

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN,
KASSEL**

BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM

AEV-ARBEITER-ERSATZKASSEN-VERBAND E.V., SIEGBURG

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG

VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

28. Oktober 2004

Gemeinsame Verlautbarung zum Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen (§ 7 Abs. 3 SGB IV)

Durch Artikel 4 Nr. 1 des Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenreformgesetz - RRG 1999) vom 16.12.1997 (BGBl I S. 2998) ist dem § 7 SGB IV mit Wirkung vom 01.01.1999 ein Absatz 3 angefügt worden, wonach die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt generell für einen Monat als fortbestehend gilt, sofern das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert und keine Entgeltersatzleistung bezogen oder Erziehungsurlaub (jetzt: Elternzeit) in Anspruch genommen wird. Hierzu hatten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung unter dem Datum vom 01.10.1998 eine gemeinsame Verlautbarung herausgegeben. Darin war u. a. vorgesehen, dass dann, wenn mehrere Unterbrechungstatbestände unterschiedlicher Art aufeinander treffen, die Zeiten der einzelnen Arbeitsunterbrechungen zusammenzurechnen sind und dies auch gilt, wenn Arbeitsunterbrechungen im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV (z. B. unbezahlter Urlaub) sich unmittelbar an Arbeitsunterbrechungen im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 2 SGB IV (z. B. Krankengeldbezug) anschließen.

Das Bundessozialgericht ist dieser Auffassung nicht gefolgt. Es hat durch Urteil vom 17.02.2004 - B 1 KR 7/02 R - (USK 2004-18) entschieden, dass eine fortbestehende Mitgliedschaft in der Krankenversicherung rechtlich dieselbe Qualität hat wie diejenige, die ursprünglich durch das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis begründet worden ist. Deshalb hat das Bundessozialgericht in dem entschiedenen Fall im Anschluss an den Bezug von Mutterschaftsgeld und Erziehungsgeld sowie die Gewährung von Erziehungsurlaub (Elternzeit) noch einen Fortbestand des Versicherungsverhältnisses für einen Monat nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV eingeräumt.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben über die Auswirkungen des oben genannten Urteils beraten und sind übereinkommen, die gemeinsame Verlautbarung vom 01.10.1998 zum Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zu überarbeiten und neu bekannt zu geben.

1. Gesetzliche Vorschriften

§ 24 SGB III

Versicherungspflichtverhältnis

(1) und (2) ...

(3) Das Versicherungspflichtverhältnis für Beschäftigte besteht während eines erheblichen Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld oder eines witterungsbedingten Arbeitsausfalls im Sinne der Vorschriften über das Winterausfallgeld fort.

(4) ...

§ 7 SGB IV

Beschäftigung

(1) bis (2) ...

(3) Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Satz 1 gilt nicht, wenn Krankengeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld oder nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen oder Wehrdienst oder Zivildienst geleistet wird.

(4) ...

§ 192 SGB V

Fortbestehen der Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger

(1) Die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger bleibt erhalten, solange

- 1. sie sich in einem rechtmäßigen Arbeitskampf befinden,**
- 2. Anspruch auf Krankengeld oder Mutterschaftsgeld besteht oder eine dieser Leistungen oder nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird,**
- 3. von einem Rehabilitationsträger während einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation Verletztengeld, Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld gezahlt wird oder**
- 4. Kurzarbeiter- oder Winterausfallgeld nach dem Dritten Buch bezogen wird.**

(2) Während der Schwangerschaft bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger auch erhalten, wenn das Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst oder das Mitglied unter Wegfall des Arbeitsentgelts beurlaubt worden ist, es sei denn, es besteht eine Mitgliedschaft nach anderen Vorschriften.

§ 1 SGB VI

Beschäftigte

Versicherungspflichtig sind

1. Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind; während des Bezuges von Kurzarbeiter- oder Winterausfallgeld nach dem Dritten Buch besteht die Versicherungspflicht fort,

2. bis 4. ...

...

§ 49 SGB XI

Mitgliedschaft

(1) ...

(2) Für das Fortbestehen der Mitgliedschaft gelten die §§ 189, 192 des Fünften Buches sowie § 25 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte entsprechend.

(3) ...

2. Versicherung

2.1. Allgemeines

Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV gilt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert (z. B. unbezahlter Urlaub, Arbeitsbummelei, Streik, Aussperrung), jedoch nicht länger als einen Monat. Diese Vorschrift gilt einheitlich für alle Zweige der Sozialversicherung und bedeutet, dass die Versicherungspflicht für die Dauer der Arbeitsunterbrechung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt in der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI, in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 erster Halbsatz SGB VI und in der Arbeitslosenversicherung nach § 25 Abs. 1 SGB III fortbesteht. Dabei wird nicht vorausgesetzt, dass die Dauer der Arbeitsunterbrechung von vornherein befristet ist. Die Versicherungspflicht bleibt mithin auch dann für einen Monat erhalten, wenn die Dauer der Arbeitsunterbrechung nicht absehbar oder die Unterbrechung von vornherein auf einen Zeitraum von mehr als einem Monat befristet ist.

Darüber hinaus findet § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV in Bezug auf die Renten- und Arbeitslosenversicherung für krankenversicherungsfreie oder von der Krankenversicherungspflicht befreite Arbeitnehmer Anwendung, die arbeitsunfähig sind und deren Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts erschöpft ist, und zwar auch dann, wenn sie bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind. Auch bei ihnen gilt die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nach Ablauf der Entgeltfortzahlung noch für längstens einen Monat als fortbestehend, vorausgesetzt, dass das Beschäftigungsverhältnis weiterhin besteht. Sofern ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer von dem privaten Krankenversicherungsunternehmen Krankentagegeld bezieht, besteht nur für den Bereich der Arbeitslosenversicherung in dieser Zeit neben der Versicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III in Verb. mit § 7 Abs. 3 SGB IV eine Versicherungspflicht nach § 26 Abs. 2 Nr. 2 SGB III.

2.2. Berechnung der Monatsfrist

Nach § 26 Abs. 1 SGB X gelten für die Berechnung der Monatsfrist § 187 Abs. 2 Satz 1 und § 188 Abs. 2 und 3 BGB. Danach beginnt die Monatsfrist mit dem ersten Tag der Arbeitsunterbrechung. Sie endet mit dem Ablauf desjenigen Tags des nächsten Monats, welcher dem Tag vorhergeht, der durch seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht. Fehlt dem nächsten Monat der für den Ablauf der Frist maßgebende Tag, dann endet die Frist mit Ablauf des letzten Tag dieses Monats.

Beispiel	letzter Tag des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses	Beginn der Monatsfrist	Ende der Monatsfrist
1	15.1.	16.1.	15.2.
2	31.1.	1.2.	28.2. oder 29.2.
3	28.2.	29.2. (Schaltjahr)	28.3.
4	29.2. (Schaltjahr)	1. 3.	31.3.
5	31.3.	1.4.	30.4.
6	30.4.	1.5.	31.5.

2.3. Bezug von Entgeltersatzleistungen oder Inanspruchnahme von Elternzeit

Nach § 7 Abs. 3 Satz 2 SGB IV gilt die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nicht als fortbestehend, wenn Krankengeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld (nach § 13 Abs. 1 oder 2 MuSchG) oder nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird. In der Kranken- und Pflegeversicherung bleibt in diesen Fällen die Mitgliedschaft nach den Vorschriften der Kranken- bzw. Pflegeversicherung erhalten (vgl. Ausführungen unter 2.7.2). Dies gilt grundsätzlich auch für die Renten- und Arbeitslosenversicherung, denn in diesen Versicherungszweigen besteht (im Zusammenhang mit dem Leistungsbezug) aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften Versicherungspflicht bzw. verlängert sich in der Arbeitslosenversicherung die Rahmenfrist des § 124 SGB III.

2.4. Wehrdienst oder Zivildienst

Die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt ferner nicht nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV als fortbestehend, wenn die Beschäftigung durch Wehrdienst oder Zivildienst unterbrochen wird.

2.5. Bezug von Kurzarbeitergeld oder Winterausfallgeld

Der Bezug von Kurzarbeitergeld oder Winterausfallgeld wird weder in Satz 1 noch in Satz 2 des § 7 Abs. 3 SGB IV erwähnt. Dies ist auch entbehrlich, denn für den Fall des Bezugs von Kurzarbeitergeld oder Winterausfallgeld ist das Fortbestehen der Mitgliedschaft in der Krankenversicherung durch § 192 Abs. 1 Nr. 4 SGB V und in der Pflegeversicherung durch § 49 Abs. 2 SGB XI in Verb. mit § 192 Abs. 1 Nr. 4 SGB V vorgesehen. In der Rentenversiche-

rung besteht die Versicherungspflicht während des Bezugs von Kurzarbeitergeld oder Winterausfallgeld nach § 1 Satz 1 Nr. 1 zweiter Halbsatz SGB VI fort. In der Arbeitslosenversicherung bleibt das Versicherungspflichtverhältnis während eines erheblichen Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld oder während eines witterungsbedingten Arbeitsausfalls im Sinne der Vorschriften über das Winterausfallgeld nach § 24 Abs. 3 SGB III unberührt.

2.6. Kumulierung unterschiedlicher Unterbrechungstatbestände

Sofern mehrere Unterbrechungstatbestände unterschiedlicher Art aufeinander treffen (z. B. unbezahlter Urlaub oder rechtmäßiger Arbeitskampf im Anschluss an den Bezug von Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder Elternzeit), sind die Zeiten der einzelnen Arbeitsunterbrechungen nicht zusammenzurechnen. Etwas anderes gilt nur dann, wenn Unterbrechungstatbestände im Sinne von § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV aufeinandertreffen (z. B. unbezahlter Urlaub oder Streik, gegebenenfalls im Anschluss an eine Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung bei einem privat krankenversicherten Arbeitnehmer). In diesen Fällen kommt für den Bereich der Renten- und Arbeitslosenversicherung ein Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses für längstens einen Monat in Betracht. Für den Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung besteht das Beschäftigungsverhältnis u. U. auch darüber hinaus fort (vgl. Ausführungen unter 3.2); allerdings ist in den Fällen, in denen im unmittelbaren Anschluss an einen rechtmäßigen Arbeitskampf ein unbezahlter Urlaub oder eine Arbeitsbummelei folgt, die Zeit des rechtmäßigen Arbeitskampfs auf die Monatsfrist des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV anzurechnen.

2.7. Besonderheiten in der Kranken- und Pflegeversicherung

2.7.1. Rechtmäßiger Arbeitskampf

Während die Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bei Arbeitskampfmaßnahmen - ungeachtet der Tatsache, ob die Maßnahmen rechtmäßig oder rechtswidrig sind - längstens für einen Monat fortbesteht, bleibt die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung nach § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V und in der Pflegeversicherung nach § 49 Abs. 2 SGB XI in Verb. mit § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V im Falle eines rechtmäßigen Arbeitskampfs bis zu dessen Beendigung erhalten.

2.7.2. Bezug von Entgeltersatzleistungen oder Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub

Außerdem bleibt die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V und in der Pflegeversicherung nach § 49 Abs. 2 SGB XI in Verb. mit § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V erhalten, solange Anspruch auf Krankengeld oder Mutterschaftsgeld besteht oder eine dieser Leistungen oder nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird. Entsprechendes gilt nach § 192 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, solange von einem Rehabilitationsträger während einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation Verletztengeld, Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld gezahlt wird.

2.7.3. Schwangere

Ferner bleibt nach § 192 Abs. 2 SGB V in der Krankenversicherung die Mitgliedschaft von Schwangeren, deren Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden ist oder die unter Wegfall des Arbeitsentgelts beurlaubt worden sind, erhalten. Entsprechendes gilt über § 49 Abs. 2 SGB XI für den Bereich der Pflegeversicherung.

3. Beiträge

3.1. Allgemeines

Die Vorschrift des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV hat mittelbar Auswirkungen auf die Beitragsberechnung und gegebenenfalls auf die Höhe der zu zahlenden Beiträge, denn die Zeiten der Arbeitsunterbrechung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt sind keine beitragsfreien, sondern dem Grunde nach beitragspflichtige Zeiten. Dies bedeutet, dass für Zeiträume von Arbeitsunterbrechungen im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV Sozialversicherungstage (SV-Tage) anzusetzen sind. Mithin sind diese Zeiträume auch bei der Ermittlung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen nach § 23a Abs. 3 Satz 2 SGB IV zu berücksichtigen.

In den Fällen, in denen die Versicherungspflicht wegen einer Arbeitsunterbrechung ohne Fortzahlung von Arbeitsentgelt im Laufe eines Monats geendet hat, kann ein nach Wiederbeginn der Versicherungspflicht in diesem Monat erzielttes laufendes Arbeitsentgelt nicht auf Zeiten davor verlagert werden.

3.2. Besonderheiten in der Kranken- und Pflegeversicherung bei Arbeitskampfmaßnahmen

Für den Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung sind zwar die im Falle eines rechtmäßigen Arbeitskampfes über einen Monat hinausgehenden Tage als SV-Tage anzusehen. Im Interesse einer einheitlichen Berechnung der Beiträge aus Arbeitsentgelt für alle vier Versicherungszweige wird allerdings empfohlen, die über einen Monat hinausgehenden Tage nicht als SV-Tage zu berücksichtigen.

3.3. Beitragsfreiheit

Nach § 224 Abs. 1 Satz 1 SGB V bzw. § 56 Abs. 3 Satz 1 SGB XI besteht für die Dauer des Anspruchs auf Krankengeld oder Mutterschaftsgeld sowie für die Dauer des Bezugs von Erziehungsgeld in der Kranken- und Pflegeversicherung Beitragsfreiheit. Dies bedeutet, dass bei der Beitragsberechnung aus dem Arbeitsentgelt für diese Zeiten keine SV-Tage anzusetzen sind.

Eine Elternzeit ohne Bezug von Erziehungsgeld löst von Rechts wegen keine Beitragsfreiheit nach § 224 Abs. 1 Satz 1 SGB V bzw. § 56 Abs. 3 Satz 1 SGB XI aus. Gleichwohl sollten Elternzeiten ohne Bezug von Erziehungsgeld nicht als SV-Tage gewertet werden (vgl. Besprechung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 12./13.05.1992, Punkt 4 der Niederschrift).

Für Zeiten des Bezugs von Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld sieht § 224 Abs. 1 Satz 1 SGB V bzw. § 56 Abs. 3 Satz 1 SGB XI keine ausdrückliche Beitragsfreiheit in der Kranken- und Pflegeversicherung vor. Während des Bezugs von Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld wegen einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation dürfte aber im Allgemeinen ein - nach § 49 Abs. 1 Nr. 3 SGB V ruhender - Anspruch auf Krankengeld bestehen, so dass gleichwohl der Tatbestand des § 224 Abs. 1 Satz 1 SGB V bzw. des § 56 Abs. 3 Satz 1 SGB XI erfüllt ist und Beitragsfreiheit eintritt.

Für die Bereiche der Renten- und Arbeitslosenversicherung fehlt eine dem § 224 Abs. 1 Satz 1 SGB V bzw. § 56 Abs. 3 Satz 1 SGB XI entsprechende Vorschrift; der gemeinsame Einzug der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gebietet es allerdings, die Regelung des § 224 Abs. 1 Satz 1 SGB V bzw. des § 56 Abs. 3 Satz 1 SGB XI für alle vier Versicherungszweige gleichermaßen auf die Beitragsberechnung aus Arbeitsentgelt aus dem Beschäftigungsverhältnis anzuwenden.

4. Meldungen

In den Fällen der Arbeitsunterbrechung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV (z. B. unbezahlter Urlaub) fallen keine Meldungen an, wenn die Arbeitsunterbrechung einen Monat nicht überschreitet. Bei längeren Arbeitsunterbrechungen endet die entgeltliche Beschäftigung nach einem Monat, so dass innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Ende eine Abmeldung nach § 8 Abs. 1 DEÜV zu erstatten ist; in dieser Meldung ist das im gesamten Meldezeitraum erzielte Arbeitsentgelt zu bescheinigen.

In den Fällen der Arbeitsunterbrechung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 3 Satz 2 SGB IV (z. B. Krankengeldbezug) fallen keine Meldungen an, wenn die Arbeitsunterbrechung weniger als einen Kalendermonat dauert. Wird die versicherungspflichtige Beschäftigung in den Fällen des § 7 Abs. 3 Satz 2 SGB IV mindestens einen Kalendermonat unterbrochen, ist nach § 9 Abs. 1 Satz 1 DEÜV für den Zeitraum bis zum Wegfall des Arbeitsentgeltanspruchs innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten. Endet die Beschäftigung während einer solchen Unterbrechung, ist außerdem innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Ende gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 DEÜV eine Abmeldung vorzunehmen.

Sofern in den Fällen der Arbeitsunterbrechung ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 3 Satz 2 SGB IV (z. B. Krankengeldbezug) die Beschäftigung in dem auf den Wegfall des Arbeitsentgeltanspruchs folgenden Kalendermonat endet, ist für den Zeitraum bis zum Wegfall innerhalb von sechs Wochen nach dem Ende der Beschäftigung gemäß § 9 Abs. 2 Satz 1 DEÜV eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten. Gleichzeitig ist nach § 9 Abs. 2 Satz 2 DEÜV das Ende der Beschäftigung zu melden.

5. Beispiele

Die versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen von Arbeitsunterbrechungen werden in der beigefügten Anlage durch Beispiele erläutert. Hierbei werden nur die Meldungen aufgeführt, die im Zusammenhang mit der Arbeitsunterbrechung anfallen.

Anlage