



Landessozialgericht Niedersachsen- Bremen



Im Namen des Volkes

Urteil

L 16 KR 76/23

S 41 KR 219/19 Sozialgericht Lüneburg

Verkündet am 31. März 2026

A., Justizangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit B.

– Klägerin und Berufungsklägerin –

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwältin C.

gegen D.

– Beklagte und Berufungsbeklagte –

1. Bundesagentur für Arbeit E.
2. Pflegekasse F.
3. Deutsche Rentenversicherung G.

- Beigeladene -

hat der 16. Senat des Landessozialgerichts Niedersachsen-Bremen auf die mündliche Verhandlung vom 31. März 2026 in Celle durch die Vorsitzende Richterin am Landessozialgericht H., die Richterin am Landessozialgericht I. und den Richter am Landessozialgericht J. sowie die ehrenamtlichen Richter K. und L. für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Lüneburg vom 5. Dezember 2022 wird zurückgewiesen.

Kosten sind nicht zu erstatten.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin begehrt die Erstattung von Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für die Zeit vom 1. Juni 2009 bis 4. März 2014. Streitig ist, ob die Klägerin in diesem Zeitraum sozialversicherungspflichtig in Deutschland beschäftigt war.

Die am M. 1978 geborene Klägerin wurde in N., Kamerun, geboren. Sie kam nach ihrem eigenen Vorbringen im Jahr 1998 zum Studium nach Deutschland, sie heiratete Herrn O. und lebte zunächst in Deutschland. Seit dem 22. August 2005 war sie bei der P. X. E. Limited Bermuda angestellt. Nach ihren Angaben war Dienstort zunächst Nigeria, von dort aus habe sie verschiedene Projekte in Frankreich, USA, Malaysia betreut. Sie bezog ein Jahresgehalt von mindestens 48.000,00 US-Dollar. Nach Angaben der Klägerin war diese Tätigkeit auf drei Jahre begrenzt und hätte auch früher beendet werden können.

Am 27. Mai 2008 ging bei der Beklagten ein Antrag auf eine Familienversicherung der Klägerin über ihren Ehemann rückwirkend zum 1. Oktober 2007 ein, der von der Klägerin am 22. April 2008 unterschrieben worden war. Als Hauptwohnsitz war die Adresse des Ehemannes in Q. angegeben, Angaben über einen abweichenden Wohnsitz (zB Nigeria) machte die Klägerin darin nicht. Die Klägerin gab in dem Antrag an, dass sie kein Einkommen bezog und bestätigte dies erneut im Jahre 2010. Die Beklagte versicherte die Klägerin von Oktober 2007 bis 31. Mai 2009 im Rahmen einer Familienversicherung über ihren Ehemann O..

Die Firma P. bestätigte der Klägerin mit Schreiben vom 15. Mai 2009 die Position als Engineer in Charge mit Wirkung zum 1. Juni 2009. Darin heißt es, die Klägerin werde nach R. Deutschland, entsandt.

Die Klägerin erklärte zum 1. Juli 2009 ihren Beitritt zur Beklagten und gab in dem entsprechenden Anmeldeformular als Arbeitgeber „S., Betriebsnummer T.“ an. Sie kreuzte „pflichtversicherter Arbeitnehmer“ an. Die Klägerin bestätigte die Angaben in dem Anmeldebogen am 22. Juni 2009 mit ihrer Unterschrift. Die Beklagte übersandte die Mitgliedsbescheinigung nach § 175 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) am 22. Juni 2009 an die U. Services ZN V., P. GmbH, Personal, V.. Unter dem 11. Februar 2011 und 18. Januar 2012 erließ die Beklagte Beitragsbescheide und Bescheinigungen zur Vorlage beim Arbeitgeber.

Ausweislich der Bescheinigungen über die Dauer der Mitgliedschaft vom 30. März 2016 und

31. August 2016 bestand vom 1. Juni 2009 bis 31. Dezember 2010 eine Pflichtversicherung und vom 1. Januar 2011 bis 4. März 2014 eine freiwillige Mitgliedschaft bei der Beklagten. In der sozialen Pflegeversicherung habe in diesen Zeiten eine Versicherungspflicht bestanden. Als Arbeitgeber wurde die P. GmbH V. Betriebsnummer T. aufgeführt. Weiter heißt es darin: „Hiermit wird bestätigt, dass für Frau W., in allen vier Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung Beiträge geflossen sind.“ Auf den Lohnsteuerbescheinigungen ab 2009 bis 2014 wurde jeweils als „Arbeitgeber/Lohnsteuerliche Betriebsstätte“ die Firma P. GmbH V. angegeben. Die Gehaltsabrechnungen wurden von der P. GmbH U. Services V. vorgenommen. Sozialversicherungsbeiträge wurden nach deren Angaben in alle Versicherungszweige abgeführt.

Mit Schreiben vom 12. Februar 2012 wurde von P. die Entsendung der Klägerin nach Tschad festgelegt. Klägerin trat diese Aufgabe aufgrund der Schwangerschaft mit ihrem ersten Kind nicht an. Eine Entsendung nach Afrika als Completion Sales Engineer mit Wirkung zum 1. Juni 2013 (Schreiben von P. vom 15. Mai 2013) kam aufgrund einer erneuten Schwangerschaft der Klägerin nicht zustande. Die vier Kinder der Klägerin wurden in den Jahren zwischen 2012 und 2016 in Deutschland geboren (3. Oktober 2012, 6. November 2013, 17. März 2015 und 9. Oktober 2016).

Im Februar 2014 folgte die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses durch die Arbeitgeberin zum 4. März 2014. Ab dem 5. März 2014 war die Klägerin wieder bei der Beklagten familienversichert.

Im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs nach einer Kündigungsschutzklage der Klägerin gegen 1. die P. X. E. Ltd, 2. P. GmbH, V., stellte das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen mit Beschluss vom 6. Dezember 2016 nach § 278 Abs 6 Zivilprozessordnung (ZPO) (Az 7 Sa 977/15) Folgendes fest:

1. Das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1. wird durch deren Kündigung vom 21. Februar 2014 zum 4. März 2014 durch Kündigung beendet.

Unter Ziffer 2 heißt es:

- „Die Parteien sind sich darüber einig, dass zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 2. kein Arbeitsverhältnis bestanden hat.“

Unter Ziffer 3 heißt es:

„Die Sozialversicherungsträger gehen davon aus, dass das streitgegenständliche Beschäftigungsverhältnis nicht sozialversicherungspflichtig war, deshalb Pflichtbeiträge zu Unrecht entrichtet wurden. Deshalb bestehen ggf. gem. § 26 SGB IV Erstattungsansprüche. Die Beklagten verpflichten sich, bei der Geltendmachung und Durchsetzung etwaiger Erstattungsansprüche mitzuwirken, insbesondere die für die Beitragserstattung notwendigen Erklärungen gegenüber dem jeweiligen Sozialversicherungsträger abzugeben“.

...

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Beschluss des LAG Bezug genommen (BI 70 f der Gerichtsakte).

Die beklagte Krankenversicherung war am dem arbeitsgerichtlichen Vergleich nicht beteiligt und zu dem Verfahren nicht beigeladen. Auf die Anfrage der Beklagten vom 13. März 2017 teilte das LAG Niedersachsen mit Schreiben vom 20. März 2017 mit, dass der Beschluss die Feststellung eines von den Parteien vereinbarten Vergleiches beinhalte. An Ziffer 3 des Vergleiches habe das Gericht nicht mitgewirkt.

Die Bundesagentur für Arbeit lehnte die Zahlung von Arbeitslosengeld mit Bescheid vom 22. Juni 2016 ab. Die Klägerin sei bei der P. X. E. Ltd angestellt gewesen, damit habe kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorgelegen. Der Arbeitgeber habe zwar entsprechende Beiträge entrichtet, darauf komme es aber nicht an. Allein entscheidend sei, ob die Beschäftigung versicherungspflichtig gewesen sei. Die Bundesagentur für Arbeit wies mit bestandskräftig gewordenem Widerspruchsbescheid vom 4. Januar 2017 den Widerspruch der Klägerin zurück. Nach dem vorliegenden arbeitsgerichtlichen Vergleich sei die Klägerin bei der Y. E. Ltd Bermuda beschäftigt gewesen. Ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zur Arbeitslosenversicherung sei nicht gegeben gewesen.

Die Beklagte prüfte im Jahr 2017, ob die Klägerin, für die aufgrund der Beschäftigung in Deutschland die deutschen Rechtsvorschriften gelten würden, aus der Beschäftigung bei der P. X. E. Ltd selbst gemäß § 28m Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) die Sozialversicherungsbeiträge zu allen Zweigen der Sozialversicherung abführen müsse, da dieser Arbeitgeber nicht den deutschen Rechtsvorschriften unterliege (Schreiben vom 18. Juli 2017 und 18. September 2017). Die P. GmbH teilte unter dem 31. Mai 2017 mit, dass sie sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung in allen Versicherungszeigen in voller Höhe getragen habe, die Klägerin sei nicht mit den Arbeitnehmeranteilen belastet worden, die Arbeitnehmeranteile seien nicht von ihrem Gehalt als International Mobile-Arbeitnehmerin abgezogen worden.

Mit Schreiben vom 26. September 2017 forderte die Beklagte Unterlagen von der Klägerin an, um eine kostenlose Familienversicherung für den hier streitigen Zeitraum zu prüfen. Mit Schreiben vom 1. Februar 2018 bestätigte sie, dass sie die Klägerin weiter als versicherungspflichtiges Mitglied bei der P. GmbH führe.

Die Klägerin stellte mit Schreiben vom 12. Oktober 2018 bei der Beklagten einen Antrag auf Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Sie gab als Grund für die Überzahlung „keine Versicherungspflicht“ an und verwies auf den LAG-Beschluss vom 6. Dezember 2016. Das Beschäftigungsverhältnis bei der P. X. E. Lt. sei nicht versicherungspflichtig gewesen und die abgeführten Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung, Kranken- und Pflegeversicherung und zur Arbeitslosenversicherung in dem Zeitraum vom 1. Juni 2009 bis 4. März 2014 seien in Höhe von insgesamt 54.617,69 Euro zu erstatten.

Mit Bescheid vom 12. Februar 2019 stellte die Beklagte nach Anhörung vom 23. Januar 2019 fest, dass die Voraussetzungen einer Einstrahlung nach § 5 SGB IV nicht gegeben seien und somit die Grundlagen der deutschen Sozialversicherung auf die Klägerin anzuwenden seien. Die Kriterien der Einstrahlung seien alle zu erfüllen, andernfalls unterliege die Beschäftigung den deutschen Rechtsvorschriften. Eine Entsendung im Sinne einer Einstrahlung liege vor, wenn sich ein Beschäftigter, der bisher außerhalb Deutschlands gewohnt und ggf gearbeitet habe, auf Weisung seines Arbeitgebers mit Sitz außerhalb des Gebietes der Bundesrepublik Deutschland zur Ausübung der Beschäftigung unmittelbar für dessen Zwecke in die Bundesrepublik begeben. Typisch sei eine fortbestehende Inlandsintegration bei im Voraus zeitlich begrenzter Beschäftigung im Ausland und es müsse feststehen, dass der Arbeitnehmer nach dem zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnis nicht in der Bundesrepublik bleibe. Eine Einstrahlung liege nicht vor, wenn eine Person in Deutschland lebe und als Ortskraft eine Beschäftigung für einen ausländischen Arbeitgeber aufnehme. Die Klägerin habe aber bereits mehrere Jahre in Deutschland gelebt, bevor sie das Arbeitsverhältnis bei der P. X. E. Limited Bermuda in Deutschland aufgenommen habe. Damit fehle ein typisches Kriterium der Einstrahlung. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass die Klägerin während ihrer Tätigkeit organisatorisch in die P. X. E. Lt. eingegliedert gewesen sei und sich der arbeitsvertragliche Anspruch auf Arbeitsentgelt gegen das Unternehmen gerichtet haben solle. Es fehle an der vorhandenen Inlandsintegration. Es komme dann schon nicht darauf an, ob die Beschäftigung zeitlich begrenzt gewesen sei. Die Beitragserhebung in dem Zeitraum vom 1. Juni 2009 bis 4. März 2014 sei damit rechtmäßig erfolgt. Es seien keine zu Unrecht entrichteten Beiträge festzustellen und auch nicht zu erstatten.

Die Klägerin legte mit Schreiben vom 12. März 2019 Widerspruch gegen diese Entscheidung ein und führte aus, nach ihrem Dafürhalten habe zu der P. GmbH trotz Meldung kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestanden, so dass Beiträge zur RV, KV, PV und AV zu Unrecht entrichtet worden und zu erstatten seien. Anderenfalls hätte die Klägerin Anspruch auf Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) gehabt. Die Abrechnung sei über die P. GmbH erfolgt, weil die Klägerin in V. und Z. eingesetzt gewesen sei. Die P. GmbH als Tochter der P. B.V., Den Haag, nehme lediglich die Verwaltungsaufgaben für die in Deutschland eingesetzten Mitarbeiter wahr. Es liege eine Einstrahlung nach § 5 SGB IV vor, denn die Klägerin habe sich in einem ausländischen Beschäftigungsverhältnis befunden. Beiträge seien durch den Arbeitgeber getragen worden, so dass § 28m SGB IV keine Anwendung finde. Auch sei die Beschäftigung in Deutschland auf drei Jahre begrenzt gewesen. Der Schwerpunkt der Beschäftigung habe bei dem entsendenden Unternehmen gelegen, schließlich sei die alleinige Arbeitgeberin die P. X.E. Ltd. gewesen. Darüber seien sich die Klägerin und ihr Arbeitgeber, die P. X. E. Ltd im gerichtlichen Verfahren vor dem LAG Niedersachsen-Bremen einig gewesen. Die P. GmbH habe nur verwaltungstechnische Aufgaben am deutschen Markt wie etwa Lohnauszahlung oder Personalverwaltung ausgeführt. Der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses habe bei der P. Ltd gelegen. Mit der Entsendung nach Deutschland sei kein Arbeitsverhältnis mit der P. GmbH entstanden, sondern das Beschäftigungsverhältnis habe bis zur Kündigung zwischen der Klägerin und der P. X. E. Ltd bestanden. Die Klägerin sei einer Gruppe von Arbeitnehmern zugeordnet gewesen, die im Ausland tätig seien und ihren Einsatzort regelmäßig wechseln würden. Der Aufenthalt in Deutschland sei nicht auf Dauer geplant gewesen und habe sich lediglich aufgrund der Schwangerschaften der Klägerin verlängert. Der Klägerin seien zu Unrecht entrichtete Beiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 30.176, 83 Euro, zur Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von 20.284,46 Euro und zur Arbeitslosenversicherung in Höhe von 4.156, 40 Euro zu erstatten.

Mit Widerspruchsbescheid vom 20. August 2019 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück. Bei der vorübergehenden Beschäftigung müsse es sich um ein ausländisches Beschäftigungsverhältnis handeln, zusätzlich müsse dessen Dauer zeitlich begrenzt und der bisherige Lebensmittelpunkt außerhalb Deutschlands gewesen sein. Es müsse eine vorherige Beziehung zum Entsendestaat bestanden haben und eine fortbestehende Inlandsintegration. Die Klägerin habe ihren Lebensmittelpunkt bereits vor dem Beschäftigungsverhältnis bei der P. X.E. Limited Bermuda in Deutschland gehabt, so sei sie zuvor im Rahmen einer Familienversicherung bei der Beklagten versichert gewesen. Auch nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses zum 4. März 2014 sei die Klägerin in

Deutschland geblieben und ab dem 5. März 2014 bei der Beklagten erneut familienversichert. Lebensmittelpunkt der Familie sei stets Deutschland gewesen, es gebe keine Anzeichen, dass die Klägerin beabsichtigt habe, Deutschland wieder zu verlassen. Sie sei demnach als Ortskraft angestellt worden, damit liege keine Entsendung vor und auch keine Einstrahlung. Es werde nicht bestritten, dass wohl grundsätzlich eine Versetzung in den Tschad bzw Kamerun geplant gewesen sei, allerdings sei es zu diesen Veränderungen nicht gekommen. Damit komme eine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nicht in Betracht. Die Beklagte sei auch nicht an den arbeitsgerichtlichen Vergleich zwischen der Klägerin und der P. X. E. Ltd gebunden, dieser wirke nur zwischen den Beteiligten (inter partes). Ein Vergleich zu Lasten Dritter sei unzulässig.

Die Klägerin hat am 20. September 2019 Klage vor dem Sozialgericht (SG) Lüneburg erhoben und ihr Begehren, die Erstattung von zu Unrecht entrichteten Beiträgen in Höhe von 67.657 Euro, weiterverfolgt. Es liege ein Fall der Einstrahlung vor, so dass keine Versicherungspflicht im streitigen Zeitraum bestanden habe. Zum einen sei das Beschäftigungsverhältnis in Deutschland auf drei Jahre begrenzt gewesen, zum anderen habe sich die Klägerin während der Beschäftigung in Deutschland weiter in einem ausländischen Beschäftigungsverhältnis befunden, das Beschäftigungsverhältnis zu der P. X. E. Ltd hätte auch in dem streitigen Zeitraum Bestand gehabt. Ein fortbestehendes Beschäftigungsverhältnis zum entsendenden Unternehmen sei anzunehmen, wenn zu diesem weiterhin hinreichend intensive tatsächlich und rechtliche Bindungen bestünden. Dies sei hier der Fall, denn der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses sei in dem Unternehmen gewesen, die Klägerin habe in einem alleinigen Anstellungsverhältnis bei der P. AA. L E. Ltd gestanden, es fehle an einem Beschäftigungsverhältnis zu der P. GmbH in Deutschland. Darüber seien sich die Klägerin und ihre Arbeitgeberin in dem arbeitsgerichtlichen Verfahren einig geworden und dies entfalte aufgrund der Beiladung auch Wirkung für die Beklagte. Die Entsendung nach Deutschland sei auch zeitlich begrenzt und nicht auf Dauer erfolgt, denn die Klägerin sei der Mitarbeitergruppe „International Mobile in Rotation (IM-R)“ zugeordnet gewesen. Diese Gruppe zeichne sich durch die Bereitschaft aus, im Ausland zu arbeiten und ggf auch mit der Familie regelmäßig den Einsatzort zu wechseln. In der Regel erfolge alle drei Jahre eine Versetzung in ein anderes Land. Die Klägerin sei in diesem Rahmen im Jahre 2009 für drei Jahre nach Deutschland geschickt worden, ab dem Jahr 2012 sei der Einsatz im Tschad vorgesehen gewesen. Dieser Einsatz sei nur aufgrund der Schwangerschaft der Klägerin um ein Jahr verschoben worden, ab 2013 sei ein Einsatz in Kamerun vorgesehen gewesen. Aufgrund der zweiten Schwangerschaft sei auch dies nicht erfolgt, eine weitere Versetzung habe nur aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr umgesetzt werden können. Die Beklagte verkenne, dass die Klägerin 2005 bis Mai 2009 für den ausländischen Arbeitgeber im

außerdeutschen Ausland gewesen sei. Die Tätigkeit in Deutschland sei demnach nur vorübergehend geplant gewesen, die familiären Bindungen der Klägerin seien daher irrelevant, es komme allein auf die rechtlichen Vorgaben an. Aus diesem Grund habe es sich um ein versicherungsfreies Beschäftigungsverhältnis gehandelt und die Sozialversicherungsbeiträge seien zu Unrecht gezahlt worden. Davon gehe auch die Bundesagentur für Arbeit aus, denn diese habe mit Widerspruchsbescheid vom 4. Januar 2017 festgestellt, dass ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit Beitragspflichten zur Arbeitslosenversicherung und entsprechenden Leistungsansprüchen nicht gegeben sei. Diese Auffassung sei zutreffend, dann könne die Beklagte aber nicht von einer Sozialversicherungspflicht ausgehen. Damit seien nach § 26 Abs 2 SGB IV die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, Kranken- und Pflegeversicherung zu erstatten. Entgegen der tatsächlichen Versicherungsfreiheit habe die Klägerin monatlich die Arbeitgeberanteile zur Rentenversicherung abgeführt, die andere Hälfte habe der Arbeitgeber getragen. Die Sozialversicherungsbeiträge seien durch die P. GmbH abgeführt worden und nicht durch den eigentlichen Arbeitgeber P. X. E. Limited Bermuda. Bereits aus diesem Umstand folge die Erstattungspflicht der Beklagten. Von der Beklagten erbrachte Leistungen seien zur Verrechnung zu bringen.

Die Beklagte hat vorgetragen, dass die Anmeldung der Klägerin zum 1. Juni 2009 durch die P. GmbH in V. erfolgt sei. Ab dem 1. Januar 2011 sei die Klägerin wegen Überschreitens des Jahresarbeitsentgelts freiwillig versichert gewesen. Es habe sich um ein ausländisches Beschäftigungsverhältnis iSd § 5 Abs 1 SGB IV gehandelt, im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens sei vereinbart worden, dass mit der P. GmbH kein Beschäftigungsverhältnis bestanden habe. Dennoch liege keine Entsendung vor, da die Klägerin vor dem 1. Juni 2009 nicht außerhalb der Bundesrepublik Deutschland gearbeitet habe. Sie habe vor Beginn dieser Tätigkeit bereits seit einigen Jahren in Deutschland gelebt und sich nicht auf Weisung der P. X. E. Ltd nach Deutschland begeben. Der Lebensmittelpunkt der Klägerin habe sich sowohl vor als auch nach dem Beschäftigungsverhältnis in Deutschland befunden. Es bestehe daher keine Beziehung zu dem Entsendestaat Bermudas, es fehle an einer entsprechenden Inlandsintegration. Es seien keinerlei Anhaltspunkte gegeben, dass die Klägerin beabsichtigt hätte, Deutschland wieder zu verlassen. Es fehle damit an einer Entsendung, mithin an einer Einstrahlung und die Sozialversicherungsbeiträge seien rechtmäßig erbracht worden. Eine Tätigkeit bis 2009 in Nigeria sei nicht nachvollziehbar, da die Klägerin ab dem 1. Oktober 2007 in Deutschland familienversichert gewesen sei und nach eigenen Angaben über kein Einkommen verfügt habe.

Es sei nicht nachvollziehbar, dass die Klägerin einen Antrag auf kostenlose Familienversicherung gestellt habe, wenn sie in der Zeit vom 22. August 2005 bis 31. Mai 2009 jährlich 48.000 US Dollar verdient habe. Den Antrag auf die Familienversicherung rückwirkend zum 1. Oktober 2007 habe die Klägerin am 22. April 2008 unterschrieben. Eine abweichende Anschrift sei nicht angegeben worden, sondern die Anschrift des Hauptwohnsitzes des Hauptversicherten Ehemannes in Q.. In dem Antrag habe die Klägerin angegeben, dass sie kein Einkommen beziehe. Der arbeitsrechtliche Vergleich habe keine Auswirkungen auf die Beklagte, die Sozialversicherungspflicht könne nicht durch Rechtsgeschäft zwischen den Arbeitsvertragsparteien aufgehoben werden. Darüber hinaus sei die Beklagte nicht beigeladen gewesen. Es sei auch noch unklar, wer die Beiträge zur Sozialversicherung überhaupt geleistet habe.

Mit Schriftsatz vom 23. Mai 2022 hat die Beklagte eine Auflistung der von der Klägerin in Anspruch genommenen ärztlichen Leistungen und Arzneimittel aufgeführt. Da die Klägerin in dem streitgegenständlichen Zeitraum Leistungen in Anspruch genommen habe, wären Beiträge ohnehin gemäß § 26 Abs 2 SGB IV nicht zu erstatten. Zudem sei nicht nachgewiesen, dass die Klägerin die Beiträge auch tatsächlich getragen habe (§ 26 Abs 3 Satz 1 SGB IV). Ein Nachweis darüber liege nicht vor.

Das SG hat die Klage mit Urteil nach mündlicher Verhandlung vom 5. Dezember 2022 abgewiesen. Der Bescheid der Beklagten vom 12. Februar 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20. August 2019 sei rechtmäßig. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf die Erstattung für die im Zeitraum vom 1. Juni 2009 bis 4. März 2014 gezahlten Sozialversicherungsbeiträge. Die Klägerin sei in dem streitigen Zeitraum Beschäftigte im Sinne von § 7 SGB IV gewesen, sie habe nichtselbstständige Arbeit für ihre Arbeitgeberin verrichtet und auch der Versicherungspflicht zu allen Sozialversicherungszweigen in Deutschland unterlegen. Nach § 3 Satz 1 Nr 1 würden die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung gelten, soweit sie eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit voraussetzten, für alle Personen, die im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs beschäftigt oder selbstständig tätig seien. Der Beschäftigungsort der Klägerin sei V. in Niedersachsen gewesen, hier sei die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt worden.

Der Versicherungspflicht habe § 5 SGB IV nicht entgegengestanden. Entscheidend sei, dass der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses im Geltungsbereich des Staates liege, in dem der entsandte Arbeitnehmer beschäftigt sei und nach Beendigung der Entsendung sei die Absicht der Rückkehr in das Beschäftigungsland Voraussetzung für die Annahme einer Entsendung. Es fehle bereits an der Voraussetzung des Bewegungselements einer versicherungsfreien

Entsendung. Zwar habe die Klägerin im Rahmen der mündlichen Verhandlung dargelegt, dass sie sich für die P. X. E. Ltd vor ihrer Tätigkeit in V. in Nigeria aufgehalten habe, die Kammer sei jedoch nicht davon überzeugt, dass die Klägerin die Absicht gehabt hatte, Deutschland nach ihrer Tätigkeit in V. wieder zu verlassen. Der Ehemann der Klägerin habe in Deutschland gelebt und die Klägerin habe gezielt den Einsatz in V. erbeten, um ein gemeinsames Familienleben führen zu können. Die Klägerin habe auch vor ihrer Tätigkeit in Nigeria in Deutschland gelebt und sei durch ihre Abordnung nach V. zurückgekehrt. Es seien keine Verbindungen in das Beschäftigungsland Bermudas ersichtlich und auch keine Absicht der Klägerin, Deutschland zu verlassen. Dafür spreche bereits die familiäre Bindung an ihren Ehemann, die abgeschlossene Familienversicherung in den Jahren 2007 bis 2009 bei der Beklagten und die Familiengründung ab dem Jahr 2012 sowie die Annahme der deutschen Staatsbürgerschaft. Ein wesentliches Element der Entsendung, der Rückkehrwille in das ursprüngliche Beschäftigungsland, habe der Klägerin mithin gefehlt. Vielmehr sei die Kammer davon überzeugt, dass ein Rückkehrwille der Klägerin nach Deutschland gegeben gewesen sei mit der festen Absicht, in Deutschland zu bleiben. Damit fehle es an dem gesetzlich geforderten vorübergehenden Charakter der Tätigkeit in Deutschland. Ob die in den Jahren 2007 bis 2009 abgeschlossene Familienversicherung rechtmäßig zustande gekommen sei, erscheine der Kammer zwar sehr zweifelhaft, da die Klägerin entgegen ihren Angaben über eigenes Einkommen verfüge, dies wirke sich aber nicht entscheidungserheblich aus und könne daher offenbleiben.

Denn darüber hinaus sei die Kammer davon überzeugt, dass keine Einstrahlung vorliege, da die P. GmbH als inländische Tochtergesellschaft das Arbeitsentgelt gezahlt habe und die Klägerin während ihrer Tätigkeit in Deutschland allein in diese Gesellschaft eingebunden gewesen sei. Es liege aber keine Einstrahlung vor, wenn bei konzerninterner Entsendung die inländische Tochtergesellschaft eine juristische Person sei, der Arbeitnehmer in den Betrieb dieser Gesellschaft eingegliedert sei und sie das Arbeitsentgelt zahle. Ein Beschäftigungsverhältnis bestehe nur im Ausland, wenn dessen Schwerpunkt im Ausland sei. Der Schwerpunkt der Beschäftigung liege regelmäßig bei dem Betrieb, bei dem über die Arbeitsleistung hinaus wesentliche Elemente des Beschäftigungsverhältnisses erfüllt würden. Für die Zuordnung eines Beschäftigungsverhältnisses zu einem bestimmten Betrieb seien dabei einerseits die Eingliederung des Beschäftigten in diesen Betrieb und andererseits die Zahlungen des Arbeitsentgelts durch den Betrieb entscheidend. Die Eingliederung in den Betrieb bedeute nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG), dass die Arbeit für diesen Betrieb erbracht werde und die Arbeitsleistung diesem Betrieb wirtschaftlich zuzuordnen sei. Sie kennzeichne damit, welcher wirtschaftlichen Einheit gegenüber die wesentliche Leistung des Arbeitsvertrags erbracht werde. Diese Unterscheidung sei zum

Beispiel dann relevant, wenn ein Beschäftigter von seinem Unternehmen in ein Tochterunternehmen im Inland geschickt werde, um dort vorübergehend tätig zu sein. Das BSG stelle dann auf die rechtliche Verselbständigung des Tochterunternehmens ab. Sei dieses selbst eine juristische Person und nehme als solche in der Bundesrepublik am Rechtsverkehr teil, sei es rechtlich vom Mutterunternehmen verselbständigt. Indizien für die Eingliederung in einen solchen vom Mutterunternehmen im Ausland verselbständigten Betrieb im Inland seien die Ausübung des Weisungsrechts durch den Betrieb in Deutschland, die Urlaubsregelung und Vertretungsregelungen im Falle eines Ausfalls des Beschäftigten sowie die Entlohnung im Inland. Weiterhin werde der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses dadurch bestimmt, wer das Arbeitsentgelt bezahle, da die Zahlung des Entgelts eine wesentliche Arbeitgeberpflicht sei und in § 2 Abs 2 Nr 1 SGB IV als wesentliches Merkmal der Versicherungspflicht genannt werde. Dabei komme es nicht wesentlich darauf an, von welchem Konto das Arbeitsentgelt gezahlt werde, sondern wem dieses Konto bzw der Geldfluss wirtschaftlich zuzurechnen sei. Wer das Arbeitsentgelt zahle, lasse sich zB dadurch feststellen, welcher Betrieb die Entgeltzahlung steuerrechtlich geltend mache. Innerhalb eines Konzerns könne es insofern dann auch nicht mehr darauf ankommen, mit wem der Beschäftigte seinen Arbeitsvertrag geschlossen habe. Ließe man den Abschluss eines Arbeitsvertrags mit einem Teil eines Konzerns genügen, um die Beschäftigung allein durch diesen Teil anzunehmen, würde das Manipulationen Vorschub leisten. Vielmehr komme es auf die Erfüllung der Hauptpflichten des Arbeitsvertrags durch den inländischen Unternehmer an.

Die Klägerin sei eingegliedert gewesen in die deutsche Tochtergesellschaft P. GmbH. Die elektronische Lohnsteuerbescheinigung weise als Arbeitgeber die P. GmbH in V. aus, durch die GmbH sei die Anmeldung der Klägerin bei der Beklagten erfolgt. Diese habe auch nach eigenen Angaben vom 31. Mai 2017 die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung in allen Versicherungszweigen getragen. Damit habe sich die P. GmbH gegenüber den zuständigen deutschen Behörden in allen Angelegenheiten der Lohnsteuer, Melde- und Sozialversicherungspflichten als maßgeblicher Ansprechpartner und als verantwortlich gezeigt. Auf dem Beitrittsbogen an die Beklagte vom 22. Juni 2009 habe die Klägerin selbst demnach auch die P. GmbH in V. als Arbeitgeber angegeben, die Mitgliedsbescheinigung vom 22. Juni 2009 zur Vorlage beim Arbeitgeber nach § 175 SGB V seit unwidersprochen ebenfalls an die deutsche GmbH in V. adressiert. Auch die Versicherungsbescheinigung vom 31. August 2016 nenne ausschließlich die GmbH als Arbeitgeber, ohne dass die Klägerin dies korrigiert hätte. Aus dem arbeitsgerichtlichen Vergleich lasse sich unter Ziffer 8. entnehmen, dass die P. GmbH eine Wohnung angemietet und diese der Klägerin überlassen habe und nach Ziffer 6. habe es offenbar der P. GmbH obliegen, die Kosten für diese Wohnung zu tragen, sie sei Mieterin in diesem Mietverhältnis gewesen. Es habe sich dabei über die Entgeltzahlung hinaus

offenbar um Vergünstigungen gehandelt, die sich nur aus einer Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Sonderrechtsbeziehung, mithin einem Beschäftigungsverhältnis, erklären ließen. Schließlich sei das Arbeitsentgelt von der P. GmbH als deutscher Tochtergesellschaft gezahlt worden, den Entgeltabrechnungen seien die Beiträge zu den Sozialversicherungen zu entnehmen, in dem Briefkopf sei allein die GmbH als verantwortliche Gesellschaft genannt. Die Klägerin sei in V. vor Ort eingesetzt und damit in die deutsche Tochtergesellschaft eingegliedert worden, die Verrichtungen seien am Sitz der GmbH durchgeführt worden.

Entgegen der Auffassung der Klägerin komme es auch nicht darauf an, dass sie einen (schriftlichen) Arbeitsvertrag nur mit der P. X. E. Ltd als Muttergesellschaft/Konzernzentrale abgeschlossen hatte, denn trotz dieser Konstellation könne ein Beschäftigungsverhältnis sogar bei einem rechtlich unselbstständigen Unternehmensteil bestehen. Es habe sich bei der P. GmbH nach deutschem Recht um eine rechtlich selbstständige juristische Person des Privatrechts, die am Wirtschaftsverkehr in Deutschland teilnehme, gehandelt.

Irrelevant sei auch die Vereinbarung zwischen der Klägerin und der P. X. E. Ltd sowie der P. GmbH V. in dem Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 6. Dezember 2016. Es habe sich dabei um einen Vergleich gehandelt, den die beteiligten Parteien in ihrem gegenseitigen Interesse abgeschlossen hätten, es obliege aber nicht der Disposition der Beteiligten, ob eine Sozialversicherungspflicht vorliege oder nicht. Durch die Vereinbarung, dass kein Arbeitsverhältnis mit der GmbH bestanden habe, habe die Klägerin nach Auffassung der Kammer den Ausschluss von der Sozialversicherungspflicht begründen wollen, dies gelte auch für Ziffer 3) des Vergleichs. Eine solche Erklärung sei nicht bindend, nachdem die Beklagte nicht an dem arbeitsgerichtlichen Verfahren beteiligt gewesen sei war.

Auch sei die Beklagte nicht an die Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit gebunden.

Gegen das am 24. Januar 2023 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 13. Februar 2023 Berufung zum Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen-Bremen erhoben. Das Urteil des SG sei unrichtig. Das SG habe die Voraussetzungen der Einstrahlung nicht an die Tätigkeit der Klägerin aufgrund des Arbeitsvertrages geknüpft, sondern an ihre privaten Lebensentscheidungen. Das sei hier jedoch nicht maßgeblich. Die Klägerin hat darauf hingewiesen, dass sie am 22. August 2005 bei der P. X. E. Ltd eingestellt worden sei. Auf den Bermudas habe sie nie gearbeitet, die Arbeitgeberin habe dort keinen operativen Betrieb und lediglich über zwei Mitarbeiter verfügt, die Verwaltungsaufgaben erledigt hätten. Die Klägerin habe während ihrer Beschäftigung durchgehend den Status eines International Mobile Employees gehabt und durchgehend nur die dieser Arbeitnehmergruppe zustehenden

Zusatzleistungen erhalten. Aus den vorgelegten Schreiben vom 22. August 2005 und 15. Mai 2009 ergebe sich, dass die Klägerin nach Nigeria (2005) nach V. „entsandt“ worden sei. Der Arbeitgeber habe von seinen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen absolute Mobilität erwartet. Sie hätten bereit sein müssen, in ein zum P. Konzern gehörendes Unternehmen abgestellt oder versetzt zu werden. Sie habe seit 2005 in Nigeria gelebt und gearbeitet und ihren deutschen Ehemann lediglich regelmäßig in Z. besucht. Aufgrund der arbeitsvertraglichen Beziehungen hätte die Klägerin keinerlei Anspruch gehabt, in Deutschland beschäftigt zu werden. Dies zeige sich daran, dass die Klägerin bis zum Beginn ihrer Beschäftigung in Deutschland in Nigeria gearbeitet habe und der Arbeitgeber sie 2012 in den Tschad und 2013 nach Kamerun entsenden wollte. Die Entsendung der Klägerin nach Deutschland sei aufgrund der arbeitsvertraglichen Beziehungen auf drei Jahre im Voraus zeitlich begrenzt gewesen. Dies sei maßgeblich und nicht, ob die Klägerin die Absicht gehabt hätte, Deutschland nach ihrer Tätigkeit in V. wieder zu verlassen. Dass es in den Folgejahren bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im März 2014 aufgrund von Schwangerschaften nicht mehr zu weiteren Entsendungen außerhalb Deutschlands gekommen sei, sei für die Beurteilung der Einstrahlung nicht maßgeblich. Es sei nicht auszuschließen, dass die Klägerin, wäre das Arbeitsverhältnis nicht beendet worden, wieder in anderen Ländern der Welt gearbeitet hätte. Im Arbeitsvertrag sei weltweiter Einsatz vereinbart worden. Die Klägerin sei auch nicht in die P. GmbH als inländische Tochter eingegliedert gewesen, das Weisungsrecht habe bei der P. X. Resources Ltd gelegen. Es komme nicht darauf an, dass AB. GmbH die Vergütung gezahlt habe. Das SG habe nicht aufgeklärt, ob die P. X.E. Limited Bermuda nicht die Sozialversicherungsbeiträge erstattet habe. Die Ausstellung von Steuerbescheinigungen sage nichts aus über die Arbeitgeberfunktion und die Eingliederung in den Betrieb, eben so wenig wie die Anmietung einer Wohnung. Der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses habe bei der entsendenden P. X. E. GmbH gelegen.

Die Bundesagentur für Arbeit sei beizuladen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Lüneburg vom 5. Dezember 2022 und den Bescheid der Beklagten vom 12. Februar 2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20. August 2019 aufzuheben und

festzustellen, dass die Klägerin im Zeitraum vom 1. Juni 2009 bis 4. März 2014 während ihrer Tätigkeit für die P. X. E. Lt Bermuda nicht versicherungspflichtig in der Sozialversicherung beschäftigt war und

die Beklagte zu verurteilen, für den Zeitraum vom 1. Juni 2009 bis 4. März 2014 zu Unrecht gezahlte Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 67.657,46 Euro unter Verrechnung der in dieser Zeit durch die Beklagte erbrachten Leistungen zu erstatten und die Überzahlung nach gesetzlicher Maßgabe zu verzinsen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Die Voraussetzungen einer Einstrahlung gemäß § 5 SGB IV lägen nicht vor. Der Schwerpunkt eines Beschäftigungsverhältnisses liege bei der Einstrahlung regelmäßig bei dem Betrieb, bei dem über die Arbeitsleistung hinaus wesentliche Elemente des Beschäftigungsverhältnisses erfüllt würden. Dies gelte unabhängig davon, mit wem der Arbeitsvertrag geschlossen worden sei. Entscheidend sei die Eingliederung in den Betrieb und andererseits die Zahlung des Arbeitsentgeltes. Das SG sei nach Maßgabe der Rechtsprechung des BSG zutreffend von einer Eingliederung in den Betrieb der deutschen Gesellschaft, der P. GmbH, ausgegangen. Diese habe hier die Aufgaben aus dem Beschäftigungsverhältnis gegenüber der Klägerin übernommen. Sie habe die Gehaltsabrechnungen erstellt, das Gehalt der Klägerin gezahlt, die Sozialversicherungsbeiträge getragen und die Meldung zur Sozialversicherung übernommen. Das SG sei auch zu Recht von einem fehlenden Bewegungselement der Klägerin ausgegangen. So habe sie zusammen mit ihrem Ehemann am 23. Mai 2008 und 25. Juni 2010 die Feststellung der Familienversicherung beantragt und sei seit dem 1. Oktober 2007 bei der Beklagten familienversichert gewesen.

Die beigeladene Pflegekasse hat keinen Antrag gestellt und sich den Ausführungen der Beklagten angeschlossen.

Die übrigen Beigeladenen haben sich inhaltlich nicht geäußert und keine Anträge gestellt.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den weiteren Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsakte verwiesen. Diese sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung und Entscheidungsfindung geworden.

Entscheidungsgründe

Die gemäß §§ 143 f Sozialgerichtsgesetz (SGG) form- und fristgerecht erhobene Berufung der Klägerin ist zulässig, sie ist jedoch nicht begründet.

1. Zu dem Verfahren, in dem es um die Rückerstattung von gezahlten Beiträgen geht, waren der Rentenversicherungsträger (hier nach Auskunft der Deutschen Rentenversicherung (DRV) AC. vom 23. Februar 2026 die R. bei der das Konto der Klägerin geführt wird), die Pflegekasse und die Bundesagentur für Arbeit gemäß § 75 Abs 2 Satz 1 SGG notwendig beizuladen, weil die Klägerin auch die Erstattung der Beiträge von diesen Sozialversicherungsträgern begehrt. Die mit der Feststellung oder Ablehnung des Erstattungsanspruchs einhergehende Entscheidung über die Beitragspflicht betrifft die Rechte der Sozialversicherungsträger. Dass die Klage sich hinsichtlich der Beitragsforderung gegen die beklagte Krankenkasse richtet, ist für die Notwendigkeit der Beiladung ohne Belang (*zum Ganzen BSG, Urteil vom 23. Mai 2017 – B 12 KR 9/17 Rn 13 mwN*). Die Beiladung AD. GmbH V. kam nicht in Betracht, weil diese nicht mehr existiert und im Handelsregister gelöscht ist (siehe beigezogene Handelsregisterauskünfte).

2. Das SG hat zutreffend entschieden, dass die Klägerin die Erstattung zu Unrecht entrichteter Beiträge nicht verlangen kann. Die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind nicht zu Unrecht entrichtet worden.

a. Für die Entscheidung über die Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung ist die Beklagte als Einzugsstelle zuständig (§ 211 Satz 1 Nr 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch -SGB VI -, § 351 SGB III). Für die Erstattung zu Unrecht entrichteter Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung ist die Beklagte nicht zuständig (*BSG, aaO*).

b. § 26 Abs 1 Satz 1 SGB IV lautet: Sind Pflichtbeiträge in der Rentenversicherung trotz Fehlens der Versicherungspflicht nicht spätestens bei der nächsten Prüfung beim Arbeitgeber beanstandet worden, gilt § 45 Abs 2 des Zehntes Buches entsprechend. Beiträge, die nicht mehr beanstandet werden dürfen, gelten als zu Recht entrichtete Pflichtbeiträge.

Ausweislich des Schreibens der P. GmbH V. vom 31. Mai 2017 sind Prüfungen der Deutschen Rentenversicherung vom 14. bis 16. August 2013 für den Zeitraum 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2013 und vom 9. bis 13. Januar 2017 für den Zeitraum 1. Januar 2013 bis 31.

Dezember 2016 durchgeführt worden, Daten zu einer Beanstandung sind nach Auskunft der DRV Bund vom 3. Februar 2026 nicht dokumentiert. Die Beiträge gelten als zu Recht entrichtet.

c. Nach § 26 Abs 2 SGB IV sind zu Unrecht entrichtete Beiträge zu erstatten, es sei denn, dass der Versicherungsträger bis zur Geltendmachung des Erstattungsanspruchs auf Grund dieser Beiträge oder für den Zeitraum, für den Beiträge zu Unrecht entrichtet worden sind, Leistungen erbracht oder zu erbringen hat.

Zu Unrecht entrichtet sind Beiträge, wenn es an einer Rechtsgrundlage fehlt oder die einschlägige Rechtsgrundlage unrichtig angewendet worden ist. Beiträge sind zB zu Unrecht entrichtet, wenn sie im Zeitpunkt ihrer Entrichtung mangels Versicherungs- und Beitragspflicht dem Grunde oder der Höhe nach ohne Rechtsgrund gezahlt worden sind (*BSG, Urteil vom 23. Mai 2017 – B 12 KR 9/16 R Rn 24; BSG, Urteil vom 31. März 2015 – B 12 AL 4/13 R Rn 13; Kador, in Hauck/Noftz, SGB IV, Stand: Dezember 2024, § 26 Rn 4*).

Die Voraussetzungen für die rechtmäßige Entrichtung sind den Vorschriften für die verschiedenen Versicherungszweige zu entnehmen (*Kador, aaO, § 4a*). Erstattungsberechtigt ist derjenige, der die Beiträge getragen hat (§ 26 Abs 3 Satz 1 SGB IV). Bei Pflichtbeiträgen sind dies in der Regel der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zur Hälfte. Hat der Arbeitgeber den gesamten Beitrag getragen, steht ihm der gesamte Anspruch zu (*Kador, aaO, Rn 14*).

aa. Die Klägerin hat bereits nicht substantiiert dargelegt, dass sie ihre Beitragsanteile selbst gezahlt hat. Die Angaben sind insoweit widersprüchlich. Die P. GmbH V. hat im Schreiben vom 31. Mai 2007 ausgeführt, dass die P. GmbH auch die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung in voller Höhe getragen hat, die Klägerin sei nicht mit Arbeitnehmeranteilen belastet worden. Dies kann hier jedoch letztlich dahinstehen, da die übrigen Voraussetzungen des § 26 Abs 2 SGB IV für eine Beitragserstattung ohnehin nicht vorliegen.

bb. Sind Leistungen erbracht worden, entfällt der Erstattungsanspruch in der Regel für den gesamten Beitragszahlungszeitraum. Dies gilt unabhängig davon, ob der Versicherungsträger die Leistung schon erbracht hat oder sich hierzu verpflichtet hat. Der Versicherungsträger hat sich dann so zu verhalten, als ob Beiträge zu Recht gezahlt worden wären, der Versicherte muss sich deshalb ebenso behandeln lassen. Dies beruht auf dem Gedanken der wechselseitigen Abhängigkeit (prinzipielle Äquivalenz) (*Kador, aaO, Rn 5*). Dabei kommt es nicht auf die Höhe der Leistungen an, auch eine niedrige Leistung schließt einen Beitragserstattungsanspruch aus (*Kador, aaO*).

Die Klägerin hat hier bereits nach eigenem Vorbringen Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten, die Beklagte hat überdies mit Schriftsatz vom 23. Mai 2022 eine Übersicht der von der Klägerin in Anspruch genommenen Leistungen in Höhe von 8.421,33 Euro in den Jahren 2009 bis 2014 vorgelegt. Eine Erstattung von Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung kommt deshalb von vornherein nicht in Betracht. So beantragt die Klägerin auch ausdrücklich die Rückerstattung gezahlter Beiträge *unter Verrechnung* von der Beklagten erbrachter Leistungen. Dies sieht das Gesetz jedoch nicht vor und dies widerspricht auch den oben genannten Grundsätzen.

cc. Die Beiträge sind auch nicht zu Unrecht entrichtet worden. Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung, der Pflegeversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung (§ 5 Abs 1 Satz 1 SGB V, § 20 Abs 1 Satz 1 Nr 1 Sozialgesetzbuch Elftes Buch – SGB XI -, § 1 Satz 1 Nr 1 SGB VI, § 25 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGB III) und der Beitragspflicht (§§ 226 Abs 1 Satz 1 SGB V, § 57 Abs 1 Satz 1 SGB XI , § 162 Nr 1 SGB VI, § 342 SGB III). Die Klägerin war hier versicherungspflichtig beschäftigt und dementsprechend beitragspflichtig zur gesetzlichen Sozialversicherung in Deutschland.

Nach § 7 Abs 1 Satz 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Das SG hat zutreffend entschieden, dass die Klägerin in dem streitigen Zeitraum vom 1. Juni 2009 bis 4. März 2014 in einem Arbeitsverhältnis stand und damit in allen Zweigen der Sozialversicherung in Deutschland der Versicherungspflicht unterlag.

Nach § 3 SGB IV gelten die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung, soweit sie eine Beschäftigung voraussetzen, für alle Personen, die im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches beschäftigt sind.

Ausweislich der vorliegenden Unterlagen war die Klägerin im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigt. Sie war bereits vor dem streitigen Zeitraum von Oktober 2007 bis Mai 2009 bei der Beklagten in Deutschland familienversichert, sie war ab 1. Juni 2009 bis 4. März 2014 nur in Deutschland tätig, sie gab in ihrer Meldung zur Beklagten als Arbeitgeber die P. GmbH V. an, das Arbeitsverhältnis wurde dort geführt und sie bezog Leistungen aus der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung.

Der Versicherungspflicht im Geltungsbereich des SGB steht hier § 5 SGB IV nicht entgegen. Danach gelten die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die

Versicherungsberechtigung, soweit sie eine Beschäftigung voraussetzen, nicht für Personen, die im Rahmen eines außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in diesen Geltungsbereich entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist. Diese Vorschrift grenzt den von § 3 SGB IV festgelegten räumlichen Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches ein und betrifft insbesondere Fälle, in denen keine zwischenstaatlichen Abkommen vorliegen oder eine Bindung an überstaatliches Recht besteht (*Dietrich, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl, 2021, Stand: 18. August 2025, § 5 SGB IV Rn 31*).

Für nach Deutschland entsandte Beschäftigte, deren Beschäftigung im Voraus zeitlich begrenzt ist, ist ausnahmsweise nicht das Territorialitätsprinzip anzuwenden, das SGB IV geht davon aus, dass der Schutz der sozialen Sicherheit im Entsendestaat erhalten bleibt (*Dietrich, aaO, § 5 Rn 8*). Dann bleibt das soziale Sicherungssystem des Landes, aus dem entsandt wurde, unabhängig wie es ausgestaltet ist, maßgebend (*Zieglmeier, Kasseler Kommentar, § 5 SGB IV Rn 2; Dietrich, aaO, Rn 31*). Entsprechend unterliegen diese Personen nicht der Sozialversicherungspflicht und haben auch keine Beiträge zur Sozialversicherung iS des § 1 SGB IV zu zahlen (*Dietrich, aaO, Rn 31*). Als Ausnahmegesetz zum Territorialitätsprinzip (§ 3 SGB IV) ist § 5 SGB IV *eng* auszulegen (*Dietrich, aaO, Rn 37*). § 5 SGB IV setzt eine Entsendung und eine *fortbestehende* Auslandsintegration bei *vorübergehender* Inlandsbeschäftigung voraus (*Dietrich, aaO*).

Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt.

Es kommt im vorliegenden Fall nicht darauf an, ob hier eine vertragliche Befristung im Voraus vorlag, denn es lag bereits keine Entsendung mit fortbestehender Auslandsintegration und vorübergehender Inlandsbeschäftigung vor. Dies hat das SG zutreffend entschieden und ausführlich richtig begründet. Nach den vorliegenden Unterlagen galten die Vorschriften über die Versicherungspflicht des SGB in dem streitigen Zeitraum für die Klägerin.

Ein Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Geltungsbereichs des SGB, aus dem entsandt wird, liegt vor, wenn der Versicherte für ein deutsches oder ausländisches Unternehmen im Ausland tätig ist, sich seine Tätigkeit im Inland also als Teil, Zubehör, Fortsetzung oder Ausstrahlung eines ausländischen Betriebs darstellt, die von vornherein für eine begrenzte Dauer vorgesehen und vorübergehender Natur sind (*Dietrich, aaO, Rn 36*). Entscheidend ist, dass der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses im Geltungsbereich des Staates liegt, in dem der entsandte Arbeitnehmer beschäftigt ist und nach Beendigung der Entsendung ist die Absicht der

Rückkehr in das Beschäftigungsland Voraussetzung für die Annahme einer Entsendung. Es muss nicht nur eine grenzüberschreitende „Bewegung“ ins Inland, sondern auch eine Rückkehr ins Ausland, also eine fortbestehende Auslandsintegration gegeben sein (*Zieglmeier, aaO, Rn 6*). Allein der Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem ausländischen Unternehmer reicht jedoch nicht, der Schwerpunkt der tatsächlichen Beschäftigung muss im Entsendestaat liegen und es muss sichergestellt sein, dass die Beschäftigung im Entsendestaat fortgeführt wird (*Zieglmeier, aaO; Dietrich, aaO, Rn 32 mwN*). Eine Einstrahlung liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer schon vor dem Entsendezeitraum im Geltungsbereich des SGB IV gelebt hat (*Dietrich, aaO, Rn 42.1 mwN*). Kennzeichnend sind dabei die betriebliche Eingliederung und die Entgeltzahlung. Vereinbarungen im Arbeitsvertrag haben gegenüber den tatsächlichen Verhältnissen zurückzustehen (*Lüdtke/Winkler – LPK SGB IV § 5 Rn 4; BSG, Urteil vom 7. November – 12 RK 79/94, BSGE 79, 214, 217; BSG, Urteil vom 1.*

Juli 1999 -12 RK 2/99, BSGE 84, 136, 138). Für die Zuordnung eines Beschäftigungsverhältnisses zu einem bestimmten Betrieb sind dabei einerseits die Eingliederung des Beschäftigten in diesen Betrieb und andererseits die Zahlungen des Arbeitsentgelts durch den Betrieb entscheidend (*Zieglmeier, aaO, Rn 7*). Nicht maßgebliche Kriterien sind die arbeitsvertragliche Arbeitgeberstellung, die Selbstständigkeit des inländischen Unternehmers, das Weisungsrecht, insbesondere innerhalb eines Konzerns (*Zieglmeier, aaO; BSG, aaO*).

Die Eingliederung in den Betrieb bedeutet nach der Rechtsprechung des BSG, dass die Arbeit für diesen Betrieb erbracht wird und die Arbeitsleistung diesem Betrieb wirtschaftlich zuzuordnen ist. Sie kennzeichnet damit, welcher wirtschaftlichen Einheit gegenüber die wesentliche Leistung des Arbeitsvertrags erbracht wird. Diese Unterscheidung ist zum Beispiel dann relevant, wenn ein Beschäftigter von seinem Unternehmen in ein Tochterunternehmen im Inland geschickt werde, um dort vorübergehend tätig zu sein. Das BSG (*so BSG, Urteil vom 7. November 1996 - 12 RK 79/94*) stellt dann auf die rechtliche Verselbständigung des Tochterunternehmens ab. Ist dieses selbst eine juristische Person und nimmt es als solche in der Bundesrepublik am Rechtsverkehr teil, ist es rechtlich vom Mutterunternehmen verselbständigt. Indizien für die Eingliederung in einen solchen vom Mutterunternehmen im Ausland verselbständigten Betrieb im Inland sind die Ausübung des Weisungsrechts durch den Betrieb in Deutschland, die Urlaubsregelung und Vertretungsregelungen im Falle eines Ausfalls des Beschäftigten sowie die Entlohnung im Inland. Weiterhin wird der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses dadurch bestimmt, wer das Arbeitsentgelt bezahlt, da die Zahlung des Entgelts eine wesentliche Arbeitgeberpflicht ist und in § 2 Abs 2 Nr 1 SGB IV als wesentliches Merkmal der Versicherungspflicht genannt werde. Dabei kommt es nicht wesentlich darauf an, von welchem Konto das Arbeitsentgelt gezahlt wird, sondern wem dieses

Konto bzw. der Geldfluss wirtschaftlich zuzurechnen ist. Wer das Arbeitsentgelt zahlt, lässt sich zB dadurch feststellen, welcher Betrieb die Entgeltzahlung steuerrechtlich geltend macht. Innerhalb eines Konzerns kann es insofern dann auch nicht mehr darauf ankommen, mit wem der Beschäftigte seinen Arbeitsvertrag geschlossen hat. Ließe man den Abschluss eines Arbeitsvertrags mit einem Teil eines Konzerns genügen, um die Beschäftigung allein durch diesen Teil anzunehmen, würde dies nach der Rechtsprechung des BSG Manipulationen Vorschub leisten. Vielmehr kommt es auf die Erfüllung der Hauptpflichten des Arbeitsvertrags durch den inländischen Unternehmer an (*Dietrich, aaO, Rn 40; BSG, Urteil vom 7. November 1996 - 12 RK 79/94*).

Nach diesen Maßgaben hat der Senat keine Zweifel, dass für die Klägerin die Vorschriften des deutschen SGB anwendbar sind. Eine fortbestehende Auslandsintegration und nur vorübergehende Inlandsbeschäftigung lagen nicht vor.

Es fehlt hier bereits an der Voraussetzung des Bewegungselements einer versicherungsfreien Entsendung. Die Klägerin war bereits nach ihrem eigenen Vorbringen zu keiner Zeit auf den Bermudas tätig, es bestand keine Verbindung zum „Beschäftigungsland“ Bermuda oder überhaupt sonst eine fortbestehende Auslandsintegration. Zwar hat die Klägerin im Rahmen der mündlichen Verhandlung vor dem SG angegeben, dass sie sich für die P. X. E. Ltd vor ihrer Tätigkeit in V. in Nigeria aufgehalten habe, es ist jedoch nicht ersichtlich, dass sie danach wieder im Ausland tätig war, zumal sie vor der Aufnahme der Beschäftigung zum 1. Juni 2009 bereits in der deutschen Familienversicherung versichert war, und zwar von Oktober 2007 bis 31. Mai 2009. Die Klägerin lebte auch vor ihrer Tätigkeit in Nigeria in Deutschland und war zum 1. Juni 2009 nach V. „entsandt“ worden. Spätere, in den Jahren 2012 und 2013 beabsichtigte Tätigkeiten in afrikanischen Ländern sind nicht realisiert worden.

Gegen eine vor dem 1. Juni 2009 bestehende Auslandsintegration zB in Nigeria spricht hier entscheidend, dass die Klägerin bereits im Oktober 2007 einen Antrag auf kostenlose Familienversicherung in Deutschland über ihren Ehemann bei der Beklagten gestellt hat und in den Jahren 2007 bis 2009 bei der Beklagten familienversichert war. Die Klägerin hat den Antrag auf eine Familienversicherung in Deutschland über ihren Ehemann rückwirkend zum 1. Oktober 2007 am 22. April 2008 selbst unterschrieben, als *Hauptwohnsitz* war die Adresse des Ehemannes in Q. angegeben. Angaben über einen abweichenden Wohnsitz (zB Nigeria) hat sie gerade *nicht* gemacht. Die Familienversicherung ist durch die Beklagte auch durchgeführt worden. Ob die Familienversicherung rechtmäßig zustande gekommen ist, obwohl die Klägerin in der Zeit vom 22. August 2005 bis 31. Mai 2009 nach eigenen Angaben jährlich 48.000 US Dollar verdient hat, hat der Senat hier nicht zu entscheiden. Eben so wenig, ob dies nicht nur Ausdruck einer gegenleistungsfreien Alimentationserwartung war, sondern darüber hinaus

strafrechtlich relevant ist. Die Klägerin muss sich hier jedoch die von ihr selbst gewählte Konstruktion, die von ihr beantragte und durchgeführte Familienversicherung *in Deutschland*, entgegenhalten lassen.

Das SG hat auch richtig ausgeführt, dass einer Einstrahlung entgegensteht, dass die P. GmbH V. als inländische Tochtergesellschaft das Arbeitsentgelt gezahlt hat und die Klägerin während ihrer Tätigkeit in Deutschland allein in diese Gesellschaft eingebunden gewesen ist. Es liegt aber keine Einstrahlung vor, wenn bei konzerninterner Entsendung die inländische Tochtergesellschaft eine juristische Person ist, der Arbeitnehmer in den Betrieb dieser Gesellschaft eingegliedert sei und sie das Arbeitsentgelt zahlt (*LSG Berlin, Urteil vom 4. März 1998 – L 9 KR10/97 –, juris*). Ein Beschäftigungsverhältnis besteht nur im Ausland, wenn dessen Schwerpunkt im Ausland liegt. Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt regelmäßig bei dem Betrieb, bei dem über die Arbeitsleistung hinaus wesentliche Elemente des Beschäftigungsverhältnisses erfüllt werden.

Nach den vorliegenden Unterlagen war die Klägerin hier in die inzwischen nicht mehr existierende deutsche Tochtergesellschaft P. GmbH, V., eingegliedert. Die Klägerin hat zum 1. Juli 2009 ihren Beitritt zur Beklagten erklärt und in dem Formular *selbst* als *Arbeitgeber* „P., AE., V., Betriebsnummer T.“ angegeben. Sie hat „pflichtversicherter Arbeitnehmer“ angekreuzt. Die Klägerin hat diese Angaben am 22. Juni 2009 mit ihrer Unterschrift *bestätigt*. Die Beklagte übersandte die Mitgliedsbescheinigung nach § 175 SGB V am 22. Juni 2009 an die U. Services ZN V., P. GmbH, Personal, V.. Die Mitgliedsbescheinigung wurde mithin unwidersprochen ebenfalls an die deutsche GmbH in V. adressiert.

Ausweislich der Bescheinigungen über die Dauer der Mitgliedschaft bestand vom 1. Juni 2009 bis 31. Dezember 2010 eine Pflichtversicherung und vom 1. Januar 2011 bis 4. März 2014 eine freiwillige Mitgliedschaft bei der Beklagten. Auch in der sozialen Pflegeversicherung bestand danach in diesen Zeiten eine Versicherungspflicht. Als Arbeitgeber wurde jeweils die P. GmbH V. aufgeführt (Bescheinigungen vom 30. März und 31. August 2016). Das heißt, dass noch auf der Versicherungsbescheinigung vom 31. August 2016 ausschließlich die P. GmbH V. als Arbeitgeber aufgeführt wurde, ohne dass die Klägerin dies korrigiert oder beanstandet hätte.

Auf den elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen ab 2009 bis 2014 wurde – von der Klägerin ebenfalls unbeanstandet - jeweils als „Arbeitgeber/Lohnsteuerliche Betriebsstätte“ die Firma P. GmbH V. angegeben. Die Gehaltsabrechnungen wurden von der P. GmbH U. Services V. vorgenommen. Sozialversicherungsbeiträge wurden in alle Versicherungszweige abgeführt. Die P. GmbH V. hat nach eigenen Angaben im Schreiben vom 31. Mai 2017 die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung in allen Versicherungszweigen getragen. Damit hat

sich die P. GmbH gegenüber den zuständigen deutschen Behörden in allen Angelegenheiten der Lohnsteuer, Melde- und Sozialversicherungspflichten als maßgeblicher Ansprechpartner und als verantwortlich gezeigt.

Das Arbeitsentgelt wurde von der P. GmbH als deutscher Tochtergesellschaft gezahlt, den Entgeltabrechnungen sind jeweils die Beiträge zu den Sozialversicherungen zu entnehmen, in dem Briefkopf ist allein die GmbH als verantwortliche Gesellschaft genannt. Die Klägerin war in V. vor Ort eingesetzt – wie sich aus dem Schreiben vom 15. Mai 2009 ergibt - und damit in die deutsche Tochtergesellschaft eingegliedert, die Verrichtungen sind am Sitz der GmbH durchgeführt worden.

Schließlich lässt sich dem arbeitsgerichtlichen Vergleich zwischen der Klägerin und ihrem Arbeitgeber vor dem LAG Niedersachsen unter Ziffer 8. entnehmen, dass die P. GmbH, V., eine Wohnung angemietet und diese der Klägerin überlassen hatte. Nach Ziffer 6. hatte es offenbar der P. GmbH obliegen, die Kosten für diese Wohnung zu tragen, sie war Mieterin in diesem Mietverhältnis. Es handelte sich dabei über die Entgeltzahlung hinaus offenbar um Vergünstigungen, die sich nur aus einer Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Sonderrechtsbeziehung, mithin einem Beschäftigungsverhältnis, erklären lassen – darauf hat das SG zutreffend hingewiesen.

Entgegen der Auffassung der Klägerin kommt es unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BSG nicht darauf an, dass sie einen (schriftlichen) Arbeitsvertrag nur mit der P. X. E. Ltd als Muttergesellschaft/Konzernzentrale abgeschlossen hatte, denn Vereinbarungen im Arbeitsvertrag haben gegenüber den tatsächlichen Verhältnissen zurückzustehen (*Lüdtke/Winkler – LPK SGB IV § 5 Rn 4; BSG, Urteil vom 7. November – 12 RK 79/94, BSGE 79, 214, 217; Urteil vom 1. Juli 1999 - 12 RK 2/99, BSGE 84, 136, 138*). Ein Beschäftigungsverhältnis kann sogar bei einem rechtlich unselbstständigen Unternehmensteil bestehen. Im vorliegenden Fall handelt es sich bei der P. GmbH nach deutschem Recht dagegen um eine rechtlich selbstständige juristische Person des Privatrechts, die am Wirtschaftsverkehr in Deutschland teilnehme. Ließe man die schriftliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag allein genügen, würde das der Manipulation zu Lasten der Solidargemeinschaft Vorschub leisten (*Dietrich, aaO, Rn 40; BSG, Urteil vom 7. November 1996 – 12 RK 79/94*) - wie der Fall hier gerade zeigt.

Das SG hat auch zutreffend ausgeführt, dass die Vereinbarung zwischen der Klägerin und der P. X. E. Ltd sowie der P. GmbH V. in dem Beschluss des LAG Niedersachsen vom 6.

Dezember 2016 für die Beurteilung der Sozialversicherungspflicht völlig irrelevant ist. Die Formulierung der (privaten) Arbeitsvertragsparteien unter Ziffer 3 „Die Sozialversicherungsträger gehen davon aus, dass das streitgegenständliche Beschäftigungsverhältnis nicht sozialversicherungspflichtig war, deshalb Pflichtbeiträge zu Unrecht entrichtet wurden. Deshalb bestehen ggf. gem. § 26 SGB IV Erstattungsansprüche“ erscheint im Lichte der gesetzlichen Vorschriften geradezu abwegig und ist für die Träger der Sozialversicherung nicht bindend, da die gesetzlich bestehende Versicherungspflicht nicht abbedungen werden kann. Es handelt sich dabei um einen Vergleich, den die beteiligten Parteien in ihrem gegenseitigen Interesse abgeschlossen haben zur Umgehung von Sozialversicherungspflichten. Die Versicherungs- und Beitragspflicht beruht auf Gesetz und es obliegt nicht der Disposition der Beteiligten, ob eine Sozialversicherungspflicht vorliegt oder nicht. Insbesondere kann aus einem kollusiven Zusammenwirken zulasten der Solidargemeinschaft keine schutzwürdige Erwartung entstehen, dass Beiträge zurückerstattet würden (vgl. *LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 13. Juni 2025 – L 16 KR 203/22*).

Auch ist die Beklagte nicht an die Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit gebunden, die an dem Verfahren nicht beteiligt war.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 SGG.

Es hat kein gesetzlicher Grund vorgelegen, die Revision zuzulassen (§ 160 Abs 2 SGG).

Rechtsmittelbelehrung und Erläuterungen zur Prozesskostenhilfe

I. Rechtsmittelbelehrung

Diese Entscheidung kann nur dann mit der Revision angefochten werden, wenn sie nachträglich vom Bundessozialgericht zugelassen wird. Zu diesem Zweck kann die Nichtzulassung der Revision durch das Landessozialgericht mit der Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist von einem bei dem Bundessozialgericht zugelassenen Prozessbevollmächtigten innerhalb **eines Monats** nach Zustellung der Entscheidung schriftlich oder in elektronischer Form beim Bundessozialgericht einzulegen. Rechtsanwälte, Behörden oder juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse müssen die Beschwerde als elektronisches Dokument übermitteln (§ 65d Satz 1 Sozialgerichtsgesetz - SGG). Die Beschwerde muss bis zum Ablauf der Monatsfrist beim Bundessozialgericht eingegangen sein und die angefochtene Entscheidung bezeichnen.

Anschriften des Bundessozialgerichts: bei Brief und Postkarte
bei Eilbrief, Paket und Päckchen 34114 Kassel Graf-
Bernadotte-Platz 5, 34119 Kassel Telefax-Nummer:
0561-3107475

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist oder

von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 65a Abs. 4 SGG eingereicht wird.

Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) in der jeweils gültigen Fassung. Informationen hierzu können über das Internetportal des Bundessozialgerichts (www.bsg.bund.de) abgerufen werden.

Als Prozessbevollmächtigte sind nur zugelassen

1. Rechtsanwälte,
2. Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, die die Befähigung zum Richteramt besitzen,
3. selbstständige Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung für ihre Mitglieder,
4. berufsständische Vereinigungen der Landwirtschaft für ihre Mitglieder,
5. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
6. Vereinigungen, deren satzungsgemäße Aufgaben die gemeinschaftliche Interessenvertretung, die Beratung und Vertretung der Leistungsempfänger nach dem Sozialen Entschädigungsrecht oder der Menschen mit Behinderungen wesentlich umfassen und die unter Berücksichtigung von Art und Umfang ihrer Tätigkeit sowie ihres Mitgliederkreises die Gewähr für eine sachkundige Prozessvertretung bieten, für ihre Mitglieder,
7. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in den Nrn. 3 bis 6 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Die Organisationen zu den Nrn. 3 bis 7 müssen durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse sowie private Pflegeversicherungsunternehmen können sich durch eigene Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt oder durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt anderer Behörden

oder juristischer Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse vertreten lassen. Ein Beteiligter, der nach Maßgabe der Nrn. 1 bis 7 zur Vertretung berechtigt ist, kann sich selbst vertreten.

Die Beschwerde ist innerhalb von **zwei Monaten** nach Zustellung der Entscheidung von einem zugelassenen Prozessbevollmächtigten schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen. Rechtsanwälte, Behörden oder juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse müssen die Begründung als elektronisches Dokument übermitteln (§ 65d Satz 1 SGG).

In der Begründung muss dargelegt werden, dass die
Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat oder

die Entscheidung von einer zu bezeichnenden Entscheidung des Bundessozialgerichts, des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder

ein zu bezeichnender Verfahrensmangel vorliegt, auf dem die angefochtene Entscheidung beruhen kann.

Als Verfahrensmangel kann eine Verletzung der §§ 109 und 128 Abs. 1 Satz 1 SGG nicht und eine Verletzung des § 103 SGG nur gerügt werden, soweit das Landessozialgericht einem Beweisantrag ohne hinreichende Begründung nicht gefolgt ist.

H.

I.

J.

II. Erläuterungen zur Prozesskostenhilfe

Für das Beschwerdeverfahren gegen die Nichtzulassung der Revision kann ein Beteiligter Prozesskostenhilfe zum Zwecke der Beordnung eines Rechtsanwalts beantragen.

Der Antrag kann von dem Beteiligten persönlich gestellt werden; er ist beim Bundessozialgericht schriftlich oder in elektronischer Form einzureichen oder mündlich vor dessen Geschäftsstelle zu Protokoll zu erklären. Rechtsanwälte, Behörden oder juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse müssen den Antrag als elektronisches Dokument übermitteln (§ 65d Satz 1 SGG).

Dem Antrag sind eine Erklärung des Beteiligten über seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse (Familienverhältnisse, Beruf, Vermögen, Einkommen und Lasten) sowie entsprechende Belege beizufügen; **hierzu ist der für die Abgabe der Erklärung vorgeschriebene Vordruck zu benutzen**. Der Vordruck ist kostenfrei bei allen Gerichten erhältlich. Er kann auch über das Internetportal des Bundessozialgerichts (www.bsg.bund.de) heruntergeladen und ausgedruckt werden.

Falls die Beschwerde nicht schon durch einen zugelassenen Prozessbevollmächtigten eingelegt ist, müssen der Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe und die Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse nebst den Belegen innerhalb der Frist für die Einlegung der Beschwerde beim Bundessozialgericht eingegangen sein. Ist dem

Beteiligten Prozesskostenhilfe bewilligt worden und macht er von seinem Recht, einen Rechtsanwalt zu wählen, keinen Gebrauch, wird auf seinen Antrag der beizuordnende Rechtsanwalt vom Bundessozialgericht ausgewählt.

III. Ergänzende Hinweise

Der Beschwerdeschrift und allen folgenden Schriftsätzen sollen Abschriften für die übrigen Beteiligten beigefügt werden. Das Bundessozialgericht bittet darüber hinaus um zwei weitere Abschriften. Dies gilt nicht im Rahmen des elektronischen Rechtsverkehrs.