B 2 U 1/08 R

Land
Bundesrepublik Deutschland
Sozialgericht
Bundessozialgericht
Sachgebiet
Unfallversicherung
Abteilung
2
1. Instanz
SG Magdeburg (SAN)
Aktenzeichen
S 3 U 140/03
Datum
10.10.2006
2. Instanz
LSG Sachsen-Anhalt
Aktenzeichen
L 6 U 125/06
Datum
13.12.2007
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 2 U 1/08 R
Datum
30.06.2009
Kategorie
Urteil
Leitsätze
Die Voraussetzung "nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung und -vergütung" für eine abweichende Zahlung und Berechung des Verletztengelds erfordert kumulativ sowohl eine nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung als auch eine nicht kontinuierliche Arbeitsvergütung.
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt vom 13. Dezember 2007 wird zurückgewiesen. Kosten sind auch für das Revisionsverfahren nicht zu erstatten.

Gründe:

I

1

Der Kläger begehrt von der beklagten Berufsgenossenschaft (BG) im Rahmen eines Überprüfungsverfahrens höheres Verletztengeld.

2

Der im Jahr 1970 geborene Kläger war als Berufsfußballspieler beschäftigt. Sein monatliches Bruttogrundgehalt betrug 10.500,00 DM, hinzu kamen eine monatliche Vorauszahlung in Höhe von 200,00 DM für das Urlaubsentgelt und verschiedene Prämien. Er erlitt am 18. November 1999 einen Arbeitsunfall mit nachfolgender Arbeitsunfähigkeit bis zum 17. Februar 2000, aufgrund dessen er von der Beklagten ein Verletztengeld in Höhe von 320,00 DM kalendertäglich bezog.

3

Am 23. April 2000 erlitt er einen weiteren Arbeitsunfall, aufgrund dessen er von der Beklagten vom 5. Juni 2000 bis zum 1. Dezember 2002 Verletztengeld erhielt und anschließend unter Gewährung von Übergangsgeld umgeschult wurde. Der Berechnung dieses Verletztengeldes legte die Beklagte das vom Kläger für den März 2000 bezogene Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von 11.050,00 DM zugrunde, errechnete hieraus ein Regelentgelt von 368,33 DM und bewilligte ein Verletztengeld in Höhe von 264,28 DM kalendertäglich (Bescheid vom 11. Juli 2000). In Ausführung des Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl I 1971) erhöhte sie das Regelentgelt rückwirkend um 10 vH und gewährte nun ein Verletztengeld in Höhe von 290,71 DM kalendertäglich (Bescheid vom 19. Juli 2001).

4

Mit Schreiben vom 23. Januar 2003 beantragte der Kläger die Überprüfung der Höhe dieses Verletztengeldes im Hinblick auf das zuvor bezogene Verletztengeld, zumal der im März 2000 erzielte Verdienst nicht seinem tatsächlichen durchschnittlichen Entgelt entsprochen habe. Die Beklagte lehnte eine Rücknahme ihres Bescheides vom 11. Juli 2000 ab (Bescheid vom 28. Mai 2003, Widerspruchsbescheid vom 31. Juli 2003).

5

Das Sozialgericht (SG) hat die Klage abgewiesen (Urteil vom 10. Oktober 2006). Das Landessozialgericht (LSG) hat die Berufung

zurückgewiesen (Urteil vom 13. Dezember 2007) und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Die Voraussetzungen des § 44 Abs 1 Satz 1 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) seien nicht erfüllt, die Beklagte habe das Verletztengeld des Klägers richtig berechnet und er habe keinen Anspruch auf Neuberechnung und Nachvergütung eines etwaigen Differenzbetrags. Die Beklagte habe ausgehend vom Monatsentgelt des Klägers im März 2000 dessen Regelentgelt zutreffend ermittelt und dem Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetz Rechnung getragen. Entgegen der Ansicht des Klägers sei der Bemessungszeitraum nicht über den zugrunde gelegten März 2000 hinaus auszudehnen. Die Voraussetzungen des § 47 Abs 1 Satz 2 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII), nach dem das Arbeitseinkommen im Kalenderjahr vor der Arbeitsunfähigkeit zugrunde zu legen ist, lägen nicht vor, weil der Kläger kein Arbeitsentgelt aus selbstständiger Tätigkeit nach § 15 SGB IV erzielt. Die Voraussetzungen des § 47 Abs 1 Satz 3 SGB VII iVm § 34 Abs 5 der Satzung der Beklagten seien ebenfalls nicht gegeben. Deren Anwendung setze eine nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung und - vergütung voraus, die beim Kläger nicht vorgelegen habe. Zwar sei die Tätigkeit eines Profifußballers durch den Wechsel von Spielbetrieb, Training, freien Tagen, Werbe- und Presseterminen nicht mit der Arbeit eines gewöhnlichen Arbeitnehmers vergleichbar. Daraus folge aber noch keine nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung, vielmehr sei dies Ausdruck der besonderen Tätigkeit eines Fußballprofis und verlaufe in dieser Eigenart kontinuierlich. Der Kläger sei während der gesamten Vertragslaufzeit verpflichtet gewesen, seine Arbeitskraft beständig zu Verfügung zu stellen. Auch bei anderen Arbeitnehmern gebe es ungleichförmige und variable Arbeitsmodelle. Eine diskontinuierliche Vergütung wie bei einer reinen Provisionsgestaltung sei nicht ersichtlich. Das Grundgehalt und die Vorauszahlung seien gleichmäßig im Monatszyklus gezahlt worden. Aus dem Anspruch des Klägers auf Prämien folge nichts anderes. Denn selbst wenn eine Einsatzprämie von 3.600,00 DM für zwei Meisterschaftsspiele und eine Leistungsprämie von (20.000,00: 12 =) 1.666,66 DM unterstellt werde, betrage die Summe dieser Prämien (= 5.266,66 DM) nur annähernd die Hälfte des monatlichen Arbeitsentgelts in Höhe von 10.700,00 DM. Dies schließe eine besondere Härte aus, sodass auch die Erörterung, ob § 34 Abs 6 der Satzung der Beklagten eine von § 34 Abs 5 der Satzung losgelöste Härteregelung beinhalte, hingestellt bleiben könne. Aus der von dem Kläger behaupteten unterschiedlichen Handhabung des § 34 Abs 5 der Satzung der Beklagten durch einige Bezirksverwaltungen der Beklagten könne er nichts herleiten. Denn abzustellen sei im vorliegenden Überprüfungsverfahren nach § 44 SGB X nicht auf die Rechtsauffassung zur Zeit des Erlasses des zu überprüfenden Verwaltungsaktes, sondern auf die - eventuell geänderte - Rechtsauffassung zur Zeit der letzten Behördenentscheidung, hier des Widerspruchsbescheides vom 31. Juli 2003 (Hinweis auf das Urteil des Senats vom 26. Januar 1988 - 2 RU 5/87 - SozR 1300 § 44 Nr 31). Zu diesem Zeitpunkt habe die Beklagte eine ggf vormalige rechtswidrige Praxis durch eine ab November 2002 geltende interne Anweisung geändert. Einen Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht gebe es zumindest im Leistungsrecht nicht.

6

Mit der - vom LSG - zugelassenen Revision rügt der Kläger die Verletzung des § 44 Abs 1 Satz 1 SGB X und macht geltend: Das ihm zustehende Verletztengeld sei in rechtswidriger Weise zu niedrig berechnet worden und er habe Anspruch auf Nachvergütung des Differenzbetrages. Das innerhalb des Bemessungszeitraums vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit erzielte Arbeitsentgelt gelte kraft gesetzlicher Vermutung als dasjenige Entgelt, welches er unter normalen Verhältnissen während der Arbeitsunfähigkeit verdient habe. Anzuwenden sei § 47 Abs 1 Satz 3 SGB VII iVm § 34 Abs 5 der Satzung der Beklagten wegen seiner nicht kontinuierlichen Arbeitsverrichtung und -vergütung als Berufsfußballspieler und der Bemessungszeitraum betrage die letzten drei abgerechneten Verdienstmonate vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit. Merkmal einer nicht kontinuierlichen Arbeitsverrichtung sei eine nicht kontinuierliche Vergütung durch schwankende Gehaltsbezüge. Die Gehaltsbezüge eines Fußballspielers setzten sich aus dem Grundgehalt, einer Abschlagszahlung, Aktivitäts- und Punktprämien zusammen. Ihre tatsächliche Höhe variiere je nach Einsatz im Spielbetrieb und den erzielten sportlichen Erfolgen. Das Verletztengeld habe Lohnersatzfunktion und diene der Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts, angesichts ihres Entgeltcharakters seien Prämienzahlungen daher zu berücksichtigen. Werde für die Berechnung des Verletztengeldes nur auf einen Monat abgestellt, so lasse dies ein entscheidendes Charakteristikum der Arbeitsverträge im Berufsfußball außer Betracht. Auch bei der Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs 1 Entgeltfortzahlungsgesetz würden derartige Prämien bei der Bemessung berücksichtigt. Der Berechnung seines Verletztengeldes seien neben dem März 2000 mit einem Bruttoentgelt von 11.050,00 DM aufgrund seiner vorherigen Erkrankung die Monate Oktober 1999 mit einem Entgelt von 18.200,00 DM und September 1999 mit einem Entgelt von 28.000,00 DM zugrunde zu legen. Aus deren Summe von 57.250,00 DM errechne sich ein kalendertägliches Regelentgelt von 636,11 DM und ein Verletztengeld von 389,64 DM, das auf 320,00 DM wegen des Höchstjahresarbeitsverdienstes begrenzt sei.

7

Der Kläger beantragt, die Urteile des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt vom 13. Dezember 2007 und des Sozialgerichts Magdeburg vom 10. Oktober 2006 sowie den Bescheid der Beklagten vom 28. Mai 2003 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 31. Juli 2003 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, ihre Bescheide vom 11. Juli 2000 und 19. Juli 2001 teilweise zurückzunehmen und ihm für die Zeit vom 5. Juni 2000 bis zum 1. Dezember 2002 weitere 29,29 DM (= 14,98 Euro) Verletztengeld kalendertäglich zu zahlen.

8

Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

II

9

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Das LSG hat zu Recht dessen Berufung gegen das Klage abweisende Urteil des SG zurückgewiesen. Denn der Kläger hat keinen Anspruch auf höheres Verletztengeld für die Zeit vom 5. Juni 2000 bis 1. Dezember 2002 gegen die beklagte BG.

10

Nach § 44 Abs 1 Satz 1 SGB X ist, soweit es sich im Einzelfall ergibt, dass bei Erlass eines Verwaltungsaktes das Recht unrichtig angewandt oder von einem Sachverhalt ausgegangen worden ist, der sich als unrichtig erweist, und soweit deshalb Sozialleistungen zu Unrecht nicht erbracht worden sind, der Verwaltungsakt, auch nachdem er unanfechtbar geworden ist, mit Wirkung für die Vergangenheit

zurückzunehmen.

11

Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht erfüllt. Die Beklagte hat bei Erlass ihres Ausgangsbescheides vom 11. Juli 2000 über das umstrittene Verletztengeld des Klägers weder das Recht unrichtig angewandt, noch ist sie von einem Sachverhalt ausgegangen, der sich als unrichtig erweist. Dass die Beklagte einen unrichtigen Sachverhalt zugrunde gelegt habe, behauptet auch der Kläger nicht. Er meint nur, die Beklagte habe aufgrund einer fehlerhaften Rechtsanwendung die Höhe des ihm zustehenden Verletztengeldes falsch berechnet.

12

Die Feststellung der Höhe des Verletztengeldes des Klägers durch die Beklagte ist revisionsgerichtlich nicht zu beanstanden.

13

Der Kläger hatte zwar in der Zeit vom 5. Juni 2000 bis zum 1. Dezember 2002 aufgrund seines Arbeitsunfalls vom 23. April 2000 Anspruch auf Verletztengeld gegen die Beklagte und in dieser Zeit auch Verletztengeld in Höhe von zunächst 264,28 DM und nach dem Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetz in Höhe von 290,71 DM kalendertäglich erhalten. Entgegen seinem Begehren hat er jedoch keinen Anspruch auf höheres Verletztengeld.

14

Rechtsgrundlage der zwischen den Beteiligten allein umstrittenen Höhe des Verletztengeldes ist § 47 Abs 1 Satz 1 SGB VII, der wie folgt lautet: Versicherte, die Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielt haben, erhalten Verletztengeld entsprechend § 47 Abs 1, 2 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) mit der Maßgabe, dass

1. das Regelentgelt aus dem Gesamtbetrag des regelmäßigen Arbeitsentgelts und des Arbeitseinkommens zu berechnen und bis zu einem Betrag in Höhe des 360. Teils des Höchstjahresarbeitsverdienstes zu berücksichtigen ist,

2. das Verletztengeld 80 vom Hundert (vH) des Regelentgelts beträgt und das bei Anwendung des § 47 Abs 1, 2 SGB V berechnete Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigt.

Diese Regelung verweist zur Berechnung des Verletztengeldes grundsätzlich auf die Berechnung des Krankengeldes nach § 47 Abs 1, 2 SGB V jedoch mit den Maßgaben, dass es in der gesetzlichen Unfallversicherung typischerweise kein der Beitragsberechnung zugrundeliegendes Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen gibt, das Regelentgelt auf den 360. Teil des Höchstjahresarbeitsverdienstes begrenzt ist, das Verletztengeld 80 vH des Regelentgelts beträgt und das Nettoentgelt nicht übersteigen darf (näheres: Krasney in Becker/Burchardt/Krasney/Kruschinsky, Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII) - Kommentar Stand 1. April 2009, § 47 RdNr 11).

15

Nach § 47 Abs 2 Satz 3 SGB V gilt, wenn das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen ist, der 30. Teil des im letzten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Kalendermonat erzielten und um einmaliges Arbeitsentgelt verminderten Arbeitsentgelts als Regelentgelt. Aufgrund des durch das Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetz angefügten Satzes 6 ist für die Berechnung des Regelentgelts der 360. Teil des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts, das in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit nach § 23a SGB IV der Beitragsberechnung zugrunde gelegen hat, dem nach Satz 1 bis 5 berechneten Arbeitsentgelt hinzuzurechnen.

16

Nach diesen Voraussetzungen hat die Beklagte - vor Inkrafttreten des Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetzes - das Verletztengeld des Klägers mit 264,28 DM kalendertäglich richtig berechnet. Sein Arbeitsentgelt wurde im Unfallzeitpunkt in Monaten berechnet, und der letzte abgerechnete Entgeltabrechnungszeitraum vor seinem Arbeitsunfall am 23. April 2000 war der März 2000. In diesem Monat erzielte er nach den nicht bestrittenen Feststellungen des LSG als Berufsfußballer ein Arbeitsentgelt von 11.050,00 DM brutto und 7.928,40 DM netto. Dass der Kläger im März 2000 darüber hinaus zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielt hat, ist den bindenden Feststellungen des LSG nicht zu entnehmen.

17

Ausgehend von einem monatlichen Bruttoentgelt in Höhe von 11.050,00 DM ergibt sich unter Außerachtlassung der Regelung über die Einmalzahlungen ein kalendertägliches Regelentgelt von (11.050,00: 30 =) 368,33 DM, davon 80 % sind 294,67 DM. Ausgehend von dem Nettoentgelt von 7.928,40 DM liegt die sich daraus ergebende Grenze für das Verletztengeld bei kalendertäglich (7.928,40: 30 =) 264,28 DM. Angesichts dessen kann die weitere sich aus dem damaligen satzungsmäßigen Höchstjahresarbeitsverdienst der Beklagten von 144.000,00 DM jährlich ergebende Grenze von kalendertäglich 400,00 DM für das Regelentgelt dahingestellt bleiben. Gegen diese Berechnung als solche hat der Kläger auch keine Einwände in Rahmen seiner Revisionsbegründung erhoben.

18

Die Voraussetzungen für die vom Kläger begehrte Berechnung seines Verletztengeldes nach einem dreimonatigen Bemessungszeitraum aufgrund von § 47 Abs 1 Satz 3 SGB VII iVm der Satzung der Beklagten sind nicht erfüllt.

19

Nach § 47 Abs 1 Satz 3 SGB VII kann die Satzung des Unfallversicherungsträgers bei nicht kontinuierlicher Arbeitsverrichtung und -vergütung abweichende Bestimmungen zur Zahlung und Berechnung des Verletztengeldes vorsehen, die sicherstellen, dass das Verletztengeld seine Entgeltersatzfunktion erfüllt. In § 34 Abs 5 der Satzung der Beklagten ist geregelt: "Bei nicht kontinuierlicher Arbeitsverrichtung und -vergütung werden der Berechnung des Regelentgelts die Verhältnisse aus den letzten drei vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträumen zugrunde gelegt".

20

Die entscheidende Voraussetzung "nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung und -vergütung" ist beim Kläger jedoch nicht erfüllt.

21

Der Begriff der "nicht kontinuierlichen Arbeitsverrichtung und -vergütung" wurde in das SGB VII aus § 47 Abs 3 SGB V übernommen (Gesetzesbegründung zum SGB VII: BT-Drucks 13/2204 S 87 zu § 47 Abs 1), der bei nicht kontinuierlicher Arbeitsverrichtung und -vergütung eine entsprechende Öffnungsklausel für Satzungsregelungen für das Krankengeld enthält. Diese Regelung im SGB V ist mit dem Gesundheitsreformgesetz vom 20. Dezember 1988 (BGBl I 2477) zum 1. Januar 1989 eingeführt worden, um "besondere Arbeitsformen (zB Jobsharing) beim Krankengeld zu berücksichtigen" (BT-Drucks 11/2237 S 181, zu § 46).

22

Hinsichtlich des Inhalts der Wendung "nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung und -vergütung" ist in Anlehnung an die Gesetzliche Krankenversicherung (vgl Höfler in Kasseler Komm, Stand Januar 2009, § 47 SGB V RdNr 27a; Schmidt in Peters, Handbuch der Krankenversicherung, § 47 RdNr 51 ff) von folgendem auszugehen: Die adjektivische Wendung "nicht kontinuierlich" bezieht sich nicht auf die Arbeit als solche, zumal heutzutage an den allermeisten Arbeitsplätzen sehr unterschiedliche Fertigkeiten abverlangt werden. Es ist vielmehr auf die äußere Form der Arbeitsverrichtung abzustellen, ob sich längere Perioden der Arbeitsverrichtung und der Arbeitsfreistellung abwechseln, wie es zB bei dem vom Gesetzgeber genannten Jobsharing der Fall sein kann, ob die Arbeit nur an bestimmten Tagen oder nur saisonal zu verrichten ist, um einen besonderen Arbeitsanfall zu erledigen (zB zum Monatsende bei starkem Kundenandrang, allgemein "auf Abruf"). Entscheidend ist, dass sich Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung und der tatsächlichen Nichtbeschäftigung abwechseln. Eine solche Art der Arbeitsverrichtung kann, muss aber nicht (zB bei einer Jahresarbeitszeit mit kontinuierlicher Entgeltzahlung) zu einer nicht kontinuierlichen Arbeitsvergütung führen.

23

Demgemäß muss zu der nicht kontinuierlichen Arbeitsverrichtung noch eine nicht kontinuierliche Arbeitsvergütung hinzutreten, wie aus dem verbindenden "und" in der gesetzlichen Voraussetzung "nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung und -vergütung" folgt. Entscheidend für eine nicht kontinuierliche Arbeitsvergütung sind Zeiten ohne Arbeitsentgeltzahlung trotz fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis, zB bei unbezahltem Urlaub. Die Zahlung von Akkord-, Leistungs- oder Schichtentgelten ist nicht als nicht kontinuierliche Arbeitsvergütung zu verstehen, weil die gesetzliche Berechnung des Regelentgelts bei derartigen Vergütungssystemen zu Ergebnissen führt, bei denen das Verletztengeld bzw das Krankengeld seine Entgeltersatzfunktion erfüllt (ebenso zum SGB VII: Bereiter-Hahn/Mehrtens, Gesetzliche Unfallversicherung, Stand Februar 2009, § 47 SGB VII Anm 9).

24

Insgesamt gesehen sind aufgrund dieses gesetzgeberischen Ziels, dass die Satzungsregelung bei nicht kontinuierlicher Arbeitsverrichtung und -vergütung die Entgeltersatzfunktion des Verletztengeldes bzw Krankengeldes sicherstellen soll, erhebliche Unregelmäßigkeiten oder Schwankungen sowohl hinsichtlich der Arbeitsverrichtung als auch der Arbeitsvergütung erforderlich. Davon ausgehend ist im vorliegenden Verfahren schon eine nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung seitens des Klägers zu verneinen; aber auch die Voraussetzungen für eine nicht kontinuierliche Arbeitsvergütung sind nicht gegeben.

25

Das LSG hat eine nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung mit folgender Begründung verneint: Zwar sei die Tätigkeit eines Profifußballers durch den Wechsel von Spielbetrieb, Training, freien Tagen, Werbe- und Presseterminen nicht mit der Arbeit eines gewöhnlichen Arbeitnehmers vergleichbar, daraus folge aber noch keine nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung, sondern dies seien Auswirkungen der besonderen Tätigkeit eines Fußballprofis und verlaufe in dieser Eigenart kontinuierlich. Der Kläger sei während der gesamten Vertragslaufzeit verpflichtet gewesen, seine Arbeitskraft beständig zu Verfügung zu stellen. Auch bei anderen Arbeitnehmern gebe es ungleichförmige und variable Arbeitsmodelle. Insofern sind von Seiten des Klägers keine Rügen erhoben worden. Der Senat schließt sich dem an, zumal es keine Zeiten der Arbeitsfreistellung gab, sondern nur unterschiedliche Arbeiten im Rahmen einer kontinuierlichen Arbeitsverrichtung.

26

Das LSG hat des Weiteren zu Verneinung einer nicht kontinuierlichen Arbeitsvergütung ausgeführt: Das Grundgehalt und die Vorauszahlung des Urlaubsentgelts seien gleichmäßig im monatlichen Zyklus erfolgt. Eine diskontinuierliche Vergütung wie etwa bei einer reinen Provisionsgestaltung habe nicht vorgelegen. Aus dem Anspruch des Klägers auf Prämien folge nichts anderes. Denn selbst wenn eine Einsatzprämie von 3.600,00 DM für zwei Meisterschaftsspiele und eine Leistungsprämie von (20.000,00: 12 =) 1.666.66 DM unterstellt werde, betrage die Summe dieser Prämien (= 5266,66 DM) nur annähernd die Hälfte des monatlichen Arbeitsentgeltes von 10.700,00 DM. Auch dem schließt sich der Senat an. Aus dem Vortrag des Klägers, er habe eine nicht kontinuierliche Arbeitsvergütung erhalten, weil neben das monatliche Grundgehalt von 10.500,00 DM weitere Entgeltbestandteile wie Abschlagszahlung, Aktivitäts- und Punkteprämien getreten seien, folgt nichts anderes. Denn er hat ausgehend von den von ihm nicht bestrittenen Feststellungen des LSG über diese allgemeine Behauptung hinausgehend nicht aufgezeigt, wieso es zu einer erheblichen Schwankung seiner Arbeitsvergütung gekommen sei und wieso

das von ihm bezogene Verletztengeld seine Entgeltersatzfunktion nicht erfüllt habe. Aus einem bloßen Hinweis auf sein Bruttoentgelt von 28.000,00 DM (= 15.765,11 DM netto) im September 1999 und 18.200,00 DM (= 11.374,77 DM netto) im Oktober 1999 ist derartiges nicht herleitbar, zumal er zwischenzeitlich nur Verletztengeld in Höhe von 320,00 DM kalendertäglich (x 30 = 9.600,00 DM) erhalten hat. Angesichts dessen kann die Entgeltersatzfunktion des von der Beklagten nach der Korrektur aufgrund des Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetzes gezahlten Verletztengeldes von 290,71 DM kalendertäglich (x 30 = 8.721,30 DM monatlich) nicht ernsthaft in Abrede gestellt werden.

27

Da die Voraussetzungen für eine "nicht kontinuierliche Arbeitsverrichtung und -vergütung" nicht erfüllt sind, ist schon die Grundvoraussetzung für die Härteregelung in § 34 Abs 6 der Satzung der Beklagten nicht gegeben.

28

Aus den allgemeinen Ausführungen des Klägers zu Härtefallgesichtspunkten, dem vorliegend nicht anwendbaren Entgeltfortzahlungsgesetz, zur Lohnersatzfunktion des Verletztengeldes sowie der nicht näher konkretisierten "gesetzlichen Vermutung" zu dem in der Zeit der Arbeitsunfähigkeit erzielten Arbeitsentgelt kann für die Entscheidung des vorliegenden Verfahrens mangels einschlägiger normativer Grundlagen nichts hergeleitet werden.

29

Auf eine frühere möglicherweise abweichenden Handhabung durch einzelne Bezirksverwaltungen der Beklagten kann der Kläger ebenfalls keinen Anspruch auf Gleichbehandlung nach Art 3 Abs 1 Grundgesetz stützen. Im Übrigen wurde nach den Feststellungen des LSG diese Handhabung nach einer internen Anweisung der Beklagten aufgegeben.

30

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 183, 193 SGG.
Rechtskraft
Aus
Login
BRD
Saved
2010-01-26