abgeschlossen worden wäre. Bei dem inländischen Arbeitsvertrag handle es sich um ein ruhendes Arbeitsverhältnis. Während des Auslandseinsatzes hätten weiterhin wechselseitige Rechte und Pflichten mit der D. C. AG bestanden, z.B. hätten die Regelungen der betrieblichen Altersversorgung unverändert

weitergegolten. Für den Bereich der sozialen Sicherung sei angestrebt, dass der Mitarbeiter im Rahmen des gesetzlichen Bestimmungen soweit wie möglich im inländischen System verbleibe. Leider ließe sich aufgrund der vorhandenen Unterlagen nicht mehr feststellen, ob zunächst auf freiwilliger Basis oder aufgrund der Pflichtversicherung auf Antrag Beiträge zur Deutschen Rentenversicherung gezahlt worden wären. Die Firma behalte sich das Recht vor, den Mitarbeiter ins Heimatland zurückzuberufen. Durch die vorhandene Ruhestellung habe der Ehemann der Klägerin das Recht gehabt, nach Beendigung seines Auslandseinsatzes wieder bei der D. C. AG beschäftigt zu werden. Von dieser Wiedereinstellungszusage habe er Gebrauch gemacht und zum 01.08.1979 eine neue Aufgabe im Hause übernommen.

Mit Bescheid vom 30.04.2003 anerkannte die Beklagte die Zeit vom 01.10.1969 bis 31.12.1969 sowie vom 01.01.1972 bis 31.12.1975 als Berücksichtigungszeit. Die Zeit vom 01.03.1968 bis 28.02.1969 könne nicht als Kindererziehungszeit anerkannt werden, weil während dieser Zeit keine Versicherungspflicht nach den deutschen Vorschriften vorgelegen habe. Die Zeiten vom 01.02.1968 bis 30.09.1969, 01.01.1970 bis 31.12.1971, 01.01.1976 bis 31.01.1978 könnten nicht als Berücksichtigungszeit anerkannt werden, weil während dieser Zeiten keine Versicherungspflicht nach den deutschen Vorschriften bestanden habe.

Der dagegen eingelegte, nicht begründete Widerspruch wurde mit Widerspruchsbescheid vom 29.12.2004 nach Überprüfung nach Aktenlage zurückgewiesen.

Mit ihrer dagegen beim Sozialgericht Stuttgart (SG) erhobenen Klage machte die Klägerin geltend, sie habe sich während der streitgegenständlichen Zeiten mit ihrem Ehemann im Ausland befunden. Sofern die damaligen Beschäftigungsverhältnisse ihres Ehemannes keine Befristung im Vorhinein enthalten hätten, könne sie Zeugen für eine solche Befristung benennen.

Nach Erörterung des Sach- und Streitstandes mit den Beteiligten wies das SG die Klage mit Urteil vom 26.04.2007, dem Bevollmächtigten der Klägerin zugestellt am 08.08.2007, mit der Begründung ab, die begehrte Anerkennung der streitigen Zeiten scheitere an dem Nachweis eines Beschäftigungsverhältnis mit einer Befristung (Ä.) bzw. einer fehlenden Befristung im Vorhinein (B.). Für die Beschäftigungszeiten in Ä. habe die Klägerin keinen Vertrag ihres Ehemannes vorgelegt, der mit Blick auf ein ruhendes deutsches Arbeitsverhältnis in der befristeten Form die ausländische Beschäftigung schriftlich nachweise. Aus der vorgelegten Bescheinigung der Firma G. ginge lediglich hervor, dass der Ehemann der Klägerin an den dortigen Arbeitsort entsendet worden wäre und ihm die Zusage der Weiterbeschäftigung nach Beendigung der Tätigkeit ausgesprochen worden sei. Diese Bescheinigung datiere aber 30 Jahre nach dem streitgegenständlichen Zeitpunkt. Arbeits-/Beschäftigungsverträge aus jener Zeit, die eine Befristung im Vorhinein enthielten, seien nicht vorgelegt worden. Auch das als Testimonial bezeichneten Erklärung stelle keinen Vertrag, sondern nur eine nachträglich erstellte Bescheinigung über ausgeübte Tätigkeiten dar, ohne dass hierin ein Beleg für eine Befristung im Vorhinein gesehen werden könne. Hinsichtlich der streitgegenständlichen Zeitspanne in Brasilien enthielten die vorgelegten Dokumente den ausdrücklichen Passus einer unbefristeten Verlängerung der Tätigkeit im Ausland. Der Vertrag sei zwar zunächst befristet gewesen, nämlich nach § 4 der Vereinbarung auf 24 Monate. Durch die Verlängerungsvereinbarung sei aber die definitive zeitliche Befristung im Vorhinein gerade aufgehoben worden. Somit liege nach der Vorstellung des deutschen Arbeitgebers keine derartige Integration in den deutschen Arbeitsmarkt und das hiesige Erwerbsleben mehr vor, eine Einschätzung, die die spätere DC Unterstützungskasse ebenfalls geteilt habe. Über die wirtschaftliche Vernunft und tatsächlich nicht getroffene Entscheidungen müsse das Gericht nicht befinden. Es komme daher nicht darauf an, ob es dem Ehemann um ein einvernehmlichen Vorgehen gegenüber Mercedes Benz und seinem Auslandsarbeitgeber gegangen wäre. Es sei auch unbeachtlich, dass die streitgegenständlichen Zeiträume vor Inkrafttreten des entsprechenden Änderungsgesetzes zu den rentenrechtlichen Vorschriften lägen. Vielmehr müsse angesichts der gesetzgeberischen Intention - keine unterschiedliche Behandlung je nach Zeit der Kindererziehung unter besonderer Berücksichtigung der engen Beziehung zum inländischen Arbeits- und Erwerbsleben - und der sich entwickelnden Handhabung hin zum derzeitigen Usus die Gesetzeslage auch auf Zeiträume vor Inkrafttreten des Gesetzes erstreckt werden, wenn es um die örtliche Anknüpfung und die hierzu geforderten Nachweise gehe. Das sei auch verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Verbesserung der eigenständigen sozialen Sicherung der Frau durch Kindererziehungs- und Berücksichtigungszeiten stelle eine Begünstigung dar. Dies gelte angesichts des Ausnahmecharakters für Tätigkeiten im Ausland erst recht, da diese bei strenger territorialer Anknüpfung keine Berücksichtigung hätten finden können. Ein Anspruch der Klägerin darauf, diese Begünstigung unter Vernachlässigung der geltenden Rechtslage zu erhalten, sei nicht ersichtlich. Die Klägerin begehre die Begünstigung von Erziehungsleistungen zu Konditionen, die niemals Geltung gehabt hätten. Vor Inkrafttreten der derzeitigen Regelungen sei eine adäquate Berücksichtigung nicht möglich gewesen und danach nur unter den dargestellten Vorgaben. Die Bindung des Ehemanns der Klägerin an die Erwerbs- und Arbeitswelt in Deutschland sei zeitweise derartig gelockert gewesen, dass dieser kein Bindeglied mehr zur Anerkennung der Erziehungsleistung der Klägerin im Ausland hätte sein können. Der Klägerin komme auch kein Vertrauensschutz zu, denn für eine Begünstigung würden die strengen verfassungsrechtlichen Grundsätze zu einer Rückwirkung nicht gelten. Es habe auch keine gesetzgeberische Veranlassung bestanden, entsprechende Begünstigungen ausdrücklich rückwirkend auf Zeiträume vor Erlass der entsprechenden Gesetze und unter Modifizierung der Anerkennungsvoraussetzungen zu erstrecken.

Hiergegen richtet sich die am 05.09.2007 eingelegte Berufung, zu deren Begründung die Klägerin ergänzend vorträgt, hier müsse hilfsweise auch der Zeugenbeweis zugelassen werden durch Personen, die damals Betreuende im Auftrag des Arbeitgebers gewesen wären. Diese hätten erklärt, dass Weiterversetzungsverträge nur einmal geschrieben und dann für die jeweiligen Mitarbeiter kopiert und mit dem jeweiligen Daten versehen, ausgehändigt worden wären.

Die Klägerin beantragt (teilweise sinngemäß),

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 26. April 2007 aufzuheben, den Bescheid vom 30. April 2003 abzuändern, den Widerspruchsbescheid vom 29. Dezember 2004 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, bei ihr die folgenden Zeiten im Versicherungsverlauf anzuerkennen: 01. März 1968 bis 28. Februar 1969 (Kindererziehungszeit), 01. Februar 1968 bis 30. September 1969, 01. Januar 1970 bis 31. Dezember 1971 und 01. Januar 1976 bis 31. Januar 1978 (Berücksichtigungszeiten).

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verweist darauf, dass weder aufgrund der Eigenart der Beschäftigung noch aufgrund einer vertraglichen Absprache die Tätigkeit im

Ausland zeitlich begrenzt gewesen wäre. Die Möglichkeit einer Kündigung frühestens nach drei Jahren erfülle diese Voraussetzungen nicht.

Zur weiteren Aufklärung des Sachverhaltes hat der Senat die von der Klägerin benannten Zeugen im Einverständnis der Beteiligten schriftlich gehört.

C. G. teilte mit, er sei Geschäftsführer der Firma J. G. GmbH & Co. gewesen. Die Anstellung des Ehemanns der Klägerin sei unbefristet gewesen. Bei Delegation von Mitarbeitern ins Ausland habe man dieselben Dienstverträge verwendet, die von beiden Seiten frühestens nach drei Jahren hätten gekündigt werden können. Der Dienstvertrag des Ehemanns der Klägerin sei auch während der Delegation nach Ä. weiter gelaufen. Er sei erst mit der Rückkehr nach Europa aufgehoben worden. Der Ehemann der Klägerin sei als Fachkraft für das Geschäft in Automobilen mit allem, was dazugehöre, eingesetzt worden und habe zuletzt die Stellung eines stellvertretenden Managers gehabt.

Herr D., der im Ausland-Personalbereich der D.-B. AG tätig war, führte aus, dass der Auslandsvertrag des Ehemanns der Klägerin vor seiner Zuständigkeit abgeschlossen worden wäre. Gelebte Politik sei damals gewesen, die sogenannten Auslandsverträge grundsätzlich zu befristen, in der Regel auf drei Jahre mit Verlängerungsoption für weitere, in der Regel, zwei bis drei Jahre. Es sei sehr unwahrscheinlich, dass eine Befristung (aktiv) aufgehoben und das Auslandsvertragsverhältnis unbefristet weitergeführt wäre. Dies hätte nicht der allgemeinen Vertragspolitik entsprochen. Die Mitarbeiter seien nach Ablauf der Befristung wieder in die "Muttergesellschaft" zurückgegliedert worden. Jede Auslandsverlängerung (Weiterversetzung) habe die individuellen Besonderheiten (Familie, Kinder, Alter, Personalentwicklung) des Arbeitnehmers berücksichtigt, deswegen sei sie in Schriftform erfolgt und habe eine Befristung des verlängerten Arbeitsvertrages enthalten. Ob im Falle des Ehemannes der Klägerin davon abgewichen worden wäre, und wenn ja weshalb, könne er erst nach Einsicht in weitere Akten mitteilen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz sowie die von der Beklagten vorgelegten Verwaltungsakten verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die nach den [§§ 143, 151 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) zulässige Berufung der Klägerin ist unbegründet. Das SG hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Die angefochtenen Bescheide der Beklagten sind rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten. Sie hat keinen Anspruch auf die Anerkennung weiterer Kindererziehungs- oder Berücksichtigungszeiten.

Anspruchsgrundlage ist [§ 149 Abs. 5](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI). Danach ist der Versicherungsträger verpflichtet, einen inhaltlich zutreffenden Vormerkungsbescheid über die im Versicherungsverlauf enthaltenen und nicht bereits festgestellten Daten, die länger als sechs Kalenderjahre zurückliegen, zu erlassen, nachdem er das Versicherungskonto geklärt hat (BSG [SozR 3 - 6180 Art. 13 Nr. 2](#)).

Nach [§ 57 SGB VI](#) ist die Zeit der Erziehung eines Kindes bis zu dessen vollendetem zehnten Lebensjahr bei einem Elternteil eine Berücksichtigungszeit, soweit die Voraussetzungen für die Anrechnung einer Kindererziehungszeit auch in dieser Zeit vorliegen. Nach [§ 3 Satz 1 Nr. 1](#) i.V.m. [§§ 56 Abs. 1 bis 3](#) und [5, 249 Abs. 1 SGB VI](#) sind Personen versicherungspflichtig in der Zeit, für die ihnen Kindererziehungszeiten anzurechnen sind. 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 im Sinne von [§ 56 Abs. 4 SGB VI](#) ausgeschlossen ist. Ob die Zeiten der Kindererziehung der Klägerin zuzurechnen sind, nachdem keine übereinstimmende Erklärung im Sinne von [§ 56 Abs. 2 Satz 2 SGB VI](#) darüber vorliegt, welchem Elternteil diese Zeiten zuzuordnen sind (BSG [SozR 3 3600 § 56 Nr. 10](#)), kann vorliegend dahingestellt bleiben, denn jedenfalls erfüllt die Klägerin weder die Voraussetzungen, dass die Erziehung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland erfüllt ist, noch dass die Erziehung in Ä. oder B. jeweils einer solchen gleichsteht.

Die Klägerin hat sich während der streitigen Zeiträume mit ihren Kindern nicht gewöhnlich im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland aufgehalten; auch hat sie in der Zeit des gewöhnlichen Aufenthalts in Ä. oder B. während der Erziehung unmittelbar vor der Geburt ihrer Kinder wegen einer dort ausgeübten Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit keine Pflichtbeitragszeiten zurückgelegt ([§ 56 Abs. 3 Satz 2 SGB VI](#)). Ebenso wenig hat ihr Ehemann, mit dem sie sich gemeinsam in Ä. und B. aufhielt, solche Pflichtbeitragszeiten zurückgelegt oder diese Voraussetzung nur deshalb nicht erfüllt, weil er zu den in [§ 5 Abs. 1](#) und [4 SGB VI](#) genannten Personen gehörte oder von der Versicherungspflicht befreit war.

Auch eine sinngemäße Anwendung von [§ 56 Abs. 3 Satz 3 SGB VI](#) kommt nicht in Betracht. Die typisierende Grundwertung des Gesetzes, dem Betroffenen seien im Wesentlichen wegen der Kindererziehung - und nicht wegen Integration in eine ausländische Arbeitswelt - deutsche Rentenanwartschaften entgangen, kann nur dann Platz greifen, wenn die Erziehenden vor der Geburt oder während der Kindererziehungszeit in einer hinreichend engen Beziehung zum inländischen Arbeits- und Erwerbsleben stehen (BSG [SozR 3 - 2600 § 56 Nr. 4](#)). An einer solchen Inlandsintegration zumindest mittelbar über den erwerbstätigen Ehegatten aufgrund eines fortbestehenden Arbeits- oder wenigstens eines sogenannten Rumpfarbeitsverhältnis fehlt es indessen für die Zeiträume vom 01.03.1968 bis 31.12.1971 und 01.01.1976 bis 31.01.1978, d.h. für die gesamte Beschäftigungszeit des Ehemanns der Klägerin in Ä. und für die Zeit ab der Vertragsverlängerung vom 05.01.1976 in B. ...

Nach der Rechtsprechung reicht es zwar aus, dass ein sogenanntes Rumpfarbeitsverhältnis fortbesteht (vgl. zum folgenden BSG, Urteil vom 29.09.1998, [B 4 RA 9/98 R](#), [SGb 1999, 23](#)). Eine solche fortdauernde Integration in das inländische Arbeitsleben ist aber nur dann gegeben, wenn zwar das inländische Arbeitsverhältnis für die Dauer der Auslandsbeschäftigung teilweise - etwa im Blick auf die Hauptpflichten (Arbeitsleistung/Zahlung von Arbeitsentgelt) zum Ruhen gebracht wird - aber aus ihm a) auch während der Auslandsbeschäftigung noch wechselseitige Rechte und Pflichten erwachsen, b) die Auslandsbeschäftigung von vornherein zeitlich durch Vertrag oder ihrer Eigenart nach rechtlich begrenzt ist und wenn c) rechtlich von vornherein sichergestellt ist, dass das inländische Beschäftigungsverhältnis nach Beendigung der Auslandsbeschäftigung auch mit den Hauptpflichten in vollem Umfang wieder auflebt.

Dies hat das SG in Auswertung der vorliegenden Arbeitsverträge und Bescheinigungen der Firma G. ausführlich begründet verneint. Der

Senat schließt sich diesen Ausführungen in vollem Umfang an und sieht insofern von einer weiteren Darstellung der Entscheidungsgründe nach [§ 153 Abs. 2 SGG](#) ab.

Die Ermittlungen im Berufungsverfahren haben zu keinem anderen Ergebnis geführt. Der Zeuge G. hat zwar bestätigt, dass der Kläger einen unbefristeten Inlandsarbeitsvertrag hatte, von dem die Hauptpflichten zum Ruhen gebracht wurden, und ihm auch eine Wiedereinstellungszusage für die Rückkehr erteilt wurde. Er konnte indessen nicht bestätigen, dass die Auslandsbeschäftigung von vornherein zeitlich durch Vertrag oder ihrer Eigenart nach rechtlich begrenzt war. Vielmehr wurden offenbar im Ausland dieselben Verträge verwendet, also unbefristete Arbeitsverträge. Dies gilt auch für die Firma M. B ... Nach den Angaben des Zeugen D. konnte nur ganz allgemein die Praxis bei der Firma D. C. bzw. ihrer Rechtsvorgängerin M. B. bei der Entsendung von Mitarbeitern in das Ausland schildern, nämlich, dass Auslandseinsätze in der Regel auf drei Jahre befristet wurden. Bereits davon wurde im Falle des Ehemanns der Klägerin abgewichen, der zunächst einen Zweijahresvertrag hatte. Weiter bestand bei ihm die Besonderheit, dass er am 05.01.1976 einen ausdrücklich unbefristeten Verlängerungsvertrag geschlossen hat, somit die Auslandsbeschäftigung unzweifelhaft von vornherein nicht mehr zeitlich durch Vertrag beschränkt war. Es mag sein, dass diese Vertragspraxis ungewöhnlich war, nichts desto trotz wurde sie praktiziert. Insofern bedurfte es einer weiteren Sachaufklärung nicht. Der Zeuge hat bestätigt, dass er weitere Angaben nur nach Durchsicht der genauen Vertragsgestaltungen machen kann. Diese Vertragsgestaltungen liegen dem Senat aber vor und belegen ausdrücklich, dass im Falle des Ehemannes der Klägerin anders als üblich verfahren wurde, nämlich der ursprünglich befristete in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt wurde.

Das BSG hat in seiner ständigen Rechtsprechung auch bestätigt, dass das Erfordernis einer fortbestehenden Inlandsintegration verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden ist (vgl. BVerfG, Beschluss vom 02.07.1998 - [1 BvR 810/90](#)).

Bei alledem war deshalb die Berufung als unbegründet zurückzuweisen, wobei die Kostenentscheidung auf [§ 193 SGG](#) beruht.

Gründe, die Revision zuzulassen, liegen angesichts der als gefestigt anzusehenden Rechtsprechung des Bundessozialgerichts nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2008-03-07