

Sozialversicherungsrecht

- Ca. 2.700 Paragraphen im SGB
- Mehrere 100 noch nicht ins SGB überführte Normen (z.B. §§ 1 – 14 BEEG gem. §§ 11 S. 1, 25 Abs. 2 S. 1 und 2, 68 Nr. 15 und 15a SGB I)
- Hunderte von Vorschriften in Verordnungen, Satzungen, Anordnungen, Dienstanweisungen

Der Arbeitnehmer möchte am **25.** und **26.** August 2011 Urlaub, weil ein Freund heiratet. Als der Arbeitgeber wegen dringender Arbeiten ablehnt, erklärt er ihm, dann werde er eben krank. Wie angekündigt erhält der Arbeitgeber am 25. August 2011 eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom **24.** August 2011. Nach Beratung mit seinem Anwalt kündigt der Arbeitgeber daraufhin am **31.** August 2011 fristlos und vorsorglich hilfsweise auch ordentlich mit der einschlägigen Kündigungsfrist zum 31. Oktober 2011. Die Gehaltszahlung stellt der Arbeitgeber mit dem Ausspruch der fristlosen Kündigung ein.

Der Arbeitnehmer wird von der Agentur für Arbeit wegen der fristlosen Kündigung bis zum 23. November 2011 gesperrt, beginnend mit dem 1. September 2011 bezieht er von seiner Krankenkasse als gesetzlich Krankenversicherter Krankengeld.

In der Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht haben zunächst der Vorsitzende Richter und dann auch der Arbeitgebervertreter und sein Mandant Bedenken an der Rechtswirksamkeit der fristlosen Kündigung (siehe zu den Schwierigkeiten einer solchen Kündigung BAG, Urteil vom 12.3.2009 NZA 2009, 779). Die Parteien verständigen sich schließlich auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Beachtung der ordentlichen Kündigungsfrist zum 31.10.2011.

Sie überlegen nun, auf welchem Wege der Arbeitgeber möglichst wenig bezahlen und der Arbeitnehmer möglichst viel bekommen kann.

Krankengeld

- Wer hat Anspruch?
- Gesetzlich Krankenversicherte gem. §§ 44 I – 52a SGB V
- Privat Krankenversicherte gem. § 192 Abs. 5 VVG = Krankentagegeldversicherung
- Wie lange?
- Gesetzliche: 78 Wochen
- Private: keine zeitliche Begrenzung, aber Wegfall u.a. bei Berufsunfähigkeit (mehr als 50 % erwerbsunfähig)

Mitgliedschaft in der gesetzlichen KV

- Mit **Beginn** des Arbeits- (nicht erst des Beschäftigungs-) -verhältnisses (§ 186 Abs. 1 SGB V): auch der am ersten Arbeitstag erkrankte Arbeitnehmer hat Krankenversicherungsschutz, aber erst nach 4 Wochen Anspruch auf Krankengeld (§ 44 Abs. 2 S. 1 Ziff. 3 SGB V, § 3 Abs. 3 EFZG).
- **Ende** gem. § 190 Abs. 2 SGB V mit der rechtlichen Beendigung, nicht schon mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses
- Krankenversicherungsschutz und Beitragspflicht bei unwiderruflicher Freistellung ist seit 2008/2009 wieder gewährleistet („**Side Letter**“ sind obsolet)
- **Aber ein neues Problem taucht auf:** Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit während der unwiderruflichen Freistellung!

Feststellung der Arbeitsunfähigkeit

- Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ausschließlich durch ärztliche Feststellung, um Mißbrauch und Zweifelsfälle zu vermeiden.

Verhältnis zum Arbeitslosengeld

- Krankengeld ist höher und hat Vorrang (§ 142 Abs. 1 S. 2 SGB III).
- Während des Krankengeldbezugs und des Krankentagegeldbezugs werden Beiträge in die Arbeitslosenversicherung entrichtet (§ 26 Abs. 2 Ziff. 1 und 2 SGB III)
- Der Bezug von Krankengeld kürzt nicht den Bezug von Arbeitslosengeld

Konsequenz: Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit

- - **im bestehenden Arbeitsverhältnis:** Krankengeld
- - **nach beendetem Arbeitsverhältnis:**
- Feststellung der **Arbeitsunfähigkeit vor Arbeitslosmeldung:** nach einem Monat kein Krankengeld, Arbeitslosengeld nur unter den Voraussetzungen des § 125 SGB III: Dauererkrankung
- Feststellung der **Arbeitsunfähigkeit nach Arbeitslosmeldung:** Krankenarbeitslosengeld nach § 126 Abs. 1 S. 1 SGB III und sodann Krankengeld in Höhe des Arbeitslosengeldes

Praxistipp für sich krank fühlende Arbeitslose:

Erst zum Amt, dann zum Arzt

Ruhen des Krankengeldes

§ 49 Abs. 1 Ziff. 1 SGB V

Gesetzestext:

Der Krankengeldanspruch ruht **gem. § 49 Abs. 1 Ziff. 1 SGB V:**

soweit und solange der Versicherte **beitragspflichtiges Arbeitsentgelt** oder Arbeitseinkommen **erhält**; dies gilt nicht für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

Eingangssachverhalt

1. Variante: Entgeltfortzahlung bis zur ordentlichen Kündigungsfrist

- 1. Krankengeldanspruch ruht gem. § 49 Abs. 1 Ziff. 1 SGB V, aber nur bei **tatsächlicher Zahlung**.
- 2. Sofern bereits Krankengeld gezahlt wurde, geht der Entgeltanspruch gem. **§ 115 SGB X** auf die Krankenkasse über.
- 3. Es gelten die §§ 399 ff. BGB. Arbeitgeber kann nur bei Unwissenheit mit befreiender Wirkung an den Arbeitnehmer leisten (**§ 407 BGB**), es genügt schon die Kenntnis der Tatsachen, aus denen sich der Anspruchsübergang ergibt.
- **Vorsicht auf Seiten des Arbeitgebers geboten**

2. Variante: Fristgemäße Beendigung ohne Vergütung mit Abfindung

1. Frage: Abfindung als Arbeitsentgelt?

Unterschied **unechte Abfindung** = verstecktes Arbeitsentgelt
oder **echte Abfindung** = als Entschädigung für den Verlust des
Arbeitsplatzes

BSG, Urteil vom 25.10.1990

Vereinbaren die Parteien des arbeitsgerichtlichen Verfahrens im Rahmen des Vergleichs ausdrücklich eine Zweckbestimmung der vom Arbeitgeber zu leistenden Zahlung - **als Entschädigung "für den Verlust des Arbeitsplatzes"** - um damit zu erreichen, dass für die Restdauer des Arbeitsverhältnisses keine "Vergütungsansprüche" mehr zustehen, etwa um eine Bewertung der Zahlung als Arbeitsentgelt zu vermeiden, so macht dies die fragliche Leistung nicht zu einer "echten" Abfindung. Diese Abreden verstoßen, soweit sie die Zweckbestimmung der vereinbarten Abschlusszahlung betreffen, gegen **§ 32 SGB I**.

Für die Beurteilung einer "Abfindung" als Arbeitsentgelt spricht, wenn ein verständiger Grund für die Gewährung einer Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes - jedenfalls in einer vereinbarten Höhe nicht zu erkennen ist.

An die Behandlung der Zahlung als Abfindung durch das Arbeitsamt ist die Krankenkasse als Einzugsstelle nicht gebunden.

Konsequenz

Unechte Abfindung führt zum Ruhen des Krankengeldanspruchs

Unwirksamer Verzicht auf Arbeitsentgelt ?

- Ungeachtet dessen ist aber auch fraglich, ob ein Verzicht auf Arbeitsentgelt bis zum Ablauf der vereinbarten Kündigungsfrist zulässig ist.
- **1. Nach Anspruchsübergang: nein wegen § 115 SGB X**
- **2. Vor Anspruchsübergang: höchst zweifelhaft**
- - Im SGB V gibt es keinen § 144 SGB III; § 52 SGB V betrifft Fälle des Selbstverschuldens
- - Ohne entsprechende Regelung verfassungsrechtliche Bedenken, weil sozialversicherungsrechtliche Ansprüche unterliegen der Eigentumsgarantie Art. 14 GG
- Maßstab allerdings § 32 SGB I, § 242 BGB
- Instrukтив **LSG-Niedersachsen-Bremen** (Eigenkündigung nach Diebstahlsverdacht während Krankheit im Entgeltfortzahlungszeitraum)

3. Variante: Fristlose Beendigung mit Abfindung

- **Schwierigster Fall beim Krankengeld!**
- **Keine unechte Abfindung** weil keine Vergütung mehr geschuldet und deswegen keine Abgeltung von verbleibenden Lohnansprüchen
- Deswegen auch **kein Anspruchsübergang** von Lohnansprüchen nach § 115 SGB X, weil keine mehr geschuldet sind
- Vielleicht aber auch hier **unwirksamer Verzicht**, wobei Gestaltungsspielräume im Rahmen des § 32 SGB I, § 242 BGB allgemein anerkannt sind:
- Letztlich Frage des Einzelfalls, warum fristlose Beendigung:
 - Psychische Belastung des Prozesses etc.
 - oder „austricksen“ der Sozialversicherungsträger?

Im Arbeitslosenrecht

§ 143a SGB III: Anrechnung der Abfindung unter gewissen Umständen, weil ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beendet und Abfindung bezahlt.

Jedoch: kein Pendant im SGB V!

