

Freistellungen bergen hohe Risiken für Arbeitnehmer

Beitragspflicht in der Sozialversicherung endet vorzeitig

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren zum Ende von Arbeitsverhältnissen in Aufhebungs- oder Abwicklungsverträgen häufig, daß der Mitarbeiter bis zum Ende der Kündigungsfrist unwiderruflich und unter Anrechnung von Resturlaubsansprüchen von seiner Arbeitspflicht freigestellt wird. Mit der Freistellung verzichtet der Arbeitgeber unwiderruflich auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer wird im Gegenzug von seiner Leistungspflicht bereit.

Solche Freistellungsvereinbarungen bergen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer einige Risiken: Gemäß dem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 05. und 06. Juli 2005 endet das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis und damit die Beitragspflicht in der Sozialversicherung im Falle einer unwiderruflichen und einvernehmlichen Freistellung mit dem Ablauf des letzten tatsächlichen Arbeitstages. Der Arbeitgeber schuldet von diesem Zeitpunkt an keine Sozialversicherungsbeiträge mehr und darf den sich je zur Hälfte aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen zusammengesetzten Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht mehr abführen. Den Arbeitgeber trifft die bußgeldbewehrte Pflicht, der zuständigen Krankenkasse das Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung mitzuteilen.

Ob diese Auffassung der Sozialversicherungsträger auch durch die künftig Rechtsprechung der Sozialgerichte bestätigt werden wird, ist derzeit noch nicht abzusehen. Das Bundessozialgericht hat für den Bezug von Arbeitslosengeld bereits entschieden, daß eine Sperrzeit mit dem Tage der Freistellung beginne, weil das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis schon geendet habe. Allerdings gibt es durchaus beachtliche Argumente, die gegen die Sichtweise der Sozialversicherungsträger sprechen. So gibt es Regelungen im Sozialversicherungsrecht, wonach eine Beschäftigung im Sinne des Versicherungs- und Beitragsrechts auch für Zeiten angenommen wird, in denen der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt.

Bis zu einer rechtskräftigen höchstrichterlichen Entscheidung des Bundessozialgerichts zur Auswirkungen einer Freistellungsvereinbarungen auf die Sozialversicherungspflicht sollten die Arbeitsvertragsparteien allerdings den Standpunkt der Sozialversicherungsträger bei der Gestaltung von Beendigungsvereinbarungen beachten.

Der Arbeitgeber sollte bei einer unwiderruflichen Freistellung die betroffenen Arbeitnehmer auf die Risiken der Freistellung ausdrücklich hinweisen oder sie auffordern, sich selbst zu informieren. Nur so kann etwaigen Schadensersatzansprüchen wirksam vorgebeugt werden. Mitarbeiter sollten die Fortsetzung der Versicherungen auf freiwilliger Basis prüfen, um die aus dem Ende der Pflichtversicherung resultierenden Nachteile zu mildern. Die Fortsetzung der Rentenversicherung und – bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen – auch der Kranken- und Pflegeversicherung ist auf freiwilliger Basis möglich. Der Arbeitnehmer hätte in diesem Fall die gesamten - wegen geänderter Bemessungsgrundlage möglicherweise höheren – Beiträge selbst zu tragen. Eine freiwillige Fortsetzung der Arbeitslosenversicherung kommt dagegen nicht in Betracht.

Unterbleibt eine freiwillige Versicherung oder ist diese nicht möglich, drohen den betroffenen Arbeitnehmern empfindliche Nachteile. So entfällt der Krankenversicherungsschutz einen Monat nach dem Ende der Versicherungspflicht. Erbringt die Krankenkasse in Unkenntnis der Sachlage weiterhin Leistungen, besteht das Risiko einer Rückforderung. In der Arbeitslosenversicherung drohen ebenfalls erhebliche Nachteile. Unterschreitet die Beschäftigungsdauer vor Freistellung 12 Monate und meldet sich der Betroffene erst nach dem 31. Januar 2006 arbeitslos, besteht nach neuer Rechtslage kein Anspruch auf Arbeitslosengeld mehr.

Soll der Wegfall der Sozialversicherungspflicht vermieden werden, bieten sich mehrere Möglichkeiten: Einerseits könnte die Freistellung widerruflich ausgestaltet werden. In diesem Fall sollte etwaiger Resturlaub korrekt gewährt und festgelegt werden. Der Arbeitnehmer muß allerdings damit rechnen, vom Arbeitgeber wieder zur Arbeitsaufnahme aufgefordert zu werden. Weiter käme eine nur einseitig vom Arbeitgeber ausgesprochene unwiderrufliche Freistellung in Betracht. Hier besteht für den Arbeitgeber das Risiko, daß der Mitarbeiter sich auf seinen Beschäftigungsanspruch beruft. Auch könnten die Sozialversicherungsträger bei langen Freistellungszeiten argumentieren, der Arbeitnehmer habe die Freistellung jedenfalls stillschweigend akzeptiert, wodurch wiederum eine einvernehmliche Freistellung erfolgt sei, die zum Wegfall der Sozialversicherungspflicht führe.

Als dritte Möglichkeit könnte die Freistellung in einem arbeitsgerichtlichen Vergleich geregelt werden. Für diesen Fall gehen die Spitzenverbände in bestimmten Konstellationen vom Fortbestand der Versicherungspflicht aus.

Ihr MAW-Team