

B 1 KR 7/02 R

Land
Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht
Bundessozialgericht
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
1
1. Instanz
SG Nürnberg (FSB)
Aktenzeichen
S 7 KR 135/97
Datum
16.03.1999
2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen
L 4 KR 51/99
Datum
15.11.2001
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 1 KR 7/02 R
Datum
17.02.2004
Kategorie
Urteil
Leitsätze

1. Eine Versicherte die sich zu Beginn der Schutzfristen nach [§ 3 Abs 2](#) und [§ 6 Abs 1 MuSchG](#) in unbezahltem Urlaub befindet hat nach § 200 Abs 1 Alt 2 RVO Anspruch auf Mutterschaftsgeld vom Zeitpunkt der geplanten Wiederaufnahme der Arbeit an.
2. Die Pflichtmitgliedschaft bleibt nach [§ 192 Abs 1 Nr 1 SGB V](#) (in der bis 31.12.1998 geltenden Fassung) auch dann längstens für einen Monat erhalten wenn dieser nicht unmittelbar auf die entgeltliche Beschäftigung folgt es genügt wenn die Mitgliedschaft zwischenzeitlich wegen des Bezugs von Mutterschafts- und Erziehungsgeld sowie wegen Erziehungsurlaubs nahtlos fortbestanden hat.
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 15. November 2001 wird zurückgewiesen. Die Beklagte hat der Klägerin auch die Kosten des Revisionsverfahrens zu erstatten. Im Übrigen sind Kosten nicht zu erstatten.

Gründe:

I

Die Beteiligten streiten über die Gewährung von Mutterschaftsgeld sowie die Feststellung der Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die Klägerin war aufgrund einer Beschäftigung als Erzieherin versicherungspflichtiges Mitglied der beklagten Krankenkasse; ihr Arbeitgeber ist zum Rechtsstreit beigeladen. Ab dem 3. Mai 1993 bezog die Klägerin Mutterschaftsgeld und befand sich nach der Geburt ihrer Tochter Isabelle am 17. Juni 1993 bis zum 16. Juni 1996 im Erziehungsurlaub sowie bis zum 31. August 1996 in unbezahltem Sonderurlaub; als Tag für die Wiederaufnahme der Arbeit hatte sie mit ihrem Arbeitgeber den 1. September 1996 vereinbart. Vom 13. August 1993 bis 16. Juni 1995 bezog die Klägerin Erziehungsgeld nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) sowie darüber hinaus bis 16. Dezember 1995 Erziehungsgeld nach landesrechtlichen Vorschriften. Vom 17. Juni 1996 an wurde sie von der Beklagten als freiwilliges Mitglied ohne Krankengeldanspruch geführt; ab dem 25. Juli 1996 bestand wegen einer erneuten Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG). Am 5. September 1996 wurde ihr Sohn F. geboren.

Die Klägerin nahm infolge der zweiten Schwangerschaft und Geburt ihre Arbeit nicht - wie geplant - zum 1. September 1996 wieder auf. Ihr Arbeitgeber teilte ihr am 23. Oktober 1996 mit, sie werde antragsgemäß vom 5. September bis 31. Oktober 1996 wegen der Schutzfrist nach der Entbindung beurlaubt und erhalte bis 31. August 1999 Erziehungsurlaub. Vom 5. September 1996 bis 4. September 1997 bezog die Klägerin Erziehungsgeld; im November 1996 gewährte der Arbeitgeber ihr eine Jahressonderzuwendung.

Mit Bescheid vom 16. Dezember 1996 und Widerspruchsbescheid vom 22. Mai 1997 verfügte die Beklagte, dass der Klägerin im Zusammenhang mit der zweiten Geburt kein Mutterschaftsgeld zustehe, da sie zu Beginn der Schutzfristen am 25. Juli 1996 nicht pflichtversichert gewesen sei. Zwar sei ihre Mitgliedschaft bis 16. Dezember 1995 (Bezugsdauer des Mutterschafts- bzw Erziehungsgeldes nach der ersten Geburt) bzw für die Zeit des Erziehungsurlaubes erhalten geblieben. Vom 17. Juni 1996 an (= Beginn der Beurlaubung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt) sei keine erneute Versicherungspflicht eingetreten, so dass eine freiwillige Versicherung (hier: ohne Krankengeldanspruch) begründet worden sei. Die Gewährung von Mutterschaftsgeld erfordere bei einer solchen Mitgliedschaft, dass ein Arbeitsentgeltanspruch infolge der Schutzfristen entfallt; daran fehle es, weil die Klägerin ihre Beschäftigung zum 1. September 1996 nicht wieder aufgenommen habe.

Die dagegen erhobene Klage hat das Sozialgericht (SG) abgewiesen, weil die freiwillige Mitgliedschaft der Klägerin bindend feststehe. Unabhängig davon sei ihre frühere Pflichtmitgliedschaft nur bis 16. Juni 1996 erhalten geblieben. Dass zu Beginn der Mutterschutzfristen am

25. Juli 1996 kein Arbeitsentgelt gezahlt worden sei, beruhe allein auf der Inanspruchnahme unbezahlten Urlaubs, so dass sich kein Mutterschaftsgeldanspruch ergebe (Urteil vom 16. März 1999).

Im Berufungsverfahren hat das Landessozialgericht (LSG) die Beklagte dem Grunde nach verurteilt, der Klägerin vom 1. September bis 31. Oktober 1996 Mutterschaftsgeld zu gewähren und festgestellt, dass sie vom 17. Juni bis 16. Juli 1996 sowie vom 1. September 1996 bis 31. August 1999 Pflichtmitglied gewesen sei. Die Klägerin habe Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 Abs 1 Reichsversicherungsordnung (RVO), weil der Versicherungsfall der Mutterschaft während der gesamten Schutzfristen bestehe, ihr Arbeitsentgeltanspruch ab 1. September 1996 wegen dieser Fristen entfallen sei und dieser nun durch das Mutterschaftsgeld ersetzt werden müsse. Die Beschäftigungsverbote sollten auch verhindern, dass die Mutter die Arbeitstätigkeit in einem vorübergehend ruhend gestellten Arbeitsverhältnis innerhalb der Schutzfristen wieder aufnehme. Am Zusammenhang zwischen Mutterschaft und Wegfall des Arbeitsentgeltanspruchs fehle es nur dann, wenn unbezahlter Sonderurlaub die Schutzfristen insgesamt umschließe. Selbst wenn vom 25. Juli 1996 (Beginn der Schutzfristen) bis zum 31. August 1996 die Sonderurlaubsvereinbarung für den fehlenden Arbeitsentgeltanspruch verantwortlich sei, so hätte die Klägerin doch ohne Schwangerschaft und Mutterschaft die Arbeit am 1. September 1996 wieder aufgenommen. Die Klägerin habe sich zu Beginn der Schutzfristen in einem durch den Sonderurlaub nicht beendeten Arbeitsverhältnis befunden und sei am 1. September 1996 wieder versicherungspflichtiges Mitglied der Beklagten geworden. Die während eines unbezahlten Urlaubs zunächst beendete Pflichtmitgliedschaft einer Arbeitnehmerin beginne im Zeitpunkt der vereinbarten Wiederaufnahme der Arbeit erneut, sofern der Arbeitsaufnahme ein Beschäftigungsverbot entgegenstehe und Anspruch auf Arbeitsentgelt bzw auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld bestehe. Die Klägerin habe hier sogar noch für November 1996 Arbeitsentgelt bekommen. Sie sei gemäß [§ 192 Abs 1 Nr 2](#) Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) bis zum Ende des Erziehungsurlaubs am 31. August 1999 Pflichtmitglied geblieben. Die ursprüngliche Mitgliedschaft der Klägerin als versicherungspflichtig Beschäftigte habe wegen des Bezuges von Mutterschafts- und Erziehungsgeld nach der ersten Geburt bis zum 16. Dezember 1995 fortbestanden; danach habe der Erziehungsurlaub die Mitgliedschaft bis zum 16. Juni 1996 aufrechterhalten ([§ 192 Abs 1 Nr 2 SGB V](#)). Die gegenüber der freiwilligen Mitgliedschaft vorrangige Pflichtmitgliedschaft sei dann gemäß [§ 192 Abs 1 Nr 1 SGB V](#) durch das ohne Entgeltfortzahlung fortbestehende Beschäftigungsverhältnis bis zum 16. Juli 1996 verlängert worden (Urteil vom 15. November 2001).

Mit ihrer Revision rügt die Beklagte die Verletzung des § 200 RVO aF. Dessen Voraussetzungen in Abs 1 Alt 1 seien nicht erfüllt, weil die Klägerin als freiwillig Versicherte bei Eintritt des Versicherungsfalles im Zusammenhang mit der zweiten Geburt keinen Anspruch auf Krankengeld gehabt habe. Versicherungsfall sei der Beginn der Schutzfrist nach [§ 3 Abs 2 MuSchG](#) am 25. Juli 1996. Selbst bei einer Verlängerung der ursprünglichen Pflichtmitgliedschaft wegen des Erziehungsurlaubs und der vom LSG herangezogenen Monatsfrist des [§ 192 Abs 1 Nr 1 SGB V](#) aF habe sie längstens bis 16. Juli 1996 pflichtversichert gewesen sein können; nach Ansicht der Krankenkassen-Spitzenverbände werde die Wirkung der Monatsfrist allerdings ohnehin durch den zwischenzeitlichen Bezug einer Entgeltersatzleistung bzw einen Erziehungsurlaub verbraucht. Die Voraussetzungen des § 200 Abs 1 Alt 2 RVO hätten ebenfalls nicht vorgelegen; denn ein Arbeitsentgeltanspruch der Klägerin sei nicht "wegen der Schutzfristen nach dem MuSchG" entfallen. Daran fehle es, wenn sich die Betroffene - wie hier - zu Beginn der Schutzfristen in unbezahltem Urlaub befinde. Ende dieser Urlaub im Verlaufe der Schutzfristen, entstehe auch von diesem Zeitpunkt an kein Mutterschaftsgeldanspruch mehr, weil es allein auf die Verhältnisse bei Fristbeginn, dh bei Eintritt des Versicherungsfalles, ankomme.

Die Beklagte beantragt,
das Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 15. November 2001 aufzuheben und die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 16. März 1999 zurückzuweisen.

Die Klägerin beantragt,
die Revision zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene LSG-Urteil für zutreffend.

II

Die zulässige Revision der Beklagten ist insgesamt unbegründet.

Den Gegenstand des Rechtsstreits bilden drei Streitpunkte: 1. der Anspruch der Klägerin auf Gewährung von Mutterschaftsgeld vom 1. September bis zum 31. Oktober 1996 (= von der vorgesehenen Wiederaufnahme der Arbeit nach Ablauf des unbezahlten Sonderurlaubs im Anschluss an die erste Geburt bis zum Ende der Mutterschutzfrist nach der zweiten Geburt), 2. die Feststellung der Pflichtmitgliedschaft der Klägerin in der gesetzlichen Krankenversicherung vom 1. September 1996 bis zum 31. August 1999 (= von der vorgesehenen Wiederaufnahme der Arbeit bis zum Ende des Erziehungsurlaubs nach der zweiten Geburt) sowie 3. die Feststellung der Pflichtmitgliedschaft der Klägerin vom 17. Juni bis zum 16. Juli 1996 (= für einen weiteren Monat im Anschluss an den beendeten Erziehungsurlaub nach der ersten Geburt). In allen Punkten ist das der Klage stattgebende Urteil des LSG nicht zu beanstanden.

1. Die Beklagte hat die Gewährung von Mutterschaftsgeld an die Klägerin vom 1. September bis 31. Oktober 1996 zu Unrecht abgelehnt. Ein Anspruch darauf ergibt sich aus § 200 Abs 1 RVO in der vom 1. Januar 1989 bis 31. Dezember 1996 geltenden Fassung (Art 5 Nr 4 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988 - [BGBl I 2477](#)).

Danach muss die künftige Mutter entweder zu den Mitgliedern gehören, denen bei Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Krankengeld zusteht, oder ihr muss wegen der Schutzfristen nach [§ 3 Abs 2](#) und [§ 6 Abs 1 des MuSchG](#) Arbeitsentgelt entgangen sein. Zusätzlich setzt § 200 Abs 1 RVO in beiden Alternativen voraus, dass die Klägerin als Versicherte "vom Beginn des zehnten bis zum Ende des vierten Monats vor der Entbindung mindestens zwölf Wochen Mitglied der Beklagten war oder in einem Arbeitsverhältnis stand". Diese sog Wartezeit ist erfüllt. Mit Rücksicht auf die Geburt des Sohnes F. am 5. September 1996 kommt es bei der Klägerin dafür auf den Zeitraum von November 1995 bis Mai 1996 (Rahmenfrist) an. Während dieser Zeit bestand ihr Arbeitsverhältnis in der og Bestimmung fort und wurde durch den unbezahlten Urlaub bis zum 31. August 1996 nicht beendet, sondern ruhte nur. Ein ruhendes Arbeitsverhältnis genügt den Anforderungen des § 200 Abs 1 RVO (so schon BSG [SozR 3-2200 § 200 Nr 1](#) S 2 f mwN; [BSGE 83, 186](#), 191 = [SozR 3-2500 § 186 Nr 7](#) S 23 f).

Die weitere Voraussetzung des § 200 Abs 1 Alt 1 RVO, wonach die Klägerin bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld hätte haben müssen, ist angesichts der seit dem 17. Juni 1996 ohne Krankengeldanspruch begründeten freiwilligen Mitgliedschaft allerdings nicht erfüllt. Ein Krankengeldanspruch hätte sich hier nur aus dem (zwischen den Beteiligten hinsichtlich seiner Dauer streitigen) Fortwirken der ursprünglich die Versicherungspflicht auslösenden Beschäftigung der Klägerin als Erzieherin ergeben können. Die daraus abzuleitende Mitgliedschaft hat aber jedenfalls am 16. Juli 1996 geendet, weil der Erziehungsurlaub nach der ersten Geburt (= 17. Juni 1993) gemäß [§ 192 Abs 1 Nr 2 SGB V](#) nur bis zum 16. Juni 1996 andauerte und die Mitgliedschaft selbst unter Berücksichtigung des [§ 192 Abs 1 Nr 1 SGB V](#) höchstens um einen weiteren Monat verlängert werden konnte.

Das Klagebegehren zum ersten Streitpunkt hat dennoch Erfolg, weil die Klägerin die Voraussetzungen des § 200 Abs 1 Alt 2 RVO erfüllt. Sie ist in der streitigen Zeit den weiblichen Versicherten zuzurechnen, "denen wegen der Schutzfristen nach [§ 3 Abs 2](#) und [§ 6 Abs 1 des MuSchG](#) kein Arbeitsentgelt gezahlt" wurde.

Die Versicherteneigenschaft der Klägerin zu Beginn der Schutzfrist am 25. Juli 1996 bzw des begehrten Mutterschaftsgeldes am 1. September 1996 ist - unbeschadet noch anzustellender Erwägungen zu ihrer Pflichtmitgliedschaft - schon deshalb zu bejahen, weil sie ab 17. Juni 1996 als freiwilliges Mitglied der Beklagten geführt wurde. Sie erfüllt auch die weitere Voraussetzung für das Mutterschaftsgeld. Die Schutzfristen von sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt vom 25. Juli 1996 bis zum 31. Oktober 1996 waren ursächlich dafür, dass die Klägerin in dieser Zeit von ihrem Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt gezahlt bekommen hat. Die im November 1996 erhaltene Jahreszuwendung und deren mögliche Einordnung entsprechend den Angaben in der mündlichen Verhandlung vor dem LSG als das "übliche Weihnachtsgeld" ist insoweit ohne Belang (vgl § 200 Abs 4 Satz 2 RVO). Mit solchen Sonderzuwendungen wird im Übrigen nicht nur - eine hier im Bezugsjahr gar nicht erbrachte - Arbeitsleistung vergütet, sondern auch Betriebstreue oder künftige Betriebszugehörigkeit belohnt (vgl zB Preis in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 4. Aufl 2004, [§ 611 BGB](#) RdNr 670).

Das LSG hat zutreffend angenommen, dass - wie von § 200 Abs 1 Alt 2 RVO gefordert ("wegen der Schutzfristen") - für die unterbliebene Arbeitsentgeltzahlung an die Klägerin in der Zeit vom 1. September 1996 (= vorgesehene Datum der Rückkehr in das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis) bis zum 31. Oktober 1996 (= letzter Tag der Höchstbezugsdauer des Mutterschaftsgeldes) die Schutzfristen des MuSchG im Rechtssinne ursächlich sind. Der Wegfall von Arbeitsentgelt als Folge der Mutterschutzfristen ergibt sich in tatsächlicher Hinsicht aus der den Senat bindenden ([§ 163](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG)) Feststellung des LSG, dass die Klägerin zum 1. September 1996 in das Arbeitsverhältnis zurückkehren wollte. In rechtlicher Hinsicht hat das Berufungsgericht zutreffend entschieden, dass ein Beschäftigungsverbot für den Entgeltausfall während der Mutterschutzfristen selbst dann Ursache im Rechtssinne sein kann, wenn es vor einer geplanten Arbeitsaufnahme beginnt und die Versicherte an der Erzielung von Arbeitsentgelt daher zunächst nicht hindert.

Dieses Ergebnis folgt nicht schon ohne weiteres aus dem Gesetzeswortlaut. Anders als die bis zum 31. Dezember 1988 geltende Fassung verlangt die mit dem Gesundheits-Reformgesetz (GRG vom 20. Dezember 1988, [BGBl I 2477](#)) geänderte Formulierung des § 200 Abs 1 Alt 2 RVO zwar nicht mehr, dass die Versicherte bei Beginn der Schutzfrist nach [§ 3 Abs 2 MuSchG](#) in einem Arbeitsverhältnis steht, sondern nur, dass sie wegen des Mutterschutzes kein Arbeitsentgelt bekommt. Es ist aber zweifelhaft, ob diese Gesetzesneufassung eine Änderung der Rechtslage herbeigeführt hat. Jedenfalls kann eine diesbezügliche Absicht des Gesetzgebers nicht unterstellt werden, nachdem in den Gesetzesmaterialien zu diesem Punkt lediglich von "redaktionellen Änderungen" die Rede ist ([BT-Drucks 11/2237 S 85](#) f zu § 61 und § 62 des Entwurfs zum SGB V, die später mit unverändertem Text als § 200 RVO beschlossen wurden). Außerdem lässt der Vergleich der beiden Gesetzesfassungen erkennen, dass das Merkmal des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zu Beginn der Schutzfrist seine Bedeutung nicht verloren hat. Es diente früher zur Umschreibung der in § 200 RVO aF erfassten Berechtigten und zur Unterscheidung von den in § 200a RVO aF angesprochenen Versicherten mit Anspruch auf Krankengeld. Dieselben Personengruppen werden heute in den beiden Alternativen des § 200 Abs 1 RVO nF erfasst und in § 200 Abs 1 Alt 1 bzw Abs 2 Satz 1 RVO nF mit jeweils gleich lautenden Wendungen wie früher umschrieben, sodass dem neuen Wortlaut in § 200 Abs 1 Alt 2 RVO nF eine Ausdehnung des Kreises der Anspruchsberechtigten nicht zu entnehmen ist. Die Neufassung übernimmt und bestätigt allerdings die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG), wonach die Zugehörigkeit zum Personenkreis des § 200 RVO aF einen Anspruch aus § 200a RVO nicht ausschloss ([BSGE 54, 260](#) = SozR 2200 § 200a Nr 5; dazu auch Töns/Dalheimer, Mutterschaftshilfe und Mutterschutz, Stand September 2000, § 200 RVO Seite K 1 f).

Selbst wenn man unter diesen Umständen davon ausginge, dass der Anspruch auf Mutterschaftsgeld auch nach dem bis zum 19. Juni 2002 geltenden Recht grundsätzlich vom Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vor dem Beginn der Schutzfrist abhing (so auch die Gesetzesbegründung zu [§ 13 Abs 3 MuSchG](#) und § 200 Abs 2 Satz 5 RVO in der Fassung des 2. Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzrechts vom 16. Juni 2002 - [BGBl I 1812](#) in [BT-Drucks 14/8525 S 9](#) zu Art 1 Nr 4c und Art 2 Nr 1), bleibt der für den Anspruch der Klägerin maßgebliche Ursachenzusammenhang unberührt. Denn dieser ist nicht nur dann gegeben, wenn die schwangere Arbeitnehmerin bis zum Beginn der Schutzfrist tatsächlich gearbeitet und Arbeitsentgelt erhalten hat. Das ist den bisherigen Erwägungen in der Rechtsprechung zumindest sinngemäß zu entnehmen. Insbesondere im Urteil vom 8. März 1995 - [1 RK 10/94](#) ([SozR 3-2200 § 200 Nr 3](#) S 13 f) hat der Senat nicht allein auf die Verhältnisse bei Beginn der Schutzfristen abgestellt, sondern die damalige Ablehnung des Anspruchs darauf gestützt, dass der auch dort vereinbarte unbezahlte Sonderurlaub die Zeit der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen vollständig umschlossen hat. Der damit verbundenen Erörterung der Leistungspflicht des Arbeitgebers während der gesamten Schutzfristen hätte es nicht bedurft, käme es ohnehin nur auf den Tag des Fristbeginns an. Im Urteil vom 8. August 1995 - [1 RK 21/94](#) ([SozR 3-2200 § 200 Nr 4](#)) ist der Mutterschaftsgeldanspruch nur für den Fall abgelehnt worden, dass in der Zeit, auf die sich das Leistungsbegehren bezog, überhaupt kein Arbeitsverhältnis mehr bestand, weil die Mutter es mehrere Monate vor Beginn der Schutzfrist vor der Geburt des zweiten Kindes gekündigt hatte. Schließlich hat der Senat im Urteil vom 17. April 1991 - [1/3 RK 26/89](#) ([SozR 3-2200 § 200 Nr 1](#) S 3 f) zum Zweck des Mutterschaftsgeldes und den Zielen des Gesetzgebers unter Hinweis auf frühere Rechtsprechung ausgeführt, dass die Schutzfristen des MuSchG auch bei unbezahltem Urlaub für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sind, weil sie die mit dem Ende des Urlaubs verbundene Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit verhindern und der künftigen Mutter die Möglichkeit nehmen, Arbeitsentgelt zu verdienen; die erforderliche Kausalität zwischen dem Beschäftigungsverbot und dem Ausfall von Arbeitsentgelt hat der Senat nur für den Fall in Frage gestellt, dass der unbezahlte Urlaub über das Ende der Schutzfristen hinaus geplant war. Das Versicherungsprinzip beschränkt sich in diesem Zusammenhang darauf, dass die (werdende) Mutter bei Beginn der Schutzfrist krankenversichert sein muss.

Obwohl der Senat vor allem die zuletzt erwähnten Überlegungen im Zusammenhang mit dem Merkmal der Wartezeit angestellt und zu der im jetzigen Fall streitigen Leistungsvoraussetzung keine Aussage getroffen hat, gebieten sie mit Rücksicht auf den dabei in den Vordergrund gestellten Zweck des Mutterschaftsgeldes eine Auslegung von § 200 Abs 1 Alt 2 RVO nF im Sinne der Klägerin. Denn nach der früheren

Argumentation des Senats ist ein unbezahlter Urlaub im Verhältnis zu einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot nur insoweit als maßgebliche Ursache für den Wegfall des Arbeitsentgelts anzusehen, als die Wirkungen der beiden Wegfallgründe zeitlich zusammenfallen. Von diesem Ansatz aus steht ein ruhendes Arbeitsverhältnis dem Anspruch auf Mutterschaftsgeld nur dann entgegen, wenn der dadurch bewirkte Wegfall des Arbeitsentgelts die gesamte Mutterschutzfrist umschließt (vgl erneut BSG [SozR 3-2200 § 200 Nr 3](#)). Zur Vermeidung von Missbrauch mag es dabei geboten sein, nur solche arbeitsvertraglichen Abreden über das Ende eines unbezahlten Urlaubs zu berücksichtigen, die vor Kenntnis des Beginns der Mutterschutzfrist getroffen wurden. Da die Klägerin mit ihrem Arbeitgeber bereits im Jahre 1993 vereinbart hat, dass sie ihre Arbeit am 1. September 1996 wieder aufnehmen sollte, führt dieser Gesichtspunkt nicht zur Ablehnung ihres Anspruchs. Soweit der Gesetzgeber durch das 2. Gesetz zur Änderung des Mutterschutzrechts vom 16. Juni 2002 in [§ 13 Abs 3 MuSchG](#) und § 200 Abs 2 Satz 5 RVO mit Wirkung vom 20. Juni 2002 gänzlich auf das Erfordernis eines bereits bei Beginn der Mutterschutzfrist bestehenden Arbeitsverhältnisses verzichtet hat (vgl [BT-Drucks 14/8525 S 9](#) zu Art 1 Nr 4c), ist daraus für die Ansprüche der Klägerin im Jahr 1996 nichts Nachteiliges herzuleiten. Künftig verlangt § 200 Abs 1 Alt 2 iVm Abs 2 Satz 5 RVO für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld allerdings nur noch das Bestehen einer Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung zu diesem Zeitpunkt; selbst ein hinsichtlich seiner Hauptpflichten zumindest ruhendes Arbeitsverhältnis zu Beginn der Schutzfristen - wie im Fall der Klägerin vorlag - ist nicht mehr erforderlich.

Die Überlegungen zur beschränkten Wirkung eines unbezahlten Urlaubs erhalten zusätzliches Gewicht dadurch, dass der Wortlaut des § 200 Abs 1 RVO für die Anspruchsberechtigung in der hier maßgeblichen Alternative weder eine Versicherung mit Anspruch auf Krankengeld noch ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis verlangt, sondern die Versicherteneigenschaft in Verbindung mit dem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses genügen lässt. Insbesondere in der Verwendung des Begriffs des Arbeitsverhältnisses kommt eine enge Verzahnung mit dem Arbeitsrecht zum Ausdruck, die durch das seit 1. Januar 1989 geltende Merkmal des Ausfalls von Arbeitsentgeltzahlungen zusätzlich betont wird; gleichzeitig erhält der in den § 200 Abs 2 Satz 1 RVO aufgenommene Hinweis auf das zu Beginn der Schutzfrist bestehende Arbeitsverhältnis die ihm nach der Rechtsprechung zukommende untergeordnete Bedeutung. Hintergrund der starken arbeitsrechtlichen Prägung von § 200 Abs 1 Alt 2 RVO sind die Vorschriften zur Anspruchshöhe. § 200 Abs 2 Satz 2 RVO beschränkt das Mutterschaftsgeld in der hier maßgeblichen Alternative auf einen Sockelbetrag, den [§ 14 Abs 1 MuSchG](#) um einen arbeitsrechtlichen Anspruch gegen den Arbeitgeber ergänzt, sodass die Arbeitnehmerin insgesamt einen Betrag in Höhe ihres durchschnittlichen Netto-Arbeitsentgelts erhält. Obwohl [§ 14 Abs 1 MuSchG](#) auf § 200 RVO Bezug nimmt, ist die Orientierung der Gesamtregelung am Arbeitsrecht unverkennbar, was seit dem 20. Juni 2002 auch durch die zusätzliche Wendung unterstrichen wird, dass der Arbeitgeberzuschuss nur "während des bestehenden Arbeitsverhältnisses" zu zahlen ist (vgl wiederum Gesetz vom 16. Juni 2002, [BGBl I 1812](#)). Da er demnach - etwa bei einem befristeten Arbeitsverhältnis - während des Laufs der Mutterschutzfristen enden kann (vgl nochmals [BSGE 54, 260 = SozR 2200 § 200a Nr 5](#)), wäre es nur schwer einzusehen, warum der Gesamtanspruch mit Rücksicht auf die nachträgliche Erfüllung der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen nicht auch während der Schutzfristen beginnen sollte. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist es selbstverständlich, dass ein Beschäftigungsverbot nur für die konkrete Dauer eines anderen Anspruchshindernisses wie unbezahlter Urlaub, Teilnahme an Arbeitskämpfmaßnahmen oder Kurzarbeit verdrängt werden kann und für die Zeit danach uneingeschränkt zu berücksichtigen ist, wenn beispielsweise der Anspruch auf Mutterschutzlohn nach [§ 11 MuSchG](#) auf Grund eines ärztlich angeordneten Beschäftigungsverbots außerhalb der gesetzlichen Mutterschutzfristen in Frage steht (vgl zB Buchner/Becker, [MuSchG/BERzGG](#), 7. Aufl 2003, [§ 11 MuSchG](#), RdNr 21 f, 34 ff mwN). Ein Alles-oder-Nichts-Prinzip, das auf die Verhältnisse zu einem bestimmten Stichtag - insbesondere den Beginn der Schutzfristen - abstellt und das Schicksal des gesamten Anspruchs für die Folgezeit davon abhängig macht, ist dem Arbeitsrecht fremd. Für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung gilt derselbe Grundsatz - etwa wenn der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit an der beabsichtigten Wiederaufnahme der Arbeit nach einem unbezahlten Urlaub gehindert ist (vgl Dörner in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, [§ 3 EFZG](#) RdNr 74 mwN; [BAGE 62, 354](#), 356 f = AP Nr 45 zu § 63 HGB). Da die Kombination mit dem Arbeitgeberzuschuss dem Mutterschaftsgeld eine sehr ähnliche Funktion zuweist wie dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wäre eine Schlechterstellung der weiblichen Versicherten im Rahmen der Ansprüche aus § 200 Abs 1 RVO und [§ 14 Abs 1 MuSchG](#) mit den Diskriminierungsverboten für weibliche Versicherte und Mütter in [Art 3 Abs 2](#) und [Art 6 Abs 4 Grundgesetz \(GG\)](#) sowie in Art 4 der EWG-Richtlinie 79/7 nur schwer zu vereinbaren.

Vor diesem Hintergrund hat sich die Gewährung von Mutterschaftsgeld grundsätzlich an den Regeln auszurichten, nach denen sich die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Arbeitsentgelt bestimmt, wenn die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis aus mehreren Gründen gestört sind. Schon deshalb geht die Beklagte zu Unrecht davon aus, dass die zwischen der Klägerin und ihrem Arbeitgeber 1993 getroffene Abrede über einen unbezahlten Sonderurlaub bis 31. August 1996 für die fehlenden Entgeltansprüche über den Zeitpunkt der geplanten Arbeitsaufnahme hinaus während der gesamten Zeit des Mutterschutzes als maßgeblich anzusehen sei. Zwar wird in der Literatur teilweise die Auffassung vertreten, dass der den Leistungsanspruch auslösende "Versicherungsfall der Mutterschaft" mit dem Tag des Beginns der Schutzfristen (hier: 25. Juli 1996) gleichzusetzen und auf diesen begrenzt sei, so dass an diesem Tag sämtliche Voraussetzungen für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld vorliegen müssten (so zB Meisel/Sowka, [Mutterschutz und Erziehungsurlaub](#), 5. Aufl 1999, § 200 RVO RdNr 16); der Anspruch soll daher nicht mehr entstehen können, falls ein bei Beginn der Schutzfristen noch andauernder unbezahlter Urlaub während der Fristen endet (so die Besprechungsergebnisse der Krankenkassen-Spitzenverbände vom 19. Januar 1996 - WzS 1996, 282, 284 und vom 11./12. Dezember 1996 - WzS 1997, 204, 206; Töns/Dalheimer, [Mutterschaftshilfe und Mutterschutz](#), aaO, § 200 RVO Anm B I 2 a 5 Seite K 28; Volbers WzS 1995, 353, 359). Dem folgt der Senat jedoch nicht. Aus den dargestellten arbeitsrechtlichen Bezügen mag sich die Einordnung als "versicherungsfremde Leistung" ergeben (Töns/Dalheimer, aaO, § 200 RVO Anm A II Seite K 20 ff); darin liegt jedoch keine Rechtfertigung, sie trotz Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen zu versagen.

Nach den Ausführungen im schon erwähnten Urteil vom 17. April 1991 erschöpft sich das Versicherungsprinzip beim Mutterschaftsgeld in der Versicherteneigenschaft bei Beginn der Schutzfrist, der in ständiger Rechtsprechung als der Versicherungsfall angesehen wird (grundlegend: [BSGE 32, 270](#), 272 = SozR Nr 1 zu § 200a RVO); weitergehende Anspruchsvoraussetzungen sind dem Versicherungsprinzip nicht zu entnehmen (vgl nochmals BSG [SozR 3-2200 § 200 Nr 1 S 4](#)). Ob und von wann an der Versicherungsfall der Mutterschaft den Anspruch auf Mutterschaftsgeld auslöst, dh zum Leistungsfall wird, bestimmt sich nicht nach dem Zeitpunkt des Versicherungsfalls, sondern nach dem Ursachenzusammenhang zwischen Beschäftigungsverbot und Entgeltausfall. Eine weiterreichende Bedeutung kommt dem Begriff des Versicherungsfalls entgegen der Ansicht der Beklagten im hier erörterten Zusammenhang nicht zu. Dagegen spricht schon die aufgezeigte starke arbeitsrechtliche Orientierung des Anspruchs. Außerdem ist der Unterschied zwischen den beiden Regelungsalternativen von § 200 Abs 1 RVO zu berücksichtigen. Anders als die erste Alternative verlangt die zweite keine Versicherung mit abstrakter Krankengeldberechtigung, sondern lediglich den konkreten Ausfall von Arbeitsentgelt in einem bestehenden Arbeitsverhältnis, und bietet infolgedessen noch weniger Anhaltspunkte dafür, die Leistungsvoraussetzungen als Hinweis auf einen bestimmten Versicherungsschutz zu verstehen, der bei Eintritt der von der Versicherung abzudeckenden Bedarfslage bestehen müsste. In den Fällen der zweiten Alternative, die

denselben Personenkreis wie [§ 1 MuSchG](#) und somit grundsätzlich alle weiblichen Arbeitnehmer erfasst, ist das Mutterschaftsgeld demnach besonders eng mit dem durch das Beschäftigungsverbot ausgelösten Erwerbshindernis und dem daraus folgenden Unterhaltssicherungsbedarf verknüpft, der somit auch den Sinn und Zweck dieser Leistung prägt (so schon [BSGE 40, 211](#), 212 = SozR 2200 § 200 Nr 2; vgl BSG [SozR 3-2200 § 200 Nr 3](#) S 14 mwN). Demgegenüber spricht Einiges dafür, dass bei der ersten Alternative des § 200 Abs 1 RVO mit Rücksicht auf den Bezug zum Krankengeldanspruch und zum Versicherungsfall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Versichertenstatus im Zeitpunkt des Beginns des Mutterschutzes maßgebend ist (vgl zum früheren Recht BSG USK 8688 IS einer Verneinung des Anspruchs mangels Voraussetzungen am Stichtag bzw [BSGE 54, 260](#) = SozR 2200 § 200a Nr 5 iS eines Anspruchs über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus). Ohne dass der Fall der Klägerin Anlass bietet, zu den Konsequenzen dieser Unterscheidung im Einzelnen Stellung zu nehmen, kann doch festgestellt werden, dass jedenfalls im Rahmen von § 200 Abs 1 Alt 2 RVO eine Rückbeziehung der Bedarfslage auf den Zeitpunkt des Versicherungsfalls nicht gerechtfertigt ist. Wie schon das LSG entschieden hat, kommt es vielmehr für das Bestehen von Ansprüchen auf Mutterschaftsgeld auf eine Betrachtung der gesamten Dauer der Schutzfristen an (ebenso: LSG Niedersachsen, Urteile vom 25. April 2001 - [L 4 KR 68/99](#), dokumentiert in JURIS = [SGB 2001, 756](#) - Leitsatz - und vom 28. August 1996 - [L 4 KR 56/96](#) = EzS 104/45; ferner Kruse in: LPK-SGB V, 2. Aufl 2003, Anhang 6 zu § 24a,b RdNr 19; ders in: GK-SGB V, [§ 24b SGB V](#) Anhang 6, § 200 RVO RdNr 19). Dies führt dazu, dass Mutterschaftsgeld - wie hier - auch noch von einem Zeitpunkt nach Beginn der Mutterschutzfristen an zu gewähren ist, wenn und solange die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Ein Anspruch der Klägerin auf Mutterschaftsgeld wird durch das Schreiben ihres Arbeitgebers vom 23. Oktober 1996, sie werde "antragsgemäß vom 5. September bis 31. Oktober 1996 wegen der Schutzfrist nach der Entbindung beurlaubt", nicht ausgeschlossen. Daraus ist nicht abzuleiten, dass ein weiterer anspruchsausschließender unbezahlter Sonderurlaub nach der Geburt des zweiten Kindes vereinbart worden wäre. Denn eine auf beiderseitigem Parteiwillen beruhende Suspendierung der arbeitsvertraglichen Pflichten kann nicht unterstellt werden, wenn die Mutter lediglich die gesetzlichen Folgen eines ohnehin eingreifenden mutterschaftsrechtlichen Beschäftigungsverbots für sich reklamiert (vgl BAG AP Nr 16 zu § 7 BUrlG; Buchner/Becker, MuSchG/BErzGG, [§ 11 MuSchG](#) RdNr 36 f mwN). Dass etwas anderes gelten kann, wenn der unbezahlte Sonderurlaub mehrere Monate vor Beginn der Schutzfrist vereinbart wird und seine Dauer um mehr als ein Jahr über die Schutzfristen hinausreicht (vgl BSG [SozR 3-2200 § 200 Nr 3](#) S 13), steht diesem Ergebnis nicht entgegen.

Die Auffassung des LSG erweist sich nach alledem als zutreffend und die Revision der Beklagten als erfolglos. Da die Klägerin ihren Arbeitsentgeltanspruch vom 1. September 1996 bis zum 31. Oktober 1996 wegen Eingreifens der Schutzfristen des MuSchG verloren hat, weil sie in dieser Zeit ohne ihre Schwangerschaft und Mutterschaft Arbeitsentgelt erzielt hätte, steht ihr insoweit Mutterschaftsgeld dem Grunde nach zu.

2. Hinsichtlich der Feststellungsklage auf Bestehen der Pflichtmitgliedschaft der Klägerin bei der Beklagten vom 1. September 1996 bis 31. August 1999 (= vom Beginn des Mutterschaftsgeldbezuges an bis zum Ende des in Anspruch genommenen Erziehungsurlaubs nach der zweiten Geburt) ist die Revision der Beklagten ebenfalls unbegründet.

Nach der Rechtsprechung des 12. Senats des BSG (Urteil vom 10. Dezember 1998 - [B 12 KR 7/98 R](#) = [BSGE 83, 186](#), 191 = [SozR 3-2500 § 186 Nr 7](#)), der sich der Senat anschließt, beginnt bei einer Arbeitnehmerin, deren Pflichtmitgliedschaft nach [§ 5 Abs 1 Nr 1 SGB V](#) infolge eines unbezahlten Urlaubs geendet hatte, die Pflichtmitgliedschaft im Zeitpunkt der vereinbarten Wiederaufnahme der Arbeit erneut, wenn bestimmte, hier vorliegende Voraussetzungen erfüllt sind. Der Zeitpunkt der geplanten Rückkehr in das Arbeitsverhältnis (hier: 1. September 1996) gilt als Wiedereintritt in die Beschäftigung iS von [§ 186 Abs 1 SGB V](#), wenn der tatsächlichen Arbeitsaufnahme ein Beschäftigungsverbot nach dem MuSchG entgegensteht und die Betroffene zu diesem Zeitpunkt zwar keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt, aber - wie hier - zumindest einen diesen Entgeltanspruch ersetzenden Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat. Da die Klägerin - wie ausgeführt - vom 1. September 1996 an nach § 200 Abs 1 Alt 2 RVO Anspruch auf Mutterschaftsgeld hatte, wurde sie zu diesem Zeitpunkt wieder Pflichtmitglied der Beklagten nach [§ 5 Abs 1 Nr 1 SGB V](#). Die stattdessen zwischenzeitlich vom 17. Juni 1996 an begründete freiwillige Mitgliedschaft endete nach [§ 191 Nr 2 SGB V](#) wegen der vorrangigen Pflichtmitgliedschaft zum 31. August 1996; entgegenstehende Bescheide über die freiwillige Mitgliedschaft, deren Existenz das LSG im Übrigen nicht festgestellt hat, fanden insoweit gemäß [§ 39 Abs 2 SGB X](#) ihre erledigung (vgl [BSGE 83, 186](#), 187 = [SozR 3-2500 § 186 Nr 7](#) S 20). Die Pflichtmitgliedschaft der Klägerin blieb in der Folgezeit wegen des sich nach dem 31. Oktober 1996 anschließenden Erziehungsurlaubs vom 1. November 1996 bis 31. August 1999 gemäß [§ 192 Abs 1 Nr 2 SGB V](#) für die gesamte Dauer dieses Urlaubs erhalten.

3. Soweit sich die Revision der Beklagten schließlich gegen die Feststellung der Pflichtmitgliedschaft der Klägerin in der gesetzlichen Krankenversicherung vom 17. Juni 1996 (= Tag nach dem Ende des Erziehungsurlaubes nach der ersten Geburt) bis 16. Juli 1996 wendet, konnte ihr ebenfalls nicht gefolgt werden. Denn die ursprüngliche Mitgliedschaft der Klägerin als bis zum 2. Mai 1993 versicherungspflichtig beschäftigt gewesene Erzieherin ([§ 5 Abs 1 Nr 1 SGB V](#)) bestand nach [§ 192 Abs 1 SGB V](#) aF im Zusammenhang mit den Ereignissen vor und nach der ersten Geburt bis zu dem beantragten Enddatum fort.

Der wegen der Geburt der Tochter der Klägerin am 17. Juni 1993 entstandene Anspruch und Bezug von Mutterschaftsgeld und Erziehungsgeld sowie der bewilligte und angetretene Erziehungsurlaub bewirkten nach [§ 192 Abs 1 Nr 2 SGB V](#), dass die Mitgliedschaft der versicherungspflichtig gewesenen Klägerin bis 16. Juni 1996 erhalten blieb. Entgegen der Ansicht der Beklagten bestand diese Pflichtmitgliedschaft darüber hinaus gemäß [§ 192 Abs 1 Nr 1 SGB V](#) (in der bis 31. Dezember 1998 geltenden Fassung; vgl seither Art 4 des ÄndG vom 16. Dezember 1997 - [BGBl I 2998](#) nun allgemein für die Sozialversicherung [§ 7 Abs 3 SGB IV](#)) für einen weiteren Monat bis zum 16. Juli 1996 fort. Das Eintreten dieser Rechtsfolge setzt voraus, dass das Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltzahlung fortbesteht, und ist zeitlich "längstens für einen Monat" begrenzt. Beides ist hier der Fall.

Anders als die Beklagte meint, setzt das Fortwirken der Pflichtmitgliedschaft nicht voraus, dass sich der unbezahlte Urlaub unmittelbar an eine versicherungspflichtige Beschäftigung anschließt. Es spricht nichts dafür, dass nach dem Wegfall der Entgeltlichkeit eines Beschäftigungsverhältnisses zwischenzeitlich vorliegende Tatbestände des [§ 192 Abs 1 Nr 2 SGB V](#) die aus [§ 192 Abs 1 Nr 1 SGB V](#) resultierende Rechtsfolge ausschließen könnten, wonach die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger bei fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltzahlung gleichwohl zeitlich begrenzt erhalten bleibt; einen unmittelbaren Übergang von einem entgeltlichen Beschäftigungsverhältnis in ein solches ohne Entgeltansprüche fordert der Wortlaut des [§ 192 Abs 1 Nr 1 SGB V](#) nicht. Vielmehr kann auf diese Bestimmung in ähnlicher Weise erneut zurückgegriffen werden, wie wenn andere Erhaltenstatbestände aufeinander

folgen (zB Mutterschaftsgeldbezug und Erziehungsurlaub); das steht mit der Erwägung des Senats in Einklang, die der nach [§ 192 Abs 1 Nr 2 SGB V](#) erhaltenen Mitgliedschaft die Qualität einer Beschäftigtenversicherung zuordnet ([BSGE 90, 72](#), 76 = [SozR 3-2500 § 44 Nr 10 S 33](#)). Entscheidend ist allein, dass der begünstigende Tatbestand nach Beendigung des vorangegangenen mitgliedschaftserhaltenden Sachverhalts noch ohne Unterbrechung vorliegt (für die Möglichkeit des Aneinanderreihens mitgliedschaftserhaltender Tatbestände: K. Peters in Kasseler Kommentar, [§ 192 SGB V](#) RdNr 21; Becker in: Wannagat, SGB, [§ 192 SGB V](#) RdNr 7 - Stand September 1999; Baier in: Krauskopf, Soziale Krankenversicherung/Pflegeversicherung, [§ 192 SGB V](#) RdNr 8). Das war hier der Fall; denn am 17. Juni 1996 bestand nach Ende des Erziehungsurlaubs nach wie vor der ursprüngliche, das Beschäftigungsverhältnis vermittelnde Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin und ihrem Arbeitgeber fort und war wegen der getroffenen Sonderurlaubsabrede lediglich in seinen Rechten und Pflichten, insbesondere hinsichtlich des Entgeltanspruchs, bis 31. August 1996 suspendiert. Demnach endete die durch [§ 192 Abs 1 Nr 1 SGB V](#) zunächst durch den Erziehungsurlaub erhalten gebliebene Pflichtmitgliedschaft der Klägerin erst nach einem weiteren Monat mit Ablauf des 16. Juli 1997.

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

Rechtskraft

Aus

Login

BRD

Saved

2004-09-06