

L 6 EG 4/11

Land

Hessen

Sozialgericht

Hessisches LSG

Sachgebiet

Kindergeld-/Erziehungsgeldangelegenheiten

Abteilung

6

1. Instanz

SG Gießen (HES)

Aktenzeichen

S 12 EG 2/10

Datum

15.03.2011

2. Instanz

Hessisches LSG

Aktenzeichen

L 6 EG 4/11

Datum

27.11.2013

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

I. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Gießen vom 15. März 2011 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

II. Die Beteiligten haben einander in beiden Rechtszügen keine Kosten zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist die Gewährung von Elterngeld für das in Japan geborene Kind C. streitig. Dabei ist insbesondere umstritten, ob die Voraussetzungen der Ausstrahlung nach [§ 4](#) des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - (SGB IV) erfüllt sind.

Die Klägerin und ihr Ehemann, D. A., sind Eltern des 2009 in Japan geborenen Kindes C. Sie stellten am 16. Oktober 2009 Antrag auf Elterngeld und gaben dabei u. a. an, sie hielten sich seit dem 1. Juli 2009 aufgrund Entsendung des Ehemannes im Ausland auf. Hierzu legten sie eine Bestätigung der Firma E. GmbH in Stuttgart vom 27. Oktober 2009 vor, wonach Herr D. A. bei ihrer Tochtergesellschaft, der E. Corporation Z., in Japan tätig sei. Die Auslandstätigkeit habe am 1. Juli 2009 begonnen und sei bis zum 30. Juni 2013 geplant. Während dieser Zeit ruhe der deutsche Arbeitsvertrag und mit der ausländischen Tochtergesellschaft werde ein befristeter, aktiver Arbeitsvertrag abgeschlossen, wobei Gehalt und Sonstiges von der ausländischen Tochtergesellschaft getragen würden. Für den Zeitraum der Beschäftigung sei die Befreiung von den japanischen Rechtsvorschriften über die Renten- und Arbeitslosenversicherung im Rahmen einer Ausnahmeregelung aufgrund des deutsch/japanischen Abkommens über Soziale Sicherheit beantragt worden, so dass die deutschen Rechtsvorschriften über die Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten und weiterhin Beiträge abgeführt würden. Im Übrigen ergibt sich aus einem Schreiben der BKK Scheufelen vom 24. September 2009, dass die Klägerin Mutterschaftsgeld in der Zeit vom 1. August bis 7. November 2009 bezogen hat.

Durch Bescheid vom 17. November 2009 lehnte der Beklagte den Antrag auf Elterngeld mit der Begründung ab, nach [§ 1 Abs. 2](#) des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) bedürfe es keines Wohnsitzes oder gewöhnlichen Aufenthaltes in Deutschland ([§ 1 Abs. 1 Nr. 1 BEEG](#)), sofern eine Ausstrahlung gemäß [§ 4 SGB IV](#) vorliege. Die entsprechenden Voraussetzungen könnten auch durch den Ehepartner erfüllt werden. Hier liege keine Entsendung des Ehemannes im Sinne der genannten Vorschrift vor, weil die Tochtergesellschaft rechtlich selbstständig sei und der deutsche Arbeitsvertrag ruhe. Auch richte sich der Arbeitsentgeltanspruch nicht gegen den inländischen Arbeitgeber. Es müsse deshalb davon ausgegangen werden, dass das Beschäftigungsverhältnis bei der ausländischen Tochtergesellschaft den rechtlichen und tatsächlichen Schwerpunkt darstelle.

Die Klägerin erhob Widerspruch am 25. November 2009 und machte geltend, entgegen der Auffassung des Beklagten seien die Voraussetzungen einer Entsendung gemäß [§ 4 SGB IV](#) erfüllt. Ihr Ehemann sei in Deutschland beschäftigt und lediglich für eine vorübergehende Zeit ins Ausland entsandt worden. Dementsprechend liege der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses im Inland. Zudem sei ausdrücklich die Weitergeltung deutschen Sozialversicherungsrechtes vereinbart worden und es würden ungeachtet der Auslandsbeschäftigung weiterhin Beiträge auf der Grundlage der im Ausland erhaltenen Vergütung gezahlt, so dass bereits dem Wortlaut der Anspruchsnorm entsprechend der Leistungsanspruch begründet sei. Ergänzend legte die Klägerin den Vertrag ihres Ehemannes mit der E. GmbH Stuttgart vom 10. März 2009 vor, aus dem sich die Bedingungen für die befristete Auslandstätigkeit ergeben. Soweit sich daraus ergebe, dass das inländische Beschäftigungsverhältnis ruhe, stehe dies dem Leistungsanspruch nicht entgegen. Es sei nämlich zu berücksichtigen, dass ein Weiterbeschäftigungsanspruch des Ehemannes unmittelbar

nach Rückkehr und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Tochterfirma in Japan vereinbart worden sei. Darüber hinaus werde die Zeit der Auslandstätigkeit auf die gesamte Dienstzeit bei dem inländischen Arbeitgeber und damit betriebsrentenerhöhend angerechnet. Insgesamt sei nicht zweifelhaft, dass der Schwerpunkt der Vertragsbeziehungen in Deutschland verblieben sei und die Anspruchsvoraussetzungen des [§ 1 BEEG](#) erfüllt seien.

Durch Widerspruchsbescheid vom 15. Januar 2010 wies der Beklagte den Widerspruch der Klägerin zurück. Zur Begründung hielt er an seiner Auffassung fest, die Voraussetzungen für eine Entsendung gemäß [§ 4 SGB IV](#) seien nicht erfüllt, und führte ergänzend aus, soweit die Klägerin die Weiterzahlung von Beiträgen in die deutsche Renten- und Arbeitslosenversicherung geltend gemacht habe, sei dies im Rahmen einer Ausnahmeregelung auf der Basis des deutsch/japanischen Abkommens über Soziale Sicherheit erfolgt und reiche zur Begründung eines Anspruches auf Elterngeld nach [§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BEEG](#) nicht aus. Dies gelte auch im Hinblick auf das Fortbestehen des inländischen Arbeitsverhältnisses, weil die dort geregelten beiderseitigen Rechte und Pflichten ruhten und damit lediglich ein Rumpfarbeitsverhältnis vorliege. Ein solches reiche ebenfalls zur Anspruchsbegründung nicht aus. Das Argument der Klägerin, ihr Ehemann habe nach Rückkehr und Beendigung seiner Tätigkeit in Japan einen Weiterbeschäftigungsanspruch bei dem inländischen Arbeitgeber, bestätige im Übrigen das Vorliegen lediglich eines Rumpfarbeitsverhältnisses. Auch die Anrechnung der Auslandstätigkeit bei der E.-Dienstzeit begründe allein kein weiterhin bestehendes inländisches Arbeitsverhältnis. Damit liege der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Gestaltungsmerkmale des Arbeitsverhältnisses nicht mehr bei dem deutschen Arbeitgeber, sondern bei der japanischen Tochterfirma.

Mit der am 22. Februar 2010 erhobenen Klage verfolgte die Klägerin ihr Begehren weiter. Sie verwies auf ihren Vortrag im Widerspruchsverfahren und legte eine Meldebescheinigung zur Sozialversicherung betreffend ihren Ehemann vor, aus der sich ergebe, dass der deutsche Arbeitgeber für ihn Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung abführe. Darüber hinaus trug die Klägerin vor, für sie und ihren Ehemann bestehe weiterhin ein Wohnsitz in Deutschland mit entsprechender Meldung bei der Gemeinde A-Stadt. Es handele sich um Wohnraum im Haus ihrer Schwiegermutter, der voll eingerichtet und jederzeit für sie nutzbar sei und auch entsprechend angesteuert werde. Dieses melderechtliche Vorgehen sei im Übrigen vor Antritt des Aufenthaltes in Japan mit dem Bürgerbüro in A-Stadt abgestimmt worden. Ergänzend verwies die Klägerin darauf, sie habe von dem für sie zuständigen gesetzlichen Rentenversicherungsträger zwischenzeitlich einen positiven Bescheid über die Anerkennung ihrer in Japan zurückgelegten Erziehungszeiten erhalten.

Demgegenüber trug der Beklagte vor, die vorliegende Anmeldung bei der Meldebehörde im Inland reiche zur Bejahung eines Wohnsitzes im sozialrechtlichen Sinne nicht aus, weil die Abwesenheit deutlich über ein Jahr andauere und insoweit der Lebensmittelpunkt in das Ausland verlagert worden sei. Dementsprechend komme es auf das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Entsendung an. Soweit hier lediglich eine Beitragszahlung zur deutschen Sozialversicherung aufgrund des Sonderabkommens Deutschland/Japan erfolge, stehe dies einer Entsendung nicht gleich. Ergänzend legte der Beklagte eine Informationsschrift über die besondere Situation des Arbeitens in Japan, herausgegeben von dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherung, vor.

Das Sozialgericht hat eine Auskunft der Gemeinde A-Stadt vom 14. März 2011 eingeholt, wonach die Eheleute A. seit dem 28. Mai 2009 mit Hauptwohnung in A-Stadt, Ortsteil AX. gemeldet seien. Die Eheleute A. hätten mit Schreiben vom selben Tag mitgeteilt, dass sie sich vom 1. Juli 2009 bis voraussichtlich 31. Dezember 2010 im Ausland aufhalten würden. Mit Schreiben vom 22. Januar 2011 habe der Ehemann der Klägerin mitgeteilt, dass sich der Auslandsaufenthalt aller Voraussicht nach bis zum 30. Juni 2012 verlängere. Eine Abmeldung ins Ausland sei nicht erfolgt. Vielmehr bestehe die Hauptwohnung der Familie weiterhin in A-Stadt. Darüber hinaus hat das Sozialgericht eine Auskunft der E. GmbH in Stuttgart vom 14. März 2011 eingeholt, in der ausgeführt wird, während der Tätigkeit des Ehemannes der Klägerin in Japan seien Beiträge zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung in Deutschland auf der Grundlage des deutsch/japanischen Abkommens über Soziale Sicherheit abgeführt worden. Die Beiträge seien an die Tochtergesellschaft in Japan weiterbelastet worden.

Sodann hat das Sozialgericht durch Urteil vom 15. März 2011 der Klage stattgegeben und den Beklagten unter Aufhebung des angefochtenen Bescheides vom 17. November 2009 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 15. Januar 2010 verurteilt, der Klägerin antragsgemäß Elterngeld für die am 28. August 2009 geborene Tochter C. in gesetzlichem Umfang zu zahlen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der geltend gemachte Anspruch sei begründet, was aus [§ 1 Abs. 1 und Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BEEG](#) folge. Danach hätten auch Elternteile ohne Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland Anspruch auf Elterngeld, wenn sie selbst oder der mit ihnen im Haushalt lebende Ehegatte nach [§ 4 SGB IV](#) dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliege. Diese Voraussetzungen seien hier im Hinblick auf den Ehemann der Klägerin erfüllt, der als entsandter Mitarbeiter der Firma E. GmbH gemäß [§ 4 SGB IV](#) infolge Ausstrahlung dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliege. Der Ehemann der Klägerin habe im Auftrag und im Interesse des inländischen Arbeitgebers für eine im Voraus zeitlich begrenzte Zeit Arbeitsleistungen in Japan erbracht, wie sich dies aus dem am 10. März 2009 abgeschlossenen Vertrag über die Auslandstätigkeit und auch aus der Bestätigung der Firma E. GmbH vom 27. Oktober 2009 ergebe. Insbesondere gehe aus beiden Unterlagen eine zeitliche Begrenzung der Auslandstätigkeit bis zum 30. Juni 2013 hervor. Zur Überzeugung des Gerichts stehe fest, dass für die zeitlich befristete Arbeitstätigkeit des Ehemannes der Klägerin für das japanische Tochterunternehmen eine Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses bei dem inländischen Arbeitgeber, der Firma E. GmbH in Stuttgart, vereinbart worden sei. Dem stehe nicht entgegen, dass der Arbeitsvertrag bzw. die sich daraus ergebenden Hauptpflichten ruhend gestellt und ein eigenständiger Arbeitsvertrag mit dem japanischen Tochterunternehmen abgeschlossen worden sei. Für die materielle Prüfung des [§ 4 Abs. 1 SGB IV](#) sei die Frage zu beantworten, welches Unternehmen schwerpunktmäßig die Konditionen des Arbeitsvertrages und des Arbeitseinsatzes bestimme. Davon ausgehend komme die Kammer zu dem Ergebnis, dass der Schwerpunkt des Arbeitseinsatzes des Ehemannes der Klägerin seitens seines deutschen Arbeitgebers bestimmt worden sei und weiterhin werde. Dies gelte zunächst für die finanziellen Konditionen des Arbeitseinsatzes in Japan, die von der Auslandsabteilung der Firma E. GmbH in Stuttgart festgelegt worden seien. Darüber hinaus mache der Vertrag vom 10. März 2009 deutlich, dass von den Konditionen betreffend den Arbeitseinsatz in Japan nur mit Zustimmung des Mutterunternehmens abgewichen werden könne. Die letztendliche Entscheidung über den Arbeitseinsatz des Ehemannes der Klägerin in Japan bleibe somit bei der E. GmbH, was auch daraus deutlich werde, dass diese den Ehemann der Klägerin aus betrieblichen Gründen mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten nach Deutschland zurückrufen könne. So habe auch die E. GmbH ihre von Deutschland aus nach Japan zu dem Tochterunternehmen entsandten Mitarbeiter angesichts einer aktuellen Katastrophensituation gegen den Willen der Betreiber des Tochterunternehmens zurückgeholt. Weiter sei zu berücksichtigen, dass in dem Vertrag vom 10. März 2009 eine Absicherung des Kontaktes zwischen dem Ehemann der Klägerin und den zuständigen Mitarbeitern in Stuttgart für die Dauer der Auslandstätigkeit geregelt und insofern ein Mentor zugeordnet worden sei, mit dem mindestens einmal jährlich ein persönliches Gespräch habe stattfinden müssen. Soweit das Gehalt des Ehemannes der Klägerin von dem japanischen Tochterunternehmen gezahlt worden und er in Deutschland nicht steuerpflichtig gewesen sei, komme dem nach Auffassung des Gerichts kein entscheidendes Gewicht zu. Diese Absprache zwischen der

Firma E. GmbH und der Tochtergesellschaft in Japan könne die verschiedensten finanztechnischen Gründe haben. Im Vergleich zur fortbestehenden Bestimmungshoheit der Firma E. GmbH über den Arbeitseinsatz des Ehemannes der Klägerin im Tochterunternehmen in Japan stelle dieser Umstand lediglich eine untergeordnete technische Regelung dar. Ebenso sei nicht entscheidend, dass die finanziellen Verpflichtungen als Gegenleistung für den Arbeitseinsatz des Ehemannes der Klägerin zu einem großen Teil zu Lasten des japanischen Tochterunternehmens gingen. Auch dies werde das Gericht angesichts der finanziellen Verflechtung der beiden Unternehmen als reine Rechengröße mit finanztechnischem Hintergrund, die für die Frage einer Entsendung nicht ausschlaggebend sein könne.

Gegen das dem Beklagten am 7. April 2011 zugestellte Urteil richtet sich die am 2. Mai 2011 bei dem Hessischen Landessozialgericht eingegangene Berufung. Der Beklagte trägt vor, die Voraussetzungen einer Ausstrahlung im Sinne des [§ 4 SGB IV](#) seien nicht erfüllt. Diese erfordere eine Entsendung im Rahmen eines im Inland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses mit zeitlicher Begrenzung der Beschäftigung im Ausland im Voraus. Daran mangle es hier. Insbesondere fehle es an dem Fortbestehen einer inländischen Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne. Wesentliches Indiz sei, gegen wen sich der arbeitsrechtliche Entgeltanspruch richte. Dies sei hier nicht der inländische Arbeitgeber. Vielmehr werde nach dem Wortlaut der Vertragsbedingungen für die befristete Auslandstätigkeit vom 10. März 2009 (Punkt 4) das Arbeitsentgelt vom ausländischen Arbeitgeber im Aufenthaltsland in Landeswährung an den Ehemann der Klägerin ausgezahlt. Unter Punkt 1 des Vertrages sei vereinbart, dass die beiderseitigen Hauptleistungspflichten ruhten und für den Zeitraum bei dem ausländischen Arbeitgeber, der Firma E. Corporation, ein neues (Haupt-) Arbeitsverhältnis begründet werde. Ein im Inland bestehendes sogenanntes Rumpfarbeitsverhältnis genüge zur Fortführung eines in der Bundesrepublik begründeten Sozialversicherungsverhältnisses nicht. Insgesamt weise das Beschäftigungsverhältnis bei dem ausländischen Arbeitgeber nach den tatsächlichen Merkmalen der Beschäftigung den Schwerpunkt der Gestaltungsmerkmale auf, während das bisherige inländische Arbeitsverhältnis in den Hintergrund trete bzw. ruhe. Soweit hier während des Auslandsaufenthaltes die deutsche Sozialversicherung weitergeführt werde, erfolge dies aufgrund einer Ausnahmeregelung im Rahmen des deutsch/japanischen Abkommens über Soziale Sicherheit und sei deshalb nicht ausschlaggebend. Die Bewertung aller Indizien ergebe, dass kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Ausstrahlung nach [§ 4 SGB IV](#) i.V.m. [§ 7 SGB IV](#) vorliege.

Der Beklagte beantragt,
das Urteil des Sozialgerichts Gießen vom 15. März 2011 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die Beurteilung des Sozialgerichts für zutreffend und trägt vor, dem Beklagten sei nicht zu folgen, wonach eine Entsendung aus einem im Inland bestehenden Beschäftigungsverhältnis erfordere, dass sich der Arbeitsentgeltanspruch des Arbeitnehmers weiter gegen den inländischen Arbeitgeber zu richten habe. Dies entspreche nicht der hierzu ergangenen höchstrichterlichen Rechtsprechung. Maßgeblich sei vielmehr, dass hier die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend dem deutschen Brutto-Arbeitsentgeltanspruch weiter an die deutschen Sozialversicherungsträger abgeführt würden und dies einem arbeitsvertraglichen Anspruch entspreche. Dies gelte für die Rentenversicherung und die Arbeitslosenversicherung. In Übereinstimmung mit der Auffassung des Sozialgerichts bestehe auch kein bloßes Rumpfarbeitsverhältnis, denn der Schwerpunkt der Konditionen des Arbeitsvertrages und des Arbeitseinsatzes ergebe sich für ihren Ehemann aus der Anbindung an das deutsche Mutterunternehmen. So habe der inländische Arbeitgeber mit ihrem Ehemann die finanziellen Konditionen des Arbeitseinsatzes in Japan ausgehandelt. Darüber hinaus unterliege das Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis während des Japan-Aufenthaltes im Wesentlichen den Weisungen des inländischen Arbeitgebers. Insoweit habe dieser z.B. nach dem Flutwellen-Unglück die Rückkehr ihrer Familie veranlasst gegen den erklärten Willen der japanischen Kollegen. Auch daraus ergebe sich, dass nicht lediglich ein Rumpfarbeitsverhältnis vorliege. Dem stehe nicht entgegen, dass die ursprünglichen gegenseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis für die Dauer des Japan-Aufenthaltes ruhen sollten. Suspendiert sei letztlich nur der Gehaltsanspruch gegenüber dem deutschen Arbeitgeber gewesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Akte des Beklagten, die Gegenstand der Entscheidung gewesen sind, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Der Senat konnte ohne mündliche Verhandlung entscheiden ([§§ 124 Abs. 2, 153 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz - SGG -), da die Beteiligten hierzu ihr Einverständnis erteilt haben.

Die gemäß [§§ 143](#) und [144 SGG](#) statthafte Berufung ist zulässig; sie ist insbesondere form- und fristgerecht gemäß [§ 151 Abs. 1 SGG](#) eingelegt worden.

Die Berufung des Beklagten ist auch sachlich begründet. Das Sozialgericht hat der Klage zu Unrecht durch Urteil vom 15. März 2011 stattgegeben und den Beklagten verurteilt, an die Klägerin Elterngeld für das 2009 in Japan geborene Kind C. zu zahlen. Der angefochtene Bescheid des Beklagten vom 17. November 2009 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15. Januar 2010 ist nicht zu beanstanden. Der Klägerin steht der geltend gemachte Anspruch auf Elterngeld nicht zu.

Ein Anspruch ergibt sich zunächst nicht aus den Regelungen des deutsch/japanischen Sozialversicherungsabkommens vom 20. April 1998 (BGBl. II 1999, S. 876), das eine Bestimmung zum Elterngeld nicht enthält.

Darüber hinaus ergibt sich der geltend gemachte Anspruch auch nicht aus den Vorschriften des BEEG. Nach [§ 1 Abs. 1 BEEG](#) hat Anspruch auf Elterngeld, wer einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat (Nr. 1), mit seinem Kind in einem Haushalt lebt (Nr. 2), dieses Kind selbst betreut und erzieht (Nr. 3) und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt (Nr. 4). Zunächst ist festzustellen, dass die Klägerin die Voraussetzungen des [§ 1 Abs. 1 Nr. 2 bis 4 BEEG](#) während des in Betracht kommenden Bezugszeitraumes vom 8. November 2009 bis 27. August 2010 im Hinblick auf das am 28. August 2009 geborene Kind C. erfüllt, was zwischen den Beteiligten nicht streitig ist. Nicht erfüllt ist jedoch die weitere Voraussetzung des [§ 1 Abs. 1 Nr. 1 BEEG](#) eines Wohnsitzes oder eines gewöhnlichen Aufenthalts in Deutschland. Dem steht die von dem Sozialgericht eingeholte Auskunft der Gemeinde A-Stadt vom 14. März 2011 nicht entgegen, wonach die Klägerin und ihr Ehemann seit dem 28. Mai 2009 mit Hauptwohnung in A-Stadt, Ortsteil AX., gemeldet sind und diese

im Übrigen mitgeteilt haben, sie hielten sich bis voraussichtlich 31. Dezember 2010 bzw. 30. Juni 2012 im Ausland auf. Eine Abmeldung ins Ausland sei nicht erfolgt und es bestehe weiterhin die Hauptwohnung der Familie in A-Stadt. Auf diese Auskunft der Gemeinde A-Stadt kann es nicht entscheidungserheblich ankommen, denn maßgeblich sind die objektiv zu beurteilenden tatsächlichen Verhältnisse und nicht eine Anmeldung bei der Meldebehörde (BSG, Urteil vom 10. Dezember 1985, [10 RKg 14/85](#)). Nach der Legaldefinition der Vorschrift des [§ 30 Abs. 3 S. 1](#) des Ersten Buchs Sozialgesetzbuch - Allgemeiner Teil - (SGB I), die für das gesamte Sozialrecht und damit auch für die besonderen Teile des Sozialgesetzbuchs wie das BEEG gilt (vgl. [§ 68 Nr. 15 SGB I](#), Fassung bis 31. Juli 2013: Nr. 15a), hat einen Wohnsitz jemand dort, wo er eine Wohnung unter Umständen innehat, die darauf schließen lassen, dass er die Wohnung beibehalten und benutzen wird. Setzt damit ein Inlandswohnsitz zunächst eine Wohnung im Inland voraus, kommt als weitere Voraussetzung hinzu, dass diese tatsächlich benutzt und beibehalten wird. Von einer tatsächlichen Nutzung kann nicht mehr ausgegangen werden, wenn während eines mehrjährigen Auslandsaufenthaltes eine im Inland beibehaltene Wohnung lediglich für Heimaturlaube genutzt wird (vgl. Schlegel in: jurisPK - SGB I, 2. Aufl. 2011, [§ 30 SGB I](#) Rn. 33 m.w.N.). So liegt der Fall hier. Die Tätigkeit des Ehemannes der Klägerin in Japan war ausweislich des zwischen ihm und der E. GmbH Stuttgart geschlossenen Vertrages vom 10. März 2009 auf einen Zeitraum von vier Jahren (1. Juli 2009 bis 30. Juni 2013) befristet. Daran, dass der Auslandsaufenthalt der Eheleute auf diesen Zeitraum angelegt war, ändert auch der Umstand nichts, dass das Arbeitsverhältnis mit der ausländischen Tochtergesellschaft der E. GmbH zum Ende eines Quartals gekündigt werden konnte (Ziff. 7 des Vertrages vom 10. März 2009). Geplant war jedenfalls eine Auslandstätigkeit des Ehemannes für die Dauer von vier Jahren, was auch entsprechend umgesetzt worden ist. Insoweit kommt es auf eine prognostische Betrachtungsweise an, für die auf den genannten Vertrag abzustellen ist. Ist aber der Auslandsaufenthalt von vornherein auf mehr als ein Jahr angelegt, reichen für die Aufrechterhaltung des Inlandswohnsitzes die Feststellung der Rückkehrabsicht und der Möglichkeit der jederzeitigen Rückkehr in die Wohnung allein nicht aus; auch kurzzeitige Besuche und sonstige kurzfristige Aufenthalte zu Urlaubs-, Berufs- oder familiären Zwecken, die nicht einem Aufenthalt mit Wohncharakter gleichkommen, ändern daran nichts (so BSG, Urteil vom 28. Mai 1997, [14/10 RKg 14/94](#)). Ausgehend von diesem Maßstab sind hier keine Umstände ersichtlich, die die Bejahung einer Beibehaltung des Inlandswohnsitzes während des Aufenthaltes in Japan rechtfertigen könnten. Vielmehr fehlt es für die Dauer des Auslandsaufenthaltes an der Benutzung der Wohnung i.S.d. [§ 30 Abs. 3 S. 1 SGB I](#). Abgesehen davon, dass aufgrund der vertraglichen Bindung des Ehemannes gar nicht die Möglichkeit der jederzeitigen Rückkehr in die Wohnung bestand, geht der Senat darüber hinaus davon aus, dass die Wohnung lediglich kurzzeitig im Rahmen des dem Ehemann gewährten üblichen Erholungsurlaubs für Heimatbesuche und zu familiären Zwecken genutzt worden ist. Insoweit hat die Klägerin nicht substantiiert vorgetragen, die Wohnung in Deutschland mehr als nur kurzzeitig während der Auslandstätigkeit des Ehemannes benutzt zu haben. Vielmehr beschränkt sich ihr Vortrag darauf, die Wohnung sei für sie und ihren Ehemann jederzeit nutzbar gewesen und auch entsprechend angesteuert worden. Hieraus lässt sich gerade nicht ableiten, dass die Nutzung der Wohnung über die genannten kurzzeitigen Aufenthalte hinausgegangen ist, indem bspw. die Wohnung zeitweise auch von der Klägerin allein genutzt worden ist. Vielmehr ergibt sich aus der Gesamtschau des Vortrags der Klägerin und der Lebensumstände der Eheleute während der Auslandstätigkeit, dass die Wohnung für kurzzeitige Besuche vorgehalten worden ist. Die Klägerin ging im Übrigen selbst von einem (Haupt-) Wohnsitz in Japan aus (Schriftsatz vom 23. April 2010 an das Sozialgericht). Soweit in diesem Zusammenhang die Frage eines Doppelwohnsitzes im In- und Ausland bzw. ein Auseinanderfallen von Wohnsitz und gewöhnlichem Aufenthalt angesprochen ist, wird dies in der höchstrichterlichen Rechtsprechung zwar nicht ausgeschlossen (vgl. BSG, Urteil vom 28. Februar 1980, [8b RKg 6/79](#)), jedoch erfordert ein solcher Doppelwohnsitz hinreichend intensive Beziehung zum Inland (Schlegel in: jurisPK a.a.O. [§ 30 SGB I](#) Rn. 41), so dass zwei Schwerpunkte der Lebensverhältnisse - im Inland und im Ausland - vorhanden sein müssen. Daran fehlt es hier. Die Klägerin hielt sich zusammen mit ihrem Ehemann in der Zeit vom 1. Juli 2009 bis 30. Juni 2013 in Japan auf, ohne dass der Ehemann frei über den Zeitpunkt der Rückkehr entscheiden konnte. Mehr als nur kurzzeitige Aufenthalte in der Wohnung in A-Stadt sind - wie ausgeführt - weder vorgetragen noch sonst aus den Gesamtumständen für den Senat ersichtlich. Nicht zuletzt hat die Klägerin in dem am 16. Oktober 2009 gestellten Antrag auf Elterngeld zur Frage des Wohnsitzes/gewöhnlichen Aufenthaltes selbst angegeben "im Ausland seit 1. Juli 2009 Grund: Entsendung des Ehepartners". Von einer Beibehaltung eines Wohnsitzes in Deutschland, ggf. im Rahmen eines Doppelwohnsitzes, ist gerade nicht die Rede. Nach allem hat es dabei zu verbleiben, dass die Voraussetzungen eines Inlandswohnsitzes gemäß [§ 1 Abs. 1 Nr. 1 BEEG](#) nicht erfüllt sind. Dies gilt gleichermaßen für die alternative Voraussetzung eines gewöhnlichen Aufenthaltes in Deutschland, den jemand dort hat, wo er sich unter Umständen aufhält, die erkennen lassen, dass er an diesem Ort oder in diesem Gebiet nicht nur vorübergehend verweilt ([§ 30 Abs. 3 S. 2 SGB I](#)). Der gewöhnliche Aufenthalt setzt einen faktisch dauerhaften Schwerpunkt der Lebensverhältnisse im Inland voraus. Dies kann angenommen werden, wenn die Umstände auf einen nicht nur vorübergehenden Aufenthalt schließen lassen (Schlegel in: jurisPK a.a.O. [§ 30 SGB I](#) Rn. 34 ff.). Aus den vorstehenden Ausführungen zum Wohnsitz ergibt sich zugleich, dass auch die Voraussetzungen eines gewöhnlichen Aufenthaltes der Klägerin im Inland nicht erfüllt sind. Denn eine mehr als nur kurzzeitige Benutzung der Wohnung in A-Stadt ist nicht ersichtlich, vielmehr hat die Klägerin während der genannten Zeit mit ihrer Familie in Japan gelebt. Auch ein Auseinanderfallen von Wohnsitz und gewöhnlichem Aufenthalt mit zwei Schwerpunkten der Lebensverhältnisse lässt sich angesichts der Angaben der Klägerin und der Lebensumstände der Eheleute nicht bejahen.

Sind damit die Voraussetzungen des [§ 1 Abs. 1 Nr. 1 BEEG](#) nicht erfüllt, verbleibt als Anspruchsgrundlage [§ 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BEEG](#) (Nr. 2 und 3 dieser Vorschrift kommen von vornherein nicht in Betracht), dessen Voraussetzungen jedoch ebenfalls nicht erfüllt sind. Nach dieser Vorschrift hat Anspruch auf Elterngeld auch, wer, ohne eine der Voraussetzungen des Abs. 1 Nr. 1 zu erfüllen, nach [§ 4](#) des Vierten Buches Sozialgesetzbuch dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt oder im Rahmen seines in Deutschland bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnisses vorübergehend ins Ausland abgeordnet, versetzt oder kommandiert ist. Dies gilt auch für mit der berechtigten Person in einem Haushalt lebende Ehegatten, Ehegattinnen, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen ([§ 1 Abs. 2 S. 2 BEEG](#)). Der Ehemann der Klägerin unterlag während seiner Auslandstätigkeit in Japan nicht dem deutschen Sozialversicherungsrecht i.S.d. [§ 4 SGB IV](#), weil es an den Voraussetzungen einer Entsendung mangelt. Gemäß [§ 4 Abs. 1 SGB IV](#) gelten, soweit die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung eine Beschäftigung voraussetzen, diese auch für Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (Urteil vom 5. Dezember 2006, [B 11a AL 3/06 R](#)) setzt nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck des [§ 4 SGB IV](#) ein fortbestehendes Versicherungspflichtverhältnis zunächst voraus, dass vor Beginn der Entsendung ein Beschäftigungsverhältnis mit dem entsendenden Arbeitgeber in Deutschland bestanden hat. Erforderlich ist ferner, dass das Beschäftigungsverhältnis während der Zeit der Entsendung fortbesteht und dass es nach Beendigung der Entsendung weitergeführt werden soll, weshalb [§ 4 Abs. 1 SGB IV](#) eine "im Voraus" feststehende zeitliche Begrenzung fordert. Soweit die Merkmale eines weiter bestehenden Beschäftigungsverhältnisses mit dem entsendenden Arbeitgeber im Gesetz nicht näher umschrieben sind, ist für die Zuordnung maßgebend, wo der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses liegt (Bundestags-Drucksache -BT-Drucks. - 7/4122, S. 30 zu § 4; BSG a.a.O. und Urteil vom 7. November 1996, [12 RK 79/94](#) zum umgekehrten Fall der Einstrahlung). Davon ausgehend setzt eine

Ausstrahlung regelmäßig voraus, dass der im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer organisatorisch in den Betrieb des inländischen Arbeitgebers eingegliedert bleibt und wesentliche Elemente eines Beschäftigungsverhältnisses (vgl. [§ 7 Abs. 1 S. 2 SGB IV](#)) erfüllt werden und sich der Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen den inländischen Arbeitgeber richtet (BSG a.a.O.). Dementsprechend kann von einer Ausstrahlung grundsätzlich nicht ausgegangen werden, wenn bei konzerninterner Entsendung die Tochtergesellschaft eine juristische Person ist, der entsandte Arbeitnehmer in den Betrieb dieser Gesellschaft eingegliedert ist und diese das Arbeitsentgelt zahlt (BSG vom 7. November 1996 und 5. Dezember 2006 [a.a.O.](#)). Eine solche Konstellation liegt hier vor. Zunächst ist festzustellen, dass es sich bei der ausländischen Tochtergesellschaft der E. GmbH um einen rechtlich selbstständigen Betrieb handelt. Die rechtliche Struktur des Betriebs im Ausland ist von Bedeutung, weil regelmäßig dann, wenn dieser nicht nur wirtschaftlich, sondern auch rechtlich als juristische Person selbstständig ist, bei der Arbeit in diesem Betrieb von einer Eingliederung auszugehen ist (BSG vom 5. Dezember 2006 [a.a.O.](#)). Bei der Frage der rechtlichen Selbstständigkeit ist hier auf die "E. Corporation" abzustellen, die eine Aktiengesellschaft japanischen Rechts ist und damit über eine eigene Rechtspersönlichkeit verfügt, was im Übrigen bereits aus dem Begriff "Corporation" abgeleitet werden kann, der für Gesellschaften als "legal personality" steht, mithin für Gesellschaften mit eigener Rechtspersönlichkeit. Die E. Corporation unterhält in Japan verschiedene Betriebsstätten, u.a. die Y. in Z. Der Ehemann der Klägerin war für dieses Unternehmen tätig und auch entsprechend dort eingegliedert. So ist dem zwischen ihm und dem inländischen Arbeitgeber, der E. GmbH, geschlossenen Vertrag vom 10. März 2009 zu entnehmen, dass zwar das inländische Arbeitsverhältnis fortbesteht, jedoch die Hauptleistungspflichten (Erbringung der Arbeitsleistung, Bezüge) suspendiert worden sind und dass für den Zeitraum der Auslandstätigkeit bei der ausländischen Tochtergesellschaft ein Arbeitsverhältnis begründet wird (Ziff. 1. des Vertrages). Zur Vergütung ist im Vertrag geregelt, dass die Höhe der Vergütung für die Auslandstätigkeit (vom inländischen Arbeitgeber) ermittelt worden sei und von der Tochtergesellschaft im Aufenthaltsland in Landeswährung gezahlt werde. Schließlich enthält der Vertrag (Ziff. 11.1) die Schlussbestimmung, dass - soweit im Vertrag nichts anderes geregelt sei - für das Arbeitsverhältnis mit der Tochtergesellschaft die gesetzlichen und betrieblichen Bestimmungen des Aufenthaltslandes gelten würden. Mit Schreiben vom 27. Oktober 2009 hat die E. GmbH Stuttgart nochmals bestätigt, dass während der Auslandstätigkeit des Ehemannes der Klägerin der deutsche Arbeitsvertrag ruht und mit der ausländischen Tochtergesellschaft ein befristeter, aktiver Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Damit ist auch der Vortrag der Klägerin im Schreiben vom 25. November 2013 widerlegt, der Ehemann habe keinen eigenen Vertrag mit der japanischen Tochtergesellschaft geschlossen. Ausweislich der Bestätigung der E. GmbH ist nämlich ein Beschäftigungsverhältnis mit entsprechendem Arbeitsvertrag mit der E. Corporation in Japan zustande gekommen, wobei es unerheblich ist, ob der Vertragsschluss schriftlich oder mündlich bzw. konkludent erfolgte. Weiter ist in dem Schreiben der E. GmbH vom 27. Oktober 2009 bestätigt worden, dass die Kosten (Gehalt und Sonstiges) von der ausländischen Tochtergesellschaft getragen werden. Im Übrigen erfolgte auch die Versteuerung des Gehalts in Japan. In der Gesamtschau ist für den Senat nicht zweifelhaft, dass der Ehemann der Klägerin während seiner Auslandstätigkeit in den Betrieb der Tochtergesellschaft "E. Corporation" mit den wesentlichen Rechten und Pflichten eines Arbeitsverhältnisses eingegliedert war. Die von der Klägerin vorgebrachten Gegenargumente vermögen nicht zu überzeugen. Soweit diese geltend gemacht hat, die wesentliche Weisungsbefugnis sei bei dem inländischen Arbeitgeber verblieben, stehen dem die Regelungen im genannten Vertrag vom 10. März 2009 entgegen. Hieraus ergibt sich gerade nicht, dass die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Auslandstätigkeit im Wesentlichen den Weisungen der Muttergesellschaft unterlag. Vielmehr ist unter Ziff. 8 im Vertrag lediglich geregelt, dass der Ehemann während der Dauer seiner Auslandstätigkeit in Deutschland von einer Mitarbeiterin des inländischen Arbeitgebers betreut werde. Darüber hinaus sieht der Vertrag vor, dass der Ehemann der Klägerin wenigstens einmal jährlich ein persönliches Gespräch mit seinem deutschen Mentor während der Auslandstätigkeit zu führen hat. Hieraus lässt sich eine maßgebliche Weisungsbefugnis des inländischen Arbeitgebers im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis gerade nicht ableiten. Soweit im Übrigen aufgrund der Konzernstruktur die Muttergesellschaft der ausländischen Tochtergesellschaft Weisungen erteilen sollte, ergäben sich daraus in Bezug auf den Ehemann der Klägerin allenfalls indirekte Weisungen, die kein Indiz für die Zuordnung des Schwerpunktes der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses sein können. Aber auch die weiteren Einwände der Klägerin vermögen nicht zu überzeugen. So kommt es nicht entscheidend darauf an, wer die Höhe der Vergütung für die Auslandstätigkeit ermittelt hat (hier die Muttergesellschaft). Maßgeblich ist vielmehr, zu Lasten welcher Gesellschaft die Gehaltszahlungen erfolgten (hier die E. Corporation). Auch die Rückkehrabsicht nach Beendigung der befristeten Auslandstätigkeit ist lediglich ein Indiz, dem bei der vorliegenden Konstellation nur untergeordnete Bedeutung zukommt. Dies gilt gleichermaßen im Hinblick auf die Regelungen im Vertrag vom 10. März 2009 zur Anrechnung der Auslandstätigkeit auf die Firmen-Dienstzeit (Ziff. 5) sowie auf den Anspruch auf Wiederbeschäftigung nach Rückkehr (Ziff. 6). Im Ergebnis ist die Auffassung des Beklagten zu bestätigen, dass hier der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses des Ehemannes in Japan lag und nicht in Deutschland verblieben ist und mithin die Voraussetzungen einer Ausstrahlung gemäß [§ 4 Abs. 1 SGB IV](#) nicht erfüllt sind.

Dem steht die Entrichtung von Beiträgen zur Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung in Deutschland, wie dies von der E. GmbH mit Schreiben vom 27. Oktober 2009 und 14. März 2011 bestätigt worden ist, nicht entgegen. Denn die Beitragsentrichtung beruht nicht auf einer Sozialversicherungspflicht oder Versicherungsberechtigung in Deutschland im Rahmen einer Entsendung unter den Voraussetzungen des [§ 4 Abs. 1 SGB IV](#) mit entsprechendem Beschäftigungsverhältnis in Deutschland, sondern auf dem Umstand, dass sich der Ehemann der Klägerin in Anwendung von Art. 10 des deutsch/japanischen Sozialversicherungsabkommens von der Versicherungs- und Beitragspflicht in Japan hat befreien lassen. Dies wird aus der von der deutschen Einzugsstelle, hier der BKK Scheufelen, in Anwendung des Abkommens ausgestellten Bescheinigung "J/D 101" (Bl. 60 der Gerichtsakte) deutlich, wonach der Ehemann der Klägerin den deutschen Rechtsvorschriften über Rentenversicherung untersteht gemäß "Art. 10" des Abkommens, was in dem Vordruck entsprechend angekreuzt ist. Hätte die Einzugsstelle die Voraussetzungen der Entsendung gemäß [§ 4 Abs. 1 SGB IV](#) bejaht, wäre insoweit "Art. 7 Abs. 1 Satz 1" angekreuzt worden. Denn im Falle einer Entsendung wäre der Ehemann der Klägerin während der ersten 60 Kalendermonate der Auslandstätigkeit nicht in Japan versicherungspflichtig gewesen (Art. 7 Abs. 1 Satz 1 des deutsch/japanischen Sozialversicherungsabkommens), so dass konsequent auch keine Anwendung der Ausnahmeregelung erforderlich gewesen wäre. Dass dies hier anders gehandhabt worden ist, zeigt, dass sowohl die deutsche Einzugsstelle als auch die E. GmbH nicht von einer Entsendung nach Japan ausgegangen sind.

Ist nach allem lediglich von einem zum inländischen Arbeitgeber noch vorhandenen Rumpfarbeitsverhältnis auszugehen, reicht dieses für die Bejahung der Voraussetzungen des [§ 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BEEG](#) nicht aus. So hat das Bundessozialgericht zur Parallelvorschrift im Bundeserziehungsgeldgesetz (§ 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BErzGG) entschieden, dass dieser Regelung kein dem [§ 56](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch Gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI) vergleichbares, weit gefasstes Normprogramm zu entnehmen sei, was es ermöglichen würde, die Fallgruppe der "Rumpfarbeitsverhältnisse" über den Gesetzeswortlaut hinaus in diese Vorschrift miteinzubeziehen. Vielmehr sei davon auszugehen, dass der Gesetzgeber den begünstigten Personenkreis mit Auslandswohnsitz im BErzGG deutlich enger gefasst habe als im SGB VI mit der Folge, dass die von der Rechtsprechung der Rentensenate des BSG entwickelten Auslegungsgrundsätze

zur Anrechnung von Kindererziehungszeiten bei fortbestehendem "Rumpfarbeitsverhältnis" nicht auf die anders gefasste Vorschrift des § 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BErzGG übertragen werden könne (Urteil vom 24. Juni 2010, [B 10 EG 12/09 R](#), im Einzelnen siehe dort). Diese Rechtsprechung ist auch auf die inhaltlich übereinstimmende Vorschrift des [§ 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BEEG](#) anwendbar (so auch LSG Baden-Württemberg, Urteile vom 22. Januar 2013, [L 11 EG 3335/12](#) u. 17. Juli 2012, [L 11 EG 2929/10](#)).

Die enge Auslegung des [§ 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BEEG](#) bzw. die Begrenzung von Leistungen nach dem BEEG bei Auslandstätigkeit auf Fälle einer Ausstrahlung gemäß [§ 4 SGB IV](#) begegnet auch keinen verfassungsrechtlichen Bedenken unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten. [Art. 3 Abs. 1](#) (Grundgesetz) GG ist verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie eine ungleiche Behandlung rechtfertigen können (vgl. BVerfG, Beschluss vom 7. Oktober 1980, [1 BvL 89/79](#), [1 BvR 240/79](#) = [BVerfGE 55, 72](#) bis 95; Beschluss vom 9. November 2004, [1 BvR 684/98](#) = [BVerfGE 112, 50](#) bis 74). Umgekehrt verbietet [Art. 3 Abs. 1 GG](#) auch die Gleichbehandlung von wesentlich Ungleichem, insbesondere die Gleichbehandlung einer Gruppe von Normadressaten mit einer anderen, obwohl zwischen beiden Gruppen gewichtige Unterschiede bestehen, die deren Gleichbehandlung verbieten. Dabei legt das Bundesverfassungsgericht je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmal einen unterschiedlich strengen Prüfungsmaßstab an (BVerfG, Beschluss vom 26. Januar 1993, [1 BvL 38/92](#), [1 BvL 40/92](#), [1 BvL 43/92](#) = [BVerfGE 88, 87](#) bis 103). Soweit die Klägerin gegenüber Anspruchsberechtigten, die ihr Kind im Inland erziehen, ungleich behandelt und schlechter gestellt wird, rechtfertigt sich dies aus dem Umstand, dass der Gesetzgeber in nicht zu beanstandender Weise für den Leistungsexport an ein der inländischen Sozialversicherung unterliegendes Beschäftigungsverhältnis und damit an einen hinreichenden Inlandsbezug bei vorübergehender Arbeitsleistung im Ausland anknüpfen durfte. Dies stellt eine sachgerechte Abgrenzung dar (vgl. BSG, Urteil vom 24. Juni 2010 [a.a.O.](#), LSG Baden-Württemberg, Urteile vom 22. Januar 2013 u. 17. Juli 2012 [a.a.O.](#)), wobei zu berücksichtigen ist, dass dem Gesetzgeber im Bereich der steuerfinanzierten Sozialleistungen bzw. der gewährenden Staatstätigkeit, auch im Hinblick auf die Familienförderung, eine weite Gestaltungsfreiheit zukommt (BVerfG, Beschlüsse vom 20. April 2011, [1 BvR 1811/08](#) u. 9. November 2011, [1 BvR 1853/11](#); kritisch hierzu allerdings der erkennende Senat, Urteil vom 24. Oktober 2011, [L 6 EG 16/08](#)).

Nach alledem war der Berufung stattzugeben.

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

Die Revision war nicht zuzulassen. Grundsätzliche Bedeutung im Sinne des [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#) liegt nicht vor, weil die angesprochenen Rechtsfragen zur Beibehaltung des Inlandswohnsitzes bei Auslandsaufenthalt sowie zu den Voraussetzungen für den Leistungsexport von Elterngeld im Rahmen einer Ausstrahlung bereits höchstrichterlich entschieden sind.

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2014-12-01