

könne nur sagen, daß ein bestimmter Faktor zu diesem Ergebnis geführt hat, warum aber nicht zu einem andern, ebensogut möglichen, das vermöge niemand zu sagen. Jones¹³ versucht dieses Fehlen eines strengen Determinismus auf unsere unvollkommene Erkenntnis zurückzuführen. Aber eine solche hat im Physikalischen nicht daran gehindert, ihn dort festzustellen. Er fehlt eben tatsächlich in der psychischen Wirklichkeit. Es ist auch wichtig, darauf hinzuweisen, daß im Psychischen Tatsache und Bedeutung unklar miteinander verschmolzen sind und sich darum schwerer unterscheiden lassen als im Geistigen. Damit ist hier die Gefahr groß, daß man guten Glaubens als Tatsache ausgibt, was in Wirklichkeit zu einem entscheidenden Teil bereits Deutung ist. Freud ist sogar noch weiter gegangen und hat eine frühmenschliche Horde konstruiert, die es nach der Ansicht der heutigen Ethnologie nie gegeben hat noch gegeben haben kann¹⁴.

Diese Eigenschaften des Psychischen lassen die Ansicht von Lévi-Strauss¹⁵, der keineswegs ein Gegner der Psychoanalyse ist, als richtig erscheinen, daß der Behandlungserfolg keineswegs die Wahrheit der gegebenen Erklärungen und Theorien erweise; hätten doch nach seiner Erfahrung als Ethnologe die Medizinmänner mit ihren Praktiken die gleichen Erfolge. Der Unterschied bestehe lediglich darin, daß diese mit einem kollektiv anerkannten Mythos arbeiten könnten, während die Psychoanalyse zunächst den individuellen Mythos des Kranken herausuchen müsse. Die eigentliche Heilkraft liegt im Geist, der das Psychische in den Lebenssinn aufnehmen und entsprechend lenken soll. Religion und Sittlichkeit gehören aber zu den wichtigsten und wesentlichsten Bereichen des Geistigen. Schon Freud hatte erkannt: „Die Analyse macht *einheitlich*, aber nicht an und für sich *gut*.“¹⁶ Diese Einheitlichkeit ist natürlich ein nicht zu unterschätzender Vorteil. Aber

letztlich kommt es doch darauf an, daß sie in den Dienst eines Lebenssinnes gestellt wird, den der Mensch vor seinem Gewissen und vor Gott vertreten kann.

August Brunner SJ

Soziale Auswirkungen bei Beschäftigung in Entwicklungsländern

Die Zusage für eine Arbeitsaufnahme in einem Entwicklungsland wird oft schon erteilt, wenn die in Aussicht gestellte Vergütung den Erwartungen entspricht, insbesondere ein Kaufkraftvergleich ergeben hat, daß bei Beibehaltung des Lebensstandards eine solche Beschäftigung wirtschaftlich vertretbar ist. Um unerfreuliche Überraschungen im Einzelfall zu vermeiden, ist es jedoch ratsam, sich außerdem sehr eingehend über die sozialen Auswirkungen einer derartigen Tätigkeit vorher zu unterrichten. Im Rahmen dieser Betrachtungen kann nur auf einige Gesichtspunkte hingewiesen und dabei nur der Fall behandelt werden, daß der Einsatz in einem Entwicklungsland als Arbeitnehmer auf Veranlassung und im Interesse einer inländischen Stammfirma erfolgt und von Anfang an vorgesehen ist, nach Ablauf einer bestimmten Zeitspanne in das Bundesgebiet zurückzukehren.

I.

In *steuerlicher* Hinsicht ist zu beachten, daß der Arbeitnehmer auch für seine Tätigkeit im Ausland vielfach weiterhin den deutschen Steuergesetzen unterworfen bleibt. Das gilt vor allem dann, wenn er seine Wohnung oder den gewöhnlichen Aufenthalt im Bundesgebiet beibehält, wobei die Annahme eines gewöhnlichen Aufenthalts auch durch eine längere, von vornherein befristete Unterbrechung nicht ohne wei-

¹³ Jones a. a. O. 333

¹⁴ Lévi-Strauss, op. cit. — Karl J. Narr, *Urgeschichte der Kultur*. Stuttgart 1961, 52 f.

¹⁵ a. a. O.

¹⁶ Jones a. a. O. 219

teres in Wegfall gestellt wird. Aber auch ohne diese Voraussetzungen wird der Arbeitnehmer zur inländischen Steuer herangezogen, wenn ein sogenannter Verwertungsstatbestand gegeben ist, d. h. die Betätigung, wie z. B. in einer inländischen Filiale eines Handelsbetriebes, dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu dienen bestimmt ist. Diese Erfordernisse fehlen z. B. bei Arbeitnehmern, die für inländische karitative oder kirchliche Organisationen in den Entwicklungsländern tätig sind. Eine weitere, sehr bedeutsame Ausnahme gilt für Arbeitnehmer, die im Ausland im Auftrag der Lieferfirma mit der Errichtung, Erweiterung oder Einrichtung von Fabriken oder ähnlichen Vorhaben, wie z. B. der Instandsetzung von Wirtschaftsgütern, unmittelbar oder mittelbar beschäftigt werden. Unter diese Regelung fallen auch Bürokräfte, die in dieser Sparte tätig sind. In diesen Fällen wird, falls die Tätigkeit mehr als drei Monate, jedoch nicht länger als zwei Jahre dauert, im Einzelfall auf Antrag der im Ausland verdiente Arbeitslohn von dem inländischen Steuerabzug freigestellt. Arbeitnehmer, die als Angehörige internationaler Organisationen in Entwicklungsländern arbeiten, brauchen ohne Rücksicht darauf, ob sie ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland behalten, grundsätzlich keine inländische Einkommen- oder Lohnsteuer zu entrichten.

Die Heranziehung zur inländischen Lohnsteuer bedeutet keine Befreiung von der Steuerentrichtung im Gastland. Ob und in welchem Umfang die Einkünfte dort der Besteuerung unterliegen, richtet sich nach den jeweiligen Bestimmungen des Entwicklungslandes. Um Doppelbesteuerung zu vermeiden, sind von der Bundesrepublik mit zahlreichen ausländischen Staaten sogenannte Doppelbesteuerungsabkommen abgeschlossen worden, die ganz oder teilweise eine Besteuerung im inländischen Staat ausschließen, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob ein oben aufgeführter Ausnahmetatbestand gegeben ist oder nicht. Die bisher mit Entwicklungsländern vereinbarten Regelungen (Indien, Pakistan, Ägypten) schließen lediglich eine Steuerpflicht bei Vorliegen eines Verwertungsstatbestandes aus. Da regelmäßig dem Steuer-

pflichtigen die im Ausland von den Einkünften entrichtete Steuer auf den in der Bundesrepublik zu zahlenden Betrag angerechnet wird, bedeutet das Fehlen eines Doppelbesteuerungsabkommens im Endergebnis keine wesentliche Beeinträchtigung des in einem Entwicklungsland tätigen Arbeitnehmers.

II.

Einrichtungen, die mit der deutschen Sozialversicherung vergleichbar sind, fehlen in den Entwicklungsländern. Infolgedessen sind auch keine internationalen Abkommen möglich, die den *Sozialversicherungsschutz* bei Tätigkeiten in diesen Ländern auf der Grundlage der Gegenseitigkeit regeln. Die deutsche Sozialversicherung erfaßt grundsätzlich nur Beschäftigungen, die im Inland ausgeübt werden. Beitragspflicht und Leistungsberechtigung entfallen somit, wenn der Arbeitnehmer im Ausland beschäftigt ist (Territorialprinzip).

Dieses Ergebnis ist unbefriedigend, wenn der Einsatz in einem Entwicklungsland auf Veranlassung der inländischen Stammfirma erfolgt und sich von vornherein auf einen begrenzten Zeitraum erstreckt. Verwaltung und Rechtsprechung haben diese Lücke im Gesetz durch die sogenannte *Ausstrahlungstheorie* ausgefüllt und damit dem Erfordernis Rechnung getragen, daß sich die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung den wirtschaftlichen Gegebenheiten anpassen muß. Eine Fortdauer der deutschen Sozialversicherungspflicht tritt u. a. ein, wenn die im Ausland ausgeübte Tätigkeit bei einem Betriebsteil der inländischen Firma erfolgt und damit die Abhängigkeit des eingesetzten Arbeitnehmers von dem Stammbetrieb erhalten bleibt. Vereinbart dagegen der Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis bei einem selbständigen Tochterunternehmen, dann kann man schon begrifflich nicht mehr von einer „Ausstrahlung“ sprechen, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob der Weg der Errichtung der neuen Firma im Ausland im Hinblick auf die Gesetzgebung des Gastlandes gewählt werden mußte. Ebenso ist es ausgeschlossen, Arbeitnehmer in die deutsche Sozialversicherung einzubeziehen, die im Gast-

land selbst bei einem unselbständigen Betriebs-
teil einer inländischen Firma eingestellt werden.

Für die Annahme einer Ausstrahlung ist es
weiter unerlässlich, daß es sich bei der Beschäf-
tigung im Ausland um eine *vorübergehende*
Tätigkeit handelt. Der in den letzten Jahren
besonders verstärkte Einsatz von deutschen
Fachkräften beim Aufbau in den Entwicklungsländern läßt es geboten erscheinen, den Begriff
„vorübergehend“ nicht eng auszulegen. Wäh-
rend man früher dieses Erfordernis zunächst bei
einer Beschäftigungsdauer von drei und dann
später von sechs Monaten als noch gewahrt an-
gesehen hat, hat sich jetzt allgemein die Übung
entwickelt, diese Frist auf mindestens ein Jahr
auszudehnen. Wenn sich auch eine allgemein
gültige Zeitspanne nicht angeben läßt, so wer-
den Rechtsprechung und Praxis nicht an der
Tatsache vorbeigehen können, daß diese Frist,
vor allem bei größeren Objekten, wie z. B. dem
Bau von Kraftwerken oder Staudämmen, den
Gegebenheiten nicht mehr genügend Rechnung
trägt. Nachdem nicht nur im Bereich der EWG-
Staaten, sondern auch mit anderen europäischen
Ländern (z. B. Österreich, Schweiz) im Wege
vertraglicher Vereinbarungen der Zeitraum der
Ausstrahlung auf 24 Monate ausgeweitet wor-
den ist, dürfte es unbedenklich sein, diesen Maß-
stab auch auf Arbeitsverhältnisse in den Ent-
wicklungsländern zu übertragen.

Die Fortdauer der Pflichtversicherung in allen
Zweigen der Sozialversicherung im Wege der
„Ausstrahlung“ ist an die selbstverständliche
Voraussetzung geknüpft, daß die Tätigkeit im
Ausland, wenn sie im Inland ausgeübt würde,
versicherungspflichtig wäre. Infolgedessen dür-
fen die Einnahmen im Ausland, soweit sie zur
Sozialversicherungspflicht heranzuziehen sind,
bestehende Jahresarbeitsverdienstgrenzen (z. B.
jährlich DM 15 000.- in der Angestelltenver-
sicherung) nicht überschreiten. Für die Gewäh-
rung von Leistungen besteht in der Kranken-
versicherung insofern eine Besonderheit, als der
Arbeitgeber seinem im Ausland beschäftigten
pflichtversicherten Arbeitnehmer die diesem ge-
gen die Krankenkasse zustehenden Beträge zu
gewähren hat. Die Erstattung der Aufwendun-
gen erfolgt dann durch die Krankenkasse, wo-

bei gewisse Kosten mit Pauschbeträgen abgegol-
ten werden. In den übrigen Versicherungszwei-
gen (Renten- und Unfallversicherung) sowie in
der Arbeitslosenversicherung bleibt der Ver-
sicherungsschutz in dem bisherigen Umfang be-
stehen. Andererseits ist auch im Falle der Aus-
strahlung das Gastland nicht gehindert, seiner-
seits den Arbeitnehmer in ein etwaiges System
der Sozialversicherung einzubeziehen.

III.

Unterliegt der Arbeitnehmer im Hinblick auf
Art und Umfang seiner Tätigkeit oder mit
Rücksicht auf die Höhe seiner Einkünfte nicht
mehr der deutschen Pflichtversicherung, dann ist
zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine
freiwillige Weiterversicherung gegeben sind. In
der Rentenversicherung kann ein solcher An-
trag jederzeit gestellt werden, wobei allerdings
der Versicherte innerhalb von 10 Jahren für
mindestens 60 Kalendermonate Pflichtbeiträge
entrichtet haben muß. In der Krankenversiche-
rung ist der Antrag auf freiwillige Weiterver-
sicherung an eine Frist von drei Monaten nach
Ende der Mitgliedschaft gebunden. Seine Zu-
lässigkeit setzt ebenfalls eine Erfüllung von
Versicherungszeiten (sechs Wochen Zugehörig-
keit vor dem unmittelbaren Ausscheiden oder
26 Wochen innerhalb der letzten 12 Monate)
voraus. Zwar erhält der freiwillige Kranken-
versicherte bei Auslandsaufenthalt keine Lei-
stungen. Die Leistungspflicht besteht jedoch für
die im Inland verbliebenen Familienangehöri-
gen fort und erstreckt sich dann mit dem Ein-
treffen im Bundesgebiet unmittelbar wieder
auch auf den Versicherten. In der Arbeitslosen-
versicherung gibt es die Einrichtung einer Wei-
terversicherung nicht.

In der *Unfallversicherung* besteht die Mög-
lichkeit, Arbeitnehmern, die nicht unter die Aus-
strahlung fallen, den bisherigen Versicherungsschutz durch eine *Formalversicherung* zu erhal-
ten. Diese Einrichtung ist deshalb von großer
praktischer Bedeutung, weil die Gefahr, einen
Betriebsunfall zu erleiden oder sich eine Berufs-
krankheit zuzuziehen, in den Entwicklungslän-
dern bedeutend größer ist als im Inland. Die

Formalversicherung ist ebenfalls keine vom Gesetzgeber vorgesehene Einrichtung, sondern wie die Ausstrahlung eine von Verwaltung und Rechtsprechung entwickelte zusätzliche Maßnahme. Es steht im Ermessen der jeweiligen Berufsgenossenschaft, ob und welche Voraussetzungen im Einzelfall erfüllt sein müssen, um ein derartiges Versicherungsverhältnis mit dem jeweiligen Unternehmen zu begründen. Grundsätzlich können nur Tatbestände erfaßt werden, die auch im Inland einen Versicherungsschutz auslösen würden. Ferner ist es notwendig, daß der Arbeitnehmer innerhalb einer von der Berufsgenossenschaft festzulegenden Frist beabsichtigt, wieder zu seinem Stammbetrieb zurückzukehren. Dieser Zeitraum wird im allgemeinen auf fünf Jahre bemessen, wobei es Verlängerungsmöglichkeiten gibt. Die Bindung an den Stammbetrieb selbst braucht bei der Auslandstätigkeit nur sehr lose zu sein. So genügt es, daß die Entsendung an ein selbständiges Tochterunternehmen erfolgt, sofern noch eine gewisse Bindung zum inländischen Unternehmen, z. B. durch Betreuung der im Inland verbliebenen Familienangehörigen, erhalten bleibt. Für die Gewährung der Leistungen im einzelnen hat sich in der Praxis die Handhabung entwickelt, daß die im Ausland zu erbringenden Leistungen zunächst vom Betrieb entrichtet und dann nach Rechnungslegung in deutscher Währung von der Berufsgenossenschaft erstattet werden. Kosten, die durch die Überführung des Versicherten in die Bundes-

republik erforderlich werden, hat regelmäßig das Unternehmen selbst zu tragen. Sind Familienangehörige im Inland leistungsberechtigt, dann erfolgt die Zahlung durch die Berufsgenossenschaft unmittelbar. Die Beiträge für die Fortdauer des Unfallversicherungsschutzes werden im Regelfall entsprechend dem Risiko für das Unternehmen jeweils besonders festgesetzt. Für das Zustandekommen einer Formalversicherung genügt es, daß dem jeweiligen Unternehmen auf eine entsprechende Anfrage durch die Berufsgenossenschaft die Fortdauer des Versicherungsschutzes nach Maßgabe der von der Berufsgenossenschaft erlassenen Richtlinien bestätigt wird.

IV.

Wenn gefragt wird, ob der gegenwärtige Stand des sozialen Schutzes für deutsche Arbeitnehmer in den Entwicklungsländern ausreichend sei, so läßt sich sicherlich darüber diskutieren, ob die bisherige Handhabung in einzelnen Fällen noch zu verbessern wäre. Andererseits aber darf nicht verkannt werden, daß es nicht allein Aufgabe der deutschen Sozialversicherung sein kann, *jedes* Risiko bei einer Auslandsbeschäftigung aufzufangen. Da jedoch bisher keine ernstlichen Schwierigkeiten bekannt wurden, sollte man es weiterhin der Praxis überlassen, sich auch künftig der fortschreitenden wirtschaftlichen Entwicklung anzupassen.

Kurt Hofmann