

## Tit. 1.8 RdSchr. 13a

# Gemeinsame Verlautbarung zum Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt

## Tit. 1 – Versicherung

**Titel:** Gemeinsame Verlautbarung zum Fortbestand des Versicherungsverhältnisses bei Arbeitsunterbrechungen ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt

**Normgeber:** Bund

**Redaktionelle Abkürzung:** RdSchr. 13a

**Gliederungs-Nr.:** [keine Angabe]

**Normtyp:** Rundschreiben

### Tit. 1.8 RdSchr. 13a – Zusammenrechnung unterschiedlicher Unterbrechungstatbestände

(1) Für die Anwendung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV wird ein unmittelbarer Übergang von einem entgeltlichen Beschäftigungsverhältnis in ein solches ohne Entgeltansprüche nicht zwingend gefordert. Auch die nach Wegfall der Entgeltlichkeit eines Beschäftigungsverhältnisses zwischenzeitlich vorliegenden (mitgliedschaftserhaltenden) Unterbrechungstatbestände, insbesondere der Bezug von Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder die Inanspruchnahme von Elternzeit (vgl. § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V), lassen anschließend ein Fortbestehen der Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV zu (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 17.02.2004 - B 1 KR 7/02 R -, USK 2004-18). Das bedeutet, dass in den Fällen, in denen mehrere Unterbrechungstatbestände unterschiedlicher Art im zeitlichen Ablauf aufeinanderfolgen (z. B. unbezahlter Urlaub im Anschluss an den Bezug von Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Elterngeld oder an die Elternzeit), die Zeiten der einzelnen Arbeitsunterbrechungen in Bezug auf das Erreichen oder Überschreiten des Monatszeitraums des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV nicht zusammenzurechnen sind.

(2) Treffen dagegen Unterbrechungstatbestände gleicher Art, also solche im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV im zeitlichen Ablauf aufeinander (z. B. unbezahlter Urlaub im Anschluss an einen Streik), kommt ein Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses für längstens einen Monat in Betracht. Für den Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis im Falle eines rechtmäßigen Arbeitskampfes auch darüber hinaus fort (vgl. Ausführungen unter 1.7); allerdings ist in den Fällen, in denen im unmittelbaren Anschluss an einen rechtmäßigen Arbeitskampf ein unbezahlter Urlaub oder ein unentschuldigtes Fernbleiben folgt, die Zeit des rechtmäßigen Arbeitskampfes auf die Monatsfrist des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV anzurechnen.

(3) Ein Fortbestehen des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses kommt jedoch in den Sonderfällen des Arbeitslosengeldbezugs nach § 145 Abs. 1 SGB III aufgrund fortbestehender Arbeitsunfähigkeit im Anschluss an den Bezug von Krankengeld bzw. das Ende des Krankengeldbezugs nicht in Betracht. Zwar ist das Arbeitsverhältnis in diesen Fällen nicht gelöst. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch arbeitslos melden und damit dokumentieren, dass er das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht mehr anerkennt. Da der Arbeitslosigkeit im Sinne des § 138 Abs. 1 SGB III lediglich die aufgrund der Arbeitsunfähigkeit mangelnde objektive Verfügbarkeit entgegensteht, werden die Voraussetzungen der Beschäftigungslosigkeit als erfüllt angesehen. Damit scheidet eine Anwendung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV aus.