



Deutscher Bundestag

Sachstand			

Ausgewählte arbeits- und sozialrechtliche Fragen im Katastrophenfall

Ausgewählte arbeits- und sozialrechtliche Fragen im Katastrophenfall

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 062/21

Abschluss der Arbeit: 27. Juli 2021

Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Ausführungen zur Krankenversicherung (Abschnitt 2.3) wurden vom Fachbereich WD 9 (Gesundheit, Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Tel. 227-35754) zur Verfügung gestellt.

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

WD 6 - 3000 - 062/21

Inhaltsverzeichnis

1.	Arbeitsrecht	4
1.1.	Überblicksdarstellungen	4
1.2.	Freistellungsanspruch der Beschäftigten und Lohnfortzahlung	4
1.3.	Betriebsrisiko	5
1.4.	Weisungsrecht	5
1.5.	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats	6
1.6.	Arbeitsschutz	6
1.7.	Arbeitnehmer als Helfer im Katastropheneinsatz	6
1.8.	Abmahnung und Kündigung	7
2.	Sozialrecht	8
2.1.	Arbeitslosenversicherung	8
2.1.1.	Kurzarbeitergeld	8
2.1.2.	Bezug von Arbeitslosengeld / Arbeitslosmeldung	8
2.1.	Grundsicherung für Arbeitsuchende	8
2.2.	Gesetzliche Unfallversicherung von Helfern	9
2.3.	Krankenversicherung	9
2.3.1.	Pflichtversicherte in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)	9
2.3.2.	Freiwillig Versicherte / privat Versicherte	10
2.4.	Stundung der Sozialversicherungsbeiträge	11

1. Arbeitsrecht

1.1. Überblicksdarstellungen

Einen aktuellen Kurzüberblick über wesentliche arbeitsrechtliche Fragen, die im Zusammenhang mit einer Naturkatastrophe Bedeutung gewinnen können, bietet ein aktueller Beitrag der Online-Redaktion der Haufe-Lexware GmbH & Co. KG:

Haufe Online Redaktion, Was gilt arbeitsrechtlich bei einer Flutkatastrophe? vom 21. Juli 2021, abrufbar im Haufe-Internetauftritt: https://www.haufe.de/personal/arbeits-recht/ueberblick-arbeitsrecht-waehrend-einer-flutkatastrophe 76 547840.html (letzter Abruf: 23. Juli 2021).

Eine instruktive Kurzdarstellung bietet auch eine ebenfalls aktuelle Online-Veröffentlichung des Arbeitgeberverbands Druck + Medien Nord-West e.V. (VDMNW):

VDNMW: Arbeitsrechtliche Auswirkungen im Rahmen von Naturkatastrophen, abrufbar im Internetauftritt des VDMNW: https://www.vdmnw.de/produkte/produkt/arbeitsrechtliche-auswirkungen-im-rahmen-von-naturkatastrophen#authorn (letzter Abruf: 26. Juli 2021).

Erwähnenswert ist außerdem ein etwas älterer Beitrag in der juristischen Fachliteratur:

Bauer, Jobst-Hubertus / Opolony, Bernhard, Arbeitsrechtliche Fragen bei Katastrophen, NJW 2002, 3503 ff.

1.2. Freistellungsanspruch der Beschäftigten und Lohnfortzahlung

Wenn Arbeitnehmer von einer Naturkatastrophe betroffen sind und dadurch an ihrer Arbeitsleistung gehindert sind, steht ihnen nach § 616 BGB für eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" ein Anspruch auf Freistellung von der Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung zu. Voraussetzung ist ein subjektives Leistungshindernis, also die persönliche Betroffenheit des Beschäftigten (zum Beispiel Überflutung des eigenen Haushalts). Dies gilt auch für die Fälle, in denen dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung aus übergeordneten rechtlichen oder sittlichen Gründen nicht zugemutet werden kann, was etwa bei Betroffenheit naher Angehöriger der Fall ist. Die selbstlose Hilfeleistung für Dritte, die von einem Unglück betroffen sind, ist dagegen kein Grund für eine Freistellung nach § 616 BGB.

Keine Verpflichtung zur Vergütungsfortzahlung besteht bei einem nur objektiven Leistungshindernis der Arbeitnehmer, wenn zum Beispiel aufgrund Hochwassers die Arbeitsstelle nicht erreicht werden kann. Das Wegerisiko tragen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) die Arbeitnehmer.

Die Dauer einer "verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit" ist grundsätzlich auch bei schwerwiegenden Ereignissen auf wenige Tage begrenzt,¹ entzieht sich aber einer pauschalen Festlegung und bestimmt sich stets nach den Umständen des Einzelfalls. Nach § 616 Satz 2 BGB müssen sich die Beschäftigten jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

Zu beachten ist die grundsätzliche Abdingbarkeit des § 616 BGB durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag, die sich aus dem Umkehrschluss aus § 619 BGB ergibt.²

1.3. Betriebsrisiko

Ist der Betrieb selbst durch eine Naturkatastrophe betroffen oder kann im Betrieb wegen des Ausfalls von Zulieferern nicht gearbeitet werden, trägt nach § 615 BGB der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalles (Betriebsrisiko), sodass der Vergütungsanspruch der Beschäftigten fortbesteht.

Beruht die Nichterbringung der Arbeitsleistung auf mehreren Umständen, die einerseits dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers und andererseits dem Wegerisiko des Arbeitnehmers zuzuordnen sind, besteht nach in der Literatur vertretener Auffassung kein Lohnanspruch.³

1.4. Weisungsrecht

Nach § 106 Satz 1 der Gewerbeordnung kommt dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer ein Weisungsrecht zu, das aber nur nach billigem Ermessen, das heißt unter Abwägung der wesentlichen Umstände des Einzelfalls und unter angemessener Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen (§ 241 Abs. 2 BGB) ausgeübt werden darf. Im Not- und Katastrophenfall kann der Umfang des Weisungsrechts erweitert sein. So kann der Arbeitgeber Arbeitnehmer mit Aufgaben betrauen, die vertraglich nicht vereinbart, aber zur Katastrophenabwehr oder zur Beseitigung ernster Schäden erforderlich sind. Die Beschäftigten dürfen jedoch nicht mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten betraut werden.

Preis, Ulrich et al., Rechtsfragen der Entgeltfortzahlung in der Pandemie, NZA 2020, S. 1137 (1140) mit weiterem Nachweis; BAG, Urteil vom 20. Juli 1977 - 5 AZR 325/76.

² Vgl. Preis in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Auflage 2021, § 616 BGB Rn. 13.

³ Vgl. Gräf, Stephan / Rögele, Matthias, Zusammentreffen von Betriebs- und Wegerisiko - Zum Lohnfortzahlungsanspruch bei gleichzeitiger Überschwemmung von Betrieb und Weg zum Betrieb, NZA 2013 S. 1120 ff.

Arbeitnehmer sind in Not- und Katastrophenfällen zur Abwendung von Schäden im Betrieb auch verpflichtet, Überstunden zu leisten.⁴ Sei müssen allerdings auch in Notfällen keine unbezahlten Überstunden leisten.⁵

1.5. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen, die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit ist in Notfällen zugunsten einseitiger Weisungen des Arbeitgebers eingeschränkt.⁶ Das Bundesarbeitsgericht beschreibt Notfälle als nicht voraussehbare und schwerwiegende Situationen, die zur Verhinderung nicht wieder gutzumachender Schäden zu unaufschiebbaren Maßnahmen zwingen.⁷

Dies gilt jedoch nicht für Aufräumarbeiten nach einem bereits entstandenen Schaden. Für derartige bloße Eilfälle schränkt die Rechtsprechung des BAG das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht ein.⁸

1.6. Arbeitsschutz

Zu Fragen des Arbeitsschutzes im Katastrophenfall wird Bezug genommen auf

Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste, Arbeitsschutz im Katastrophenfall, Kurzinformation vom 22. Juli 2021, WD 6 - 3000-061/21.

1.7. Arbeitnehmer als Helfer im Katastropheneinsatz

Bei Anordnung der Hilfe im Katastrophengebiet haben ehrenamtliche Mitarbeiter beim Technischen Hilfswerk (THW) nach § 3 Abs. 1 des Gesetzes über das Technische Hilfswerk (THW-Gesetz) gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung und Lohnfortzahlung.

⁴ Vossen in Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 6. Auflage 2021, § 626 BGB Rn. 197a mit Nachweisen aus der Rechtsprechung des BAG.

ArbG Leipzig, Urteil vom 4. Februar 2003, NZA-RR 2003, S. 365, zitiert nach Preis in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Auflage 2021, § 106 GewO Rn. 6.

⁶ Kania in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Auflage 2021, § 87 BetrVG Rn. 8.

⁷ BAG, Urteil vom 2. März 1982 - 1 ABR 74/79, Rn. 31.

⁸ Kania in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Auflage 2021, § 87 BetrVG Rn. 7.

Wenn der Mitarbeiter mehr als zwei Stunden am Tag oder mehr als sieben Stunden innerhalb von zwei Wochen ausfällt, bekommen Arbeitgeber das gezahlte Arbeitsentgelt nach § 3 Abs 2 THW-Gesetz von der jeweiligen THW-Geschäftsstelle wieder erstattet.

Für Angehörige einer Freiwilligen Feuerwehr sind die Bestimmungen des jeweiligen Bundeslandes einschlägig.⁹

"Zur Vermeidung einer Benachteiligung sind die Tage, an denen ein ehrenamtlicher Helfer des Technischen Hilfswerks (THW) während der Dauer seines Erholungsurlaubs zu einem Einsatz herangezogen wird, nicht auf den Urlaubsanspruch anzurechnen. Der herangezogene Helfer hat gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf erneute Gewährung."¹⁰ Dasselbe dürfte auch für ehrenamtliche Helfer anderer hilfsunternehmen und für Angehörige einer freiwilligen Feuerwehr gelten.

1.8. Abmahnung und Kündigung

Abmahnung und personenbedingte Kündigung wegen Fernbleibens vom Arbeitsplatz oder einer Verspätung setzen ein Verschulden des Arbeitnehmers im jeweiligen Einzelfall voraus. Dies dürfte in der Regel zu verneinen sein, wenn eine Naturkatastrophe der Grund dafür ist.

Im Übrigen gelten mangels Ausnahmeregelungen für Naturkatastrophen die allgemeinen Kündigungsregeln. Dies gilt auch für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG).

Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist eine ordentliche Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Wird der Betrieb als Folge der Einwirkungen einer Naturkatastrophe stillgelegt oder dauerhaft eingeschränkt, kann dies ein dringendes Erfordernis für eine betriebsbedingte Kündigung sein. Die Dringlichkeit bezieht sich dabei allein auf die betrieblichen Erfordernisse und nicht auf die Unternehmerentscheidung.¹¹

In Nordrhein-Westfalen haben Angehörige der freiwilligen Feuerwehren nach § 12 Abs. 2 Satz 3 des Gesetzes über den Feuerschutz und die Hilfeleistung für den Zeitraum des Einsatzes einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, die Arbeitgeber erhalten auf Antrag aber Kostenersatz von der Gemeinde, die den Einsatz angeordnet hat.

BAG, Urteil vom 10. Mai 2005, Az. 9 AZR 251/04, Leitsatz, zitiert nach juris.

¹¹ Vgl. zur betrieblichen Kündigung Oetker in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Auflage 2021, § 1 KSchG Rn. 211 ff.

2. Sozialrecht

2.1. Arbeitslosenversicherung

2.1.1. Kurzarbeitergeld

Wenn ein Betrieb infolge einer Naturkatastrophe vorübergehend von erheblichem Arbeitsausfall betroffen ist, kann für die Beschäftigten Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach den §§ 96 ff. des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung (SGB III) bestehen.

Nähere Informationen bietet unter Bezugnahme auf die aktuelle Hochwasserkatastrophe in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen:

BA, Sonderinformationen zum Kurzarbeitergeld für Betriebe, die vom Hochwasser betroffen sind, abrufbar im Internetauftritt der BA:

https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/informationen-kurzarbeit-hochwasser (letzter Abruf: 26. Juli 2021).

2.1.2. Bezug von Arbeitslosengeld / Arbeitslosmeldung

Wer seinen Arbeitsplatz infolge Kündigung verloren hat und arbeitslos wird, kann Anspruch auf Arbeitslosengeld aus der Arbeitslosenversicherung haben. Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld ist nach § 137 Abs. 1 SGB III die Arbeitslosmeldung (§ 141 Abs. 1 Satz 1 SGB III) bei der zuständigen Agentur für Arbeit und die Erfüllung der Anwartschaftszeit. Die Anwartschaftszeit hat nach § 142 in Verbindung mit § 143 SGB III grundsätzlich erfüllt, wer in der Rahmenfrist von 30 Monaten mindestens zwölf Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt war. Nach § 142 Abs. 2 SGB III kann die Anwartschaftszeit - befristet bis zum 31. Dezember 2021 - unter bestimmten Voraussetzungen auf sechs Monate reduziert sein.

Arbeitslose müssen sich grundsätzlich am ersten Tag der Arbeitslosigkeit persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitslos melden (§ 141 SGB III). Aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie ist aktuell die Arbeitslosmeldung ausschließlich telefonisch möglich. Eine verspätete Arbeitsuchendmeldung kann die Verhängung einer Sperrfrist zur Folge haben.

Nähere Informationen hierzu sind im Internetauftritt der Bundesagentur für Arbeit abrufbar: https://www.arbeitsagentur.de/informationen-bezug-leistungen (letzter Abruf: 23. Juli 2021).

2.1. Grundsicherung für Arbeitsuchende

Selbständig erwerbstätige Personen unterliegen nicht der Arbeitslosenversicherung. Soweit ihnen ihre Erwerbstätigkeit aufgrund eines Katastrophenfalls nicht mehr möglich ist, können sie bei Vorliegen der Voraussetzungen Anspruch auf Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) haben.

Dasselbe gilt für Arbeitnehmer, die die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von Arbeitslosengeld nach dem SGB III nicht erfüllen oder deren Arbeitslosengeld nicht zur Deckung des Existenzminimums ausreicht. Für sie kommt gegebenenfalls ein ergänzender Leistungsbezug in Betracht.

Allgemeine Informationen hierzu bietet die Bundesagentur für Arbeit in ihrem Internetauftritt unter: https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/arbeitslosengeld-2 (letzter Abruf: 26. Juli 2021).

Für Bewilligungszeiträume, die bis zum 31. Dezember 2021 beginnen, finden die aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie verlängerten Regelungen über den erleichterten Zugang zur Grundsicherung nach § 67 SGB II Anwendung.

Nähere Information hierzu bietet die Bundesagentur für Arbeit in ihrem Internetauftritt: https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-grundsicherung/ (letzter Abruf: 26. Juli 2021).

2.2. Gesetzliche Unfallversicherung von Helfern

Arbeitnehmer, die als Ersthelfer oder als die Rettungskräfte der Hilfeleistungsunternehmen bei der Katastrophenhilfe im Einsatz sind, unterliegen der gesetzlichen Unfallversicherung nach dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII). Der Versicherungsschutz umfasst nicht nur die Nothilfe für Verletzte, sondern auch die Hilfe bei der Beseitigung von Trümmern und der Wiederherstellung von Wasser- und Energieversorgung oder Zufahrtswegen.

Einen Kurzüberblick sowie die Kontaktdaten der einschlägigen Unfallkassen bietet:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Schutz für die, die Menschen in Not helfen, Pressemitteilung vom 21. Juli 2021, abrufbar im Internetauftritt der DGUVhttps://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressemitteilung_439424.jsp (letzter Abruf: 23. Juli 2021).

2.3. Krankenversicherung

Mit Wirksamkeit der Kündigung endet für den Arbeitnehmer (AN) grundsätzlich auch die bis dahin bestehende Krankenversicherung.

Zu unterscheiden ist danach, welche Versicherung die AN während der Zugehörigkeit zum Betrieb hatten:

2.3.1. Pflichtversicherte in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)

Wenn der AN sich sofort bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitssuchend meldet, ist er ab diesem Zeitpunkt über die Bundesagentur für Arbeit wieder bei der GKV versichert.

Falls er sich nicht sofort arbeitssuchend meldet und keine neue Tätigkeit aufnimmt, hat er nach dem Ende der Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung exakt einen Monat lang einen sog. "nachgehenden Leistungsanspruch" ohne Beitragszahlung, vgl. § 19 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Krankenversicherung (SGB V).

Falls andere Familienmitglieder mitversichert waren, läuft auch für diese die Versicherung während dieses Monats weiter, vgl. § 10 SGB V i. V. m. § 19 Abs. 2 SGB V.

Nach Ablauf des einen Monats müsste sich der AN, wenn er sich weiterhin nicht arbeitssuchend meldet, aber auch keine neue Arbeit aufnimmt, selbst neu versichern (Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V).

Falls der AN unverheiratet ist und jünger als 23 Jahre alt, kann er über seine Eltern familienversichert werden, vgl. § 10 Abs. 2 Nr. 2 SGB V.

Falls der AN verheiratet ist und der Ehepartner selbst versichert ist, kann er unter den Voraussetzungen von § 10 Abs. 1 SGB V über diesen familienversichert werden.

2.3.2. Freiwillig Versicherte / privat Versicherte

Ein nachfolgender Leistungsanspruch besteht für nach § 9 SGB V freiwillig Versicherte und Privatversicherte von Gesetzes wegen nicht, dies ist gemäß § 19 Abs. 2 SGB V auf die Fälle der Pflichtmitgliedschaft in der GKV beschränkt.

Die freiwillige Versicherung endet nach § 191 Nr. 2 SGB V mit dem Beginn einer Pflichtmitgliedschaft, etwa bei Bezug von Arbeitslosengeld (ALG I), vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V. Grundsätzlich verbleibt der AN in der gleichen Krankenkasse, vgl. § 175 Ab. 3 SGB V. Die Beiträge trägt er selbst oder die Arbeitsagentur (wie oben).

Beim Bezug von ALG I besteht eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung, § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V. Der zuvor privat versicherte AN wird automatisch gesetzlich krankenversichert. Die gesetzliche Krankenversicherung kann innerhalb von zwei Wochen nach Beginn der Versicherungspflicht frei gewählt werden, § 175 Abs. 3 SGB V. Die private Krankenversicherung muss in der Regel innerhalb von drei Monaten gekündigt werden, § 205 Abs. 2 VVG. Es besteht ggf. die Möglichkeit des Abschlusses einer Anwartschaftsversicherung für den Fall der Rückkehr in die private Versicherung.

AN im Alter von über 55 Jahren müssen in der privaten Versicherung bleiben, wenn sie in den fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert waren. Die (restriktiven) Voraussetzungen für einen Eintritt in die GKV ab diesem Alter finden sich in § 6 Abs. 3a SGB V.

Wer bereits fünf Jahre vor der Arbeitslosigkeit privat versichert war, kann auf Wunsch in der privaten Versicherung bleiben, § 8 Abs. 1 Nr. 1a SGB V. Hierzu muss innerhalb von drei Monaten ein Antrag auf Befreiung von der gesetzlichen Versicherungspflicht bei einer Krankenkasse gestellt werden, § 8 Abs. 2 SGB V. Der AN erhält von der Arbeitsagentur einen Zuschuss zu den Beiträgen, § 174 SGB III.

Privat Versicherte können beantragen, (im Hinblick auf eine Verschlechterung der Einkommenssituation) in den günstigeren Basistarif zu wechseln.

Darüber hinaus gibt es sog. Notlagentarife: Kann ein Versicherungsnehmer einer Krankenvollversicherung die von ihm zu zahlenden Versicherungsbeiträge nicht aufbringen und besteht ein Beitragsrückstand in Höhe von Prämienanteilen für zwei Monate, wird ein Mahnverfahren nach § 193 Abs. 6 des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) eingeleitet, dass bei weiterhin ausbleibenden Zahlungen zu einem Ruhen des Vertrags führt. Für die Dauer des Ruhens besteht eine Versicherung nach dem sogenannten Notlagentarif nach § 153 VAG, der ausschließlich die Aufwendungserstattung für Leistungen vorsieht, die zur Behandlung von akuten Erkrankungen und Schmerzzuständen sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Das weitere Verfahren richtet sich nach § 193 Abs. 7-10 VVG.

2.4. Stundung der Sozialversicherungsbeiträge

Zuständig für die Einziehung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags sind nach § 28i des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung (SGB IV) die Krankenkassen.

Aufgrund der aktuellen Hochwasserkatastrophe in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen bietet die AOK Nordwest eine unbürokratische Stundung der Sozialversicherungsbeiträge an.

Nähere Information dazu im Internetauftritt der AOK: halt/hochwasser-katastrophe-aok-nordwest-bietet-unternehmen-und-selbstaendigen-die-stundung-von-sozialversicherungsbeitraegen-an/ (letzter Abruf: 26. Juli 2021).

* * *