

Sozialversicherungspflicht von Gesellschafter-Geschäftsführern mit Minderheitsbeteiligung

Befreiungsmöglichkeit durch (satzungsmäßige) Stimmbindung

Zusammenfassung

- > Geschäftsführer-Gesellschafter können nur dann von der Sozialversicherungspflicht befreit werden, wenn sie weisungsfrei sind.
- > Bei Minderheitsgesellschaftern steht das Direktionsrecht der Gesellschafterversammlung dieser Weisungsfreiheit entgegen.
- > Durch Stimmbindungsvereinbarungen kann ein Gesellschafter-Geschäftsführer ohne eigene Stimmenmehrheit Weisungen gegen sich verhindern und die Sozialversicherungspflicht vermeiden – so zumindest die bisherige Praxis.
- > Nach einer noch unveröffentlichten Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 11.11.2015 soll eine schuldrechtliche Vereinbarung nicht genügen.

Die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts hat die Anforderungen an die Sozialversicherungsfreiheit von Gesellschafter-Geschäftsführern, die nur eine Minderheitsbeteiligung ohne Sperrminorität halten, immer weiter verschärft. In vielen Fällen droht die Qualifizierung als abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Das kann zu enormen Auswirkungen auf die Versorgungssituation des Geschäftsführers und auf die finanzielle Belastung der GmbH führen.

Hintergrund

Die Renditeaussichten der gesetzlichen Rentenversicherung sind bescheiden. Daher versuchen viele Unternehmer, eine Befreiung zu erreichen und selbst Vorsorge zu treffen. Beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH, die 50% oder mehr der Stimmrechte kontrollieren, können regelmäßig befreit werden. Sie gelten als Unterneh-

mer. Minderheitsgesellschafter mit Geschäftsführungsfunktion laufen hingegen Gefahr, dass sie in der Gesellschafterversammlung überstimmt werden und somit Weisungen auch gegen ihren Willen ausführen müssen. Nach der Rechtsprechung ist hierin ein starkes Indiz für eine abhängige und damit sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu sehen.

Lösung über Stimmrechtsvereinbarungen

Die (bislang?) beste Lösung zur Gewährleistung einer weisungsfreien und somit sozialversicherungsbefreiten Geschäftsführungsposition liegt im Abschluss einer Stimmrechtsvereinbarung auf Gesellschafterebene. Bislang konnte man davon ausgehen, dass Sie formfrei geschlossen werden kann. Die Möglichkeit, durch eine Stimmrechtsvereinbarung zur Sozialversicherungsbefreiung zu gelangen, wurde bereits von mehreren Landessozialgerichten bestätigt. **In einer noch unveröffentlichten Entscheidung vom 11.11.2015 stellt das Bundessozialgericht diese bislang gelebte Praxis jedoch in Frage (Az. B 12 R 2/14 R, B 12 KR 13/14 R, B 12 KR 10/14 R).**

Sobald die Urteilsbegründung vorliegt, werden wir diese für Sie analysieren. Bis dahin sind die nachstehenden Ausführungen unter Vorbehalt zu betrachten. Sprechen Sie uns gerne hierauf an!

Kreis der einzubeziehenden Gesellschafter

Vorzugswürdig sind Stimmrechtsvereinbarungen mit sämtlichen Gesellschaftern. Nur so lässt sich die Weisungsfreiheit auch gewährleisten, wenn einmal keine Einigkeit erzielt werden kann. Denn selbst wenn eine Mehrheit der Gesellschafter gegen die Verpflichtung aus der Stimmrechtsvereinbarung verstieße, sichert die Anfechtbarkeit des Gesellschafterbeschlusses die Weisungsfreiheit. Schließt

der Geschäftsführer die Vereinbarung nur mit einer mehrheitsbeschaffenden Anzahl an Mitgesellschaftern, vertreten die Gerichte unterschiedliche Ansichten zur Anfechtbarkeit – dieses Risiko muss dann in die Gestaltungsüberlegungen einbezogen werden.

Umfang der Stimmbindung

Als Mindestumfang muss die Stimmrechtsvereinbarung alle Entscheidungen umfassen, die die Art und Weise betreffen, in der der Geschäftsführer seine konkrete Geschäftsführungstätigkeit ausübt. Ob darüber hinaus sämtliche Gesellschafterbeschlüsse der Stimmbindung unterliegen müssen, ist derzeit noch nicht geklärt. Erforderlich ist hier eine individuell abgestimmte Ausgestaltung. Es ist das gute Recht eines Gesellschafters, eine Entscheidung auch einmal nicht mitzutragen. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass die strategische Handlungsfähigkeit der Gesellschaft gefährdet ist.

Gestaltung der Zukunft

Für die Zukunft sind Stimmrechtsvereinbarungen nach derzeitiger Rechtsprechungslage das Mittel der Wahl. Über ein sozialversicherungsrechtliches Statusfeststellungsverfahren (§ 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV) kann der Betroffene eine rechtsverbindliche Klärung durch die Deutsche Rentenversicherung erreichen. Der entsprechende Antrag sollte jedoch sorgfältig vorbereitet werden – gleiches gilt für den Umgang mit etwaigen Rückfragen des prüfenden Sozialversicherungsträgers. Denn der Ausgang des Verfahrens schafft Fakten. Steuerliche Betriebsprüfungen begründen hingegen grundsätzlich keinerlei rechtliche Verbindlichkeit im Hinblick auf die sozialversicherungsrechtliche Einordnung.

Reicht eine bestehende Statusfeststellung?

Die Statusfeststellung gilt nur für den jeweils geprüften Sachverhalt. Daher sollten Sie dringend prüfen, ob sich die relevanten Verhältnisse in Ihrer Gesellschaft seitdem geändert haben. Gerne unterstützen wir Sie bei der Beurteilung, ob eine Änderung die Statusfeststellung entwertet haben könnte.

Behandlung von Altfällen

Haben die Gesellschafter faktisch eine Stimmbindung gelebt, beispielsweise durch die mündliche Übereinkunft, nur im Konsens zu agieren, kann dies

in einem Statusfeststellungsverfahren auch für die Vergangenheit vorgetragen werden. Hier besteht jedoch ein erhöhter Begründungsaufwand, etwa durch Vorlage entsprechender Beschlussprotokolle.

Der unbewusst befreite Unternehmer

Ebenfalls problematisch ist die umgekehrte Situation. Stellt sich erst im späteren Bedarfsfall heraus, dass keine Sozialversicherungspflicht besteht, obwohl Sozialversicherungsbeiträge für den Geschäftsführer abgeführt wurden, wurde einerseits die Chance zur alternativen Vorsorgeplanung nicht genutzt. Andererseits entfallen die Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente, Arbeitslosen- und Insolvenzgeld. Der Geschäftsführer fällt in ein Versorgungsloch. Zwar können zu Unrecht geleistete Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich zurückgefordert werden, allerdings gilt hierfür in aller Regel ein Verjährungszeitraum von vier Jahren. Auch vor diesen Nachteilen schützt Statusfeststellungsverfahren.

Was ist zu tun?

Die neueste Entscheidung des Bundessozialgerichts scheint die Grenzen zulässiger Gestaltungen erneut enger zu ziehen – mit erheblichen Auswirkungen für die bisherigen Handlungsoptionen. Wir werden die Urteilsbegründung und einen daraus folgenden Anpassungsbedarf für Sie analysieren, sobald Sie vorliegt.

Aufgrund möglicher Nachzahlungen in beträchtlicher Höhe und der großen Bedeutung Ihrer persönlichen Altersvorsorge sollten Sie bei Unklarheiten keine Zeit verlieren, um eine rechtsichere Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Statusses zu erreichen.

Wolfgang Böhm

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Standort Heidelberg, boehm@gsk.de

Dr. Raoul Kreide

Rechtsanwalt

Dipl.-Bw (BA), Mediator

Standort Heidelberg, raoul.kreide@gsk.de

Urheberrecht

GSK Stockmann + Kollegen - Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe,ervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann + Kollegen gestattet.

Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann + Kollegen und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann + Kollegen und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

www.gsk.de

GSK STOCKMANN + KOLLEGEN

BERLIN

Mohrenstraße 42
10117 Berlin
Tel +49 30 203907-0
Fax +49 30 203907-44
berlin@gsk.de

HEIDELBERG

Mittermaierstraße 31
69115 Heidelberg
Tel +49 6221 4566-0
Fax +49 6221 4566-44
heidelberg@gsk.de

FRANKFURT/M.

Taunusanlage 21
60325 Frankfurt
Tel +49 69 710003-0
Fax +49 69 710003-144
frankfurt@gsk.de

MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8
80539 München
Tel +49 89 288174-0
Fax +49 89 288174-44
muenchen@gsk.de

HAMBURG

Neuer Wall 69
20354 Hamburg
Tel +49 40 369703-0
Fax +49 40 369703-44
hamburg@gsk.de

BRÜSSEL

GSK Stockmann + Kollegen
209a Avenue Louise
B-1050 Brüssel
Tel +32 2 6260 740
Fax +32 2 6260 749
bruessel@gsk.de

UNSERE PARTNER DER BROADLAW GROUP:

Lefèvre Pelletier & associés in Frankreich, Nabarro in Großbritannien, Nunziante Magrone in Italien und Roca Junyent in Spanien

www.broadlawgroup.com