

Versicherungs- und Beitragspflicht in der Sozialversicherung bei Freistellung von der Arbeit

Nach einer Entscheidung des Bundessozialgerichts führen Abwicklungsverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach zuvor erfolgter Kündigung seitens des Arbeitgebers zu einer Sperrfrist für den Arbeitnehmer bei Bezug von Arbeitslosengeld. Nun stiftet eine weitere - nach hiesiger Auffassung vollkommen missinterpretierte - Entscheidung des Bundessozialgerichts neue Verwirrung und Unsicherheit.

Vielfach wird in Abwicklungsverträgen nach erfolgter Kündigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Vereinbarung getroffen, dass der Arbeitnehmer bis zur endgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freigestellt wird, das Arbeitsentgelt aber bis zum Ablauf der Kündigungsfrist in voller Höhe weiter gezahlt wird. Selbstverständlich werden die auf das Arbeitsentgelt entfallenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung während dieser Zeit weiterhin gezahlt. Seit neuestem wird eine Entscheidung des Bundessozialgerichts aus dem Jahr 2002 - die sich aber mit einem gänzlich anderen Sachverhalt insoweit zu befassen hatte - dahingehend interpretiert, dass es in diesem Fall an der tatsächlichen Arbeitsleistung des Arbeitnehmers fehle, weil § 7 SGB IV als Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn eine nichtselbständige, weisungsgebundene Tätigkeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis vorsehe. Daran fehle es aber, wenn der Arbeitnehmer überhaupt keine Arbeitsleistung mehr erbringen müsse. Die Betriebsprüfer der Rentenversicherungen sind angewiesen, bei beendeten Arbeitsverhältnissen solchen Freistellungstatbeständen gezielt nachzugehen und eine versicherungspflichtige Beschäftigung nur noch bei tatsächlicher Arbeitsleistung abzuerkennen. Diese Auffassung führt dazu, dass bei einer unwiderruflichen Freistellung der Arbeitgeber während der restlichen Zeit des Arbeitsverhältnisses nicht mehr verpflichtet wäre, Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, sondern im Gegenteil der Arbeitnehmer bei der Sozialversicherung abgemeldet werden könne. Für den Arbeitnehmer würde dann kein Versicherungsschutz mehr z. B. in der Krankenversicherung bestehen. Er wäre verpflichtet, durch Zahlung eigener voller Beiträge seinen Krankenversicherungsschutz aufrecht zu erhalten. Auch hinsichtlich der Rentenversicherung und der Höhe der später bezogenen Rente würden sich für den Arbeitgeber Nachteile ergeben. Wenn diese Auffassung Bestand haben sollte, wird dies dazu führen, dass die häufig praktizierte Freistellung eines nicht mehr erwünschten Arbeitnehmers in der Praxis nicht mehr durchführbar ist. Eine sachliche Rechtfertigung hierfür ergibt sich aus den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften gerade nicht, zumal z. B. gerade die Vorschrift über den Beginn der Krankenversicherungspflicht kürzlich dahingehend geändert wurde, dass nun die Versicherungspflicht nicht mehr mit dem "Eintritt in die Beschäftigung" beginnt, sondern mit dem "Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis", also eine tatsächliche Arbeitsleistung danach gerade nicht mehr Voraussetzung ist.

In der Praxis wird sich häufig erst nach Monaten oder eventuell Jahren anlässlich einer Betriebsprüfung herauskristalisieren, ob in dem konkreten Fall nach Ansicht des Betriebsprüfers noch ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorlag oder infolge der Freistellung nicht mehr vorlag. Für den Arbeitgeber bedeutet dies konkret, dass er Beiträge entrichtet hat, die er nicht hätte entrichten müssen. Gleiches gilt für den Arbeitnehmer. Für diesen kommt jedoch erschwerend hinzu, dass er dann rückwirkend betrachtet trotz der Beitragszahlung z. B. nicht krankenversichert war und etwaige Behandlungskosten aus diesem Zeitraum dann auch noch selbst tragen, bzw. der Krankenversicherung erstatten muss.

In Zeiten leerer Kassen sind der Phantasie der Geldbeschaffung offensichtlich keine Grenzen gesetzt. Ob diese Vorgehensweise einer gerichtlichen Überprüfung, insbesondere durch das Bundesverfassungsgericht standhalten würde, kann bezweifelt werden. Bis dahin wird jedoch viel Zeit ins Land gehen.

Nach bisheriger Praxis soll dies nur bei unwiderruflichen Freistellungen gelten, so dass bisher widerrufliche Freistellungsvereinbarungen durch die Betriebsprüfer nicht beanstandet wurden.

Fazit:

- Sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer sind größte Vorsicht geboten. Bei der Vereinbarung von Freistellungen sollten diese nur widerruflich erfolgen, auch wenn sich die Parteien intern ohne schriftliche Fixierung darüber einigen, dass hiervon kein Gebrauch gemacht wird.
- Der Arbeitgeber ist bei der derzeitigen Auffassung der Betriebsprüfer berechtigt, den Arbeitnehmer mit Beginn der Freistellung bei der Sozialversicherung abzumelden, worauf er aber den Arbeitnehmer hinweisen muss. Allerdings läuft der Arbeitgeber hier die Gefahr, dass bei einer Änderung der Auffassung der Betriebsprüfer er nachträglich Sozialversicherungsbeiträge entrichten muss und in diesem Fall nicht nur die Arbeitgeberanteile sondern auch die Arbeitnehmeranteile, für deren Entrichtung er verantwortlich ist. Inwieweit dann noch ein Regress gegenüber dem Arbeitnehmer möglich ist, ist im Einzelfall fraglich.
- Auch bei weiterer Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorsorglich auf die bestehenden Risiken des Verlusts des Versicherungsschutzes hinweisen, um sich nicht Regressansprüchen auszusetzen.

Rechtsanwältin Bettina Montag
Ludwigsburg