

Hinweis auf nachstehenden Aufsatz in "Neu Zeitschrift für Sozialrecht" (NZS) 6/2003, 288-296

## Die sozialversicherungsrechtliche Absicherung im Ausland tätiger Freiwilliger

Von Wiss. Ass. Dr. Jacob Jousen, Münster

### I. Einleitung

Immer wieder wird in Deutschland von verschiedener Seite beklagt, dass die Bereitschaft, sich karitativ und humanitär zu betätigen, stetig abnehme. Die Übernahme sozialer Verantwortung nicht nur in Deutschland, sondern gerade auch im Ausland wird in diesem Zusammenhang häufig eingefordert, aber selten angeboten. Dabei bestünde weltweit kein Mangel an Einsatzmöglichkeiten: die Kriegs- und Krisenherde nehmen nicht ab, sondern zu, der Bedarf an Menschen, die bereit sind, sich auf der Grundlage einer sozialen Einstellung zu engagieren, wächst mit jeder Bombe, die in Nahost explodiert und mit jedem Erdbeben, das Afghanistan verwüstet. Geht man den Ursachen für eine letztlich immer noch zu große Reserviertheit gegenüber einem derartigen Freiwilligeneinsatz nach, ergibt sich sehr bald, dass auch die rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten eines solchen Engagements einer Bereitschaft zu freiwilligem Einsatz nicht gerade förderlich sind. Dies gilt vor allem für die soziale Absicherung einer derartigen Tätigkeit im Ausland. Zwar hat der Gesetzgeber soeben eine Reform der Gesetze zur Förderung des Freiwilligen Sozialen bzw. Ökologischen Jahres verabschiedet, dabei jedoch eine einheitliche Regelung derartiger Vertragsbeziehungen nicht geregelt<sup>1</sup>.

Dieser Beitrag soll dazu dienen, den aktuellen Status quo der sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen aufzuzeigen und zu bewerten, die für einen Auslandseinsatz von Menschen gelten, die aus einer karitativen Gesinnung heraus weitgehend ehrenamtlich tätig werden.

### II. Die gemeinsame Voraussetzung: das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses nach § 7 SGB IV

Grund- und auch Mindestvoraussetzung für den Eintritt einer Versicherungspflicht ist das Bestehen einer Beschäfti-

gung. Die Einsatzkräfte von Hilfsorganisationen müssten demzufolge „beschäftigt“ sein, damit eine Versicherungspflicht bzw. eine Versicherungsberechtigung und damit ein aus diesen resultierender Anspruch gegen die jeweilige Versicherung im Versicherungsfall eintreten kann.

#### 1. Vorliegen einer Beschäftigung gem. § 7 SGB IV

Diese Voraussetzung der „Beschäftigung“ ist für alle Versicherungszweige gemeinsam in § 7 I SGB IV geregelt. Danach ist die Beschäftigung „die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.“ Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Eine Beschäftigung ist infolgedessen in diesem Zusammenhang dann anzunehmen, wenn Arbeit in persönlicher Abhängigkeit von einem Dritten, in der Regel dem Arbeitgeber, geleistet wird<sup>2</sup>. Eine persönliche Abhängigkeit ist dabei dann zu bejahen, wenn der Betroffene in einen fremden Betrieb eingegliedert und dem Weisungs- bzw. Direktionsrecht seines Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Inhalt der geleisteten Tätigkeit unterworfen ist. Das Definitionsmerkmal der abhängigen Beschäftigung dient hier in erster Linie zur Abgrenzung gegenüber der selbstständigen Tätigkeit.

Die im Rahmen eines Auslandseinsatzes eingesetzten Kräfte, die einen Arbeitsvertrag mit einer Hilfsorganisation geschlossen haben<sup>3</sup>, sind – dies ist regelmäßig unproblematisch – als Beschäftigte in diesem Sinne zu qualifizieren. Denn sie sind in den Betrieb der jeweiligen Organisation eingegliedert und leisten dort in dem oben festgestellten Sinne in persönlicher Abhängigkeit ihre Dienste. Diesem

1) Gesetzentwurf des Bundesrates vom 19. 1. 2002, BT-Dr. 14/5120, verabschiedet am 22. 3. 2002.

2) BSGE 47, 201 ff., 204; 72, 105 ff., 107.

3) Dass die Freiwilligen regelmäßig als Arbeitnehmer anzusehen sind, dazu eingehend *Jacob Jousen*, Die arbeitsrechtliche Stellung im Ausland tätiger Freiwilliger, NZA 2002 (im Druck).

Befund steht auch nicht entgegen, dass die Einsatzkräfte zum Teil nur im Wege einer so genannten „Aufwandsentschädigung“ oder einer recht geringen Vergütung entlohnt werden. Voraussetzung für eine Sozialversicherungspflicht ist nämlich grundsätzlich lediglich, dass überhaupt eine Beschäftigung erfolgt. Nur für einzelne Sozialversicherungszweige ist zusätzlich erforderlich, dass die Beschäftigung gegen Entgelt erfolgt<sup>4</sup>. Doch ist selbst diese Voraussetzung zumeist gegeben. Denn die Beschäftigten im Rahmen der Einsätze von Hilfsorganisationen werden regelmäßig „gegen Entgelt“ eingesetzt. Unter Arbeitsentgelt sind in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht gem. § 14 SGB IV nämlich „alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung“ zu verstehen, „gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahme besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet wird und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.“ Unter Entgelt fallen also bereits die Gewährung von freier Kost und freiem Unterhalt sowie insbesondere auch Einnahmen aus ehrenamtlichen Tätigkeiten.<sup>5</sup> Zwar dürfte hier gem. § 3 Nr. 26 EStG eine Steuer- und infolgedessen auch Beitragsfreiheit in den Sozialversicherungen in Höhe von bislang 1848 Euro pro Jahr gelten. Doch liegen bereits die Entschädigungen während des ersten Jahres zumeist deutlich über diesem Satz, so dass eine Beschäftigung gegen Entgelt von Beginn an zu bejahen ist.

Es lässt sich daher festhalten, dass die Beschäftigten deutscher Hilfsorganisationen, die für einen Einsatz eingestellt und zu diesem Zweck ins Ausland geschickt werden, nicht nur arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer einzustufen, sondern sozialversicherungsrechtlich zugleich auch als gegen Entgelt Beschäftigte anzusehen wären. Damit wären sie, wenn sie in Deutschland eingesetzt würden, nach deutschem Recht zugleich auch sozialversicherungspflichtig.

## 2. Die Auswirkungen des Auslandseinsatzes

Doch geht es vorliegend um Auslandseinsätze. In diesem Zusammenhang hat der Ort der tatsächlichen Beschäftigung eine zentrale Bedeutung dafür, ob im Ergebnis deutsches Sozialversicherungsrecht eingreifen kann. Dies ist Gegenstand dieses nun folgenden Abschnittes dieses Beitrages: welche Konsequenzen für die eigentlich aufgrund einer bestehenden Beschäftigung gegen Entgelt eingreifende Sozialversicherungspflicht ergeben sich aus dem Umstand, dass die Arbeitnehmer der Hilfsorganisationen nicht in Deutschland, sondern in anderen Staaten, und hier zumeist in Staaten Afrikas, Asiens und Südamerikas, zu denen regelmäßig keine Sozialversicherungsabkommen bestehen, ihre Arbeitsleistung erbringen? Ob auch in diesem Fällen das deutsche Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist, ist eine Frage der Anwendbarkeit des Sozialversicherungsrechts bei einer Tätigkeit außerhalb der Bundesrepublik. Es geht daher um die Frage, die im SGB IV unter den Begriffen „Ausstrahlung“ geregelt ist.

## III. Die Anwendbarkeit des deutschen Sozialversicherungsrechts

Die Anwendung deutschen Sozialversicherungsrechts setzt neben der Eigenschaft der Betroffenen als Beschäftigte zusätzlich voraus, dass die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung auch in räumlicher Hinsicht Anwendung finden. Die räumliche Anwendbarkeit oder Unanwendbarkeit des deutschen Sozialrechts kann sich aus verschiedenen Quellen ergeben. Zum einen kann sie auf der Grundlage nationalen Rechts beruhen. Insoweit sind die § 30 SGB I, §§ 3-6 SGB IV die

einschlägigen Vorschriften. Sie kann jedoch andererseits auch durch zwischenstaatliches oder supranationales, europäisches Recht bestimmt werden.

### 1. Grundsatz: Territorialitätsprinzip, § 30 SGB IV

Der Grundsatz für die Frage, wann das deutsche Sozialrecht in seinen Bestimmungen im zentralen Sozialgesetzbuch Anwendung findet, trifft auf nationaler Ebene § 30 SGB I. Dort ist bestimmt, dass die Vorschriften des SGB für alle Personen gelten, „die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in seinem Geltungsbereich haben.“ Diese Verankerung des sogenannten Territorialitätsprinzips steht jedoch unter einem doppelten Vorbehalt: Es dürfen, so die insbesondere aus den §§ 37 und 30 II SGB I folgende Gesetzssystematik, weder innerstaatliches noch supranationales bzw. zwischenstaatliches Sozialrecht Abweichungen von diesem Grundsatz vorsehen. Ist weder das eine noch das andere der Fall – was jedoch nur verhältnismäßig selten vorkommt –, so entscheidet sich nach dem Territorialitätsprinzip des § 30 I SGB I, ob in einem konkreten Fall deutsches Sozialrecht anzuwenden ist. Für die hier zu beachtende Frage kommt es jedoch in der Tat auf die schon angesprochenen Ausnahmen an. Denn für die vorliegend zu beurteilende Frage nach der Versicherungspflicht und der Versicherungsberechtigung in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung sehen die §§ 3 ff. SGB IV entscheidende Abweichungen von dem Territorialitätsgrundsatz des § 30 I SGB I vor.

### 2. Ausnahme: Der Beschäftigungsort als allgemeiner Anknüpfungspunkt

Die einleitenden Vorschriften des SGB IV stellen einen Normenkomplex dar, der den räumlichen Geltungsbereich der Sozialversicherung zum Gegenstand hat. Inhaltlich modifizieren sie den soeben dargestellten Grundsatz der Territorialität des deutschen Sozialrechts, der ja allgemein den Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches auf den deutschen Rechtsraum festlegt.

#### a) Der Grundsatz des § 3 SGB IV

§ 3 SGB IV sieht vor, dass die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung, soweit sie eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit voraussetzen, für alle Personen gelten, die im Geltungsbereich des Gesetzbuches beschäftigt oder selbstständig tätig sind. Auf diese Weise wird für den Bereich der Sozialversicherungen das Beschäftigungsortsprinzip an die Stelle des Wohnortprinzips gesetzt. Die Geltung der Regelungen für die Sozialversicherung hängt also dem Grundsatz nach nicht vom Wohnort des Betroffenen, sondern vom Ort seiner Beschäftigung bzw., bei selbstständiger Tätigkeit, vom Ort eben dieser Tätigkeit ab. § 3 Nr. 1 SGB IV setzt in Folge dessen für das Sozialversicherungsrecht dort, wo dieses in Bezug auf die Versicherungspflicht an eine Beschäftigung oder an eine selbstständige Tätigkeit anknüpft, diese beiden Kriterien an die Stelle des Wohnsitzes bzw. des gewöhnlichen Aufenthaltes. Daraus folgt, dass es für einen Arbeitnehmer für seine Versicherungspflicht etwa in der Kranken- oder in der Rentenversicherung nach § 5 I Nr. 1 SGB V bzw. § 1 Nr. 1 SGB VI nicht auf seinen Wohnsitz, sondern auf den Ort seiner Beschäftigung ankommt.

Die rechtliche Bedeutung des § 3 SGB IV ergibt sich aus seiner Stellung. Durch seine Platzierung im SGB IV, also dem allgemeinen, für alle Zweige der Sozialversicherung geltenden Teil mit seinen gemeinsamen Vorschriften, wird

4) Etwa für die Kranken- und Rentenversicherung.

5) Jahn/Figge, Kommentar SGB IV, § 14, Rn. 19.

deutlich, dass damit jeweils eine über die in den jeweiligen Besonderen Teilen normierten Voraussetzungen für die Versicherungspflicht hinausgehende, zusätzliche Voraussetzung erforderlich ist: die Beschäftigung im Inland muss daher für das Bestehen der Versicherungspflicht im Einzelfall geprüft und bejaht werden.

b) Die Ausnahmeregelung der §§ 4 und 5 SGB IV

Die aufgezeigte, das Sozialversicherungsrecht beherrschende Systematik des Beschäftigungsortsprinzips wird jedoch in den §§ 4 und 5 SGB IV maßgeblich modifiziert<sup>6</sup>. Denn die von § 4 SGB IV geregelte sogenannte „Ausstrahlung“ sieht vor, dass die Vorschriften über die Versicherungspflicht, soweit sie eine Beschäftigung voraussetzen, auch für solche Personen gelten, die im Rahmen eines im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, sofern die Entsendung in Folge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist. Umgekehrt gilt gem. § 5 SGB IV das Prinzip der „Einstrahlung“, d. h. die Geltung der deutschen Rechtsnormen, wenn Personen im Rahmen eines außerhalb des Geltungsbereiches bestehenden Beschäftigungsverhältnisses zur vorübergehenden Tätigkeit ins Inland entsandt werden<sup>7</sup>. Sie sind dann von der Versicherungspflicht nach deutschem Recht ausgenommen. Wie der Regelung des § 3 SGB IV liegt auch diesen Normen der Gedanke zugrunde, dass grundsätzlich diejenige Sozialrechtsordnung maßgebend sein soll, in deren Gebiet sich der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses befindet. Doch stellt der tatsächliche Beschäftigungsort nicht immer auch den eigentlichen Schwerpunkt der Beschäftigung dar. Vielmehr sind Situationen denkbar, in denen der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses nicht mit dem tatsächlichen, konkreten Beschäftigungsort übereinstimmt. Derartige Fälle regeln die §§ 4 und 5 SGB IV. Bei der Ausstrahlung ist es trotz des Vorliegens eines ausländischen faktischen Beschäftigungsorts nicht sinnvoll, den in der Vorschrift näher umschriebenen Personenkreis aus der deutschen Sozialversicherung herauszunehmen. Denn der der Beschäftigung zu Grunde liegende Lebenssachverhalt ist derart eng mit dem Inland verknüpft, dass eine Verantwortlichkeit des inländischen Systems sozialer Sicherheit trotz faktischen ausländischen Beschäftigungsortes weiterhin geboten ist. Gleiches gilt umgekehrt für die Fälle der Einstrahlung nach § 5 SGB IV.

c) § 6 SGB IV

Enthalten somit die Bestimmungen in den §§ 4 und 5 SGB IV Modifikationen zum Beschäftigungsortsprinzip und somit Kollisionsregeln für Fälle, in denen die Sozialversicherungssysteme verschiedener Staaten tangiert werden, ist gleichwohl damit nicht gesagt, dass diese Vorschriften ohne Weiteres Anwendung finden. Denn die §§ 3 bis 5 SGB IV stehen unter dem Vorbehalt des § 6 SGB IV. Im Ergebnis hat diese Vorschrift aber nur klarstellende Funktion. Denn der Vorrang der einzelnen Versicherungszweige ergibt sich bereits aus dem Gesichtspunkt der Spezialität<sup>8</sup>. Und das überstaatliche Recht der Europäischen Gemeinschaft geht den genannten Rechtsvorschriften aus dem deutschen Recht nach einhelliger Ansicht bereits deshalb vor, weil es im Rang über dem nationalen Recht steht<sup>9</sup>. Zumindest ergibt sich aber auch hier der Vorrang aus dem Gesichtspunkt der Spezialität. Dies gilt auch für das Verhältnis von nationalem und zwischenstaatlichem Recht<sup>10</sup>. Daraus folgt, dass der Grundsatz des Beschäftigungsortsprinzips auf verschiedenen rechtlichen Ebenen durchbro-

chen wird. Auf nationaler Ebene durchbrechen ihn die angesprochenen §§ 4 und 5 SGB IV mit ihren Regelungen zur Ein- und Ausstrahlung. Diese werden jedoch ihrerseits verdrängt, soweit höherrangiges Sozialrecht Anwendung findet.

3. Die Anwendung deutschen Rechts auf der Grundlage der §§ 4 ff. SGB IV

Es stellt sich daher die Frage, ob das deutsche Sozialversicherungsrecht, das auf die hier untersuchten Vertragsverhältnisse grundsätzlich dem Gesetzeswortlaut nach anzuwenden ist, da sie eine Beschäftigung begründen, tatsächlich auch im Ergebnis eingreifen kann. Dem steht zunächst § 3 SGB IV entgegen, der vorgibt, deutsches Sozialversicherungsrecht findet überhaupt nur dann Anwendung, wenn der Beschäftigungsort in Deutschland liegt. Dies ist bei den vorliegenden Rechtsverhältnissen nicht der Fall, da die Einsatzkräfte ja im Ausland tätig sind. Da eine Anwendung europäischer Normen vorliegend nicht in Betracht kommt und somit die Anwendung der deutschen Kollisionsnormen nicht nach § 6 SGB IV gesperrt ist<sup>11</sup>, könnte eine ausnahmsweise Anwendung deutschen Rechts trotz fehlender inländischer Beschäftigung aus der Regelung der Ausstrahlung in § 4 SGB IV folgen. Dann müsste dieser Tatbestand vorliegen.

a) Keine deutsche Sozialversicherung auf der Grundlage von § 3 SGB IV

Eine Sozialversicherungspflicht kann sich vorliegend zunächst nicht aus dem Grundsatz der Bestimmung des § 3 SGB IV ergeben. Denn eine Beschäftigung im Geltungsbereich des deutschen Sozialgesetzbuches, das heißt in der Bundesrepublik Deutschland liegt nicht vor. Die rechtliche Bedeutung des § 3 SGB IV besteht darin, dass damit jeweils eine über die in den Besonderen Teilen normierten Voraussetzungen für die Versicherungspflicht hinausgehende, zusätzliche Voraussetzung (nämlich zum Beispiel die Beschäftigung im Inland) für das Bestehen der Versicherungspflicht erforderlich ist und im Einzelfall geprüft werden muss<sup>12</sup>. Infolgedessen gelten dem von dieser Norm aufgestellten Grundsatz nach die Vorschriften über den Zugang zur Sozialversicherung (Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- oder Unfallversicherung bzw. Berechtigung zur freiwilligen Versicherung in der Kranken-, Pflege, Renten- oder Unfallversicherung) nur für Sachverhalte in der Bundesrepublik Deutschland<sup>13</sup>. Für die räumliche Anwendbarkeit der Vorschriften des SGB über die Versicherungspflicht und Versicherungsberechtigung kommt es daher regelmäßig darauf an, wo der Betroffene beschäftigt ist. Liegt gem. § 3 Nr. 1 SGB IV der Beschäftigungsort im Inland, so sind die Vorschriften über die Versicherungspflicht und Versicherungsberechtigung anzuwenden, an-

6) Jüngst zu diesem Themenkreis *Jacob Jousen*, Die Ausstrahlung nach europäischem und deutschem Sozialversicherungsrecht, SGB 2002, 255 ff.

7) Dazu eingehend *Heinz-Dietrich Steinmeyer*, Die Einstrahlung im internationalen Sozialversicherungsrecht, Berlin 1981; *Ingeborg Wolff/Gottfried Rokita*, Ausstrahlungs- und Einstrahlungstheorie in der sozialgerichtlichen Rechtsprechung, in: *Entwicklung des Sozialrechts – Aufgabe der Rechtsprechung*, FS 100 Jahre sozialgerichtliche Rechtsprechung, Köln 1984, 709 ff.

8) *GK-SGB IV/v. Maydell*, § 6 Rn. 1.

9) *EuGH*, Rs. 6/64, *Costa/Enel*, Slg. 1964, 1269 ff.

10) *V. Maydell*, DRV 1983, 186 ff., 195 f.

11) Für einige Länder bestehen zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen, die die Anwendbarkeit der §§ 3 ff. SGB IV ebenfalls sperren. Doch betrifft dies überwiegend Länder, die für die hier untersuchte Personengruppe nur eingeschränkt von Interesse ist. Auf eine eigene Darstellung wurde daher verzichtet.

12) *KassKomm/Seewald*, Sozialversicherungsrecht, Loseblatt, München, Stand 2001, § 3 SGB IV, Rn. 3.

13) *Jahn/Richter*, Kommentar SGB IV, § 3, Rn. 1.

denfalls nicht<sup>14</sup>. Dies bedeutet, dass Personen, die zwar in Deutschland wohnen, aber außerhalb dieses Gebietes beschäftigt sind, auch nicht unter den Anwendungsbereich des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches, also nicht unter die Regelungen zur „Sozialversicherung“ fallen<sup>15</sup>.

Die Projektmitarbeiter der Hilfsorganisationen arbeiten nicht in Deutschland, sondern außerhalb der Bundesrepublik. Eine Beschäftigung in Deutschland findet, abgesehen von der Einweisung und möglichen Schulungen, häufig nicht statt. Diese kurzzeitigen Tatbestände charakterisieren jedoch nicht die Beschäftigung der Einsatzkräfte und können daher auch nicht eine Beschäftigung „im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches“<sup>16</sup> begründen. Infolgedessen scheidet eine Versicherungspflicht und Versicherungsberechtigung nach Maßgabe dieser Vorschrift vorliegend aus.

#### b) Vorliegen einer Entsendung gem. § 4 SGB IV

Eine Anwendung deutschen Sozialversicherungsrechts kann sich indes über die Vorschrift des § 4 SGB IV ergeben, die in Ausnahme zum Grundsatz des Beschäftigungsortsprinzips des § 3 SGB IV eine deutsche Sozialversicherung bei einer Beschäftigung außerhalb des Geltungsbereichs des Gesetzes ermöglicht. Dies setzt jedoch voraus, dass dieser Tatbestand eingreift.

Entsprechend seinem Wortlaut bedarf es dazu des Vorliegens dreier Voraussetzungen: es muss ein inländisches Beschäftigungsverhältnis gegeben sein. Aus diesem heraus muss eine bestimmte Entsendung vorgenommen werden. Und diese Entsendung muss schließlich in bestimmter Weise zeitlich befristet sein<sup>17</sup>. Die Freiwilligen werden regelmäßig nur für einen befristeten Zeitraum ins Ausland geschickt. Sie stehen während dieser Zeit auch sicherlich nach wie vor in einem (inländischen) Beschäftigungsverhältnis zu ihrer Hilfsorganisation. Die üblicherweise in diesem Zusammenhang auftauchenden Probleme werden hier kaum virulent<sup>18</sup>. Problematisch ist allein das Tatbestandsmerkmal der Entsendung.

#### aa) Entsendung

Der Beschäftigte muss in das Ausland „entsandt“ worden sein. Eine Entsendung im Sinne des § 4 SGB IV liegt dabei vor, wenn der Arbeitnehmer auf Weisung seines Arbeitgebers oder eines sonstigen Direktionsbefugten den Platz seiner tatsächlichen Arbeitsleistung in den Bereich einer anderen Rechtsordnung als der, deren Wirkungsstatut seinem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegt, verlagert. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer sich auf Weisung seines Arbeitgebers ins Ausland begibt, um dort für den Arbeitgeber eine Beschäftigung auszuüben. Notwendig ist daher eine „Bewegung“ ins Ausland<sup>19</sup>. Dies setzt voraus, dass vor der Entsendung eine Verknüpfung des Arbeitnehmers mit der Sozial- und Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik bestand. Eine Entsendung kann in diesem Zusammenhang auch dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich zum Zwecke der Entsendung eingestellt worden ist. Dies ist zwar nicht ganz unumstritten, gleichwohl aber ganz herrschende Auffassung. Deutschen Versicherungsschutz genießen daher auch Personen, die nur im Hinblick auf die Entsendung eingestellt worden sind<sup>20</sup>. Voraussetzung bleibt jedoch dann hier ganz besonders, dass sichergestellt ist, dass der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale dieser Tätigkeiten im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches liegt. Selbst wenn man jedoch – mit der nur vereinzelt vertretenen Auffassung<sup>21</sup> – eine vorhergehende Beschäftigung im Inland verlangt, so reichen dann jedenfalls Minimalanforderungen aus. Es genügt als Beschäftigung im Inland vor einer Entsendung

jedenfalls eine Einweisung in die zu erfüllenden Aufgaben, um eine vorhergehende Beschäftigung in diesem Sinne zu konstruieren<sup>22</sup>. Umgekehrt liegt jedoch dann keine Entsendung mehr vor, wenn der Arbeitnehmer in seinem ausländischen Wohnstaat von einem deutschen Unternehmen für die vorübergehende Tätigkeit in einem anderen ausländischen Staat angeworben wird. Denn dann fehlt es an der erforderlichen Ortsveränderung vom Inland ins Ausland<sup>23</sup>.

Schließlich muss darüber hinaus – und dies ist vorliegend von großer Bedeutung – regelmäßig gewährleistet sein, dass nach Beendigung der Auslandsbeschäftigung die Beschäftigung im Inland auch tatsächlich fortgesetzt wird<sup>24</sup>. Dies ergibt sich nicht zuletzt aus einer noch recht jungen Rechtsprechung des BSG. Im Jahr 1994 hatte dieses noch vertreten, eine zeitlich begrenzte Entsendung an einen Beschäftigungsort im Ausland liege (nur) vor, wenn im Voraus vereinbart sei oder feststehe, dass der Beschäftigte im Anschluss an die Entsendung in den Geltungsbereich des inländischen Sozialversicherungssystems zurückkehre<sup>25</sup>. Ihm genügte also für eine den Auslandseinsatz überdauernde Beschäftigung damals noch die bloße erwartete Rückkehr in das Geltungsgebiet des Sozialgesetzbuchs, um eine Ausstrahlung zu bejahen. Diese Rechtsprechung hat sich 1999 entscheidend geändert. In einer aus dem Bereich der Unfallversicherung stammenden Entscheidung hat das BSG nämlich bestimmt, dass ein Arbeitnehmer, der zum Zwecke der Entsendung eingestellt wird<sup>26</sup>, während der Beschäftigung im Ausland auch bei beabsichtigter Rückkehr an den deutschen Wohnsitz dann nicht dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegt, wenn für die Zeit nach Beendigung der Entsendung eine Weiterbeschäftigung beim entsendenden Arbeitgeber im Inland nicht gewährleistet ist<sup>27</sup>. Grundlage dieser Wertung ist § 4 SGB IV, demzufolge die Entsendung „im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses“ erfolgt. Bei der Auslegung dieses Tatbestandsmerkmals kommt das BSG zu dem Schluss, dass es nach Beendigung der Entsendung für die Anerkennung der Ausstrahlung neben der erforderlichen bloßen Rückkehr ins Inland erforderlich sei, dass in Folge der Eigenart der Beschäftigung feststehe oder von vornhe-

14) Regelmäßig findet insofern § 3 Nr. 1 SGB IV Anwendung, denn die Versicherungspflicht setzt in der Regel eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit voraus, so dass insoweit grundsätzlich § 3 Nr. 1, das heißt die Ausübung der Tätigkeit im Inland maßgeblich ist. Ausnahmen hiervon bestehen vor allem hinsichtlich der Krankenversicherung der Rentner, Studierenden, Rehabilitanden und Empfänger von Arbeitslosengeld und -hilfe, Unterhaltsgeld und Übergangsgeld; in diesen Fällen kommt es zu einer Anwendung von § 3 Nr. 2, so dass es auf den Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland ankommt. Diese Fälle sind für die hier zu begutachtende Situation jedoch nicht von Bedeutung.

15) *Hauck/Haines*, SGB IV, § 3, Rn. 4.

16) So die Gesetzesformulierung in § 3 Nr. 1 SGB IV.

17) Zu den Einzelheiten einer Ausstrahlung jüngst eingehend *Jacob Jousen*, Die Ausstrahlung nach europäischem und deutschem Recht, SGB 2002, 259 ff.

18) Dazu eingehend *Jacob Jousen*, Die Ausstrahlung nach europäischem und deutschem Recht, SGB 2002, 259 ff.

19) *BSGE* 60, 96.

20) *BSG SozR* 2100 § 4 Nr. 3; *Jahn/Richter*, SGB IV, Rn. 3; *Hauck/Haines*, SGB IV, § 4, Rn. 4; *Wannagat/Wöllenschläger*, SGB IV, Kommentar, § 4 SGB IV, Rn. 27.

21) Erwa von *Jochen Laufersweiler*, Ausstrahlung im Arbeits- und Sozialrecht, Berlin 1999, 51.

22) *Kurt Brackmann*, Handbuch der Sozialversicherung einschließlich des Sozialgesetzbuchs und angrenzender Gebiete, Loseblatt, Sankt Augustin, S. 80.

23) *BSG*, SozR 2100 § 4 Nr. 3.

24) *BSGE* 75, 232; *Krauskopf/Baier*, Soziale Krankenversicherung. Pflegeversicherung. Kommentar, Loseblatt, München Stand August 2001, § 4 SGB IV, Rn. 9.

25) *BSG SozR* 3-6050 Art 14 VO 1408/71 Nr 4.

26) Zu dieser Möglichkeit sogleich.

27) *BSG SozR* 3-2400 § 4 SGB IV Nr. 5.

rein vereinbart sei, dass die Beschäftigung beim entsendenden Arbeitgeber weitergeführt werde. Dies gelte jedenfalls in den Fällen, in denen das Beschäftigungsverhältnis erst mit der Entsendung begonnen habe. Denn die Bejahung einer Ausstrahlung, so das BSG, bei fehlender vorangegangener Beschäftigung beim Entsendungsarbeitgeber im Inland ohne das Erfordernis einer derartigen Weiterbeschäftigung sei mit der Zielsetzung des § 4 I SGB IV, dass ins Ausland entsandte Arbeitnehmer ihren Versicherungsschutz nicht verlieren sollen, nicht zu vereinbaren<sup>28</sup>. Darüber hinaus wäre eine derart weite Auslegung der genannten Vorschrift, die auf eine konkrete Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bei seinem inländischen Arbeitgeber nach seiner Rückkehr aus dem Ausland verzichtete, nicht damit in Einklang zu bringen, dass § 4 I SGB IV als die Ausnahme von der das Territorialitätsprinzip festlegenden Vorschrift des § 3 SGB IV im Zweifel eng auszulegen ist.

#### bb) Die Ausstrahlung bei Auslandsmitarbeitern von Hilfsorganisationen

Überträgt man diese Grundsätze auf die Auslandsmitarbeiter von Hilfsorganisationen, ergibt sich ein zweiteiliges Bild. Auf der einen Seite wird es regelmäßig Mitarbeiter geben, die zunächst hier in Deutschland bei der Organisation beschäftigt sind und dann vorübergehend auch in einem Auslandsprojekt arbeiten. Kehren diese anschließend wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurück, so liegt regelmäßig und unproblematisch eine Entsendung im Sinne von § 4 SGB IV vor: Es gilt also für sie das deutsche Sozialversicherungsrecht. Anders stellt sich jedoch die Situation dar, wenn Mitarbeiter nur für bestimmte Projekte zeitlich befristet eingestellt werden. Dies ist insbesondere bei kleineren Organisationen der Fall oder aber bei solchen, die nicht auch in Deutschland beispielsweise Krankenhäuser betreiben, in denen ihre Mitarbeiter beschäftigt sein können. Bei diesen liegt dann häufig keine Entsendung vor. Hier werden von der jeweiligen Organisation Mitarbeiter ausschließlich zu dem Zweck eingestellt, in einem Projekt im Ausland humanitär tätig zu werden. Der Arbeitsvertrag ist dann auf eine bestimmte Zeit befristet oder etwa durch das Ende des Projektes bedingt<sup>29</sup>.

Gegen das Vorliegen einer Entsendung und somit der Ausnahme nach § 4 SGB IV spricht hier vor allem, dass eine Einbindung des Arbeitnehmers in den Rahmen eines „im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches bestehenden Beschäftigungsverhältnisses“ nicht gegeben ist. Diese Einbindung setzt grundsätzlich zunächst eine bestehende Beschäftigung des Arbeitnehmers vor der Entsendung voraus. Zwar ist mittlerweile völlig einhellig anerkannt, dass eine Einstellung auch allein zum Zweck der Entsendung möglich ist und in diesen Fällen auch eine Entsendung denkbar ist, ohne dass der Arbeitnehmer zuvor für den Arbeitgeber tätig war. Doch in diesem Fällen bedarf es, wie aufgezeigt, dann zumindest der konkreten Perspektive, dass der Arbeitnehmer im Anschluss an die Tätigkeit im Ausland wieder im Inland beschäftigt wird. Diese Rechtsprechung des BSG ist auf dem Hintergrund des Ziels und Zwecks der Vorschrift des § 4 SGB IV sinnvoll: denn nur dann, wenn der Arbeitnehmer zumindest nach der Entsendung auch im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches bei seinem Arbeitgeber beschäftigt ist, kann eine ausreichende Anbindung an das Geltungsgebiet dieser Vorschriften angenommen werden. Während man also nach der älteren Rechtsprechung des BSG aus dem Jahre 1994<sup>30</sup> noch davon ausgehen konnte, dass es ausreichte, wenn der Arbeitnehmer später überhaupt in den allgemeinen Geltungsbereich des Sozialversicherungssystems – also nach Deutschland – zurückkehrte, stellt sich die Situation auf der Basis der neueren Entscheidung

des *Bundessozialgerichts* aus dem Jahre 1999 anders dar, weil hier ausdrücklich von einer inländischen Weiterbeschäftigung gesprochen wird. Aus dieser neueren Entscheidung ergibt sich im Kern daher, dass eine ausschließliche Auslandstätigkeit für einen inländischen Arbeitgeber zur Erwirkung einer Ausstrahlung nicht ausreichen soll.

Die Vertragsstruktur vieler Hilfsorganisationen sieht eine solche Möglichkeit der anschließenden Beschäftigung der Arbeitnehmer nicht vor. Vielmehr ist gerade ein Prinzip humanitärer Einsätze, dass die Verträge projektgebunden vergeben werden: eine Möglichkeit für die Hilfsorganisation, ihre Arbeitnehmer auch im Inland, nach Ablauf einer Beschäftigung in einem Projekt zu beschäftigen, besteht häufig gar nicht. Folglich scheidet auch die Konstruktion einer Entsendung im Sinne von § 4 SGB IV aus. Die Anwendbarkeit des deutschen Rechts kann infolgedessen auch aus dieser Ausnahmenvorschrift nicht hergeleitet werden.

## IV. Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen bei fehlender Ausstrahlung

Das deutsche Sozialversicherungsrecht findet also bei freiwilligen Mitarbeitern, die befristet nur für einen Projekteinsatz im Ausland eingestellt werden, keine Anwendung. Eine sonstige, diese ehrenamtliche Arbeit schützende Gesetzgebung existiert nicht. Gleichwohl können die Projektmitarbeiter zum Teil von der Sozialversicherung geschützt werden.

### 1. Die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung

Konsequenz der fehlenden Ausstrahlung ist zunächst, dass die Versicherung in der nationalen gesetzlichen Krankenversicherung mangels räumlicher Anwendbarkeit des Sozialgesetzbuches mit Beginn des Auslandseinsatzes nicht weiter erfolgt. Und dies, obwohl sich für die Mitarbeiter als Beschäftigte grundsätzlich eine Pflichtmitgliedschaft auf der Grundlage der Versicherungspflicht für Beschäftigte in § 5 Nr. 1 SGB V wegen des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ergäbe. Es liegt nämlich insofern ein Fall vor, in dem die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung endet, weil der Beschäftigte ins Ausland „entsandt“ wird, jedoch keine Ausstrahlung im Sinne des § 4 SGB IV vorliegt<sup>31</sup>. Auf Grund der Auslandstätigkeit erlischt daher die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung, die zunächst mit Beginn der Beschäftigung bestand. Denn gem. § 186 I SGB V beginnt die Mitgliedschaft versicherungspflichtiger Beschäftigter „mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis.“ Maßgeblich ist insofern nach der Rechtsprechung des *Bundessozialgerichts* die tatsächliche Arbeitsaufnahme durch den Beschäftigten<sup>32</sup>. Dabei ist von einem Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis sogar dann auszugehen, wenn zunächst eine Freistellung vorliegt<sup>33</sup>.

Der Beginn des Beschäftigungsverhältnisses liegt daher regelmäßig bereits mit den zumeist stattfindenden Einweisungs- und Vorbereitungsveranstaltungen durch die Hilfsorganisation vor. Diese finden jedoch überwiegend noch in Deutschland statt, sodass zunächst eine Versicherungspflicht entsteht. Diese erlischt indes durch den Wechsel ins Aus-

28) So auch schon BSG SozR 3-6050 Artikel 14 VO 1408/71 Nr. 4.

29) Dass dies möglich ist dazu *Jacob Jousen*, Die arbeitsrechtliche Stellung im Ausland tätiger Freiwilliger, NZA 2002 (im Druck).

30) Vgl. oben.

31) Dazu *Krauskopf/Baier*, Soziale Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Kommentar, Loseblatt, München Stand August 2001, § 9 SGB V, Rn. 14.

32) BSGE 75, 277 ff.; SozR 3-2200 § 306 Nr. 2.

33) BT-Drs. 13/9741 S. 12; *KassKomm/Peters*, Sozialversicherungsrecht, Loseblatt, München, Stand 2001, § 186 SGB IV, Rn. 8.

land, der, wie aufgezeigt, keine Entsendung im Sinne des § 4 SGB IV darstellt.

## 2. Das weitere „Schicksal“ der Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung

Einen Ruhenstatbestand für derartige Fälle sehen die Bestimmungen des deutschen Sozialversicherungsrechts nicht vor. Die Mitgliedschaft endet. Es besteht infolgedessen weder eine Pflicht zur Beitragszahlung noch ein Anspruch auf Leistungen. Es besteht darüber hinaus jedoch auch keine Versicherungsberechtigung. Das heißt, auch eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung kommt nicht in Betracht. Zwar könnte insofern § 9 I Nr. 1 SGB V etwas anderes nahe legen. Denn dort ist bestimmt, dass der Krankenversicherung freiwillig beitreten können „Personen, die als Mitglieder aus der Versicherungspflicht ausgeschieden sind und in den letzten fünf Jahren vor dem Ausscheiden mindestens vierundzwanzig Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden ununterbrochen mindestens zwölf Monate versichert waren.“ Doch selbst dann, wenn diese Voraussetzungen vorlägen, käme eine Möglichkeit zum freiwilligen Beitritt nicht in Betracht: denn § 9 SGB V regelt die „Versicherungsberechtigung“ und seine Anwendung ist entsprechend dem zuvor Ausgeführten nach § 3 SGB IV vom Beschäftigungs-ort abhängig. Dieser liegt jedoch nicht in Deutschland, eine Ausstrahlung nach § 4 SGB IV liegt ebenfalls nicht vor. Folglich besteht auch kein Anspruch auf eine freiwillige Weiterversicherung.

## 3. Die Möglichkeit eines Wiedereintritts nach der Rückkehr der Mitarbeiter nach Deutschland, deren Vertrag zu diesem Zeitpunkt endet

Kehren die Mitarbeiter im Anschluss an ihre Projekt-tätigkeit nach Deutschland zurück, endet ihr Arbeitsvertrag häufig aufgrund einer Befristung bzw. eingetretenen Bedingung. Würden sie nahtlos ihre Beschäftigung bei der Organisation wieder aufnehmen, läge eine Entsendung vor: dann wäre die Krankenversicherungspflicht (wie die gesamte Sozialversicherungspflicht) nicht zum Erlöschen gekommen. Nehmen sie unmittelbar wieder eine andere versicherungspflichtige Beschäftigung auf, entsteht die Versicherungspflicht neu. In Ergänzung zu den allgemeinen Bestimmungen der §§ 3 ff. SGB IV regelt § 9 I Nr. 5 SGB V jedoch zusätzlich noch einen speziellen Fall des Zugangs zur gesetzlichen Krankenversicherung. Danach können der Krankenversicherung freiwillig Arbeitnehmer beitreten, deren Mitgliedschaft aufgrund einer Auslandsbeschäftigung geendet hat und die nun wieder nach Deutschland zurückkehren und hier eine Beschäftigung aufnehmen. Zwar ist zuvor stets § 4 I SGB IV zu prüfen: denn wenn es sich bei der Auslandsbeschäftigung lediglich um eine Entsendung handelte, endete damit die Versicherungspflicht in der deutschen Krankenversicherung ja gerade nicht.

Die Bestimmung des § 9 I Nr. 5 SGB V ermöglicht also zwar nicht eine Berechtigung zur freiwilligen Versicherung der Mitarbeiter während ihres Auslandsaufenthaltes. Aber er eröffnet zumindest nach ihrer Rückkehr nach Deutschland einen Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung, wenn sich dieser Zugang nicht schon automatisch etwa in Folge einer neuen versicherungspflichtigen Beschäftigung ergibt<sup>34</sup>. Voraussetzung für ein derartiges Beitrittsrecht ist zunächst das Ende der Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung durch eine Beschäftigung im Ausland. Die Mitgliedschaft muss gerade wegen einer Beschäftigung im Ausland enden<sup>35</sup>. Wie aufgezeigt träfe diese Voraussetzung auf die Mitarbeiter von Hilfsorganisationen zu, wenn

sie allein für den Auslandseinsatz eingestellt würden. Der freiwillige Beitritt nach § 9 I Nr. 5 SGB V setzt zusätzlich eine Beschäftigungsaufnahme nach der Rückkehr voraus: dabei muss die Beschäftigung innerhalb von zwei Monaten nach der Rückkehr aufgenommen sein. Eine spätere Aufnahme der Beschäftigung reicht nicht aus, auch wenn die Verspätung durch den Auslandsaufenthalt mitverursacht ist, etwa durch die Arbeitssuche. In diesen Fällen muss der Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung nach den allgemeinen Regeln neu erworben werden, etwa durch Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung. Ist die innerhalb von zwei Monaten aufgenommene Beschäftigung selbst versicherungspflichtig, bedarf es der Möglichkeit eines freiwilligen Beitritts natürlich nicht. Bei § 9 I Nr. 5 SGB V ist daher in erster Linie an die Versicherungsfreiheit nach § 6 I SGB V gedacht, also an Beschäftigte jenseits der Jahresarbeitsentgeltgrenze.

Kehren also die Mitarbeiter aus den Einsatzgebieten zurück und sind auf Grund eines ausgelaufenen Arbeitsvertrages nicht mehr beschäftigt, so kann für sie die Regelung des § 9 I Nr. 5 SGB V bei Vorliegen der dort aufgeführten Voraussetzungen eventuell eine Möglichkeit darstellen, wieder Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung zu werden.

## 4. Die Absicherung der Freiwilligen in der gesetzlichen Unfallversicherung

Auch die gesetzliche Unfallversicherung ist ein Bestandteil und eine der fünf Säulen der gesetzlichen Sozialversicherung. Und auch sie knüpft grundsätzlich an den inländischen Ort der Beschäftigung an<sup>36</sup>. In Folge der fehlenden Anbindung der Beschäftigten von Hilfsorganisationen an das deutsche Sozialversicherungssystem gälte zunächst auch hinsichtlich der Unfallversicherung das oben Gesagte entsprechend. Demzufolge wären die Mitarbeiter während ihres Auslandseinsatzes mangels einer Anwendbarkeit des deutschen Sozialversicherungsrechts überhaupt – auf Grund der Bestimmungen in § 3 ff. SGB IV – bei Anwendung der allgemeinen Bestimmungen auch nicht gegen Arbeitsunfälle abgesichert.

### a) Allgemeines

Solange sich die Mitarbeiter im Rahmen ihrer Beschäftigung noch in Deutschland aufhalten, also etwa während einer hier noch stattfindenden Einschulung und Einweisung, sind sie als bei der Hilfsorganisation gegen Entgelt Beschäftigte gem. § 2 I Nr. 1 SGB VII kraft Gesetzes in der Unfallversicherung pflichtversichert. Das entsprechende Sozialversicherungsverhältnis kommt wie auch im Krankenversicherungsrecht mit der Aufnahme der entsprechenden Tätigkeit zustande, ohne dass es einer Rechts-handlung der Beteiligten, wie beispielsweise einer Anmeldung, bedarf<sup>37</sup>. Die Beitragspflicht obliegt nach § 150 SGB VII der Hilfsorganisation. Denn in Abs. 1 Satz 1 dieser Vorschrift heißt es: „Beitragspflichtig sind die Unternehmer, für deren Unternehmen Versicherte tätig sind (...).“ Die Organisationen sind in diesem Sinne auch als Unternehmen einzustufen. Denn der Begriff ist weit zu fassen. Unternehmen

34) In diesem Fall bedurfte es ja auch nicht einer zusätzlichen Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung, da bereits eine Pflichtmitgliedschaft vorgesehen ist.

35) *KassKomm/Peters*, Sozialversicherungsrecht, Loseblatt, München, Stand 2001, § 3 SGB IV, Rn. 34; die Mitgliedschaft endet nicht, wenn die inländische Versicherung wegen Ausstrahlung nach § 4 SGB IV besteht.

36) *Horst Kater/Konrad Leube*, Gesetzliche Unfallversicherung SGB VII, München 1997, § 2, Rn. 485.

37) *Wolfgang Gitter/Jochem Schmitt*, Sozialrecht, 5. Auflage, München 2001, § 18, Rn. 4.

im Sinne des Unfallversicherungsrechts sind danach Betriebe, Verwaltungen, Einrichtungen, Tätigkeiten. Es setzt nach ständiger Rechtsprechung eine planmäßige, für eine gewisse Dauer bestimmte Vielzahl von Tätigkeiten voraus, die auf ein einheitliches Ziel gerichtet sind und mit einer gewissen Regelmäßigkeit ausgeübt werden<sup>38</sup>. Kennzeichen ist eine organisatorische, das heißt rechtliche, wirtschaftliche und soziale Einheit; ein Geschäftsbetrieb oder eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ist nicht erforderlich<sup>39</sup>.

Ist somit die Organisation als beitragspflichtiges Unternehmen anzusehen, hat sie die Beiträge für die Einsatzkräfte, wie auch bereits für ihre festgestellten Kräfte, an den zuständigen Versicherungsträger, das heißt die zuständige Berufsgenossenschaft zu entrichten, § 114 I Nr. 1 SGB VII in Verbindung mit der Anlage 1. Dies gilt jedoch nur solange, wie auch die Versicherungspflicht besteht, das heißt solange die „Beschäftigung“ (Einschulung, etc.) hier in Deutschland erfolgt.

*b) Die Besonderheiten gem. § 2 Abs. 1 Nr. 13 SGB VII in Verbindung mit Abs. 3*

Fraglich ist, ob nicht im Rahmen der Unfallversicherung ausnahmsweise eine Ausweitung der Versicherungspflicht auch auf die hier untersuchten Sachverhalte in Betracht kommen könnte. Das heißt, ob eine Versicherungspflicht bestehen könnte, obwohl die Beschäftigung nicht im Inland stattfindet und somit eine Anwendung deutschen Sozialversicherungsrechts grundsätzlich – mangels vorliegender Ausstrahlung – nicht in Betracht kommt. Denkbar wäre dies, wenn auf die Mitarbeiter der Hilfsorganisationen die Regelung des § 2 I Nr. 13 in Verbindung mit Abs. 3 SGB VII angewendet werden könnte. Diesbezüglich gilt: „Versicherungspflichtig sind Personen, die bei Unglücksfällen oder gemeiner Gefahr oder Not Hilfe leisten oder einem anderen aus erheblicher gegenwärtiger Gefahr für seine Gesundheit retten (...)“. Diese Bestimmung gilt auch für Personen, „die im Ausland tätig werden, wenn sie im Inland ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben.“ Fraglich ist, ob die Einsatzkräfte dieser Gruppe zuzurechnen sind. Dies scheint der Wortlaut nahe zu legen. Denn was tun sie im Einsatzland anderes als bei Unglücksfällen oder gemeiner Gefahr oder Not Hilfe zu leisten? Denn ein Unglücksfall liegt vor, wenn Schäden für bestimmte Personen oder Sachen drohen oder eingetreten, aber noch nicht abgeschlossen sind<sup>40</sup>. Und von einer gemeinen Gefahr oder Not wird gesprochen, wenn die Öffentlichkeit in eine Zwangslage versetzt worden ist und für unbestimmt viele Personen oder Sachen ein Schaden verursacht worden ist oder verursacht werden kann, zum Beispiel bei Hochwasser, Bränden, Erdbeben oder Lawinen<sup>41</sup>. Und da die Projektmitarbeiter im Ausland tätig werden und im Ausland ihre Hilfeleistung erbringen, kommt ihnen die Vorschrift in § 2 III SGB VII zu Gute, die die Ausstrahlung bei entsendungsähnlichen Tatbeständen auf die dem Gemeinwohl dienenden Tätigkeiten des Abs. 1 Nr. 13 a SGB VII erweitert.

Gleichwohl ergibt sich eine Versicherungspflicht hier nicht. Diese Schlussfolgerung ergibt sich insbesondere aus teleologischen Überlegungen, das heißt aus dem Sinn und Zweck der genannten besonderen (erweiterten) Versicherungspflicht. § 2 I Nr. 13 SGB VII soll das allgemeine, auch strafrechtlich bedeutsame Hilfegebot absichern. Zweck der Regelung ist das öffentliche Interesse an diesem Tätigwerden. Der Versicherungsschutz bildet insbesondere einen Ausgleich für die allgemein rechtliche Pflicht jedes Einzelnen zur Hilfeleistung. Denn nach § 323 c StGB wird bestraft, wer bei Unglücksfällen oder gemeiner Gefahr oder Not Hilfe zu leisten unterlässt<sup>42</sup>. Die Ausdehnung dieses besonderen Versicherungsschutzes in Abs. 3 beruht folge-

richtig auf der Überlegung, dass Hilfeleistungen im Ausland nach Abs. 1 Nr. 13 auch im Ausland versichert sein sollen, wenn die Versicherten einen Wohnsitz im Inland haben und damit eine Anbindung an das deutsche Rechtssystem vorliegt, weil von ihnen im Ausland dasselbe Verhalten erwartet wird wie im Inland<sup>43</sup>.

Führt man sich diese Überlegungen vor Augen, so wird deutlich, dass die überhaupt nur subsidiär wirkende<sup>44</sup> Versicherungspflicht des § 2 I Nr. 13 SGB VII auf die hier zu untersuchenden Fälle nicht zugeschnitten ist. Es geht allein um die Absicherung der jedermann treffenden allgemeinen Hilfepflicht. Nicht hingegen gedacht ist an die Fälle, in denen Menschen aus welcher Motivation heraus auch immer humanitär tätig werden und sich dann im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses ins Ausland begeben. Diese werden üblicherweise ja auch eigenständig über § 2 I Nr. 1 SGB VII erfasst – sofern denn eine Entsendung vorliegt. Die Bestimmung des Abs. 1 Nr. 13 SGB VII soll demgegenüber nicht dazu dienen, über die Hintertür des humanitären Einsatzes die allgemeinen Entsendebestimmungen auszuhebeln. Für diese Ansicht spricht auch, dass das Gesetz in seinem § 140 Abs. 2 SGB VII sogar selber eine besondere Bestimmung vorgesehen hat, wie derartige Auslandsfälle abgesichert werden können.

*c) Die Möglichkeit einer Auslandsversicherung gem. § 140 Abs. 2 SGB VII*

Die Beschäftigung außerhalb Deutschlands unterliegt grundsätzlich nicht dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies ergibt sich, wie aufgezeigt, aus § 3 SGB IV. Beschäftigte eines inländischen Unternehmens sind bei Tätigkeiten im Ausland infolgedessen nur dann in die gesetzliche Unfallversicherung einbezogen, wenn ein Fall der Ausstrahlung vorliegt oder durch Sozialversicherungsabkommen geregelt wird. Eine Ausstrahlung liegt in den hier zu begutachtenden Fällen nicht vor. Sozialversicherungsabkommen bestehen regelmäßig nur für Länder, die für die Tätigkeit von Hilfsorganisationen nur von zumeist eingeschränkter Bedeutung sind, nämlich für die Schweiz, Bulgarien, Ungarn, Rumänien, Polen, Israel, Tunesien, Marokko, die Nachfolgestaaten Jugoslawiens sowie die Türkei<sup>45</sup>.

Da jedoch nach der neuen Rechtsprechung des *Bundessozialgerichts* für diejenigen Mitarbeiter, die von den Organisationen lediglich für einzelne Projekte zumeist in Ländern Afrikas, Asiens und Amerikas angeworben und danach in Deutschland nicht weiterbeschäftigt werden, kein Versicherungsschutz besteht, füllt die Möglichkeit der Auslandsversicherung nach § 140 II SGB VII die hier entstehende Lücke. Deren Errichtung hat durch Beschluss der Vertreterversammlung der jeweiligen Berufsgenossenschaft zu erfolgen, wie dies etwa die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zum 1. 1. 2001 getan hat. Anwendungsfälle für diese Auslandsversicherung sind hier vor allem Entsendungen unter Beurlaubung oder ohne zeit-

38) BSGE 36, 111 ff., 115.

39) BSGE 14, 1 ff., 2; 41, 214 ff.; zu dem Ganzen vergleiche auch Horst Kater/Konrad Leube, Gesetzliche Unfallversicherung SGB VII, München 1997, § 136, Rn. 4 ff.

40) BSG ZfS 1973, 244.

41) BSG SGB 1973, 259.

42) BSGE 42, 97 ff., 104; 54, 190 ff., 192; Horst Kater/Konrad Leube, Gesetzliche Unfallversicherung SGB VII, München 1997, § 2, Rn. 294; KassKomm/Ricke, Sozialversicherungsrecht, Loseblatt, München, Stand 2001, § 2 SGB VII, Rn. 62.

43) KassKomm/Ricke, Sozialversicherungsrecht, Loseblatt, München, Stand 2001, § 2 SGB VII, Rn. 126.

44) BSG SozR 3-2200 § 539 Nr. 19; Horst Kater/Konrad Leube, Gesetzliche Unfallversicherung SGB VII, München 1997, § 2, Rn. 311.

45) Bei Beschäftigung in diesen Ländern gilt der Unfallversicherungsschutz mindestens 12 Monate, zum Teil sogar bis zum 36 Monaten fort.

liche Begrenzung<sup>46</sup>. Doch betroffen sind insgesamt alle längeren oder dauernden Auslandstätigkeiten jenseits der Ausstrahlung und der genannten Sozialversicherungsabkommen<sup>47</sup>. Erforderlich ist hier, dass die Beschäftigung der zu versichernden Person in Deutschland besteht. Zumindest muss wenigstens ein Zusammenhang mit einem inländischen Beschäftigungsverhältnis bestehen. Der Begriff der Beschäftigung ist dabei weit auszulegen und beinhaltet sowohl die Tätigkeit als Arbeitnehmer als auch sonstige Personen, bei denen eine versicherte Tätigkeit im Auftrag eines inländischen Unternehmens denkbar ist, etwa freiwillige Helfer des DRK<sup>48</sup>. Von einer Beschäftigung in diesem Sinne ist daher vorliegend sicher auszugehen. Darüber hinaus muss das den Versicherungsfall begründende Ereignis im Ausland verursacht sein und im rechtlich wesentlichen Zusammenhang mit der Beschäftigung im inländischen Unternehmen stehen. Auch diese Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Vorschrift des § 140 II SGB VII ist gegeben.

### 5. Die Auswirkungen auf die Arbeitslosenversicherung

Mangels der Anwendbarkeit des deutschen Sozialversicherungsrechts besteht auch kein Versicherungspflichtverhältnis in diesem Versicherungszweig. Dies führt dann auch dazu, dass die Tätigkeit für eine Hilfsorganisation nicht für die Berechnung einer Anwartschaftszeit berücksichtigt werden können. Dies ist umso ungünstiger, als eine private Absicherung für den Fall der Arbeitslosigkeit nicht in Betracht kommt.

### 6. Die Auswirkungen auf die Rentenversicherung

Grundsätzlich gilt das zur Arbeitslosenversicherung Gesagte in gleichem Maße auch für die Rentenversicherung. Denn den allgemeinen Regeln folgend fänden auch die Bestimmungen des SGB VI auf die hier untersuchten Arbeitsverhältnisse mangels Anwendbarkeit des Sozialgesetzbuches insgesamt keine Anwendung. Daraus würde – dem Grundsatz nach – insbesondere auch folgen, dass die Beschäftigten in dem Zeitraum, in dem sie für die Hilfsorganisation tätig sind, keine Anwartschaften aufbauen können.

#### a) Die Möglichkeit einer Antragspflichtversicherung gem. § 4 Abs. 1 Satz 2 SGB VI

Der Idee folgend, die Rentenversicherung möglichst weit zu öffnen und ihre Absicherungsmechanismen möglichst weiten Kreisen der Bevölkerung zu Gute kommen zu lassen, hat jedoch der Gesetzgeber in § 4 SGB VI eine sogenannte „Versicherungspflicht auf Antrag“ geschaffen. In dem dortigen Abs. 1 Nr. 2 heißt es: „Versicherungspflichtig sind Deutsche, die für eine begrenzte Zeit im Ausland beschäftigt sind, wenn die Versicherungspflicht von einer Stelle beantragt wird, die ihren Sitz im Inland hat.“ Diese Regelung ermöglicht die Antragspflichtversicherung für begrenzte Auslandsbeschäftigungen. Durch sie wird das Territorialitätsprinzip über die Ausstrahlung nach § 4 SGB IV hinaus ausgedehnt<sup>49</sup>. Vorrangig bleibt daher nach wie vor die aufgrund einer Entsendung nach § 1 I SGB VI in Verbindung mit § 4 SGB IV begründete Versicherungspflicht, weil die unmittelbar auf Gesetz beruhende Pflichtversicherung derjenigen auf Antrag vorgeht<sup>50</sup>. Die hier angesprochene Versicherungspflicht kann nur für Deutsche<sup>51</sup> beantragt werden, die außerhalb des Geltungsbereichs des Sozialgesetzbuches, das heißt also im Ausland, beschäftigt sind. Der Pflichtversicherungstatbestand knüpft dabei an das Vorliegen einer Beschäftigung im Sinne von § 7 SGB IV an. Diese Beschäftigung muss dabei nicht notwendigerweise bei der antragstellenden Stelle mit Sitz im Inland bestehen oder von ihr erlolnt sein<sup>52</sup>.

Die Zulässigkeit der Antragspflichtversicherung für im Ausland beschäftigte Deutsche ist zudem davon abhängig, dass die Beschäftigung lediglich für eine begrenzte Zeit außerhalb des Geltungsbereichs des Sozialgesetzbuches erfolgt. Mit diesem Erfordernis soll sichergestellt werden, dass die in § 4 I Nr. 2 SGB VI liegende Durchbrechung des Territorialitätsprinzips für Versicherungspflichttatbestände, die eine Beschäftigung voraussetzen, auf Sachverhalte beschränkt ist, in denen die pflichtmäßige Einbeziehung in die gesetzliche Rentenversicherung trotz Auslandsbeschäftigung damit gerechtfertigt werden kann, dass wegen der nur begrenzten Beschäftigungsdauer im Ausland und der damit grundsätzlich feststehenden Rückkehr in den Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches eine ausreichende Verbindung zum deutschen Sozialversicherungsrecht gewährleistet ist<sup>53</sup>. Hier liegt durch die gesetzliche ausdrückliche Regelung demzufolge auch eine andere Situation vor als im Bereich der sonstigen Sozialversicherung, insbesondere als im Vergleich zur Unfallversicherung. Die Rechtsprechung des BSG hatte ja mangels einer entsprechenden Bestimmung und Möglichkeit einer Antragspflichtversicherung die Anforderungen an die Verbindung zum deutschen Sozialversicherungssystem insofern hochgeschraubt, als es eine Weiterbeschäftigung beim Arbeitgeber verlangte. Dies ist im Rahmen der Rentenversicherung also nicht in gleichem Maße erforderlich. Von einer begrenzten Zeit der Auslandsbeschäftigung ist in diesem Zusammenhang auszugehen, wenn die Begrenzung der Dauer entweder in vertraglichen Vereinbarungen niedergelegt ist oder sich aus dem Zweck der Auslandsbeschäftigung als solchem, also etwa insbesondere bei einem projektgebundenen Einsatz, ergibt<sup>54</sup>. Als Orientierungspunkte wird man in diesem Zusammenhang sicherlich die Leitlinien der Rechtsprechung des BSG zur Ausstrahlung im Sinne des § 4 SGB IV heranziehen und insofern jedenfalls einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren als die Versicherungspflicht nicht ausschließende Befristungsdauer ansehen können<sup>55</sup>. Aber auch darüber hinausgehende Beschäftigungsdauern werden die Antragsmöglichkeit nicht ohne Weiteres ausschließen – jedenfalls dann nicht, wenn ein Ende absehbar oder eingeplant ist, also insbesondere nicht bei einer Projektgebundenheit der Beschäftigung. Eine Beschäftigung kann sich also auch über mehrere Jahre erstrecken<sup>56</sup>. Erforderlich ist insofern im Ergebnis nur, dass sie nicht auf Dauer angelegt ist<sup>57</sup>.

Liegen die genannten Voraussetzungen für eine derartige Antragspflichtversicherung vor, so kann ein entspre-

46) Horst Kater/Konrad Leube, Gesetzliche Unfallversicherung SGB VII, München 1997, § 140, Rn. 7.

47) KassKomm/Ricke, Sozialversicherungsrecht, Loseblatt, München, Stand 2001, § 140 SGB VII, Rn. 3.

48) Horst Kater/Konrad Leube, Gesetzliche Unfallversicherung SGB VII, München 1997, § 140, Rn. 7.

49) Wolfgang Gitter/Jochem Schmitt, Sozialrecht, 5. Auflage, München 2001, § 24, Rn. 15; KassKomm/Gürtner, Sozialversicherungsrecht, Loseblatt, München, Stand 2001, § 4 SGB VI, Rn. 11.; Heinz-Werner Lueg/Bernd Baron von Maydell/Franz Ruland-Boecken, GKSGB VI, Loseblatt, Neuwied, Stand 1992, § 4, Rn. 35.

50) Entwurf der Fraktionen von CDU/CSU, SPD und FDP zum Rentenreformgesetz 1992, BT-Drs. 11/4124, S. 150.

51) Zu der seit dem 7. 4. 2001 geltenden vergleichbaren Regelung für EU-Ausländer s. die Vorschrift in § 4 I Nr. 3 SGB VI.

52) KassKomm/Gürtner, Sozialversicherungsrecht, Loseblatt, München, Stand 2001, § 4 SGB VI, Rn. 12.

53) Heinz-Werner Lueg/Bernd Baron von Maydell/Franz Ruland-Boecken, GKSGB VI, Loseblatt, Neuwied, Stand 1992, § 4, Rn. 35.

54) Heinz-Werner Lueg/Bernd Baron von Maydell/Franz Ruland-Boecken, GKSGB VI, Loseblatt, Neuwied, Stand 1992, § 4, Rn. 36.

55) BSGE 40, 57 ff., 59 ff.

56) KassKomm/Gürtner, Sozialversicherungsrecht, Loseblatt, München, Stand 2001, § 4 SGB VI, Rn. 12.

57) So auch zutreffend Wolfgang Gitter/Jochem Schmitt, Sozialrecht, 5. Auflage, München 2001, § 24, Rn. 15.



chender Antrag durch die dazu berechnigte Stelle gestellt werden<sup>58</sup>. Die Pflichtversicherung kraft Antrags ist dabei nur hinsichtlich ihres Zustandekommens mit der freiwilligen Versicherung zu vergleichen. Inhaltlich hingegen handelt es sich dagegen um eine Pflichtversicherung, da die nach § 4 SGB VI Versicherten die gleichen Rechte und Pflichten haben wie die kraft Gesetzes (Pflicht-)Versicherten. Dies gilt dann insbesondere für die Höhe der Beiträge und die Anrechnung von Ersatz- und Anrechnungszeiten<sup>59</sup>.

#### b) Die Konsequenzen für die hier zu untersuchende Situation

Die genannten Voraussetzungen für die Möglichkeit einer derartigen Antragspflichtversicherung liegen in der hier zu untersuchenden Konstellation für die Mitarbeiter von Hilfsorganisationen vor. Es besteht ein Beschäftigungsverhältnis. Die Dauer der Beschäftigung im Ausland ist im vornhinein zeitlich beschränkt. Und schließlich liegt keine, die Möglichkeit einer Antragspflichtversicherung verdrängende weitergeltende Pflichtversicherung in Folge einer Ausstrahlung vor. Denn eine Entsendung im Sinne von § 4 SGB IV ist gerade nicht gegeben. Folglich kann dieser besondere Ausnahmetatbestand der Rentenversicherung für die Mitarbeiter fruchtbar gemacht werden. Es besteht, abweichend von dem oben festgestellten Grundsatz des Nichteingreifens deutschen Sozialversicherungsrechts, die Möglichkeit für die Hilfsorganisation zu beantragen, ihre Mitarbeiter in der Rentenversicherung pflichtzuversichern, obwohl sie im Ausland, das heißt außerhalb des Geltungsbereichs des Sozialgesetzbuches beschäftigt sind und kein Fall der Ausstrahlung im Sinne von § 4 SGB IV vorliegt.

Den Antrag dazu können jedoch nicht die betroffenen Mitarbeiter selber stellen. Der Antrag muss vielmehr von der Organisation gestellt werden. § 4 I SGB VI verlangt nämlich, dass die Versicherungspflicht von „einer Stelle beantragt wird, die ihren Sitz im Inland hat“ Eine Verpflichtung für die betreffende Stelle kann sich für die berechnigte Stelle aus einer vertraglichen Verpflichtung mit dem Auslandsbeschäftigten ergeben, hier also etwa aus dem Arbeitsvertrag. Im Gegensatz zur früheren Regelung in der RVO spricht § 4 SGB VI bewusst nur noch ganz allgemein von „Stelle“, um auf diese Weise auch nicht erwerbsorientierten Stellen außerhalb der Entwicklungshilfe die Antragsbefugnis zu verschaffen<sup>60</sup>. Gedacht wurde hier insbesondere an Umweltschutzorganisationen, Friedensdienste oder auch sonstige mit humanitären Aufgaben befasste Einrichtungen. Für eine solche Antragsbefugnis muss jedoch ein rechtliches Interesse dergestalt bestehen, dass die antragstellende Stelle zu den zu versichernden Entwicklungshelfern oder Auslandsbeschäftigten in einer rechtlichen oder tatsächlichen Beziehung steht, die entweder eine Rechtspflicht zur Antragsstellung oder ein sonstiges Interesse an der versicherungsrechtlichen Absicherung der Beschäftigung begründet. Erfolgt der Antrag durch den Antragsberechtigten, so begründet er die Versicherungspflicht für die erfassten Mitarbeiter, ohne dass es dazu noch einer Entscheidung des Versicherungsträgers bedürfte<sup>61</sup>. Die Versicherung beginnt dann nach § 4 VI Nr. 1 „mit dem Tag, der dem Eingang des Antrags folgt, frühestens jedoch mit dem Tag, an dem die Voraussetzungen eingetreten sind.“ Sie endet dann automatisch mit Ablauf des Tages, an dem die genannten Voraussetzungen weggefallen sind<sup>62</sup>.

Die Beitragstragung erfolgt in dem hier genannten Fall der Pflichtversicherung auf Antrag nach den Vorschriften des § 170 SGB VI. Dieser bestimmt in seinem Abs. 1 Nr. 4: „Die Beiträge werden getragen bei (...) im Ausland beschäftigten Deutschen von den antragenden Stellen.“ Da

der nur für eine begrenzte Zeit im Ausland Beschäftigte selbst die Versicherungspflicht nach § 4 SGB VI nicht beantragen kann, braucht er auch nicht die Beiträge zu tragen. Doch trifft die antragende Stelle die Beitragstragungspflicht nur dem Grundsatz nach. Denn ausnahmsweise sind nach § 179 II SGB VI Vereinbarungen zulässig, wonach die Versicherten verpflichtet werden können, den antragstellenden Stellen die Beiträge ganz oder teilweise zu erstatten. Eine solche Vereinbarung verstößt auch nicht gegen das aus §§ 30, 32 SGB I folgende Verbot nachteiliger Vereinbarungen, da sie von Gesetzes wegen zugelassen ist. Die Vereinbarung stellt einen privatrechtlichen Vertrag mit sozialversicherungsrechtlicher Komponente dar. Hierdurch wird die schuldrechtliche Verpflichtung des nach § 4 I SGB VI Versicherungspflichtigen gegenüber dem Antragsteller begründet, die Kosten für die von diesem nach § 170 SGB VI zu tragenden Pflichtbeiträge je nach dem Inhalt der Vereinbarung ganz oder teilweise zu übernehmen<sup>63</sup>. Als beitragspflichtige Einnahmen ist für die hier untersuchte Personengruppe grundsätzlich das tatsächlich bezogene Arbeitsentgelt aus der im Ausland ausgeübten Beschäftigung zu berücksichtigen<sup>64</sup>. Zusammenfassend ist also an dieser Stelle festzuhalten, dass im Rahmen der Rentenversicherung die Möglichkeit besteht, die nur für Auslandseinsätze eingestellten Mitarbeiter auf Antrag pflichtzuversichern. In diesem Fall müssen die Beiträge von der Hilfsorganisation vollständig allein geleistet werden, es sei denn, sie trafe – wie aufgezeigt – mit den Mitarbeitern eine Erstattungsvereinbarung.

## V. Schluss

Im Ergebnis ergibt sich vorliegend ein uneinheitliches Bild für die sozialversicherungsrechtliche Absicherung von Arbeitnehmern, die bei deutschen Hilfsorganisationen unter Vertrag stehen, zum Zwecke eines Projekteinsatzes eingestellt und dazu ins Ausland geschickt werden. Auf der Grundlage des Beschäftigungsortsprinzips nach § 3 SGB IV kann eine Absicherung mangels einer Beschäftigung in Deutschland nicht erfolgen. Und die hierzu bestehende Ausnahme nach § 4 SGB IV ermöglicht einen Zugang zur Sozialversicherung nur solchen Mitarbeitern, die für einen Auslandseinsatz vorübergehend entsandt werden. Das Gros der Einsatzkräfte von Hilfsorganisationen jedoch fällt im Grundsatz durch das Netz der sozialen Absicherung hindurch, insofern sie nur für den Auslandseinsatz eingestellt sind. Zwar gibt es hier Ausnahmeregelungen für die Renten- und die Unfallversicherung. Doch gerade die fehlende Versicherung gegen Krankheit und Arbeitslosigkeit bedeutet einen erheblichen Nachteil. Denn auch nach ihrer Rückkehr ist ihnen ein Beitritt häufig nicht möglich. Dies erscheint schon deshalb ungerecht, weil gerade Menschen, die aus humanitären Motiven heraus tätig werden, eine soziale Mindestabsicherung zustehen sollte. Diese herzustellen ist der Gesetzgeber aufgerufen, etwa in einer umfassenden Regelung von Einsätzen aus humanitärer Gesinnung.

58) Dazu sogleich.

59) Wolfgang Gitter/Jochem Schmitt, Sozialrecht, 5. Auflage, München 2001, § 24, Rn. 18.

60) Entwurf der Fraktionen von CDU/CSU, SPD und FDP zum Rentenreformgesetz 1992, BT-Drs. 11/4124, S. 150.

61) KassKomm/Gürtner, Sozialversicherungsrecht, Loseblatt, München, Stand 2001, § 4 SGB VI, Rn. 7.

62) Vgl. § 4 Abs. 4 Satz 2 SGB VI.

63) Im Einzelnen hierzu KassKomm/Scholz, Sozialversicherungsrecht, Loseblatt, München, Stand 2001, § 179 SGB VI, Rn. 15.

64) S. § 166 Abs. 1 Nr. 4 SGB VI; dazu auch KassKomm/Scholz, Sozialversicherungsrecht, Loseblatt, München, Stand 2001, § 166 SGB VI, Rn. 22.