

Sozialversichert auch ohne Leistung

Bundessozialgericht (BSG): Freigestellte Arbeitnehmer müssen vom Aussprechen bis zum Wirksamwerden ihrer Kündigung weiter Beiträge in die Sozialkassen zahlen

Ist ein Arbeitnehmer gekündigt oder hat einen Aufhebungsvertrag unterschrieben, stellt ihn der Arbeitgeber oft am gleichen Tag von der Arbeitsleistung frei. Bisherige Praxis der Rechtsprechung (BSG-Urteil vom 25. April 2002, B 11 AL 65/01) war – ist diese Freistellung unwiderruflich und im gegenseitigen Einvernehmen beschlossen, endet zugleich die Sozialversicherungspflicht. Außerdem droht dem Arbeitnehmer damit auch eine Sperrzeit nach § 144 des Sozialgesetzbuches III, bevor er Arbeitslosengeld beziehen kann.

Diese Sichtweise hat das in Kassel beheimatete Bundessozialgericht nun geändert. In zwei Urteilen vom 24. September 2008 (Aktenzeichen B 12 KR 27/07 R sowie B 12 KR 22/07 R) legten die Richter dar, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schon dann (noch) vorliegt, wenn das Arbeitsverhältnis formal noch besteht und auch vollzogen wird – die vertraglich festgelegte Arbeitsleistung müsse jedoch nicht tatsächlich erbracht werden. In den Augen der Kammer kann der Gekündigte nach Sozialgesetzbuch IV § 7 Absatz 1a während der Freistellungsphase auch über ein Wertguthaben vergütet werden, das nicht Ergebnis einer realen Arbeitsleistung sein müsse.

Profitieren können von diesem Urteil Arbeitnehmer und Arbeitgeber, weil eine erhebliche Unschärfe in der oft langwierigen und strittigen Kündigungsphase wegfällt. Solange die Arbeitnehmer bis zum Wirksamwerden der Kündigung Entgelt beziehen, sind sie beitragspflichtig und erwerben damit für diese Zeit auch einen Leistungsanspruch der Sozialversicherung. Mit den Urteilen ist allerdings noch nicht verbindlich geregelt, ob Sperrzeiten für das Arbeitslosengeld damit tatsächlich ausgeschlossen sind.

Veränderungen deuten sich in der Folge der neuen Rechtsprechung auch für Vereinbarungen zur Altersteilzeit an. Arbeitgeber könnten mit älteren Arbeitnehmern auch dann Teilzeitverträge abschließen, wenn sie gar nicht mehr planen, sie tatsächlich zu beschäftigen. Maximal die Hälfte der Altersteilzeit-Entgelte können bekanntlich frei von Steuern und Sozialversicherung ausgezahlt werden – nun auch dann, wenn der Beschäftigte gar nicht mehr die Leistung erbringt. Doch ist auch diese Auslegung noch nicht juristisch fixiert, ob sie tatsächlich von Altersteilzeitgesetz gedeckt ist. Dies und Regelungen zu Sperrzeiten müssen noch getroffen werden.