S 7 KR 135/97

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht	Bundessozialgericht
Sachgebiet	Krankenversicherung
Abteilung	1
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Anspruch auf Mutterschaftsgeld unbezahlter Urlaub Beginn der Schutzfrist Beschäftigungsverbot Pflichtmitgliedschaft Wiederaufnahme der Arbeit Entgeltausfall Entgeltersatz Erwerbshindernis Fortbestand der Mitgliedschaft Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Arbeitsentgelt arbeitsrechtliche Prägung Versicherungsprinzip Versicherteneigenschaft
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.
Normenkette	RVO § 200 Abs 1 Alt 2 F: 1988-12-20 SGB V § 186 Abs 1 SGB V § 191 S 1 Nr 2 SGB V § 192 Abs 1 Nr 1 F: 1988-12-20

	MuSchG § 3 Abs 2 MuSchG § 6 Abs 1 MuSchG § 11 MuSchG § 14 Abs 1

1. Instanz

Aktenzeichen	S 7 KR 135/97
Datum	16.03.1999

2. Instanz

Aktenzeichen	L 4 KR 51/99
Datum	15.11.2001

3. Instanz

Datum	17.02.2004

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 15. November 2001 wird zurÃ¼ckgewiesen. Die Beklagte hat der KlÃ¤gerin auch die Kosten des Revisionsverfahrens zu erstatten. Im Ãbrigen sind Kosten nicht zu erstatten.

GrÃ¼nde:

I

Die Beteiligten streiten Ã¼ber die GewÃ¤hrung von Mutterschaftsgeld sowie die Feststellung der Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die KlÃ¤gerin war aufgrund einer BeschÃ¤ftigung als Erzieherin versicherungspflichtiges Mitglied der beklagten Krankenkasse; ihr Arbeitgeber ist zum Rechtsstreit beigeladen. Ab dem 3. Mai 1993 bezog die KlÃ¤gerin 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 fÃ¼r die Wiederaufnahme der Arbeit hatte sie mit ihrem Arbeitgeber den 1. September 1996 vereinbart. Vom 13. August 1993 bis 16. Juni 1995 bezog die KlÃ¤gerin Erziehungsgeld nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG) sowie darÃ¼ber hinaus bis 16. Dezember 1995 Erziehungsgeld nach landesrechtlichen Vorschriften. Vom 17. Juni 1996 an wurde sie von der Beklagten als freiwilliges Mitglied ohne Krankengeldanspruch gefÃ¼hrt; ab dem 25. Juli 1996 bestand wegen einer erneuten Schwangerschaft ein BeschÃ¤ftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG). Am 5. September 1996 wurde ihr Sohn F. geboren.

Die KlÃ¤gerin nahm infolge der zweiten Schwangerschaft und Geburt ihre Arbeit nicht â wie geplant â zum 1. September 1996 wieder auf. Ihr Arbeitgeber teilte ihr am 23. Oktober 1996 mit, sie werde antragsgemÃ¤Ã 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 KlÃ¤gerin Erziehungsgeld; im November 1996 gewÃ¤hrte der Arbeitgeber ihr eine Jahressonderzuwendung.

Mit Bescheid vom 16. Dezember 1996 und Widerspruchsbescheid vom 22. Mai 1997 verfÃ¼gte die Beklagte, dass der KlÃ¤gerin 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 fÃ¼r 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) begrÃ¼ndet worden sei. Die GewÃ¤hrung von Mutterschaftsgeld erfordere bei einer solchen Mitgliedschaft, dass ein Arbeitsentgeltanspruch infolge der Schutzfristen entfalle; daran fehle es, weil die KlÃ¤gerin ihre BeschÃ¤ftigung zum 1. September 1996 nicht wieder aufgenommen habe.

Die dagegen erhobene Klage hat das Sozialgericht (SG) abgewiesen, weil die freiwillige Mitgliedschaft der KlÃ¤gerin bindend feststehe. UnabhÃ¤ngig davon sei ihre frÃ¼here 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. MÃ¤rz 1999).

Im Berufungsverfahren hat das Landessozialgericht (LSG) die Beklagte dem Grunde nach verurteilt, der KlÃ¤gerin vom 1. September bis 31. Oktober 1996 Mutterschaftsgeld zu gewÃ¤hren und festgestellt, dass sie vom 17. Juni bis 16. Juli 1996 sowie vom 1. September 1996 bis 31. August 1999 Pflichtmitglied gewesen sei. Die KlÃ¤gerin habe Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach Â§ 200 Abs 1 Reichsversicherungsordnung (RVO), weil der Versicherungsfall der Mutterschaft wÃ¤hrend der gesamten Schutzfristen bestehe, ihr Arbeitsentgeltanspruch ab 1. September 1996 wegen dieser Fristen entfallen sei und dieser nun durch das Mutterschaftsgeld ersetzt werden mÃ¼sse. Die BeschÃ¤ftigungsverbote sollten auch verhindern, dass die Mutter die ArbeitstÃ¤tigkeit in einem vorÃ¼bergehend ruhend gestellten ArbeitsverhÃ¤ltnis innerhalb der Schutzfristen wieder aufnehme. Am Zusammenhang zwischen Mutterschaft und Wegfall des Arbeitsentgeltanspruchs fehle es nur dann, wenn unbezahlter Sonderurlaub die Schutzfristen insgesamt umschlieÃe. Selbst wenn vom 25. Juli 1996 (Beginn der Schutzfristen) bis zum 31. August 1996 die Sonderurlaubsvereinbarung fÃ¼r den fehlenden Arbeitsentgeltanspruch verantwortlich sei, so hÃ¤tte die KlÃ¤gerin doch ohne Schwangerschaft und Mutterschaft die Arbeit am 1. September 1996 wieder aufgenommen. Die KlÃ¤gerin habe sich zu Beginn der Schutzfristen in einem durch den Sonderurlaub nicht beendeten ArbeitsverhÃ¤ltnis befunden und sei am 1. September 1996 wieder versicherungspflichtiges Mitglied der Beklagten geworden. Die wÃ¤hrend eines unbezahlten Urlaubs zunÃ¤chst beendete Pflichtmitgliedschaft einer Arbeitnehmerin beginne im Zeitpunkt der vereinbarten Wiederaufnahme der

Arbeit erneut, sofern der Arbeitsaufnahme ein BeschÃ¤ftigungsverbot entgegenstehe und Anspruch auf Arbeitsentgelt bzw auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld bestehe. Die KlÃ¤gerin habe hier sogar noch fÃ¼r November 1996 Arbeitsentgelt bekommen. Sie sei gemÃ¤Ã Â§ 192 Abs 1 Nr 2 FÃ¼nftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) bis zum Ende des Erziehungsurlaubs am 31. August 1999 Pflichtmitglied geblieben. Die ursprÃ¼ngliche Mitgliedschaft der KlÃ¤gerin als versicherungspflichtig BeschÃ¤ftigte 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 (Â§ 192 Abs 1 Nr 2 SGB V). Die gegenÃ¼ber der freiwilligen Mitgliedschaft vorrangige Pflichtmitgliedschaft sei dann gemÃ¤Ã Â§ 192 Abs 1 Nr 1 SGB V durch das ohne Entgeltfortzahlung fortbestehende BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis bis zum 16. Juli 1996 verlÃ¤ngert worden (Urteil vom 15. November 2001).

Mit ihrer Revision rÃ¼gt die Beklagte die Verletzung des Â§ 200 RVO aF. Dessen Voraussetzungen in Abs 1 Alt 1 seien nicht erfÃ¼llt, weil die KlÃ¤gerin als freiwillig Versicherte bei Eintritt des Versicherungsfalls im Zusammenhang mit der zweiten Geburt keinen Anspruch auf Krankengeld gehabt habe. Versicherungsfall sei der Beginn der Schutzfrist nach Â§ 3 Abs 2 MuSchG am 25. Juli 1996. Selbst bei einer VerlÃ¤ngerung der ursprÃ¼nglichen Pflichtmitgliedschaft wegen des Erziehungsurlaubs und der vom LSG herangezogenen Monatsfrist des Â§ 192 Abs 1 Nr 1 SGB V aF habe sie lÃ¤ngstens bis 16. Juli 1996 pflichtversichert gewesen sein kÃ¶nnen; nach Ansicht der Krankenkassen-SpitzenverbÃ¤nde werde die Wirkung der Monatsfrist allerdings ohnehin durch den zwischenzeitlichen Bezug einer Entgeltersatzleistung bzw einen Erziehungsurlaub verbraucht. Die Voraussetzungen des Â§ 200 Abs 1 Alt 2 RVO hÃ¤tten ebenfalls nicht vorgelegen; denn ein Arbeitsentgeltanspruch der KlÃ¤gerin sei nicht "wegen der Schutzfristen nach dem MuSchG" entfallen. Daran fehle es, wenn sich die Betroffene â wie hier â 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 VerhÃ¤ltnisse 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 KlÃ¤gerin gegen das Urteil des Sozialgerichts NÃ¼rnberg vom 16. MÃ¤rz 1999 zurÃ¼ckzuweisen.

Die KlÃ¤gerin beantragt,
die Revision zurÃ¼ckzuweisen.

Sie hÃ¤lt das angefochtene LSG-Urteil fÃ¼r zutreffend.

II

Die zulÃ¤ssige Revision der Beklagten ist insgesamt unbegrÃ¼ndet.

Den Gegenstand des Rechtsstreits bilden drei Streitpunkte: 1. der Anspruch der KlÃ¤gerin auf GewÃ¤hrung 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 KlÃ¤gerin 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 KlÃ¤gerin vom 17. Juni bis zum 16. Juli 1996 (= fÃ¼r 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 GewÃ¤hrung von Mutterschaftsgeld an die KlÃ¤gerin vom 1. September bis 31. Oktober 1996 zu Unrecht abgelehnt. Ein Anspruch darauf ergibt sich aus Â§ 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 â BGBl I 2477).

Danach muss die kÃ¼nftige Mutter entweder zu den Mitgliedern gehÃ¶ren, denen bei ArbeitsunfÃ¤higkeit ein Anspruch auf Krankengeld zusteht, oder ihr muss wegen der Schutzfristen nach Â§ 3 Abs 2 und Â§ 6 Abs 1 des MuSchG Arbeitsentgelt entgangen sein. ZusÃ¤tzlich setzt Â§ 200 Abs 1 RVO in beiden Alternativen voraus, dass die KlÃ¤gerin als Versicherte "vom Beginn des zehnten bis zum Ende des vierten Monats vor der Entbindung mindestens zwÃ¶lf Wochen Mitglied der Beklagten war oder in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis stand". Diese sog Wartezeit ist erfÃ¼llt. Mit RÃ¼cksicht auf die Geburt des Sohnes F. am 5. September 1996 kommt es bei der KlÃ¤gerin dafÃ¼r auf den Zeitraum von November 1995 bis Mai 1996 (Rahmenfrist) an. WÃ¤hrend dieser Zeit bestand ihr ArbeitsverhÃ¤ltnis iS der og Bestimmung fort und wurde durch den unbezahlten Urlaub bis zum 31. August 1996 nicht beendet, sondern ruhte nur. Ein ruhendes ArbeitsverhÃ¤ltnis genÃ¼gt den Anforderungen des Â§ 200 Abs 1 RVO (so schon BSG SozR 3-2200 Â§ 200 Nr 1 S 2 f mwN; BSGE 83, 186, 191 = SozR 3-2500 Â§ 186 Nr 7 S 23 f).

Die weitere Voraussetzung des Â§ 200 Abs 1 Alt 1 RVO, wonach die KlÃ¤gerin bei ArbeitsunfÃ¤higkeit Anspruch auf Krankengeld hÃ¤tte haben mÃ¼ssen, ist angesichts der seit dem 17. Juni 1996 ohne Krankengeldanspruch begrÃ¼ndeten freiwilligen Mitgliedschaft allerdings nicht erfÃ¼llt. Ein Krankengeldanspruch hÃ¤tte sich hier nur aus dem (zwischen den Beteiligten hinsichtlich seiner Dauer streitigen) Fortwirken der ursprÃ¼nglich die Versicherungspflicht auslÃ¶senden BeschÃ¤ftigung der KlÃ¤gerin als Erzieherin ergeben kÃ¶nnen. Die daraus abzuleitende Mitgliedschaft hat aber jedenfalls am 16. Juli 1996 geendet, weil der Erziehungsurlaub nach der ersten Geburt (= 17. Juni 1993) gemÃ¤Ã Â§ 192 Abs 1 Nr 2 SGB V nur bis zum 16. Juni 1996 andauerte und die Mitgliedschaft selbst unter BerÃ¼cksichtigung des Â§ 192 Abs 1 Nr 1 SGB V hÃ¶chstens um einen weiteren Monat verlÃ¤ngert werden konnte.

Das Klagebegehren zum ersten Streitpunkt hat dennoch Erfolg, weil die KlÃ¤gerin

die Voraussetzungen des Â§ 200 Abs 1 Alt 2 RVO erfÃ¼llt. Sie ist in der streitigen Zeit den weiblichen Versicherten zuzurechnen, "denen wegen der Schutzfristen nach Â§ 3 Abs 2 und Â§ 6 Abs 1 des MuSchG kein Arbeitsentgelt gezahlt" wurde.

Die Versicherteneigenschaft der KlÃ¤gerin zu Beginn der Schutzfrist am 25. Juli 1996 bzw des begehrten Mutterschaftsgeldes am 1. September 1996 ist â unbeschadet noch anzustellender ErwÃ¤gungen zu ihrer Pflichtmitgliedschaft â schon deshalb zu bejahen, weil sie ab 17. Juni 1996 als freiwilliges Mitglied der Beklagten gefÃ¼hrt wurde. Sie erfÃ¼llt auch die weitere Voraussetzung fÃ¼r das Mutterschaftsgeld. Die Schutzfristen von sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt vom 25. Juli 1996 bis zum 31. Oktober 1996 waren ursÃ¤chlich dafÃ¼r, dass die KlÃ¤gerin in dieser Zeit von ihrem Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt gezahlt bekommen hat. Die im November 1996 erhaltene Jahreszuwendung und deren mÃ¶gliche Einordnung entsprechend den Angaben in der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem LSG als das "Ã¼bliche Weihnachtsgeld" ist insoweit ohne Belang (vgl Â§ 200 Abs 4 Satz 2 RVO). Mit solchen Sonderzuwendungen wird im Ãbrigen nicht nur â eine hier im Bezugsjahr gar nicht erbrachte â Arbeitsleistung vergÃ¼tet, sondern auch Betriebstreue oder kÃ¼nftige BetriebszugehÃ¶rigkeit belohnt (vgl zB Preis in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 4. Aufl 2004, Â§ 611 BGB RdNr 670).

Das LSG hat zutreffend angenommen, dass â wie von Â§ 200 Abs 1 Alt 2 RVO gefordert ("wegen der Schutzfristen") â fÃ¼r die unterbliebene Arbeitsentgeltzahlung an die KlÃ¤gerin in der Zeit vom 1. September 1996 (= vorgesehenes Datum der RÃ¼ckkehr in das entgeltliche BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis) bis zum 31. Oktober 1996 (= letzter Tag der HÃ¶chstbezugsdauer des Mutterschaftsgeldes) die Schutzfristen des MuSchG im Rechtssinne ursÃ¤chlich sind. Der Wegfall von Arbeitsentgelt als Folge der Mutterschutzfristen ergibt sich in tatsÃ¤chlicher Hinsicht aus der den Senat bindenden (Â§ 163 Sozialgerichtsgesetz (SGG)) Feststellung des LSG, dass die KlÃ¤gerin zum 1. September 1996 in das ArbeitsverhÃ¤ltnis zurÃ¼ckkehren wollte. In rechtlicher Hinsicht hat das Berufungsgericht zutreffend entschieden, dass ein BeschÃ¤ftigungsverbot fÃ¼r den Entgeltausfall wÃ¤hrend 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 zunÃ¤chst 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) geÃ¤nderte Formulierung des Â§ 200 Abs 1 Alt 2 RVO zwar nicht mehr, dass die Versicherte bei Beginn der Schutzfrist nach Â§ 3 Abs 2 MuSchG in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis steht, sondern nur, dass sie wegen des Mutterschutzes kein Arbeitsentgelt bekommt. Es ist aber zweifelhaft, ob diese Gesetzesneufassung eine Ãnderung der Rechtslage herbeigefÃ¼hrt hat. Jedenfalls kann eine diesbezÃ¼gliche Absicht des Gesetzgebers nicht unterstellt werden, nachdem in den Gesetzesmaterialien zu diesem Punkt lediglich von "redaktionellen Ãnderungen" die Rede ist (BT-Drucks 11/2237 S 85 f zu Â§ 61 und Â§ 62 des Entwurfs zum SGB V, die spÃ¤ter mit

unverÃ¤ndertem Text als Â§ 200 RVO beschlossen wurden). AuÃerdem lÃ¤sst der Vergleich der beiden Gesetzesfassungen erkennen, dass das Merkmal des Bestehens eines ArbeitsverhÃ¤ltnisses zu Beginn der Schutzfrist seine Bedeutung nicht verloren hat. Es diente frÃ¼her zur Umschreibung der in Â§ 200 RVO aF erfassten Berechtigten und zur Unterscheidung von den in Â§ 200a RVO aF angesprochenen Versicherten mit Anspruch auf Krankengeld. Dieselben Personengruppen werden heute in den beiden Alternativen des Â§ 200 Abs 1 RVO nF erfasst und in Â§ 200 Abs 1 Alt 1 bzw Abs 2 Satz 1 RVO nF mit jeweils gleich lautenden Wendungen wie frÃ¼her umschrieben, sodass dem neuen Wortlaut in Â§ 200 Abs 1 Alt 2 RVO nF eine Ausdehnung des Kreises der Anspruchsberechtigten nicht zu entnehmen ist. Die Neufassung Ã¼bernimmt und bestÃ¤tigt allerdings die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG), wonach die ZugehÃ¶rigkeit zum Personenkreis des Â§ 200 RVO aF einen Anspruch aus Â§ 200a RVO nicht ausschloss (BSGE 54, 260 = SozR 2200 Â§ 200a Nr 5; dazu auch TÃ¶ns/Dalheimer, Mutterschaftshilfe und Mutterschutz, Stand September 2000, Â§ 200 RVO Seite K 1 f).

Selbst wenn man unter diesen UmstÃ¤nden davon ausginge, dass der Anspruch auf Mutterschaftsgeld auch nach dem bis zum 19. Juni 2002 geltenden Recht grundsÃ¤tzlich vom Bestehen eines ArbeitsverhÃ¤ltnisses vor dem Beginn der Schutzfrist abhing (so auch die GesetzesbegrÃ¼ndung zu Â§ 13 Abs 3 MuSchG und Â§ 200 Abs 2 Satz 5 RVO in der Fassung des 2. Gesetzes zur Ãnderung des Mutterschutzrechts vom 16. Juni 2002 â BGBl I 1812 in BT-Drucks 14/8525 S 9 zu Art 1 Nr 4c und Art 2 Nr 1), bleibt der fÃ¼r den Anspruch der KlÃ¤gerin maÃgebliche Ursachenzusammenhang unberÃ¼hrt. Denn dieser ist nicht nur dann gegeben, wenn die schwangere Arbeitnehmerin bis zum Beginn der Schutzfrist tatsÃ¤chlich gearbeitet und Arbeitsentgelt erhalten hat. Das ist den bisherigen ErwÃ¤gungen in der Rechtsprechung zumindest sinngemÃ¤Ã zu entnehmen. Insbesondere im Urteil vom 8. MÃ¤rz 1995 â 1 RK 10/94 (SozR 3-2200 Â§ 200 Nr 3 S 13 f) hat der Senat nicht allein auf die VerhÃ¤ltnisse bei Beginn der Schutzfristen abgestellt, sondern die damalige Ablehnung des Anspruchs darauf gestÃ¼tzt, dass der auch dort vereinbarte unbezahlte Sonderurlaub die Zeit der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen vollstÃ¤ndig umschlossen hat. Der damit verbundenen ErÃ¶rterung der Leistungspflicht des Arbeitgebers wÃ¤hrend der gesamten Schutzfristen hÃ¤tte es nicht bedurft, kÃ¤me es ohnehin nur auf den Tag des Fristbeginns an. Im Urteil vom 8. August 1995 â 1 RK 21/94 (SozR 3-2200 Â§ 200 Nr 4) ist der Mutterschaftsgeldanspruch nur fÃ¼r den Fall abgelehnt worden, dass in der Zeit, auf die sich das Leistungsbegehren bezog, Ã¼berhaupt kein ArbeitsverhÃ¤ltnis mehr bestand, weil die Mutter es mehrere Monate vor Beginn der Schutzfrist vor der Geburt des zweiten Kindes gekÃ¼ndigt hatte. SchlieÃlich hat der Senat im Urteil vom 17. April 1991 â 1/3 RK 26/89 (SozR 3-2200 Â§ 200 Nr 1 S 3 f) zum Zweck des Mutterschaftsgeldes und den Zielen des Gesetzgebers unter Hinweis auf frÃ¼here Rechtsprechung ausgefÃ¼hrt, dass die Schutzfristen des MuSchG auch bei unbezahltem Urlaub fÃ¼r das ArbeitsverhÃ¤ltnis bedeutsam sind, weil sie die mit dem Ende des Urlaubs verbundene Wiederaufnahme der ArbeitstÃ¤tigkeit verhindern und der kÃ¼nftigen Mutter die MÃ¶glichkeit nehmen, Arbeitsentgelt zu verdienen; die erforderliche KausalitÃ¤t zwischen dem BeschÃ¤ftigungsverbot und dem Ausfall von Arbeitsentgelt hat der Senat nur fÃ¼r

den Fall in Frage gestellt, dass der unbezahlte Urlaub Ã¼ber das Ende der Schutzfristen hinaus geplant war. Das Versicherungsprinzip beschrÃ¤nkt sich in diesem Zusammenhang darauf, dass die (werdende) Mutter bei Beginn der Schutzfrist krankenversichert sein muss.

Obwohl der Senat vor allem die zuletzt erwÃ¤hnten Ãberlegungen im Zusammenhang mit dem Merkmal der Wartezeit angestellt und zu der im jetzigen Fall streitigen Leistungsvoraussetzung keine Aussage getroffen hat, gebieten sie mit RÃ¼cksicht auf den dabei in den Vordergrund gestellten Zweck des Mutterschaftsgelds eine Auslegung von Â§ 200 Abs 1 Alt 2 RVO nF im Sinne der KlÃ¤gerin. Denn nach der frÃ¼heren Argumentation des Senats ist ein unbezahlter Urlaub im VerhÃ¤ltnis zu einem mutterschutzrechtlichen BeschÃ¤ftigungsverbot nur insoweit als maÃgebliche Ursache fÃ¼r den Wegfall des Arbeitsentgelts anzusehen, als die Wirkungen der beiden WegfallgrÃ¼nde zeitlich zusammenfallen. Von diesem Ansatz aus steht ein ruhendes ArbeitsverhÃ¤ltnis dem Anspruch auf Mutterschaftsgeld nur dann entgegen, wenn der dadurch bewirkte Wegfall des Arbeitsentgelts die gesamte Mutterschutzfrist umschlieÃt (vgl erneut BSG SozR 3-2200 Â§ 200 Nr 3). Zur Vermeidung von Missbrauch mag es dabei geboten sein, nur solche arbeitsvertraglichen Abreden Ã¼ber das Ende eines unbezahlten Urlaubs zu berÃ¼cksichtigen, die vor Kenntnis des Beginns der Mutterschutzfrist getroffen wurden. Da die KlÃ¤gerin mit ihrem Arbeitgeber bereits im Jahre 1993 vereinbart hat, dass sie ihre Arbeit am 1. September 1996 wieder aufnehmen sollte, fÃ¼hrt dieser Gesichtspunkt nicht zur Ablehnung ihres Anspruchs. Soweit der Gesetzgeber durch das 2. Gesetz zur Ãnderung des Mutterschutzrechts vom 16. Juni 2002 in Â§ 13 Abs 3 MuSchG und Â§ 200 Abs 2 Satz 5 RVO mit Wirkung vom 20. Juni 2002 gÃ¤nzlich auf das Erfordernis eines bereits bei Beginn der Mutterschutzfrist bestehenden ArbeitsverhÃ¤ltnisses verzichtet hat (vgl BT-Drucks 14/8525 S 9 zu Art 1 Nr 4c), ist daraus fÃ¼r die AnsprÃ¼che der KlÃ¤gerin im Jahr 1996 nichts Nachteiliges herzuleiten. KÃ¼nftig verlangt Â§ 200 Abs 1 Alt 2 iVm Abs 2 Satz 5 RVO fÃ¼r 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 ArbeitsverhÃ¤ltnis zu Beginn der Schutzfristen â wie im Fall der KlÃ¤gerin vorlag â ist nicht mehr erforderlich.

Die Ãberlegungen zur beschrÃ¤nkten Wirkung eines unbezahlten Urlaubs erhalten zusÃ¤tzliches Gewicht dadurch, dass der Wortlaut des Â§ 200 Abs 1 RVO fÃ¼r die Anspruchsberechtigung in der hier maÃgeblichen Alternative weder eine Versicherung mit Anspruch auf Krankengeld noch ein versicherungspflichtiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis verlangt, sondern die Versicherteneigenschaft in Verbindung mit dem Bestehen eines ArbeitsverhÃ¤ltnisses genÃ¼gen lÃ¤sst. Insbesondere in der Verwendung des Begriffs des ArbeitsverhÃ¤ltnisses kommt eine enge Verzahnung mit dem Arbeitsrecht zum Ausdruck, die durch das seit 1. Januar 1989 geltende Merkmal des Ausfalls von Arbeitsentgeltzahlungen zusÃ¤tzlich betont wird; gleichzeitig erhÃ¤lt der in den Â§ 200 Abs 2 Satz 1 RVO aufgenommene Hinweis auf das zu Beginn der Schutzfrist bestehende ArbeitsverhÃ¤ltnis die ihm nach der Rechtsprechung zukommende untergeordnete Bedeutung. Hintergrund der starken arbeitsrechtlichen PrÃ¤gung von Â§ 200 Abs 1 Alt 2 RVO sind die

Vorschriften zur AnspruchshÃ¶he. Â§ 200 Abs 2 Satz 2 RVO beschrÃ¤nkt das Mutterschaftsgeld in der hier maÃgeblichen Alternative auf einen Sockelbetrag, den Â§ 14 Abs 1 MuSchG um einen arbeitsrechtlichen Anspruch gegen den Arbeitgeber ergÃ¤nzt, sodass die Arbeitnehmerin insgesamt einen Betrag in HÃ¶he ihres durchschnittlichen Netto-Arbeitsentgelts erhÃ¤lt. Obwohl Â§ 14 Abs 1 MuSchG auf Â§ 200 RVO Bezug nimmt, ist die Orientierung der Gesamtregelung am Arbeitsrecht unverkennbar, was seit dem 20. Juni 2002 auch durch die zusÃ¤tzliche Wendung unterstrichen wird, dass der Arbeitgeberzuschuss nur "wÃ¤hrend des bestehenden ArbeitsverhÃ¤ltnisses" zu zahlen ist (vgl wiederum Gesetz vom 16. Juni 2002, BGBl I 1812). Da er demnach â etwa bei einem befristeten ArbeitsverhÃ¤ltnis â wÃ¤hrend des Laufs der Mutterschutzfristen enden kann (vgl nochmals BSGE 54, 260 = SozR 2200 Â§ 200a Nr 5), wÃ¤re es nur schwer einzusehen, warum der Gesamtanspruch mit RÃ¼cksicht auf die nachtrÃ¤gliche ErfÃ¼llung der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen nicht auch wÃ¤hrend der Schutzfristen beginnen sollte. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist es selbstverstÃ¤ndlich, dass ein BeschÃ¤ftigungsverbot nur fÃ¼r die konkrete Dauer eines anderen Anspruchshindernisses wie unbezahlter Urlaub, Teilnahme an ArbeitskampfmaÃnahmen oder Kurzarbeit verdrÃ¤ngt werden kann und fÃ¼r die Zeit danach uneingeschrÃ¤nkt zu berÃ¼cksichtigen ist, wenn beispielsweise der Anspruch auf Mutterschutzlohn nach Â§ 11 MuSchG auf Grund eines Ã¤rztlich angeordneten BeschÃ¤ftigungsverbots auÃerhalb der gesetzlichen Mutterschutzfristen in Frage steht (vgl zB Buchner/Becker, MuSchG/BErzGG, 7. Aufl 2003, Â§ 11 MuSchG, RdNr 21 f, 34 ff mwN). Ein Alles-oder-Nichts-Prinzip, das auf die VerhÃ¤ltnisse zu einem bestimmten Stichtag â insbesondere den Beginn der Schutzfristen â abstellt und das Schicksal des gesamten Anspruchs fÃ¼r die Folgezeit davon abhÃ¤ngig macht, ist dem Arbeitsrecht fremd. FÃ¼r den Anspruch auf Entgeltfortzahlung gilt derselbe Grundsatz â etwa wenn der Arbeitnehmer durch ArbeitsunfÃ¤higkeit an der beabsichtigten Wiederaufnahme der Arbeit nach einem unbezahlten Urlaub gehindert ist (vgl DÃ¶rner in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Â§ 3 EFZG RdNr 74 mwN; BAGE 62, 354, 356 f = AP Nr 45 zu Â§ 63 HGB). Da die Kombination mit dem Arbeitgeberzuschuss dem Mutterschaftsgeld eine sehr Ã¤hnliche Funktion zuweist wie dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wÃ¤re eine Schlechterstellung der weiblichen Versicherten im Rahmen der AnsprÃ¼che aus Â§ 200 Abs 1 RVO und Â§ 14 Abs 1 MuSchG mit den Diskriminierungsverboten fÃ¼r weibliche Versicherte und MÃ¼tter 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 GewÃ¤hrung von Mutterschaftsgeld grundsÃ¤tzlich an den Regeln auszurichten, nach denen sich die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Arbeitsentgelt bestimmt, wenn die Hauptpflichten aus dem ArbeitsverhÃ¤ltnis aus mehreren GrÃ¼nden gestÃ¶rt sind. Schon deshalb geht die Beklagte zu Unrecht davon aus, dass die zwischen der KlÃ¤gerin und ihrem Arbeitgeber 1993 getroffene Abrede Ã¼ber einen unbezahlten Sonderurlaub bis 31. August 1996 fÃ¼r die fehlenden EntgeltansprÃ¼che Ã¼ber den Zeitpunkt der geplanten Arbeitsaufnahme hinaus wÃ¤hrend der gesamten Zeit des Mutterschutzes als maÃgeblich anzusehen sei. Zwar wird in der Literatur teilweise die Auffassung vertreten, dass der den Leistungsanspruch auslÃ¶sende

"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 sÃ¤mtliche Voraussetzungen fÃ¼r den Anspruch auf Mutterschaftsgeld vorliegen mÃ¼ssten (so zB Meisel/Sowka, Mutterschutz und Erziehungsurlaub, 5. Aufl 1999, Â§ 200 RVO RdNr 16); der Anspruch soll daher nicht mehr entstehen kÃ¶nnen, falls ein bei Beginn der Schutzfristen noch andauernder unbezahlter Urlaub wÃ¤hrend der Fristen endet (so die Besprechungsergebnisse der Krankenkassen-SpitzenverbÃ¤nde vom 19. Januar 1996 â WzS 1996, 282, 284 und vom 11./12. Dezember 1996 â WzS 1997, 204, 206; TÃ¶ns/Dalheimer, Mutterschaftshilfe und Mutterschutz, aaO, Â§ 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 BezÃ¼gen mag sich die Einordnung als "versicherungsfremde Leistung" ergeben (TÃ¶ns/Dalheimer, aaO, Â§ 200 RVO Anm A II Seite K 20 ff); darin liegt jedoch keine Rechtfertigung, sie trotz Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen zu versagen.

Nach den AusfÃ¼hrungen im schon erwÃ¤hnten Urteil vom 17. April 1991 erschÃ¶pft sich das Versicherungsprinzip beim Mutterschaftsgeld in der Versicherteneigenschaft bei Beginn der Schutzfrist, der in stÃ¤ndiger Rechtsprechung als der Versicherungsfall angesehen wird (grundlegend: BSGE 32, 270, 272 = SozR Nr 1 zu Â§ 200a RVO); weitergehende Anspruchsvoraussetzungen sind dem Versicherungsprinzip nicht zu entnehmen (vgl nochmals BSG SozR 3-2200 Â§ 200 Nr 1 S 4). Ob und von wann an der Versicherungsfall der Mutterschaft den Anspruch auf Mutterschaftsgeld auslÃ¶st, dh zum Leistungsfall wird, bestimmt sich nicht nach dem Zeitpunkt des Versicherungsfalls, sondern nach dem Ursachenzusammenhang zwischen BeschÃ¤ftigungsverbot und Entgeltausfall. Eine weiterreichende Bedeutung kommt dem Begriff des Versicherungsfalls entgegen der Ansicht der Beklagten im hier erÃ¶rterten Zusammenhang nicht zu. Dagegen spricht schon die aufgezeigte starke arbeitsrechtliche Orientierung des Anspruchs. AuÃerdem ist der Unterschied zwischen den beiden Regelungsalternativen von Â§ 200 Abs 1 RVO zu berÃ¼cksichtigen. Anders als die erste Alternative verlangt die zweite keine Versicherung mit abstrakter Krankengeldberechtigung, sondern lediglich den konkreten Ausfall von Arbeitsentgelt in einem bestehenden ArbeitsverhÃ¤ltnis, und bietet infolgedessen noch weniger Anhaltspunkte dafÃ¼r, die Leistungsvoraussetzungen als Hinweis auf einen bestimmten Versicherungsschutz zu verstehen, der bei Eintritt der von der Versicherung abzudeckenden Bedarfslage bestehen mÃ¼sste. In den FÃ¤llen der zweiten Alternative, die denselben Personenkreis wie Â§ 1 MuSchG und somit grundsÃ¤tzlich alle weiblichen Arbeitnehmer erfasst, ist das Mutterschaftsgeld demnach besonders eng mit dem durch das BeschÃ¤ftigungsverbot ausgelÃ¶sten Erwerbshindernis und dem daraus folgenden Unterhaltssicherungsbedarf verknÃ¼pft, der somit auch den Sinn und Zweck dieser Leistung prÃ¤gt (so schon BSGE 40, 211, 212 = SozR 2200 Â§ 200 Nr 2; vgl BSG SozR 3-2200 Â§ 200 Nr 3 S 14 mwN). DemgegenÃ¼ber spricht Einiges dafÃ¼r, dass bei der ersten Alternative des Â§ 200 Abs 1 RVO mit RÃ¼cksicht auf den Bezug zum Krankengeldanspruch und zum Versicherungsfall der krankheitsbedingten ArbeitsunfÃ¤higkeit der Versichertenstatus im Zeitpunkt des Beginns des Mutterschutzes maÃgebend ist (vgl zum frÃ¼heren Recht BSG USK 8688 iS einer Verneinung des Anspruchs mangels Voraussetzungen am

Stichtag bzw BSGE 54, 260 = SozR 2200 Â§ 200a Nr 5 iS eines Anspruchs Ã¼ber das Ende des ArbeitsverhÃ¤ltnisses hinaus). Ohne dass der Fall der KlÃ¤gerin Anlass bietet, zu den Konsequenzen dieser Unterscheidung im Einzelnen Stellung zu nehmen, kann doch festgestellt werden, dass jedenfalls im Rahmen von Â§ 200 Abs 1 Alt 2 RVO eine RÃ¼ckbeziehung der Bedarfslage auf den Zeitpunkt des Versicherungsfalls nicht gerechtfertigt ist. Wie schon das LSG entschieden hat, kommt es vielmehr fÃ¼r das Bestehen von AnsprÃ¼chen auf Mutterschaftsgeld auf eine Betrachtung der gesamten Dauer der Schutzfristen an (ebenso: LSG Niedersachsen, Urteile vom 25. April 2001 â L 4 KR 68/99, dokumentiert in JURIS = SGb 2001, 756 â Leitsatz â und vom 28. August 1996 â L 4 KR 56/96 = EzS 104/45; ferner Kruse in: LPK-SGB V, 2. Aufl 2003, Anhang 6 zu Â§ 24a,b RdNr 19; ders in: GK-SGB V, Â§ 24b SGB V Anhang 6, Â§ 200 RVO RdNr 19). Dies fÃ¼hrt dazu, dass Mutterschaftsgeld â wie hier â auch noch von einem Zeitpunkt nach Beginn der Mutterschutzfristen an zu gewÃ¤hren ist, wenn und solange die Anspruchsvoraussetzungen erfÃ¼llt sind.

Ein Anspruch der KlÃ¤gerin auf Mutterschaftsgeld wird durch das Schreiben ihres Arbeitgebers vom 23. Oktober 1996, sie werde "antragsgemÃ¤Ã vom 5. September bis 31. Oktober 1996 wegen der Schutzfrist nach der Entbindung beurlaubt", nicht ausgeschlossen. Daraus ist nicht abzuleiten, dass ein weiterer anspruchsausschlieÃender unbezahlter Sonderurlaub nach der Geburt des zweiten Kindes vereinbart worden wÃ¤re. Denn eine auf beiderseitigem Parteiwillen beruhende Suspendierung der arbeitsvertraglichen Pflichten kann nicht unterstellt werden, wenn die Mutter lediglich die gesetzlichen Folgen eines ohnehin eingreifenden mutterschutzrechtlichen BeschÃ¤ftigungsverbots fÃ¼r sich reklamiert (vgl BAG AP Nr 16 zu Â§ 7 BUrlG; Buchner/Becker, MuSchG/BErzGG, Â§ 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 Ã¼ber die Schutzfristen hinausreicht (vgl BSG SozR 3-2200 Â§ 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 KlÃ¤gerin 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 hÃ¤tte, steht ihr insoweit Mutterschaftsgeld dem Grunde nach zu.

2. Hinsichtlich der Feststellungsklage auf Bestehen der Pflichtmitgliedschaft der KlÃ¤gerin 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 unbegrÃ¼ndet.

Nach der Rechtsprechung des 12. Senats des BSG (Urteil vom 10. Dezember 1998 â B 12 KR 7/98 R = BSGE 83, 186, 191 = SozR 3-2500 Â§ 186 Nr 7), der sich der Senat anschlieÃt, beginnt bei einer Arbeitnehmerin, deren Pflichtmitgliedschaft nach Â§ 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 erfÃ¼llt sind. Der Zeitpunkt der geplanten RÃ¼ckkehr in das ArbeitsverhÃ¤ltnis (hier: 1. September 1996) gilt als Wiedereintritt in die BeschÃ¤ftigung iS von Â§ 186 Abs 1 SGB V, wenn der tatsÃ¤chlichen Arbeitsaufnahme ein BeschÃ¤ftigungsverbot nach dem MuSchG entgegensteht und die Betroffene zu diesem Zeitpunkt zwar keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt, aber â wie hier â zumindest einen diesen Entgeltanspruch ersetzenden Anspruch auf Mutterschaftsgeldsgeld hat. Da die KlÃ¤gerin â wie ausgefÃ¼hrt â vom 1. September 1996 an nach Â§ 200 Abs 1 Alt 2 RVO Anspruch auf Mutterschaftsgeld hatte, wurde sie zu diesem Zeitpunkt wieder Pflichtmitglied der Beklagten nach Â§ 5 Abs 1 Nr 1 SGB V. Die stattdessen zwischenzeitlich vom 17. Juni 1996 an begrÃ¼ndete freiwillige Mitgliedschaft endete nach Â§ 191 Nr 2 SGB V wegen der vorrangigen Pflichtmitgliedschaft zum 31. August 1996; entgegenstehende Bescheide Ã¼ber die freiwillige Mitgliedschaft, deren Existenz das LSG im Ãbrigen nicht festgestellt hat, fanden insoweit gemÃ¤Ã Â§ 39 Abs 2 SGB X ihre Erledigung (vgl BSGE 83, 186, 187 = SozR 3-2500 Â§ 186 Nr 7 S 20). Die Pflichtmitgliedschaft der KlÃ¤gerin blieb in der Folgezeit wegen des sich nach dem 31. Oktober 1996 anschlieÃenden Erziehungsurlaubs vom 1. November 1996 bis 31. August 1999 gemÃ¤Ã Â§ 192 Abs 1 Nr 2 SGB V fÃ¼r die gesamte Dauer dieses Urlaubs erhalten.

3. Soweit sich die Revision der Beklagten schlieÃlich gegen die Feststellung der Pflichtmitgliedschaft der KlÃ¤gerin 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 ursprÃ¼ngliche Mitgliedschaft der KlÃ¤gerin als bis zum 2. Mai 1993 versicherungspflichtig beschÃ¤ftigt gewesene Erzieherin (Â§ 5 Abs 1 Nr 1 SGB V) bestand nach Â§ 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 KlÃ¤gerin am 17. Juni 1993 entstandene Anspruch und Bezug von Mutterschaftsgeld und Erziehungsgeld sowie der bewilligte und angetretene Erziehungsurlaub bewirkten nach Â§ 192 Abs 1 Nr 2 SGB V, dass die Mitgliedschaft der versicherungspflichtig gewesenen KlÃ¤gerin bis 16. Juni 1996 erhalten blieb. Entgegen der Ansicht der Beklagten bestand diese Pflichtmitgliedschaft darÃ¼ber hinaus gemÃ¤Ã Â§ 192 Abs 1 Nr 1 SGB V (in der bis 31. Dezember 1998 geltenden Fassung; vgl seither Art 4 des ÃndG vom 16. Dezember 1997 â BGBl I 2998 nun allgemein fÃ¼r die Sozialversicherung Â§ 7 Abs 3 SGB IV) fÃ¼r einen weiteren Monat bis zum 16. Juli 1996 fort. Das Eintreten dieser Rechtsfolge setzt voraus, dass das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis ohne Entgeltzahlung fortbesteht, und ist zeitlich "lÃ¤ngstens fÃ¼r 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 BeschÃ¤ftigung anschlieÃt. Es spricht nichts dafÃ¼r, dass nach dem Wegfall der Entgeltlichkeit eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses zwischenzeitlich vorliegende TatbestÃ¤nde des Â§ 192 Abs 1 Nr 2 SGB V die aus Â§ 192 Abs 1 Nr 1 SGB V

resultierende Rechtsfolge ausschlieÃen kÃ¶nnten, wonach die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger bei fortbestehendem BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis ohne Entgeltzahlung gleichwohl zeitlich begrenzt erhalten bleibt; einen unmittelbaren Ãbergang von einem entgeltlichen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis in ein solches ohne EntgeltansprÃ¼che fordert der Wortlaut des Â§ 192 Abs 1 Nr 1 SGB V nicht. Vielmehr kann auf diese Bestimmung in Ã¤hnlicher Weise erneut zurÃ¼ckgegriffen werden, wie wenn andere ErhaltenstatbestÃ¤nde aufeinander folgen (zB Mutterschaftsgeldbezug und Erziehungsurlaub); das steht mit der ErwÃ¤gung des Senats in Einklang, die der nach Â§ 192 Abs 1 Nr 2 SGB V erhaltenen Mitgliedschaft die QualitÃ¤t einer BeschÃ¤ftigtenversicherung zuordnet (BSGE 90, 72, 76 = SozR 3-2500 Â§ 44 Nr 10 S 33). Entscheidend ist allein, dass der begÃ¼nstigende Tatbestand nach Beendigung des vorangegangenen mitgliedschaftserhaltenden Sachverhalts noch ohne Unterbrechung vorliegt (fÃ¼r die MÃ¶glichkeit des Aneinanderreihens mitgliedschaftserhaltender TatbestÃ¤nde: K. Peters in Kasseler Kommentar, Â§ 192 SGB V RdNr 21; Becker in: Wannagat, SGB, Â§ 192 SGB V RdNr 7 â Stand September 1999; Baier in: Krauskopf, Soziale Krankenversicherung/Pflegeversicherung, Â§ 192 SGB V RdNr 8). Das war hier der Fall; denn am 17. Juni 1996 bestand nach Ende des Erziehungsurlaubs nach wie vor der ursprÃ¼ngliche, das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis vermittelnde Arbeitsvertrag zwischen der KlÃ¤gerin 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 Â§ 192 Abs 1 Nr 1 SGB V zunÃ¤chst durch den Erziehungsurlaub erhalten gebliebene Pflichtmitgliedschaft der KlÃ¤gerin erst nach einem weiteren Monat mit Ablauf des 16. Juli 1997.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 193 SGG.

Erstellt am: 06.09.2004

Zuletzt verändert am: 20.12.2024