

Bezahlte Freistellung: SV-Träger folgen dem BSG-Urteil

04.06.2009 | Leistungsrecht

Neues Besprechungsergebnis der Sozialversicherungsträger: Versicherungs- und Beitragspflicht besteht nun auch dann, wenn ein Arbeitnehmer noch Entgelt bezieht, aber tatsächlich nicht mehr arbeitet.

Ursprünglich gingen die SV-Träger davon aus, dass ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nur so lange besteht, wie der Beschäftigte seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt und dafür Lohn bzw. Gehalt erhält. Dann hat das Bundessozialgericht (BSG) mit seinem Urteil vom 24. September 2008 (B 12 KR 22/07 R, sowie B 12 KR 27/07 R) eine neue Sicht der Dinge eröffnet: Das BSG sah die Rechtslage anders als die SV-Träger. Das Gericht hält es für das Bestehen einer SV-Versicherungspflicht und Beitragspflicht nicht in jedem Fall für erforderlich, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung tatsächlich erbringt. Kurz nach Verkündung des BSG-Urteils erklärten die SV-Träger, bis auf Weiteres noch an ihrer bisherigen Rechtsauffassung festzuhalten, um die Urteilsbegründung näher prüfen zu können.

SV-Träger folgen der Linie des BSG - allerdings erst jetzt

Diese Überprüfung ist nun abgeschlossen. **Die Spitzenverbände in der Sozialversicherung schließen sich nun offiziell der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) an.** Somit endet bei unwiderruflicher Freistellung von der Arbeitsleistung, z. B. bei Abschluss eines Aufhebungs- bzw. Abwicklungsvertrags, das sv-rechtliche versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis nicht mehr mit dem letzten Tag der tatsächlichen Arbeitsleistung. Denn nach dem neuen Besprechungsergebnis der Spitzenverbände in der Sozialversicherung vom 30./31. März 2009 (TOP 2) besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis nunmehr auch dann fort, wenn der Arbeitnehmer „bei Fortbestand des rechtlichen Bands aufgrund gesetzlicher Anordnung oder durch eine besondere vertragliche Abrede“ von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung befreit ist.

Nun volle Rechtsklarheit - nicht nur bei Aufhebungsverträgen

Diese Formulierung schafft nicht nur bei Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen rechtliche Klarheit: Die Versicherungs- und Beitragspflicht in der Sozialversicherung besteht künftig auch dann ohne Zweifel weiter, wenn ein Arbeitnehmer bis zu einem arbeitsrechtlichen Ende des Beschäftigungsverhältnisses von seinem Arbeitgeber Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit erhält (Fälle nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer zum Ende seines Arbeitsverhältnisses seinen Resturlaub in Anspruch nimmt und hierfür Urlaubsentgelt erhält (Fälle nach den §§ 1,11 Bundesurlaubsgesetz).

Besprechungsergebnis vom 5./6. Mai 2005 nun überholt

Die bislang vertretene Rechtsauffassung der Spitzenverbände in der Sozialversicherung gilt nunmehr als überholt. Die alte Rechtsauslegung, wonach ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nur dann besteht, wenn ein Arbeitnehmer seine Beschäftigung auch tatsächlich ausübt und vom Arbeitgeber dafür Lohn bzw. Gehalt erhält, soll laut Besprechungsergebnis der SV-Träger maximal noch für Zeiträume bis 30.6.2009 angewandt werden. Spätestens für Zeiträume ab 1. Juli 2009 ist nach Auffassung der SV-Träger die oben geschilderte neue Rechtsauffassung zu berücksichtigen. "Spätestens" bedeutet: Die modifizierte Rechtsauslegung kann bei entsprechenden neuen Sachverhalten durchaus bereits ab sofort durch die Arbeitgeber bzw. Entgeltabrechner angewandt werden.

Quelle: Haufe Online

