

Sozialrecht für Arbeitsrechtler

Sozialrecht

- 1. Sozialgesetzbuch (SGB I) – Allgemeiner Teil –
- 2. Sozialgesetzbuch (SGB II) – Grundsicherung für Arbeitsuchende –
- 3. **Sozialgesetzbuch (SGB III) – Arbeitsförderung –**
- 4. **Sozialgesetzbuch (SGB IV) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung –**
- 5. **Sozialgesetzbuch (SGB V) – Gesetzliche Krankenversicherung –**
- 6. **Sozialgesetzbuch (SGB VI) – Gesetzliche Rentenversicherung –**
- 7. **Sozialgesetzbuch (SGB VII) - Gesetzliche Unfallversicherung -**
- 8. Sozialgesetzbuch (SGB VIII) – Kinder- und Jugendhilferecht -
- 9. **Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Recht der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen -**
- 10. Sozialgesetzbuch (SGB X) - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz –
- 11. Sozialgesetzbuch (SGB XI) - Soziale Pflegeversicherung -
- 12. Sozialgerichtliches Verfahren (SGG)

§ 68 SGB I

15. der Erste Abschnitt des Bundeserziehungsgeldgesetzes,

15a. der erste Abschnitt des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes,

Grundregel

Verbindliche Auskünfte zu einzelnen Rechtsfragen durch Anfrage beim jeweiligen Versicherungsträger einholen.

SGB I

§ 14 Beratungspflicht

§ 42 Vorschüsse

SGB X

- Untersuchungsgrundsatz § 20
- Akteneinsicht § 25
- Antrag auf Rücknahme des VA auch nach Fristablauf § 44

SGB III

Arbeitslosenversicherung

Siehe die neuen §§ im Skript und die
Gegenüberstellung in Gagel

Beginn der Versicherungspflicht

Die Versicherungspflicht tritt regelmäßig kraft Gesetzes ein und ist unabhängig von der Erstattung von Meldungen und /oder einer Beitragszahlung. Das folgt für das SGB III aus §§ 24, 25. Entscheidend ist nur der tatsächliche Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis im beitragsrechtlichen Sinne. Arbeitslosenversicherungsschutz beginnt als am ersten Tag der Beschäftigung oder, sobald **Leistungsbereitschaft** des Arbeitnehmers und **Direktionsbefugnis** des Arbeitgebers vorliegen (Brand in Niesel/Brand , SGB III, 5. Aufl. 2010 § 24 Rn. 7).

Arbeitslosenversicherung ≠ Arbeitslosengeld

Arbeitslosenversicherung ist nicht zu verwechseln mit dem Anspruch auf Arbeitslosengeld.

§ 3 SGB III unterscheidet in Abs. 3 **Leistungen der aktiven Arbeitsförderung** (z.B. Wintergeld, Kurzarbeitergeld, Weiterbildungskosten, Transfermaßnahmen, Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung) und **Entgeltersatzleistungen** in Abs. 4 (Arbeitslosengeld, Insolvenzgeld).

§§ 12 - 21 SGB III definieren die Berechtigten der Leistungen

Arbeitslosengeld

Anspruchskette:

§ 136: Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit hat, wer

1. **arbeitslos** ist,
2. sich arbeitslos **gemeldet** hat,
3. die **Anwartschaftszeit** erfüllt hat.

§ 138: Arbeitslos ist, wer

1. Beschäftigungslos ist,
2. sich um Beendigung von 1. bemüht,
3. Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagentur zur Verfügung steht.

Beschäftigungsverhältnis

grundlegend

Wird in den einzelnen Büchern des SGB unterschiedlich gesehen bzw. ist nicht einheitlich bestimmbar.

„Grundnorm“: § 7 SGB IV:
Arbeitsverhältnis und
Beschäftigungsverhältnis sind nicht
zwangsläufig deckungsgleich.

Leistungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis

Das **leistungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis** gilt im SGB III. Beispiel: Die unwiderrufliche Freistellung führt zur Beendigung des leistungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses, nicht (?) des beitragsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses.

Beitragsrechtliches Beschäftigungsverhältnis

Entspricht dem Arbeitsverhältnis bzw. „lehnt sich enger an den arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitsverhältnisses an“ (Brand § 25 Rn. 4).

Problem: **Die alte Diskussion von 2005** (beendet durch die Entscheidungen des BSG vom 24.9.2008) **hat sich wieder neu entzündet**, und zwar an der **Neuregelung von § 7 Abs. 1 a SGB IV**. Es bleibt aber (wohl) dabei: unwiderrufliche Freistellungen im üblichen Rahmen führen nicht zu einer Beendigung des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses (Schmidt, Sozialversicherungsrecht in der arbeitsrechtlichen Praxis, 2. Aufl. 2013 Rn. 124 – 126; Rolfs/Witschen NZS 2012, 241; NZA 201, 881; ErfK/Preis § 611 BGB Rn. 571; ErfK/Rolfs § 7 SGB IV Rn. 31). Als außergewöhnlich lang ist in diesem Zusammenhang ein Zeitraum von mehr als 10 Jahren anzusehen.

Nur in der gesetzlichen Unfallversicherung besteht kein Versicherungsschutz (Schmitt Fn. 227).

Konsequenz

Die Voraussetzungen treten kraft Gesetzes ein; niemand muss eine Meldung abgeben oder Beiträge oder Lohn entrichten.

Ausnahme: Statusverfahren nach § 7a Abs. 6 SGB IV, nur mit Zustimmung des Beschäftigten möglich.

So besteht beispielsweise in der Krankenversicherung Versicherungsschutz auch dann, wenn der Arbeitnehmer am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses wegen Krankheit nicht erscheinen kann, also noch keine tatsächliche Beschäftigung erfolgt ist, aber bereits ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde.

Anspruch auf Insolvenzgeld (§ 165 SGB III) haben Arbeitnehmer, die im Inland beschäftigt waren. Ob Beiträge entrichtet wurden, spielt keine Rolle.

Konsequenz bei der Vertretung „freier Mitarbeiter“?

Arbeitslos melden

Weitere Konsequenz:

Wer nicht (mehr) beschäftigungslos ist, kann nicht (mehr) arbeitslos sein. Deswegen fallen bei Arbeitsaufnahme die Anspruchsvoraussetzungen (§ 138 Abs. 1 Ziff. 1 „von Gesetzes wegen“ weg, es kommt zu Aufhebungs- oder Erstattungsbescheiden (§ 330 SGB III; §§ 44, 45 SGB X).

§ 138 Abs. 3 SGB III stellt klar, dass auch eine **selbständige Tätigkeit** Beschäftigungslosigkeit ausschließt.

... arbeitslos ist, wer

... sich bemüht, die Beschäftigungslosigkeit zu beenden (§ 138 Abs. 1 Ziff. 2 SGB III).

Die Arbeitsagentur muss den Arbeitslosen konkret darauf hinweisen, welche Eigenbemühungen von ihm im Rahmen des zumutbaren (§ 140 SGB III) erwartet werden (hohe Anforderungen).

Rechtsfolge: Nicht Wegfall der Voraussetzungen für Arbeitslosigkeit und Aufhebung bzw. Zurücknahme der Bewilligung (§§ 45, 48 SGB X), sondern eine Sperre gem. § 159 Abs. 1 S. 2 Ziff. 3 SGB III (umstr.; siehe Hassel in HB FA Sozialrecht 3. Aufl. 2012 Kap. 5 Rn. 19).

... verfügbar ist

... § 138 Abs. 3 SGB III definiert die einzelnen Voraussetzungen, wobei nur zumutbare Beschäftigungen § 140 SGB III in Betracht kommen.

Wiederum sieht § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III eine Sperre als Sanktion vor.

... keine Verfügbarkeit erforderlich

bei Arbeitsunfähigkeit gem. § 145 SGB III (=Nahtlosigkeitsregelung).

Arbeitslosigkeit und Krankheit

3. Sachverhalte

1. Krankheit im Arbeitsverhältnis



Erläuterungen

1. Krankengeld ruht während der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, die den Anspruch verkürzt (§ 48 abs. 3 S. 1 SGB V)
2. Arbeitslosengeld ruht während des Krankengeldbezugs § 156 Abs. 1 S. 1 Ziff. 2 SGB III
3. Krankengeld verkürzt nicht das Arbeitslosengeld
4. Krankengeld ist versicherungspflichtig und kann deswegen Arbeitslosengeldansprüchen begründen

Feststellung der Krankheit

BSG: Urteil vom 10.05.2012 - B 1 KR 19/11 R, BeckRS 2012, 72145

Um die Mitgliedschaft versicherungspflichtig Beschäftigter in der gesetzlichen Krankenversicherung zu erhalten, genügt es, dass sie mit Ablauf des letzten Tages ihrer Beschäftigung alle Voraussetzungen dafür erfüllen, dass mit dem zeitgleichen Beginn des nächsten Tags ein Anspruch auf Krankengeld entsteht.

2. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Arbeitslosigkeit

1. **Krankengeld** nur bei Nachversicherung für **1 Monat § 19 Abs. 2 SGB V**
2. Arbeitslosengeld nur nach § 145 SGB III bei Dauererkrankung

Konsequenz:

Erst zum Arzt, dann arbeitslos
melden

3. Krankenversicherungsschutz während der Arbeitslosigkeit

Krankenversichert?

§ 5 SGB V Versicherungspflicht

(1) Versicherungspflichtig sind

2. Personen in der Zeit, für die sie Arbeitslosengeld oder Unterhaltsgeld nach dem Dritten Buch beziehen oder nur deshalb nicht beziehen, weil der Anspruch ab Beginn des zweiten Monats bis zur zwölften Woche einer Sperrzeit (§ 159 des Dritten Buches) oder ab Beginn des zweiten Monats wegen einer Urlaubsabgeltung (§ 157 Absatz 2 des Dritten Buches) ruht; dies gilt auch, wenn die Entscheidung, die zum Bezug der Leistung geführt hat, rückwirkend aufgehoben oder die Leistung zurückgefordert oder zurückgezahlt worden ist,

Krankenarbeitslosengeld?
Krankengeld?

3. Während Arbeitslosigkeit

1. § 146 SGB III Leistungsfortzahlung für sechs Wochen

Sog. Krankenarbeitslosengeld

Verhindert Wechsel des Sozialleistungsträgers

Danach Krankengeld gem. § 47b SGB V

Entspricht der Höhe des Arbeitslosengeldes

Ruht während einer Sperre § 49 Abs. 1 Ziff. 3a SGB V

Krankengeldbezug wird nicht auf Arbeitslosengeld angerechnet!

BSG 22.3.2005 B 1 KR 22/04

Hornig in HB FA Sozialrecht Kap. 6 Rn. 272

Beim Ruhen?

Anspruch ruht u.a. bei einer Sperre wegen
Arbeitsaufgabe, Urlaubsabgeltung und
Entlassungsschädigung wegen
Verkürzung der Kündigungsfrist

Was heißt Ruhen?

Ruhen des Anspruchs

Das Ruhen führt zu einer *Zahlungssperre*, dh der **Anspruch (das Stammrecht)** bleibt zwar bestehen, kann aber im Ruhenszeitraum *nicht geltend gemacht werden*. Der Leistungsträger braucht den Anspruch nicht zu erfüllen. Die Rahmenfrist nach § 143 wird dadurch nicht berührt, insbesondere findet keine Verschiebung oder Verlängerung statt, da allein auf den Tag vor Erfüllung aller Voraussetzungen für das Alg abzustellen ist. Nur der Leistungsbeginn wird auf den ersten Tag nach Ende des Ruhenszeitraumes hinausgeschoben. Die Wirkung des Ruhens tritt kraft Gesetzes ein, so dass die von der BA erlassenen *Ruhensbescheide deklaratorischer Natur* sind.

Kein Verbrauch

Durch das Ruhen des Anspruchs wird dieser grundsätzlich nicht verbraucht.

Eine abschließende Regelung für die Fälle, in denen ein Ruhen zur Anspruchsminderung führt, enthält **§ 148 Abs. 1 Nr. 3 bis 6**).

Anspruch lebt wieder auf

Nach dem Ende des Ruhenszeitraumes bzw. bei Wegfall des Ruhenstatbestandes lebt der Alg-Anspruch wieder auf, so dass kein *erneuter Leistungsantrag* (§ 323) erforderlich ist.

Versicherungsschutz?

§ 5 SGB V

(1) Versicherungspflichtig sind

2. Personen in der Zeit, für die sie Arbeitslosengeld oder Unterhaltsgeld nach dem Dritten Buch beziehen oder nur deshalb nicht beziehen, **weil der Anspruch ab Beginn des zweiten Monats bis zur zwölften Woche einer Sperrzeit (§ 159 des Dritten Buches) oder ab Beginn des zweiten Monats wegen einer Urlaubsabgeltung (§ 157 Absatz 2 des Dritten Buches) ruht**; dies gilt auch, wenn die Entscheidung, die zum Bezug der Leistung geführt hat, rückwirkend aufgehoben oder die Leistung zurückgefordert oder zurückgezahlt worden ist,

Kein Krankenversicherungsschutz bei
der Entlassungsschädigung

Krankenarbeitslosengeld ?

Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während
eines Ruhenstatbestandes

§ 146 SGB III

§ 146 Abs. 3 SGB III

„Wer während des Bezugs von Arbeitslosengeld infolge Krankheit unverschuldet arbeitsunfähig oder während des Bezugs von Arbeitslosengeld auf Kosten der Krankenkasse stationär behandelt wird, verliert dadurch nicht den Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit.....

Liegen zwar die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Alg vor, kann aber der Anspruch wegen eines **Ruhestatbestandes** (§§ 156–159) nicht realisiert werden, z B weil der oder die Arbeitslose eine Urlaubsabgeltung erhalten hat, so liegt ein Bezug von Alg nicht vor.

Das Kranken-Alg ist demnach nicht zu zahlen, **wenn vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit der Anspruch zwar dem Grunde nach bestand, aber wegen eines Ruhestatbestandes, nicht ausgezahlt worden ist.**

Gleichwohlgewährung

Bestand ein Anspruch auf eine Urlaubsabgeltung, die der Arbeitgeber aber nicht oder verspätet zahlt, ist im Wege der Gleichwohlgewährung (§ 157Abs. 3 Satz 1) zunächst Alg zu zahlen; daran schließt sich dann das Kranken-Alg nach § 146 SGB III und ggfs Krankengeld an (BSG 26. 6. 1991 – 10 RAr 9/90 – SozR 3–4100 § 117 Nr 4).

Krankengeld?

Bei Sperrzeit

Tritt die Arbeitsunfähigkeit während einer Sperrzeit auf, gibt es weder Kranken-Alg (LSG Baden-Württemberg, 5. 11. 2007 – L 8 AL 3045/07 B – Juris) noch Krankengeld, weil das Krankengeld während einer Sperrzeit auch ruht (§ 49 Abs. 1 Nr. 3 a SGB V).

Besteht nach **Ablauf einer Sperrzeit** die Arbeitsunfähigkeit noch, wird kein Kranken-Alg, sondern Krankengeld gezahlt (BSG 14. 3. 1985 – 7 RAr 61/84 – SozR 4100 § 105 b Nr. 3), weil die Arbeitsunfähigkeit nicht während des Leistungsbezugs eingetreten ist und der Ruhenstatbestand „Sperrzeit“ nach § 49 Abs. 1 Nr. 3 a SGB V weggefallen ist.

Bei Urlaubsabgeltung

Eine für die Zeit nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährte Urlaubsabgeltung führt nicht zum Ruhen des Anspruchs auf Krankengeld, weder nach § 49 Abs. 1 Nr. 1 noch Nr. 3 a SGB V analog (Becker/Kingreen/Joussen SGB V, 3. Aufl. 2012 § 49 Rn. 3 und BSG, Urteil vom 30.05.2006 - B 1 KR 26/05 R, NZS 2007, 153 = BeckRS 2006, 43655).

Der Arbeitslose erhält also kein Krankenarbeitslosengeld, dafür aber Krankengeld in Höhe des Arbeitslosengeldes.

Bei Entlassungsentschädigung § 158 SGB III

Bei einer Entlassungsentschädigung besteht kein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz, der Arbeitslose muss sich selbst versichern (§ 5 Abs. 8a, Abs. 1 Ziff. 13). Also besteht kein Anspruch auf Krankengeld (§ 44 Abs. 2 Ziff. 1 SGB V), was sich aber auch noch aus einem anderen Gesichtspunkt ergibt:

Der Krankengeldanspruch ruht dann, wenn der Versicherte beitragspflichtiges Arbeitsentgelt erhalten hat (§ 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Abfindungen, die rückständiges Arbeitsentgelt (**verdeckten Lohn**) enthalten, sind Arbeitsentgelt (**sog. unechte Abfindungen**); JurisPK-SGB IV Werner, 2. Aufl. 2011 § 14 Rn. 92).

Zur Erinnerung ...

Geprüft wurden bislang die Voraussetzungen der §§ 137, 138 SGB III.

Nächste Anspruchsvoraussetzung ist die Arbeitslosmeldung §§ 137 Abs. 1 Ziff. 2, 141 SGB III.

Arbeitslosmeldung

1. Tatsachenerklärung persönlich abzugeben (§ 141 SGB III)
2. Fällt in der Regel mit dem Antrag auf Arbeitslosengeld zusammen, kann aber getrennt abgegeben werden (§§ 137 Abs. 2, 323 Abs. 1 SGB III)
3. Setzt die Rahmenfrist in Gang

Rahmenfrist §§ 142, 143 SGB III

1. Nur noch 2 und nicht mehr 3 Jahre
2. Nur noch eingeschränkte Unterbrechungen (§ 143 Abs. 3 SGB III)
3. Deswegen freiwillige Versicherung möglich § 28 a SGB III
4. „Eigentlich“ starre Betrachtung: Rahmenfrist beginnt gem. § 143 Abs. 1 SGB III am Tag vor der Erfüllung aller Voraussetzungen, i.d.R. als einen Tag vor der Arbeitslosmeldung (sofern zu diesem Zeitpunkt die weiteren Voraussetzungen vorgelegen haben). **In Freistellungsfällen** kann die Anwartschaft auch noch während des fortdauernden Arbeitsverhältnisses erfüllt werden, obwohl der Leistungsfall der Beschäftigungslosigkeit bereits eingetreten ist“ (Hassel im Handbuch 5. Kapitel Rn. 82 und BSG 03.06.2004 B 11 AL 70/03 R NZA-RR 2005, 52 und Brand in Niesel/Brand § 123 Rn. 6).
5. Ob sich die Rahmenfrist ändert, wenn das Arbeitsverhältnis durch Urteil oder Vergleich verlängert wird, ist str. (siehe Hassel aaO 5. Kap. Rn. 82 und Brand aaO § 124 Rn. 2).

Erfüllung der Anwartschaftszeit

Es spielt dafür keine Rolle, ob Beiträge gezahlt wurden oder nicht!

Im Gegenteil kann selbst bei Beitragsentrichtung das Bestehen des Versicherungsverhältnisses verneint werden. Ob ein Versicherungsverhältnis vorgelegen hat, richtet sich allein nach §§ 24 SGB III und ist objektiv zu beurteilen (wieder Hassel Rn. 86).

Anspruchsdauer § 147

Die Anspruchsdauer ist gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit und Alter und beträgt max. 24 Monate. Eine spätere Arbeitslosmeldung kann bei einem bevorstehenden Altersklassewechsel zu einem höheren Anspruch führen. Die Arbeitsagentur muss darauf hinweisen.

Anspruchshöhe § § 149 ff.

Wichtig ist, dass der Bemessungsrahmen auf 2 Jahre erweitert werden kann, wenn sich dadurch eine für den Arbeitslosen günstigere Berechnung ergibt. Das BSG lässt das bei 25 % Differenz zu (Hassel Rn. 99). Der Arbeitslose muss eine Verlängerung ausdrücklich verlangen und die erforderlichen Unterlagen vorlegen, zumal sich die Zahlen aus der Bescheinigung des Arbeitgebers im Regelfall nicht ergeben.

Nicht erforderlich ist, dass das Entgelt zugeflossen ist, es genügt der Anspruch.

Die Eintragung in der Lohnsteuerkarte ist für die Arbeitsagentur verbindlich. Sie kann rückwirkend bis zum 30.11. des Jahres beantragt werden (§ 39 Abs. 5 EStG), wirkt aber für das Arbeitslosengeld erst ab Eintragung (§ 153 Abs. 2 S. 2 SGB III).

Minderung der Anspruchsdauer § 148 SGB III

Aus der Vorschrift ergibt sich eine weitere bedeutsame Grundregel: Ansprüche, die Ruhen, führen nicht „automatisch“ zu einer Verkürzung der Anspruchsdauer, sondern nur zu einer Verschiebung. Nur dann, wenn es ausdrücklich gesetzlich geregelt ist, wird der Anspruch verkürzt (Brand in Niesel/Brand § 128 Rn. 3).

Das heißt, dass ein Ruhen wegen Urlaubsabgeltung (§ 157 Abs. 2) oder wegen Entlassungsentschädigung (§ 158) den Anspruch nur verschiebt, nicht aber verkürzt, weil es gesetzlich nicht geregelt ist.

Dagegen führt ein Ruhen wegen einer Sperrzeit (§ 159) zu einer Verkürzung, weil das in Ziff. 4) steht.

Ruhenstatbestände

Die folgenden Ruhenstatbestände führen
nur dann zu einer Verkürzung, wenn es
ausdrücklich im Gesetz geregelt ist.
Ansonsten kommt es nur zu einer zeitlichen
Verschiebung

§ 156 Andere Sozialleistungen

Der Anspruch ruht und verschiebt sich bei anderen Sozialleistungen, z.B.

- Krankengeld,
- Erwerbsminderungsrente

Während des Ruhens bleibt das Stammrecht bzw. die Wurzel bestehen, Entstehung und Bestand des Anspruchs werden nicht beeinträchtigt (Düe in Niesel/Brand § 142 Rn. 7). Der Anspruch kann aber gem. § 161 Abs. 2 verfallen (Düe Rn. 8).

§ 157 Arbeitsentgelt und Urlaubsabgeltung

Hat der Beschäftigungslose beispielsweise in der Freistellungsphase Anspruch auf **Gehalt**, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld gem. **§ 157 Abs. 1 SGB III**.

Hat er eine **Urlaubsabgeltung** zu beanspruchen, ruht der Anspruch gem. **§ 157 Abs. 2 SGB III**.

Hat der Arbeitgeber trotz Verpflichtung nicht geleistet, wird gem. **§ 157 Abs. 3 SGB III** gleichwohl Arbeitslosengeld gezahlt = **Gleichwohlgewährung**.

Krankenversicherung beim Ruhen

Beim Ruhen besteht grundsätzlich keine Krankenversicherung, weil keine Leistung bezogen wird (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Lediglich für 1 Monat besteht eine Nachversicherung gem. § 19 Abs. 2 SGB V.

§ 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V als Ausnahmegesetz besagt aber, dass bei einem Ruhen wegen Urlaubsabgeltung (§ 157 Abs. 2 SGB III) oder einer Sperrzeit (§ 159 SGB III) Krankenversicherungsschutz besteht.

§ 158 Entlassungsentschädigung - allgemein -

1. Wird dem Ruhen wegen Urlaubsabgeltung hinzugerechnet, d.h. der Ruhenszeitraum verlängert sich entsprechend (§ 158 Abs. 1 S. 5 SGB III).
2. Die Sperrzeit gem. § 159 SGB III läuft hingegen kalendermäßig ab, also während des Ruhens wegen Urlaubsabgeltung und/oder Entlassungsentschädigung.
3. Wegen einer fehlenden Sonderregelung besteht während des Ruhens wegen einer Entlassungsentschädigung kein Kündigungsschutz.

Berechnung

Siehe Tabelle im Skript

Beispiel:

(aus Schmidt Sozialrecht in der arbeitsrechtlichen Praxis Rn. 204)

A scheidet ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus. Die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist für den Arbeitgeber (nur diese ist maßgeblich, § 158 Abs. 1 S. 1 SGB III) beträgt sechs Monate zum Monatsende. A ist bei ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb, dem sie 17 Jahre angehörte, 43 Jahre alt. Sie erhält eine Entlassungsentschädigung von 10.230 €. In den letzten 12 Monaten verdiente sie brutto monatlich 1.410 €. Außerdem wird ihr eine Urlaubsabgeltung in Höhe von 1.410 € bezahlt.

Berechnung der Entlassungsentschädigung

1. Schritt: Anzurechnende Entlassungsentschädigung laut Tabelle:

$$40 \% \text{ der Abfindung} = 4.092 \text{ €}$$

2. Schritt: Berechnung des Brutto-Tagesverdienstes

$$12 \times 1.410 = 16.920 : 360 = 47 \text{ €}$$

3. Schritt: Berechnung der Ruhenszeit

$$4.092 \text{ (Anteil Abfindung)} : 47 \text{ (Tagesverdienst)} = \mathbf{87 \text{ Tage}}$$

4. Schritt: Verlängert um die Urlaubsabgeltung

$$1410 : 47 = \mathbf{30 \text{ Tage}}$$

5. Gesamt:

$$\mathbf{117 \text{ Tage}}$$

Sperrzeit § 159 SGB III

Geschäftsanweisung zum
Arbeitslosengeld (GA)

04/2012

Wesentliches:

Sperrzeit wegen

- Arbeitsaufgabe, die zur Arbeitslosigkeit führt
- Verspäteter Meldung
- Verletzung von Mitwirkungspflichten während der Arbeitslosigkeit

Bei Arbeitsaufgabe

- Verläuft parallel zu anderen Ruhenstatbeständen
- Beginnt mit der Beschäftigungslosigkeit
- Führt zu einer Verkürzung der Bezugsdauer gem. § 148 Abs. 1 Ziff. 4 SGB III, sofern eine zwölfwöchige Sperre verhängt wird (nicht bei Sperrzeiten von drei oder sechs Wochen § 159 Abs. 3 Ziff. 1 und 2 SGB III!)
- Wirkt sich nicht mehr aus, wenn die Anspruchsvoraussetzungen für das Arbeitslosengeld 1 Jahr zurückliegen!

Beispiel aus Niesel/Brand § 128 Rn. 15

Der Arbeitnehmer beendet durch Aufhebungsvertrag ohne wichtigen Grund zum 31.3.2005 das Beschäftigungsverhältnis. Die Sperrzeit beginnt automatisch am 1.4.2005. Meldet er sich erst am 10.04.2006 arbeitslos, tritt eine Minderung des Alg-Anspruchs nicht ein, weil das Sperrzeitereignis (1.4.2005) länger als 1 Jahr vor der Erfüllung der Voraussetzungen des Alg-Anspruchs (10.4.2006) liegt. Hätte er sich vor dem 1.4.2006 arbeitslos gemeldet, würde eine Minderung eintreten.

Die Arbeitsagentur muss den Arbeitslosen darauf hinweisen und gegebenenfalls (im Wege des sozialrechtlichen Herstellungsanspruchs haften.

Problem?

Rahmenfrist

Gem. § 143 SGB III besteht der Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 137 SGB III) überhaupt erst, wenn innerhalb einer Rahmenfrist von 2 Jahren eine Anwartschaftszeit von 12 Monaten erfüllt ist. Die Rahmenfrist beginnt zwingend mit dem Tag vor Erfüllung aller Anspruchsvoraussetzungen (§ 143 Abs. 1 SGB III), also einen Tag vor der Arbeitslosmeldung (§ 137 Abs. 1 Ziff. 2 SGB III).

Nimmt man das Beispiel von Niesel, ist zwar die Sperre abgelaufen, aber auch die Anwartschaftszeit nicht erfüllt, denn bei Arbeitslosmeldung am 10.04.2006 und Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.3.2005 fehlen notwendig einige Tage (9.4.2006 – 8.4.2004 ist die Rahmenfrist, in einem Beschäftigungsverhältnis stand er aber nur vom 8.4.2004 bis 31.3.2005, es fehlen also 7 Tage!).

Man hilft sich nun wie folgt:

In Freistellungsfällen „kann – allerdings angesichts der i.Ü. strikten Unterscheidung zwischen leistungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis und arbeitsrechtlichem Arbeitsverhältnis nicht konsequent – die Anwartschaft auch noch während des fortdauernden **Arbeitsverhältnisses** erfüllt werden, obwohl der Leistungsfall der Beschäftigungslosigkeit bereits eingetreten ist“ (Hassel im Handbuch 5. Kapitel Rn. 82 und BSG 03.06.2004 B 11 AL 70/03 R NZA-RR 2005, 52).

Es wird also letztlich die Rahmenfrist systemwidrig verlängert bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

Beendigungsfällen

Ist der Arbeitnehmer auch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und wartet er 1 Jahr, etwa weil er bis dahin von der Abfindung lebt, wird das Problem über **§§ 137 Abs. 2, 323 Abs. 1 S. 1 SGB III** gelöst. Der Arbeitslose gibt zwar die Arbeitslosmeldung (Tatsachenerklärung) innerhalb der Rahmenfrist ab, beantragt aber das Arbeitslosengeld für einen späteren Zeitpunkt (Willenserklärung), worauf ihn die AA auch hinweisen muss, sonst hat er einen Herstellungsanspruch (Hassel Rn. 72).

Dogmatisch ganz einwandfrei scheint mir auch die Lösung nicht zu sein, weil § 148 Abs. 2 SGB III von den Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld spricht und das ist der § 137 SGB III und für den genügt die Arbeitsloserklärung.

Offensichtlich ist bei der Verkürzung der Rahmenfrist von 3 auf 2 Jahre 2003/2004 nicht alles bedacht worden, was freilich kein Einzelfall ist.

Grund der Sperre

Die Solidargemeinschaft der Versicherten soll vor der Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer geschützt werden, die den Eintritt bzw. das Andauern der Arbeitslosigkeit verursacht haben.

Wenn sich Anhaltspunkte für ein schuldhaftes Herbeiführen der Arbeitslosigkeit ergeben, ist der Sachverhalt aufzuklären. Das ist z. B. der Fall, wenn zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber Gesichtspunkte hinzutreten, die auf eine einvernehmliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses hindeuten.

Arbeitsgerichtliche Entscheidungen

Arbeitsgerichtliche Entscheidungen sind für die Entscheidung über eine Sperrzeit nicht abzuwarten, weil sie insoweit nicht bindend sind.

Sperrzeitrelevant ist auch das Lösen von

1. Berufsausbildungsverhältnissen
2. Heimarbeitsverhältnissen
3. **Beschäftigungen während der Probezeit**
4. Ohne Bedeutung ist die Aufgabe selbständiger Tätigkeiten. Dies gilt auch dann, wenn Versicherungspflicht gem. § 28a vorgelegen hat.

Lösungssachverhalte

- die Kündigung durch den Arbeitnehmer,
- der Aufhebungsvertrag
- der Abwicklungsvertrag
- Beteiligungssachverhalte

Änderungskündigung

Wird eine Änderungskündigung nicht angenommen, ist dies einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers nicht gleichzusetzen. Sie zieht in diesem Fall eine Arbeitgeberkündigung nach sich oder ist mit dieser verbunden.

Betriebsübergang

Durch den Widerspruch des Arbeitnehmers gegen einen Betriebsübergang nach § 613a BGB wird kein Beteiligungs- /Lösungssachverhalt begründet (Urteil des BSG v. 8.7.2009 – B 11 AL 17/08 R)

Aufhebungsvertrag und Abwicklungsvertrag

Ob das Arbeitsverhältnis auch durch rechtmäßige Kündigung beendet werden konnte, ist **für den Auflösungsachverhalt** unerheblich (es könnte aber ein wichtiger Grund vorliegen). Entscheidend ist allein, dass der Aufhebungsvertrag gegen den Willen des Arbeitslosen nicht zustande kommen konnte.

Bei einer Arbeitgeberkündigung kann der Arbeitslose nachträglich innerhalb der Frist, in der eine Kündigungsschutzklage erhoben werden kann, (z. B. durch einen „Abwicklungsvertrag“) das

Beschäftigungsverhältnis gelöst haben. Solche Verträge können insbesondere die Zahlung einer Abfindung zum Inhalt haben, wenn dafür auf die Geltendmachung der Rechtswidrigkeit der Kündigung verzichtet wird.

Initiierte Kündigung

Eine vom Arbeitslosen angeregte Arbeitgeberkündigung bildet auch einen Auflösungsachverhalt.

Hinnahme einer Arbeitgeberkündigung

Ein Beteiligungssachverhalt setzt aktives Mitwirken des Arbeitnehmers voraus. Die bloße Hinnahme einer Kündigung reicht nicht aus. Ergeben sich Hinweise auf einen Beteiligungssachverhalt, ist dies aufzuklären.

Die Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung kann aber auf einen Beteiligungssachverhalt hindeuten. Eine Kündigung ist offensichtlich rechtswidrig, wenn der Arbeitnehmer ohne weiteres erkennen musste, dass sie gegen arbeitsvertragliche, tarifvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen verstößt.

Eine Kündigung ist offensichtlich rechtswidrig, wenn

1. die maßgebende Kündigungsfrist nicht eingehalten ist,
2. der Arbeitslose nach tarif- oder einzelvertraglichen Bestimmungen nur noch aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) kündbar war, oder
3. der Arbeitslose besonderen Kündigungsschutz genießt und die Kündigung deshalb nichtig ist, z. B. nach § 9 MSchG , § 18 BEEG, § 85 SGB IX

Wird das Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis durch rechtmäßige ordentliche Arbeitgeberkündigung beendet, liegt allein in der Annahme einer Abfindung oder einer ähnlichen Leistung kein versicherungswidriges Verhalten.

Kündigung gem. § 1a KSchG

BAG, Urt. v. 12.7.2006, NZA 2006, 1359

Der Senat erwägt, für Streitfälle ab dem 1. 1. 2004 unter Heranziehung der Grundsätze des § KSCHG § 1a KSchG auf eine ausnahmslose Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung zu verzichten, wenn die Abfindungshöhe die in § KSCHG § 1a KSCHG § 1A Absatz II KSchG vorgesehene nicht überschreitet.

LSG Baden-Württemberg: Urteil vom 21.10.2011 - L 12 AL 4621/10

1. Bei der Frage, ob ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorliegt, ist auf die Prüfung der Rechtmäßigkeit der Arbeitgeberkündigung nicht zu verzichten, wenn der Abfindung statt der in § 1a Abs. 2 KSchG vorgesehenen Höhe von 0,5 Monatsverdiensten je Beschäftigungsjahr ein Faktor von 1,2 zugrunde liegt (Fortführung von BSGE 104, 57; BSGE 97, 1).
2. Der Arbeitnehmer kann sich auch nicht auf einen wichtigen Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages nach der oben genannten Rechtsprechung berufen, wenn ihm nicht hinreichend sicher eine nach Arbeitsrecht objektiv rechtmäßige betriebsbedingte Kündigung droht (BSGE 104, 57). (amtlicher Leitsatz)

(159.19)

Ein arbeitsgerichtlicher Vergleich kann eine Sperrzeit nicht auslösen.

Kausalität

Der Auflösungsachverhalt muss kausal für den Eintritt der Beschäftigungslosigkeit gewesen sein (BSG v. 26.10.2004 – B 7 AL 98/03 R). Dies ist nach den Umständen des Einzelfalles zu beurteilen.

Beispiel:

A verliert seine unbefristete Beschäftigung zum 31.3. wegen vertragswidrigem Verhalten. Er nimmt am 1.4. eine zum 30.4. befristete Beschäftigung auf, die er am 15.4. wegen vertragswidrigem Verhalten verliert.

Lösung:

Für die Arbeitslosigkeit am 16.4. ist die Aufgabe der befristeten Beschäftigung, für die Arbeitslosigkeit ab 1.5. die Aufgabe der unbefristeten Beschäftigung kausal. Ab 1.5. laufen beide Sperrzeiten parallel.

159.30

Kausalität ist zu verneinen, wenn der Arbeitgeber nach arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht zur verhaltensbedingten Kündigung berechtigt war.

Beispiel:

A wird wegen unentschuldigtem Fehlen fristlos entlassen. Er ist wegen seines Verhaltens vorher nicht abgemahnt worden. Kausalität liegt nicht vor.

Wichtiger Grund

GA 78 ff.

- von Amts wegen zu prüfen
- Irrt sich der Arbeitslose über das Vorliegen eines wichtigen Grundes, verhindert dies nicht den Eintritt einer Sperrzeit. Dann ist eine besondere Härte zu prüfen

Aufhebungsvertrag

159.101; 102

Hat der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis beendet, weil ihm andernfalls eine arbeitgeberseitige Kündigung drohte, liegt allein darin kein wichtiger Grund. Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder für eine Eigenkündigung liegt vor, wenn

- eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist,
- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche Gründe gestützt würde,
- die Arbeitgeberkündigung zu demselben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, oder früher wirksam geworden wäre; bei einer einvernehmlichen Freistellung ist das fristgemäße Ende des Arbeitsverhältnisses maßgebend, wenn bis dahin Arbeitsentgelt gezahlt worden ist,
- im Falle der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten würde
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war und
- eine Abfindung von 0,5 Monatsgehältern, mindestens aber 0,25 für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlt wird. § 1a KSchG gilt entsprechend. Der Gedanke des § 1a KSchG, der für den Fall einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung eine einfache Klärung der Voraussetzungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beinhaltet (s. hierzu 1.2.2 Abs. 1 b), wird auf die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer übertragen.

Prüfungsmaßstab

Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 18. 10. 2011 – L 13 AL 5030/10 aus info also 2012, 157

„Der Arbeitgeber hätte die Kündigung, die dem Anwendungsbereich des KSchG unterfallen wäre (vgl. §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 S. 2 KSchG) mit dringenden betrieblichen Erfordernissen begründen können. Nach Aussage der Zeugin im Erörterungstermin vom 5. 8. 2011, die sich mit den schriftlichen Angaben des Arbeitgebers gegenüber dem SG decken, hatte die Fa. R. GmbH im Gefolge der Wirtschaftskrise ab Ende 2008 einen **erheblichen Umsatzrückgang** zu beklagen, der eine Weiterbeschäftigung der gesamten Belegschaft nicht mehr zuließ. Dementsprechend wurden im gesamten Unternehmen zwischen 4 und 5 Mitarbeiter entlassen, was bei einer damaligen Belegschaft von etwas mehr als 50 Mitarbeitern nahezu 10 % der Belegschaft entspricht.

Dieser Umsatzeinbruch bedingte zur Überzeugung des Senats den tatsächlichen Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes des Klägers; die unternehmerische Entscheidung auf der das Entfallen des Arbeitsplatzes des Klägers beruht, erscheint im Angesicht der Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Fa. R. GmbH auch nicht offensichtlich willkürlich. Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit des Klägers auf einem anderen freien gleichwertigen oder schlechteren Arbeitsplatz war angesichts des Stellenabbaus gerade im Bereich der ungelernten Kräfte und der mangelnden Qualifikation des Klägers ersichtlich nicht gegeben. Es bestehen unter diesen Gesichtspunkten keine Anhaltspunkte, die geeignet wären, die Vermutung für dringende betriebliche Erfordernisse der Kündigung im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG zu widerlegen“.

Siehe zur betriebsbedingten Kündigung

BAG, Urt. vom **23. 2. 2012 – 2 AZR
548/10 NZA 2012, 852 ff.**
(sehr instruktiv!)

Vorsicht beim Interessenausgleich

LSG Hessen: Urteil vom 22.06.2012 - L 7 AL 186/11 BeckRS 2012, 71032

Vorliegend war jedoch - wie auch das Sozialgericht, zwar an anderer Stelle, jedoch völlig zutreffend, ausgeführt hat - zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages am 30. März 2010 eine objektiv rechtmäßige betriebsbedingte Kündigung zum Ablauf des 30. September 2010 gar nicht möglich, da zunächst das - für den Monat April 2010 vorgesehene - sog. **Clearingverfahren** durchzuführen war. Dies ergibt sich ohne Weiteres schon aus § 2 (4) des zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat unter dem 15. Februar 2010 geschlossenen Interessenausgleichs, wonach die Arbeitgeberin vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung verpflichtet war, den Versuch zu unternehmen, im sog. Clearingverfahren den Arbeitnehmer auf einen zumutbaren Arbeitsplatz zu vermitteln. Erst nach Durchlaufen dieses Vermittlungsverfahrens konnten - so ausdrücklich § 2 (5) des Interessenausgleichs - personelle Maßnahmen ergriffen werden.

Beispiel

Der Arbeitgeber will den AN betriebsbedingt fristgemäß zum Jahresende entlassen. Sie schließen einen Aufhebungsvertrag zum selben Zeitpunkt. A erhält dafür eine Abfindung in Höhe von 0,5 Monatsentgelten für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses. Eine Sperrzeit tritt nicht ein.

Im Übrigen kommt es nicht darauf an, ob die drohende Arbeitgeberkündigung rechtmäßig ist,

Abwicklungsvertrag
während der Kündigungsfrist
(159.110)

Abwicklungsverträge sind wie Aufhebungsverträge zu bewerten. Wird ein Abwicklungsvertrag binnen der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage geschlossen, liegt ein wichtiger Grund für die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses vor, wenn die Kündigung rechtmäßig war.

Beginn und Ende

Die Sperrzeit läuft unabhängig von einem Leistungsanspruch kalendermäßig ab. Sie beginnt grundsätzlich mit dem Tag nach dem Sperrzeitablauf Ereignis, das die Sperrzeit begründet. Ein Sperrzeitereignis tritt erst ein, wenn alle Tatbestandsmerkmale erfüllt sind. Wird ein Beschäftigungsverhältnis beendet, beginnt die Sperrzeit an dem Tag, ab dem Beschäftigungslosigkeit vorliegt. Dies gilt auch für Fälle, in denen das Beschäftigungsverhältnis beendet wird, das Arbeitsverhältnis aber fortbesteht.

Wird die Beschäftigungslosigkeit durch einseitige Freistellung nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorverlegt, beginnt die Sperrzeit mit dem Tag nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses, nicht mit dem ersten Tag der Freistellung.

Besondere Härte

Härtefallregelung bei Aufgabesperrzeit - **§ 159 Abs. 3 Nr. 2b**). Allgemeine Lebensumstände bzw. Umstände persönlicher oder wirtschaftlicher Art (z. B. Größe der Familie, ungünstige wirtschaftliche Lage) oder Umstände, die die Stellung des Arbeitslosen als Arbeitnehmer kennzeichnen (z. B. erstmaliger Sperrzeitanlass, alsbaldige Arbeitsaufnahme), können die Herabsetzung der Sperrzeit grundsätzlich nicht rechtfertigen.

Sachverhaltsfeststellung/Entscheidung (159.145)

Der Sachverhalt ist vor der Entscheidung umfassend zu ermitteln. **Den Aussagen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber kommt regelmäßig gleiches Gewicht zu.**

Zweifel an den Voraussetzungen für eine Sperrzeit gehen zu Lasten der Arbeitslosenversicherung; es sei denn, die Beweislast liegt bei dem Leistungsberechtigten.

Vorläufige Entscheidung

§ 328 Abs. 1 Nr. 3 eröffnet die Möglichkeit, bei der Entscheidung über den Anspruch Leistungen ohne Sperrzeit vorläufig zu bewilligen.

Anspruchsübergang

§ 115 SGB X

Beispiel

Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31. 8. 2003. Der Arbeitnehmer erhob hiergegen Kündigungsschutzklage. Ab dem 1. 9. 2003 bezog er Arbeitslosengeld bis zum 31. 3. 2004 in Höhe von insgesamt 6973,19 Euro. Dies wurde dem Arbeitgeber mitgeteilt. Mit Urteil vom 30. 8. 2004 stellte das Arbeitsgericht rechtskräftig fest, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung beendet worden ist (BAG, Urteil vom 19. 3. 2008 NZA 2008, 900).

1. Der Arbeitgeber zahlt an den Arbeitnehmer und nicht an die Arbeitsagentur.
2. Arbeitnehmer und Arbeitgeber vergleichen sich nach dem Urteil auf den Beendigungszeitpunkt 31.08.2003, der Arbeitgeber zahlt das Gehalt bis zum 31.3.2004 als Abfindung.
3. Der Arbeitgeber hat fristlos gekündigt zum 31.8.2003. Die Parteien einigen sich im Termin auf eine ordentliche Kündigung, keine Lohnzahlung aber eine Abfindung in Höhe des Gehalts bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist.
4. Sie belassen es bei der außerordentlichen Kündigung und zahlen die gleiche Abfindung.

Insolvenzgeld

1. Antragsfrist!
2. 3. Insolvenzfall!

Renten

SGB VI

Rentenarten

1. Altersrenten
2. Erwerbsunfähigkeitsrenten (nicht zu verwechseln mit der Verletztenrente des SGB VII)
3. Witwenrenten

Auskunftsanspruch § 109 SGB VI

Systematik

Die Anspruchsvoraussetzungen für die Renten sind in **§§ 35 ff. SGB VI** geregelt. Sie betreffen die neue Rechtslage, also diejenigen, die **seit dem 1.1.1964** geboren sind. Die **§§ 235 ff. SGB VI** regeln übergangsweise die Renten für die Jahrgänge, die **vor dem 1.1.1964** geboren sind. Dabei finden weitergehende Differenzierungen nach Geburtsjahrgängen statt. Die §§ 235 ff SGB VI finden sich im 5. Kapitel „Sonderregelungen“, d.h. gem. § 228 SGB VI ergänzen sie die Vorschriften (§§ 35 ff. SGB VI) für Sachverhalte, die nur noch übergangsweise eintreten können. Systematisch muss man also zuerst den Jahrgang erfassen und dann die §§ zuordnen. Es gibt Renten, die sind neu hinzugekommen und nur in §§ 35 SGB VI auffindbar (§ 38 SGB VI) und es gibt Renten, die sind weggefallen bzw. nur in den §§ 235 ff. SGB VI aufgeführt (z.B. die Altersrente für Frauen § 237a SGB VI).

Altersrenten 1.1.1964 und später (§§ 35 VI SGB)

- § 35 Regelaltersrente
- § 36 Altersrente für langjährig Versicherte
- § 37 Altersrente für schwerbehinderte Menschen
- § 38 Altersrente für besonders langjährig Versicherte
- § 40 Langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute

Altersrenten für ältere Jahrgänge

§§ 235 ff SGB VI

1. § 235 – Altersrente (keine vorzeitige Inanspruchnahme; Abs. 1 S. 2: „die Regelaltersrente wird frühestens mit Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht“.)
2. § 236 – langjährig Versicherte (vorzeitige Inanspruchnahme)
3. § 236 a – Schwerbehinderte (vorzeitige Inanspruchnahme)
4. § 237 - Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit nur noch für Versicherte, die vor dem 1.1.1952 geboren sind
5. § 237a - Altersrente für Frauen
6. § 238 Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute

Andere Rentenarten ab 1.1.1964

- § 43 Rente wegen Erwerbsminderungen
- § 45 Rente für Bergleute
- § 46 Witwenrente und Witwerrente
- § 47 Erziehungsrente
- § 48 Waisenrente
- § 49 Renten wegen Todes bei Verschollenheit

Andere Rentenarten vor dem 1.1.1964

- § 240 Rente teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit
- § 241 Rente wegen Erwerbsminderung
- § 242 Rente für Bergleute
- § 242a Witwenrente und Witwerrente
- § 243 Witwenrente vor dem 1. Juli 1977 geschieden
- § 243a Rente wegen Todes

Abschläge

§ 77 SGB VI (Zugangsfaktor)

Teilrente

§ 42 SGB VI

Hinzuverdienst

§ 34 SGB VI

Kündigungsschutz

§ 41 SGB VI

Keine Kündigung wegen Altersrente

SGB IV

Gemeinsame Vorschriften für die
Sozialversicherung

Grundlagen

Grundlage der gesetzlichen Sozialversicherung ist die **Versicherungspflicht abhängig Beschäftigter**. Liegt der im jeweiligen Gesetz bestimmte Tatbestand vor, tritt — **ohne dass es einer Willenserklärung oder eines Antrages bedarf** — Versicherungspflicht kraft Gesetzes in der Sozialversicherung ein (§ 22 SGB IV).

Für die Feststellung der Versicherungspflicht und der Beitragshöhe gilt nicht — wie im Steuerrecht — das Zuflussprinzip, sondern das **Entstehungsprinzip**, es kommt also nicht darauf an, ob und wann der Arbeitgeber das mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Arbeitsentgelt tatsächlich zahlt und dieses dem Arbeitnehmer zufließt.

Es kommt auch nicht darauf an, was der Arbeitgeber auszahlt, sondern **in welcher Höhe** der Arbeitnehmerin nach dem allgemeinverbindlichen Gehaltstarifvertrag **Entgeltansprüche zustehen**. Anderenfalls hätte es der Arbeitgeber in der Hand, durch verzögerte oder verkürzte Zahlung des Arbeitsentgelts über den Versicherungsschutz des Arbeitnehmers zu verfügen.

Pflichten des Arbeitgebers

- §§ 28 SGB IV
 - Meldepflichten
 - Aufzeichnungspflichten
 - Abführung der Beiträge als Beitragsschuldner

Geringfügige Beschäftigung § 8 SGB IV

- Nicht mehr als 400 €
- Keine Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung
- Dennoch pauschalierte Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, die aber keine Versicherungs- und Leistungsansprüche auslösen
- Verzicht auf Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung
- Risiko bei mehreren geringfügigen Beschäftigten
- - Fragerecht des Arbeitgebers
- - Pflicht zur ungefragten Auskunft des Arbeitnehmers
- - Antrag des Arbeitgebers auf Feststellung der Versicherungspflicht

Freie Mitarbeiter

1. Abgrenzungsprobleme
2. Antragsverfahren innerhalb eines Monats, dann erst gegebenenfalls Versicherungspflicht nach rechtskräftiger Entscheidung

Gesetzliche KV

SGB V

Pflichtversicherung

Beginnt mit der Arbeitsaufnahme, gegebenenfalls aber auch schon vorher mit Abschluss des Arbeitsvertrags.

Kreis der Versicherungspflichtigen

- Arbeiter, Angestellte, Auszubildende bis zu einem bestimmten Einkommen,
- Übersteigt das Einkommen die Grenze, besteht die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung
- Selbstständige sind nicht gesetzlich versichert,
- Mit Vollendung des 55. Lebensjahrs nicht mehr pflichtversichert

Beiträge

- §§ 249: Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte

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, hängt vom Versicherungsvertrag ab,
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! Schwierigkeiten wegen § 7 Abs. 1(a) SGB IV.

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 führende Arbeitslose:

Erst zum Amt, dann zum Arzt

Überprüfung durch MDK

Kommt der MDK in einem Gutachten zu dem Ergebnis, dass die Erwerbsfähigkeit erheblich gefährdet oder gemindert ist, kann die Krankenkasse gem. § 51 Abs. 1 S. 1 SGB V eine Frist von 10 Wochen setzen, innerhalb der der Versicherte einen Antrag auf Maßnahmen zur **Rehabilitation** zu stellen hat. Weigert sich der Versicherte, den ihm von der Krankenkasse empfohlenen **Reha-Antrag** zu stellen, **entfällt der Anspruch auf Krankengeld mit Ablauf der Frist gem. § 51 Abs. 3 SGB V.**

Kommen die Behandlungen und Untersuchungen im Rahmen des Reha-Verfahrens zu dem Ergebnis, dass bei dem Versicherten teilweise oder vollständige Erwerbsminderung vorliegt, gilt der Reha-Antrag als **Rentenantrag (§ 116 Abs. 2 SGB VI).**

Nach Ablauf von 78 Wochen

Arbeitslosengeld im Wege der Nahtlosigkeit gem. § 145 SGB III oder Erwerbsminderungsrente.

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.

Vergleich

Gestaltungsspielräume stehen in Rede, sofern in einem arbeitsrechtlichen Vergleich Kündigungsfristen und Abfindungen vereinbart werden. Ist dabei ein Zeitraum betroffen, während dessen Krankengeld gezahlt wurde, ist fraglich, ob Ansprüche auf die Krankenkasse übergegangen sind. Beispiel: Der Arbeitnehmer wird während einer Erkrankung fristlos gekündigt, weil er angeblich die Arbeitsunfähigkeit vortäuscht. Er bekommt sofort Krankengeld. In einem Prozess vor dem Arbeitsgericht möchten sich die Parteien einigen.

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

Abfindung als Arbeitsentgelt?

Unterschied **unechte Abfindung** = verstecktes Arbeitsentgelt oder **echte Abfindung** = als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Unechte Abfindung führt zum Ruhen des Krankengeldanspruchs.

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.

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?

Gesetzliche Unfallversicherung

SGB VII

Versicherter Personenkreis

Der Kreis der Versicherten besteht aus den kraft Gesetzes (§ 2), Satzung (§ 3) oder freiwillig (§ 6) versicherten Personen. Das sind u.a. Arbeitnehmer (§ 2 Abs. 1 Nr. 1) und arbeitnehmerähnliche Personen (§ 2 Abs. 1 Nr. 6), Unternehmer und unternehmerähnliche Personen sowie mitarbeitende Ehegatten, Lebenspartner (§ 2 Abs. 1 Nr. 7), Schüler und Studierende (§ 2 Abs. 1 Nr. 8 Buchst b und c).

Arbeitsunfälle

Gem. § 8 Abs. 1 S. 1 SGB VII sind Arbeitsunfälle Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach §§ 2, 3 oder 6 SGB VII begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen (§ 8 Abs. 1 S. 2 SGB VII).

Berufskrankheiten

Berufskrankheitenliste

Leistungen

- Verletzengeld
- Übergangsgeld
- Verletztenrente

Zivilrechtliche Bedeutung

§ 104 SGB VII

Schwerbehindertenrecht

SGB IX

Rechte schwerbehinderter Menschen

1. Behindertengerechte Beschäftigung (§ 81)
2. Anspruch auf Freikündigung?
3. Freistellung von Mehrarbeit
4. Zusatzurlaub
5. BEM (auch bei nichtbehinderten Menschen)

Sonderkündigungsschutz

- I. Offenkundige Schwerbehinderung
- II. Nichtoffenkundige Schwerbehinderung
- III. Gleichstellung

Frage nach der Schwerbehinderung

1. Im bestehenden Arbeitsverhältnis
2. Bei Einstellung

