

Sozialversicherungsrechtliche Statusprüfung

Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH und mitarbeitende Familienangehörige

Durch die Doppelfunktion eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) – zum einen an der Gesellschaft beteiligter Gesellschafter, zum anderen lohnsteuerpflichtiger Arbeitnehmer – stellt sich die Frage nach dem sozialversicherungsrechtlichen Status. Der Statusfeststellung kommt sowohl für den GGF als auch für die GmbH erhebliche Bedeutung zu.

- Für den GGF ist es relevant, ob er der Sozialversicherungspflicht unterliegt und damit Beiträge in die sozialen Sicherungssysteme zahlen muss. Aber auch, inwieweit er auf Leistungen der Sozialversicherung im Bereich der Unfall-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung im Fall der Fälle zählen kann, wenn er im Glauben einer bestehenden Versicherungspflicht Beiträge gezahlt hat.
- Für die Gesellschaft ergibt sich aus dem Ergebnis der Einstufung Klarheit, ob für den GGF Beiträge zur Sozialversicherung gezahlt werden müssen oder nicht, bzw. ob für weiter zurückliegende Zeiten Beitragsnachforderungen entstehen könnten.

Für Allein-GGF oder Mehrheits-GGF ist die Sachlage klar, sie unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht. Unklar wird es, wenn keine Mehrheitsverhältnisse vorliegen.

Rechtslage hat sich in den letzten Jahren grundlegend geändert!

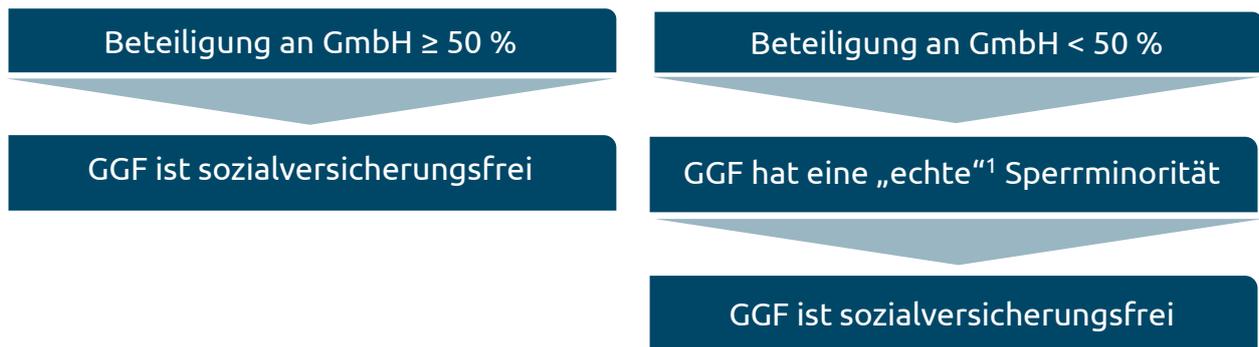
Im Folgenden haben wir Ihnen die Neuerungen durch die Reform des Statusfeststellungsverfahrens zum 01.04.2022 und die wichtigsten Themenbereiche rund um die aktuelle Rechtsprechung zur sozialversicherungsrechtlichen Einstufung eines GGF einer GmbH zusammengestellt:

- 1. Wann gilt ein GGF als beherrschend und damit als sozialversicherungsfrei?**
- 2. Gelten für GGF einer Familien-GmbH Ausnahmen?**
- 3. Gelten Ausnahmen für den GGF bei einer Firmenumwandlung (Einzelfirma zu GmbH)?**
- 4. Fremdgeschäftsführer, wann besteht Sozialversicherungsfreiheit?**
- 5. Welche Bedingungen sind an eine Stimmbindungsvereinbarung oder ein Veto-Recht gebunden, damit Sozialversicherungsfreiheit angenommen werden kann?**
- 6. Welche Besonderheiten sind bei einer Beschäftigung von Familienangehörigen zu beachten?**
- 7. Können Beteiligte den Status vorab prüfen lassen?**
- 8. Können zu Unrecht / irrtümlich entrichtete Beiträge zur Sozialversicherung erstattet werden?**
- 9. Gibt es einen „Bestandsschutz“ aus früheren Betriebsprüfungen und Statusfeststellungen?**
- 10. Neuerungen im Statusfeststellungsverfahren seit dem 1. April 2022!**

1. Wann gilt ein GGF als beherrschend und damit als sozialversicherungsfrei?

Nach der aktuellen Rechtsprechung und Verwaltung ist die beherrschende Stellung eines GGF nur noch dann mit Sicherheit anzunehmen, wenn er mit **mindestens 50 % an der Gesellschaft beteiligt** ist (einfache Beschlussfassungsmehrheit vorausgesetzt).

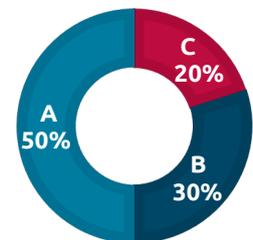
Ist der GGF mit weniger als 50 % an der Gesellschaft beteiligt, kann eine beherrschende Stellung nur angenommen werden, wenn er eine **umfassende Sperrminorität** innehat, die im Gesellschaftsvertrag festgehalten ist. Die Ausgestaltung der Sperrminorität muss den GGF in die rechtliche Lage versetzen, ihm unangenehme oder belastende Entscheidungen der „Rest“-Gesellschafter in jedem Fall verhindern zu können.



Beispiel Sperrminorität:

Nach dem Gesellschaftsvertrag richtet sich das Stimmrecht nach der Höhe der Geschäftsanteile. Die Beschlüsse werden mit qualifizierter Mehrheit (75 % aller Stimmen) gefasst. Gesellschafter A hält 50 %, Gesellschafter B 30 % und Gesellschafter C 20 % der Geschäftsanteile.

- GGF A ist nicht sozialversicherungspflichtig, er kann das Zustandekommen der qualifizierten Mehrheit (75 %) verhindern.
- GGF B ist nicht sozialversicherungspflichtig, er kann Beschlüsse verhindern, da die GGF A und C zusammen nur 70 % erreichen.
- GGF C ist sozialversicherungspflichtig, da er keine Beschlüsse der GGF A und B verhindern kann – sie halten zusammen 80 % der Anteile.



Das BSG hat in seine Entscheidungen¹ in den folgenden **amtlichen Leitsätzen** zusammengefasst:

- Geschäftsführer einer GmbH, die nicht am Gesellschaftskapital beteiligt sind (sog. Fremdgeschäftsführer), sind ausnahmslos abhängig beschäftigt.
- GGF sind aufgrund ihrer Kapitalbeteiligung nur dann selbständig tätig, wenn sie mindestens 50 % der Anteile am Stammkapital halten oder ihnen bei geringerer Kapitalbeteiligung nach dem Gesellschaftsvertrag eine „echte“ Sperrminorität eingeräumt ist.
 - Eine „echte/qualifizierte“ Sperrminorität setzt voraus, dass sie nicht auf bestimmte Angelegenheiten der Gesellschaft begrenzt ist, sondern uneingeschränkt die gesamte Unternehmenstätigkeit umfasst.
- Bei der Bewertung der Rechtsmachtverhältnisse sind Vereinbarungen (Abreden), die außerhalb des Gesellschaftsvertrages (Satzung) zustande gekommen sind und das Stimmverhalten regeln, nicht zu berücksichtigen.
- Das BSG-Urteil v. 20.2.2024, B 12 KR 1/22 R bestätigt die amtlichen Leitsätze.

¹ BSG vom 14.03.2018 - B 12 KR 13/17 R und B 12 R 5/16 R

2. Gelten für GGF einer Familien-GmbH Ausnahmen?

Nein!

Mit den Urteilen² des BSG wurde die „Kopf und Seele“ Rechtsprechung zur Familien-GmbH aufgegeben.

„Kopf und Seele“ Rechtsprechung ist entfallen!

- Die Sozialversicherungspflicht eines Geschäftsführers hängt ausschließlich von den vertraglichen Vereinbarungen im Gesellschaftsvertrag der GmbH ab.
- Verwandtschaftliche Beziehungen zwischen Geschäftsführern, Minderheitsgesellschaftern und beherrschendem Gesellschafter spielen seitdem keine Rolle mehr.
- Eine sogenannte „Schönwetter-Selbständigkeit“ ist sozialversicherungspflichtig.

Begründung: Im Falle eines familiären Zerwürfnisses besteht für den Minderheitsgesellschafter oder auch Geschäftsführer Weisungsgebundenheit, ungeachtet der bis dahin gelebten und tatsächlichen Verhältnisse. Allein die Rechtsmacht nach dem GmbH-Gesellschaftsvertrag ist maßgebend.

3. Gelten Ausnahmen für den GGF bei einer Firmenumwandlung (Einzelfirma zu GmbH)?

Nein! Auch hier, entscheidet nur noch die Rechtsmacht, ob unangenehme oder belastende Entscheidungen der „Rest“-Gesellschafter in jedem Fall verhindert werden können³.

- In der Vergangenheit war regelmäßig keine Sozialversicherungspflicht anzunehmen, wenn
 - der Geschäftsführer „Kopf und Seele“ des Betriebes geblieben ist und
 - gesellschaftsrechtliche Maßnahmen nur getroffen wurden, weil sich der ehemalige Einzelunternehmer dadurch haftungs- und/oder steuerrechtliche Vorteile versprochen hatte.

4. Fremdgeschäftsführer, wann besteht Sozialversicherungsfreiheit?

- Grundsätzlich nie!

Bei einem Fremdgeschäftsführer (Geschäftsführer ohne Kapitalbeteiligung an der GmbH) liegt grundsätzlich ein abhängiges und damit sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vor. Er unterliegt den Weisungen der Gesellschafterversammlung.

- **Ausnahme:** Im Gesellschaftsvertrag enthaltene gesellschaftsrechtliche Sonderkonstellationen – wie vereinbarte Sperrminoritäten, Veto-Rechte und Stimmbindungsvereinbarungen (siehe auch Frage 5).
 - Mündliche Vereinbarungen oder im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag festgehaltene Vereinbarungen sind nicht ausreichend.

5. Welche Bedingungen sind an eine Stimmbindungsvereinbarung oder ein Veto-Recht gebunden, damit Sozialversicherungsfreiheit angenommen werden kann?

Wurde eine Stimmbindungsvereinbarung oder ein Veto-Recht getroffen, kann die Rechtsmacht vergleichbar mit der eines Gesellschafters mit Sperrminorität sein.

Veto-Recht muss in Gesellschaftsvertrag verankert sein!

- Entscheidend ist immer die Eintragung in den notariell beurkundeten Gesellschaftsvertrag.
- Ein außerhalb des Gesellschaftsrechts eingeräumtes Veto-Recht teilt das rechtliche Schicksal dieses Vertrages, der aus wichtigem Grund jederzeit kündbar ist.
 - Ist das Veto-Recht nur im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag vereinbart, entfällt es mit Kündigung des Vertrages. Es wird in diesen Fällen eine abhängige Beschäftigung der Geschäftsführer angenommen, da sie keine gesellschaftsrechtlich wirksame Position innehaben, sämtliche ihnen angeordnete Weisungen des beherrschenden Gesellschafters oder Geschäftsführers abzuwenden.⁴

² BSG vom 29.07.2015 u. a. B 12 KR 23/13 R

³ BSG Urteil vom 29.07.2015, Az. B 12 R 1/15 R).

⁴ BSG-Urteile vom 11.11.2015, Az. B 12 KR 10/14 R und Az. B 12 KR 13/14 R.

⁵ „Abkömmlinge“ sind eheliche und nicht eheliche Kinder, Adoptivkinder, Enkel und Urenkel

6. Welche Besonderheiten sind bei einer Beschäftigung von Familienangehörigen zu beachten?

Für Familienangehörige, die im Betrieb mitarbeiten, ist es in der Regel vorteilhaft, sozialversichert zu sein (Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung). Die Beurteilung der Sozialversicherungspflicht von mitarbeitenden Familienangehörigen erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie sie auch für nicht Familienangehörige maßgebend sind. Die sozialversicherungsrechtliche Einstufung bereitet dennoch Schwierigkeiten, da der Arbeitseinsatz von Familienangehörigen oftmals unter anderen Bedingungen und Umständen stattfindet, als dies unter Fremden üblich ist.

In welcher Form können Familienangehörige im Familienbetrieb tätig sein?

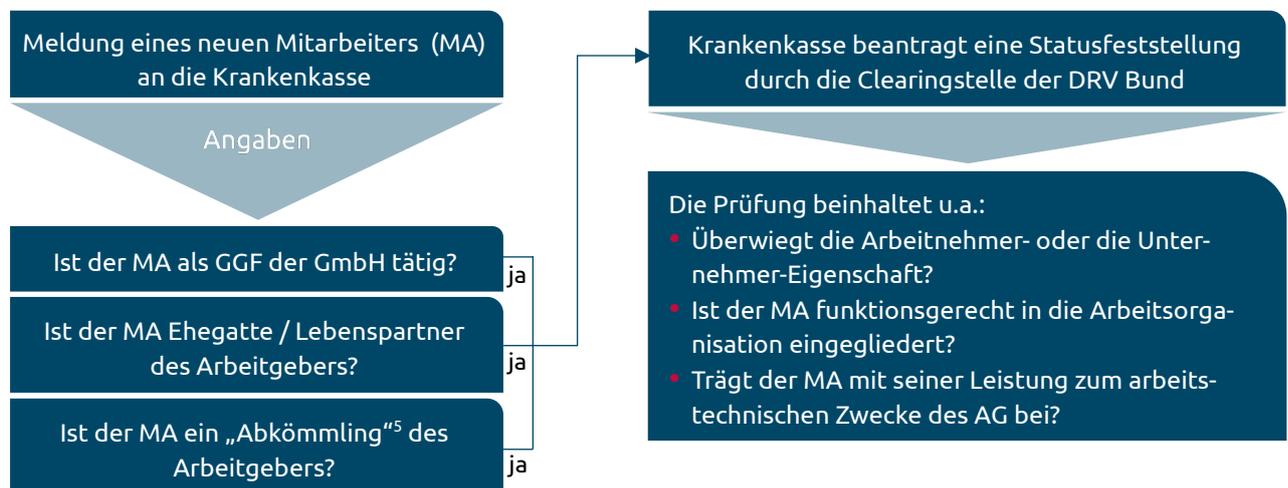
Art der Tätigkeit	Sozialversicherungsrechtlicher Status
Selbständige	Sozialversicherungsfrei
Abhängig Beschäftigte	i.d.R Sozialversicherungspflichtig
Familiäre Mitarbeit	
<ul style="list-style-type: none"> • Unregelmäßige, gelegentliche Mitarbeit im Unternehmen • Unüblichen Bezahlung (sowohl überdurchschnittlich als auch sehr gering) 	Sozialversicherungsfrei

Hinweis

- Um Missbräuchen bei Ehegattenarbeitsverhältnissen vorzubeugen, wurde den Krankenkassen für alle Neuanträge die Prüftätigkeit entzogen. Die Prüfung erfolgt durch die DRV Bund.
- Arbeitgeber sind verpflichtet Beschäftigungsverhältnisse der Krankenkasse als Beitragseinzugsstelle zu melden. (Siehe auch Frage 10.)

Clearingstelle der DRV Bund prüft!

Allgemeines zum Meldeverfahren



Hinweise:

- Das Prüfergebnis der DRV Bund ist für alle Sozialversicherungsträger bindend. Dadurch werden unterschiedliche Einschätzungen der Sozialversicherungsträger vermieden.
- Betriebsprüfungen vor Ort werden durch den Betriebsprüfdienst der Rentenversicherungsträger z. B. DRV Bund oder DRV-Hessen usw. durchgeführt.

7. Können Beteiligte den Status vorab prüfen lassen?

Ja, wenn nicht bereits ein Feststellungsverfahren durch eine Krankenkasse oder die Clearingstelle der DRV Bund durchgeführt wird.

- Bestehen bei den Beteiligten (Auftraggeber, Arbeitgeber oder Beschäftigte, oder auch Dritte bei Fremdpersonaleinsatz) Zweifel bei der sozialversicherungsrechtlichen Einstufung einer Erwerbstätigkeit, kann bei der DRV eine Entscheidung beantragt werden, ob bei einem Auftragsverhältnis eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit vorliegt (§7a SGB IV).
- Die Erwerbsstatusprüfung wird bei der **DRV Bund als Clearingstelle** durchgeführt. Weicht die Einstufung der Clearingstelle vom beantragten Status ab, teilt sie den Beteiligten die Tatsachen mit, auf die sie ihre Entscheidung stützen will und gibt ihnen Gelegenheit, sich hierzu zu äußern. Im Anschluss daran ergeht an beide Beteiligte und ggf. einen Dritten ein rechtsmittelfähiger Bescheid.

**Erwerbsstatusprüfung
hat Anfrageverfahren
abgelöst!**

Wer ist für die Prüfung des sozialversicherungsrechtlichen Status zuständig?

- Die letzte Einzugsstelle prüft auf Antrag des Einzelnen.
- Für einen GGF einer GmbH mit Aufnahme der Beschäftigung ab dem 01.01.2005 ist ausschließlich die Clearingstelle der DRV Bund entscheidungsbefugt.
- Vielfach wurde der GGF – vor dem Statuswechsel – als normaler Arbeitnehmer gemeldet. In diesen Fällen entscheidet die Einzugsstelle ohne die Clearingstelle über das Beschäftigungsverhältnis.
 - Bei objektiven Zweifeln kann auch hier die Clearingstelle angesprochen werden.
- Prinzipiell werden die Beschäftigungsverhältnisse bei Betriebsprüfungen des regionalen Rentenversicherungsträgers untersucht. Betriebsprüfungen sollen spätestens im Abstand von 4 Jahren erfolgen.

Außer den Rententrägern und Krankenkassen haben sich vom Gesetzgeber unabhängige Beratungsfirmen darauf spezialisiert, die sozialversicherungsrechtliche Einstufung zu prüfen und gegebenenfalls die rechtlichen Schritte einer Befreiung von der Sozialversicherungspflicht zu begleiten.

8. Können zu Unrecht / irrtümlich entrichtete Beiträge zur Sozialversicherung erstattet werden?

Ja! Voraussetzung ist die Beanstandung der Beitragszahlung (Erteilung eines Bescheides) durch den Sozialversicherungsträger.

- Für die Erstattung sind die jeweiligen Sozialversicherungsträger zuständig.
- Beiträge werden nur erstattet, wenn auf Grund dieser Beiträge keine Leistungen erbracht wurden.
- Die Erstattung steht dem zu, der die Beiträge getragen hat – Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Erstattet werden die Beiträge bis zur letzten Betriebsprüfung zurück, längstens für 4 Jahre.
 - Nach Ablauf von 4 Jahren gelten die zu Unrecht oder irrtümlich gezahlten Beiträge als zu Recht entrichtete Pflichtbeiträge und werden nicht erstattet.

Für die Erstattung von Beiträgen zur DRV bestehen folgende Gestaltungsmöglichkeiten:

- Rückzahlung der Beiträge
- Umwandlung der gezahlten Pflichtbeiträge in freiwillige Beiträge oder
- Erstattung der Beiträge und Wiederauffüllen des Versicherungskontos mit freiwilligen Mindestbeiträgen, z. B. zur Aufrechterhaltung der Anwartschaften auf eine Erwerbsminderungsrente.

• Bitte beachten

Freiwillige Beiträge können nur dann eine Anwartschaft auf Erwerbsminderungsrente aufrechterhalten, wenn u. a. vor dem 01.01.1984 bereits eine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt ist. Die Nachzahlung freiwilliger Beiträge für den erstatteten Zeitraum sollte daher genau geprüft werden.

9. Gibt es einen „Bestandsschutz“ aus früheren Betriebsprüfungen und Statusfeststellungen?

Nein, bei anstehenden Betriebsprüfungen und sozialversicherungsrechtlichen Statusprüfungen wird die aktuelle Rechtsprechung angewendet. Das kann zu anderen Prüfergebnissen führen.

- Minderheitsgesellschafter ohne gesellschaftsvertraglich gesicherte Sperrminorität sind nach aktueller Rechtsprechung sozialversicherungspflichtig, auch wenn dies zuvor anders beurteilt wurde. Für die Zukunft wären also Beitragszahlungen zur Deutschen Rentenversicherung einzuplanen.
- Beitragsnachzahlungen gilt es einzuplanen:
 - Für zurückliegende Zeiträume, in denen der GGF davon ausgegangen ist, sozialversicherungsfrei zu sein, tatsächlich aber aufgrund der neuerlichen Prüfung oder Einstufung als sozialversicherungspflichtig eingestuft wird
 - Für den Zeitraum bis zur neuerlichen Prüfung durch den Betriebsprüfdienst. In jedem Fall sollten die Gesellschaften und die handelnden Personen (GGF) ihre vermeintlichen Rechtsmachten unter Beachtung der aktuellen Rechtsprechung auf den Prüfstand stellen oder stellen lassen.

**Kein Bestandsschutz
aus früheren
Statusfeststellungsverfahren!**

10. Neuerungen im Statusfeststellungsverfahren seit dem 1. April 2022!

- Seit der Reform ermittelt die DRV nur noch den Erwerbsstatus „selbstständig“ oder „beschäftigt“ und nicht mehr die Versicherungspflicht innerhalb des festgestellten Beschäftigungsverhältnisses.
- Die DRV kann mittels einer Prognoseentscheidung bereits vor der tatsächlichen Aufnahme des Auftragsverhältnisses ein Statusfeststellungsverfahren durchführen. Hierbei werden die vertraglichen Vereinbarungen sowie die beabsichtigten Umstände der Vertragsdurchführung zur Statusfeststellung herangezogen.
- Die DRV Bund stellt bei Vorliegen einer Beschäftigung künftig auch fest, ob das Beschäftigungsverhältnis zu einem Dritten besteht, z. B. bei Einsatz von Fremdpersonal.
- Im Wege einer Gruppenfeststellung kann sich die DRV Bund gutachterlich zu dem Erwerbsstatus von Auftragnehmern in gleichen Auftragsverhältnissen äußern.

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines GGF einer GmbH bzw. von mitarbeitenden Familienmitgliedern ist die Grundvoraussetzung für die Planung der Altersvorsorge.

Ob durch die Reform des Statusfeststellungsverfahrens zum 01.04.2022 das gewünschte Ziel, mehr Rechtssicherheit im Beschäftigungsstatus zu erhalten, erreicht wird, bleibt abzuwarten. Es besteht weiterhin keine Klarheit darüber, wann eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit anzunehmen ist.

Da nur noch der Erwerbsstatus seitens der DRV geprüft wird, müssen Arbeitgeber/Auftraggeber von Beschäftigten weitere Maßnahmen ergreifen, um Rechtssicherheit hinsichtlich der Sozialversicherungsrechtlichen Einstufung zu erhalten.

Weiterhin gilt, dass durch die entsprechende Ausgestaltung eines Gesellschaftsvertrages ein nicht sozialversicherungspflichtiger Status erreicht werden kann.

Die private Vorsorge und ggf. auch die betriebliche Altersversorgung kann dann den individuellen Gegebenheiten – unter Berücksichtigung der eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen – angepasst werden.