

Fortbestand des Arbeitsverhältnisses trotz Freistellung

Im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien häufig, dass der Arbeitnehmer unter Fortzahlung der vereinbarten Bezüge unwiderruflich von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt wird.

In der Vergangenheit konnte diese Freistellung, insbesondere wenn sie für einen längeren Zeitraum vor dem eigentlichen Ende des Arbeitsverhältnisses vereinbart war, für den Arbeitnehmer nachträglich zu einer bösen Überraschung führen.

Unterschieden wurde nämlich zwischen dem Ende des Arbeitsverhältnisses im arbeitsrechtlichen Sinn, welcher regelmäßig mit dem vereinbarten Beendigungs- oder Kündigungszeitpunkt gleichzusetzen ist, und dem im sozialversicherungsrechtlichen Sinn.

Die Träger der Sozialversicherung stellten sich auf den Standpunkt, dass bereits eine einvernehmliche Vereinbarung über eine unwiderrufliche Freistellung das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer außer Kraft setzt, da dieses Rechtsverhältnis durch die Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers auf der einen und die Dienstleistungsbereitschaft des Arbeitnehmers auf der anderen Seite wesentlich gekennzeichnet wird. Das Ende des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses wurde folgerichtig mit dem letzten tatsächlichen Arbeitstag gleichgesetzt. Für den Arbeitnehmer hatte dies zur Folge, dass er für die Dauer der Freistellung keine weiteren Anwartschaften im Rahmen der gesetzlichen Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung erwerben konnte. Darüber hinaus lief er auch Gefahr seinen Krankenversicherungsschutz zu verlieren, soweit die Freistellung länger als die 1-monatige Nachversicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung andauerte und im Einzelfall eine Mitversicherung im Rahmen einer Familienversicherung nicht in Betracht kam.

Dieser Auffassung der Sozialversicherungsträger hat das Bundessozialgericht (BSG) in seiner Grundsatzentscheidung vom 24.09.2008 jedoch widersprochen. Es sah das sozialversicherungsrechtliche Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers in diesen Fällen genauso gegeben, wie in allen sonstigen Fällen, in denen ein Fortbestand der Beschäftigung bei unterbrochener Arbeitsleistung aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Regelungen anerkannt ist (z.B. Freistellung während des Erholungsurlaubs, während einer Wehrübung usw.)

Als maßgeblich für das Ende der Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn stellt sich nach Auffassung des BSG nicht bereits die Einstellung der tatsächlichen Arbeitsleistung dar. Entscheidend ist vielmehr, dass neben dem Wegfall der arbeitsvertraglichen Beziehungen auch sonstiger Umstände entfallen, die auf einen Vollzug des Arbeitsverhältnisses hindeuten. Dies ist nicht der Fall, wenn bei einem auf die Erbringung abhängiger Arbeit gerichteten Rechtsverhältnis der Arbeitnehmer bei Fortbestand des rechtlichen Bandes aufgrund gesetzlicher Anordnung oder durch eine besondere vertragliche Abrede von seiner - damit jeweils als grundsätzlich weiter bestehend vorausgesetzten - Leistungspflicht befreit wird.

Auch bei einer vereinbarten Freistellung von der Arbeitsleistung endet daher das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis erst mit dem regulären (vereinbarten) Ende des Arbeitsverhältnisses, wenn bis zu diesem Zeitpunkt Arbeitsentgelt gezahlt wird. Hiernach verfahren mittlerweile auch die Träger der Sozialversicherung.

Eine Information von:

Rechtsanwalt David Frinken
Fachanwalt für Familienrecht
Brunnenallee 31 a
53332 Bornheim
www.ra-frinken.de
frinken@ra-frinken.de