Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 08.11.2017

4. Versicherungsrechtliche Auswirkungen einer „unechten Unterbrechung“ eines länger andauernden unbezahlten Urlaubs

---

Die Versicherungspflicht der Arbeitnehmer in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung setzt die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt voraus. Der für die Annahme einer Beschäftigung und deren Fortbestand erforderliche Vollzug der Arbeit besteht idealtypisch in der realen Erbringung der Arbeitsleistung. Eine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung setzt zwar nicht zwingend und ausnahmslos eine tatsächliche Arbeitsleistung voraus, denn auch die vorübergehende Unterbrechung der Arbeit lässt das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses für eine relativ kurze Zeit unberührt, sofern der grundsätzliche Arbeits- und Fortsetzungswille auf beiden Seiten der Arbeitsvertragsparteien gegeben ist. In diesem Sinne werden durch die Regelung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV auch die Fälle der fehlenden Arbeitserbringung ohne Entgeltzahlung von nicht länger als einen Monat als unschädlich für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses erachtet.

Fraglich ist, ob im Falle eines auf längere Dauer angelegten unbezahlten Urlaubs die Schutzwirkung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV vor Ablauf der Monatsfrist dadurch erneuert werden kann, dass ein Tag des bezahlten Urlaubs eingeschoben bzw. abgerechnet wird, um den unbezahlten Urlaub zu unterbrechen. Die Frage ist bislang weder durch höchstrichterliche Rechtsprechung entschieden noch durch Besprechungsergebnisse der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung im Wege der Rechtsauslegung beantwortet worden.

Die Fiktionsregelung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV stellt sich abweichend von dem Grundsatz, dass die Versicherungspflicht der Arbeitnehmer in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt voraussetzt, als eng auszulegende Ausnahmeregelung dar. Sie geht für den Regelfall davon aus, dass sich die Zeit der Arbeitsunterbrechung an eine tatsächlich vollzogene Beschäftigung anschließt, sodass es zu einem unmittelbaren Übergang von einem entgeltlichen Beschäftigungsverhältnis in ein solches ohne Entgeltansprüche kommt. Zwar stellt auch die Zeit des bezahlten Urlaubs – unabhän-

gig von seiner Dauer – ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis dar. Die Inanspruchnahme eines bezahlten Urlaubstags ist nach Ansicht der Besprechungsteilnehmer jedoch nicht geeignet, die Monatsfrist des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV nach einer vorangegangenen Phase des fiktiven Fortbestands des Beschäftigungsverhältnisses erneut auszulösen. Insofern sprechen Sinn und Zweck des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV gegen eine entsprechende (erneute) Anwendung im Falle einer „unechten Unterbrechung“ des unbezahlten Urlaubs durch Inanspruchnahme eines bezahlten Urlaubstages, also ohne dass tatsächlich eine Arbeitsleistung stattgefunden hat. Eine andere Auslegung würde eine nahezu beliebige Aneinanderreihung von bezahltem und unbezahltem Urlaub ermöglichen und damit zu einer unzulässigen Ausweitung der dem Grunde nach auf einen Monat beschränkten Fiktionsregelung führen.

Zu berücksichtigen ist ferner, dass selbst Freistellungen von der Arbeit unter Fortzahlung von Arbeitsentgelt nach den Erwägungen des Gesetzgebers nur auf der Grundlage ausdrücklicher Regelungen (z. B. im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen nach § 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV oder im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen nach § 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV) sozialversicherungsrechtlich zulässig bzw. für das Fortbestehen des Versicherungsverhältnisses unschädlich sind. Mit diesen Erwägungen würde eine andere Auslegung (als die vorstehend aufgezeigte) zu den für Arbeitnehmer eintretenden sozialversicherungsrechtlichen Folgen eines länger andauernden unbezahlten Urlaubs nicht in Einklang zu bringen sein.