

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

<b>Jobs für Menschen mit Behinderung</b> Kampagnenstart	2
<b>Krankenversicherungs-Beitragssatz</b> Was passiert während der Freistellung?	4
<b>Minijob</b> Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für Minderjährige	6
<b>Syndikusanwälte</b> Weitere Entwicklung im Befreiungsrecht	8
<b>GmbH-Geschäftsführer</b> Stimmbindungs- und andere Vereinbarungen außerhalb von Gesellschaftsverträgen	12



## Jobs für Menschen mit Behinderung

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

Deutsche Rentenversicherung  
– Baden-Württemberg,  
– Bayern Süd,  
– Berlin-Brandenburg,  
– Braunschweig-Hannover,  
– Hessen,  
– Mitteldeutschland,  
– Nord,  
– Nordbayern,  
– Oldenburg-Bremen,  
– Rheinland,  
– Rheinland-Pfalz,  
– Saarland,  
– Schwaben,  
– Westfalen,  
Deutsche Rentenversicherung Bund,  
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:  
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern  
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund  
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 28.9.2015

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter [www.summa-summarum.eu](http://www.summa-summarum.eu).


**Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind nach § 71 SGB IX verpflichtet, mindestens fünf Prozent dieser Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Informationen und viele wertvolle Tipps finden (künftige) Arbeitgeber von Menschen mit Behinderung auf der Internetseite [www.myhandicap.de](http://www.myhandicap.de).**

Hier erfahren Sie beispielsweise alles über die sogenannte Ausgleichsabgabe, Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber und die Vorteile, die sich durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Handicap für Unternehmen ergeben können. Darüber hinaus bietet die Seite verschiedene Beratungsangebote im Zusammenhang mit der Einstellung von Menschen mit Behinderung. In der Jobbörse haben Sie die Möglichkeit, gezielt nach Arbeitnehmern zu suchen; hier können Sie auch entsprechende Jobangebote inserieren.

Die Internetseite [www.myhandicap.de](http://www.myhandicap.de) gehört zu einer gleichnamigen Stiftung, die im Jahr 2004 von Joachim Schoss ins Leben gerufen wurde. Er ist Gründer der Scout24-Gruppe und nach einem Unfall selbst behindert.

Am 14. September 2015 startete die Stiftung die bundesweite Kampagne „Jobs für Menschen mit Behinderung“. Gemeinsam mit einem breiten Aktionsbündnis aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sollen so Arbeitsuchende mit Behinderung und Unternehmen in Kontakt gebracht werden. Partner ist hier unter anderem die Deutsche Rentenversicherung. Die Direktorin der Deutschen Rentenversicherung Bund, Gundula Roßbach, setzt sich als Botschafterin der Kampagne ein.

Die Deutsche Rentenversicherung geht mit gutem Beispiel voran: Allein bei der Deutschen Rentenversicherung Bund wurde im Jahr 2014 die gesetzliche Vorgabe, auf fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, mit 10,79 Prozent im Jahresdurchschnitt deutlich übertroffen. 2.657 Arbeitsplätze waren entsprechend besetzt.



Mit der Kampagne will die Stiftung noch mehr Arbeitgebern Mut machen, bestehende Vorurteile abzubauen und die Potenziale einer von Vielfalt und Diversität geprägten Belegschaft – auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels – zu nutzen. Zahlreiche positive Beispiele von inkludierten Betroffenen, aber auch von inkludierenden Arbeitgebern werden im Rahmen der Kampagne vorgestellt.

In der Schweiz wurde die Kampagne „Jobs für Menschen mit Behinderung“ bereits erfolgreich durchgeführt. Durch die Kampagne fanden dort mehr Betroffene einen Arbeitgeber.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

## Beitragspflicht zur Krankenversicherung in Freistellungszeiten: Wann gilt der ermäßigte Beitragssatz?

**Die Krankenkassen haben die bisherige Auslegung zur Anwendung des ermäßigten Beitragssatzes zur Krankenversicherung in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung konkretisiert. Der ermäßigte Beitragssatz gilt hiernach nur noch dann, wenn der Beschäftigte nach der Freistellung aus dem Erwerbsleben ausscheidet.**

### Freistellungsphase

Die Freistellungsphase ist eine sozialversicherungspflichtige Zeit, für die Arbeitsentgelt gezahlt wird, das durch eine tatsächliche Arbeitsleistung vor oder nach der Freistellungsphase erzielt worden ist. Unter bestimmten Voraussetzungen kann es sich auch um eine allein vom Arbeitgeber finanzierte Freistellung vor dem Ende einer Beschäftigung handeln.

### Krankengeldanspruch trotz Freistellung

In Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung galt bisher der ermäßigte Beitragssatz zur Krankenversicherung, wenn die Beschäftigung nach der Freistellungsphase nicht wieder aufgenommen werden sollte. Dabei wurde davon ausgegangen, dass vom Zeitpunkt der Freistellung an dauerhaft ein Krankengeldanspruch nicht mehr realisiert werden kann, wenn der Arbeitgeber nach der Freistellungsvereinbarung bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auch über das Ende des Entgeltfortzahlungszeitraumes von sechs Wochen hinaus die Vergütung bis zum vertraglichen Ende der Beschäftigung schuldet.

Nach Auffassung des LSG Berlin-Brandenburg besteht jedoch in diesen Fällen nach dem Wegfall des Vergütungsanspruchs zum Ende einer Beschäftigung bei einer fortdauernden Arbeitsunfähigkeit ein Krankengeldanspruch, wenn der Arbeitnehmer nach dem Beschäftigungsende nicht aus dem Erwerbsleben ausscheidet (Urteil vom 29. September 2014 – L 9 KR 389/12). Dies soll unabhängig davon gelten, dass während der vorherigen Freistellung die Beiträge zur Krankenversicherung lediglich nach dem ermäßigten Beitragssatz gezahlt worden sind.

### Anwendung des ermäßigten Beitragssatzes

Da die Krankenkassen dieser Entscheidung zum Leistungsrecht folgen, wurden die Kriterien zur Anwendung des ermäßigten Beitragssatzes in Zeiten der Freistellung konkretisiert.

Wird nach der Freistellungsvereinbarung bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers in Zeiten der Freistellung die Vergütung auch über das Ende des Entgeltfortzahlungszeitraumes hinaus bis zum vertraglichen Ende der Beschäftigung geschuldet, findet der

ermäßigte Beitragssatz während der Freistellung nur noch dann Anwendung, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar zum Ende der Freistellungsphase bzw. des Beschäftigungsverhältnisses aus dem Erwerbsleben ausscheidet, da nur in diesem Fall ein künftiger Bezug von Krankengeld faktisch ausgeschlossen ist.

#### Beispiel

Nach der Freistellungsvereinbarung wird der 64-jährige Arbeitnehmer bis zum Ende der Beschäftigung und Beginn der Regelaltersrente von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Die Vergütung wird bei Arbeitsunfähigkeit auch über sechs Wochen hinaus gewährt.

Da der Arbeitnehmer nach Ende der Freistellungsphase bzw. des Beschäftigungsverhältnisses aus dem Erwerbsleben ausscheidet, gilt während der Freistellung für die Beiträge zur Krankenversicherung der ermäßigte Beitragssatz.

In den übrigen Fällen, insbesondere wenn der Arbeitgeber nach der Freistellungsvereinbarung bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers über das Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums hinaus keine Vergütung schuldet, ist hingegen der allgemeine Beitragssatz anzuwenden.

Diese Grundsätze gelten gleichermaßen für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 7 Abs. 1a SGB IV, die auf einer Wertguthabenvereinbarung beruhen, wie beispielsweise bei einem Sabbatical oder der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell. Auch in diesen Fällen sind die Beiträge während der Freistellungsphase nur dann nach dem ermäßigten Beitragssatz zu erheben, wenn die Beschäftigung nach der Freistellung nicht wieder aufgenommen wird, weil der Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben ausscheidet.

#### Beispiel

Nach der Wertguthabenvereinbarung wird der 45-jährige Arbeitnehmer bis zum Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages für sechs Monate von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Die Vergütung wird bei Arbeitsunfähigkeit auch über sechs Wochen hinaus gewährt.

Da der Arbeitnehmer nach Ende der Freistellungsphase bzw. des Beschäftigungsverhältnisses nicht aus dem Erwerbsleben ausscheidet, gilt auch während der Freistellung für die Beiträge zur Krankenversicherung der allgemeine Beitragssatz.

## Vertrauensschutz

Die Arbeitgeber sollen spätestens für Zeiträume ab 1. Oktober 2015 entsprechend verfahren. Bei Arbeitnehmern, die sich schon in der Freistellungsphase befinden, können die Beiträge bis dahin weiterhin nach dem ermäßigten Beitragssatz gezahlt werden. Arbeitgeber können in den betreffenden Fällen allerdings auch schon vorher den allgemeinen Beitragssatz anwenden.

## Minijob: Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für Minderjährige

**Seit dem 1. Januar 2013 sind Arbeitnehmer in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung – sogenannte 450-Euro-Minijobber – grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Sie sichern sich damit volle Leistungsansprüche in der Rentenversicherung. Minijobber, die dies nicht wollen, können sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Minderjährige benötigen dazu die Einwilligung ihres gesetzlichen Vertreters.**

### Minijobber müssen sich entscheiden

450-Euro-Minijobber werden in der Regel bei Beschäftigungsbeginn vom Arbeitgeber vor die Entscheidung gestellt, ob sie sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen wollen. Eine Befreiung ist aber auch jederzeit im Laufe der Beschäftigung möglich, allerdings nicht rückwirkend.

Häufig beantragen Minijobber die Befreiung allein deshalb, weil das Arbeitsentgelt dann ohne Abzug von Rentenversicherungsbeiträgen ausgezahlt wird. Dabei beträgt der von ihnen zu zahlende Eigenanteil am Rentenversicherungsbeitrag in der Regel zurzeit gerade einmal 3,7 Prozent ihres Arbeitsentgelts; der Arbeitgeber übernimmt die restlichen 15 Prozent. Mit der Entscheidung gegen die Rentenversicherungspflicht verzichten Minijobber aber gleichzeitig auf verschiedene Vorteile: Sie haben dann beispielsweise nicht die Möglichkeit, die staatliche Förderung für die private Altersvorsorge (z. B. Riester-Rente) zu nutzen oder sich

Ansprüche auf Rehabilitationsleistungen oder eine Erwerbsminderungsrente der gesetzlichen Rentenversicherung zu sichern.

### **Minderjährige benötigen die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters**

Die Handlungsfähigkeit von Minderjährigen im Sozialversicherungsrecht besteht zwar bereits ab dem 15. Lebensjahr, sie ist aber immer dann eingeschränkt, wenn es um den Verzicht auf Sozialleistungen geht. Mit dem Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nehmen sich Beschäftigte die Möglichkeit, frühzeitig Ansprüche auf Sozialleistungen zu erwerben. Aus diesem Grund benötigen minderjährige 450-Euro-Minijobber die Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters, wenn sie sich gegen die Zahlung von Pflichtbeiträgen entscheiden.

#### **Minijob-Zentrale**

Die Minijob-Zentrale ist eine Abteilung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See in 45115 Essen und seit dem 1. April 2003 zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte (§ 28i Satz 5 SGB IV).

Laut statistischer Erhebung der Minijob-Zentrale waren Ende Juni 2015 ca. 195.000 Minijobber minderjährig, dies entspricht einem Anteil von knapp drei Prozent.


### **Neues Antragsformular**

Das Formular, mit dem Minijobber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei ihrem Arbeitgeber beantragen können, haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung entwickelt. Dieser „Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b SGB VI“ wurde überarbeitet und für die Zeit ab 1. Januar 2015 mit der aktuellen Fassung der „Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien)“ vom 12. November 2014 veröffentlicht. Er enthält nunmehr den ausdrücklichen Hinweis, dass bei minderjährigen Minijobbern der gesetzliche Vertreter unterschreiben muss. Das neue Formular kann unter [www.minijobzentrale.de](http://www.minijobzentrale.de) heruntergeladen werden.

### **Befreiungsanträge ohne Unterschrift des gesetzlichen Vertreters**

Der Arbeitgeber muss darauf achten, dass der Befreiungsantrag vom gesetzlichen Vertreter unterschrieben ist.

Anträge auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, die bei minderjährigen Minijobbern nicht vom gesetzlichen Vertreter unterschrieben worden sind, sind schwebend unwirksam. Diese



Anträge erlangen nur dann Rechtswirkung, wenn die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters bzw. des zwischenzeitlich volljährig gewordenen Minijobbers nachträglich erfolgt.

### **Verfahren bei der Minijob-Zentrale**

Das Verfahren zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht sieht vor, dass Arbeitgeber den Befreiungsantrag des Minijobbers zu den Entgeltunterlagen nehmen und der Minijob-Zentrale die Befreiung mit der Meldung zur Sozialversicherung unter Angabe des Beitragsgruppenschlüssels „5“ in der Rentenversicherung anzeigen bzw. übermitteln. Hierbei wird unterstellt, dass der Befreiungsantrag bei Minderjährigen vom gesetzlichen Vertreter unterschrieben worden ist. Die Befreiung gilt als erteilt, wenn die Minijob-Zentrale nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung zur Sozialversicherung gegenüber dem Arbeitgeber widerspricht. Sofern sich in Einzelfällen Klärungsbedarf hinsichtlich der Rechtswirksamkeit eines Befreiungsantrags ergibt, setzt sich die Minijob-Zentrale mit dem Arbeitgeber in Verbindung.


## **Zur weiteren Entwicklung im Befreiungsrecht der Syndikusrechtsanwälte**

**Am 3. April 2014 hat das BSG eine Verwaltungspraxis beendet, die es Rechtsanwälten, die bei nichtanwaltlichen Arbeitgebern abhängig beschäftigt sind, ermöglichte, von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit zu werden – zu Gunsten einer Mitgliedschaft in der berufsständischen Versorgung.**

In Folge der Rechtsprechung waren Betroffene, die nicht über einen Befreiungsbescheid für ihre aktuell ausgeübte Tätigkeit verfügen, spätestens zum 1. Januar 2015 zur gesetzlichen Rentenversicherung anzumelden.

Die Entscheidungen und deren Konsequenzen haben eine erhebliche kritische Resonanz hervorgerufen, die zu massiven Forde-





rungen nach einer Gesetzesänderung führte. Am 10. Juni 2015 ist die Bundesregierung dem mit der Vorlage des Entwurfes eines Gesetzes zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte nachgekommen. Voraussichtlich im Januar oder Februar 2016 dürfte das entsprechende Gesetz in Kraft treten.

### **Inhaltlicher Ansatz des Gesetzentwurfes**


Der Gesetzentwurf verfolgt das Ziel, durch die Schaffung des Berufsbildes eines Syndikusrechtsanwaltes die Tätigkeit angestellter Rechtsanwälte bei nichtanwaltlichen Arbeitgebern berufsrechtlich klar zu definieren. Auf diese Weise soll die Befreiungsfähigkeit dieser Personengruppe gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI wieder hergestellt werden. Gleichzeitig wird ein entsprechendes Recht für Syndikuspattentanwälte geschaffen.

Zu diesem Zweck beschreibt der Gesetzentwurf die Arbeit von Syndikusrechtsanwälten in einem neuen § 46 Abs. 3 ff. der Bundesrechtsanwaltsordnung als eine fachlich unabhängige und eigenverantwortlich auszuübende Tätigkeit, die durch vier näher dargestellte Merkmale, wie z.B. die Erteilung von Rechtsrat und die Vertretungsbefugnis nach außen, geprägt ist. Alle Merkmale müssen kumulativ vorliegen; die fachliche Unabhängigkeit ist durch den Arbeitgeber vertraglich und tatsächlich zu gewährleisten.

Damit knüpft der Gesetzentwurf an die frühere Verwaltungspraxis der Deutschen Rentenversicherung Bund an, so dass eine größtmögliche Deckungsgleichheit des befreiungsfähigen Personenkreises vor und nach den Gerichtsentscheidungen sichergestellt ist. Neu ist allerdings, dass der Syndikusrechtsanwalt zur Ausübung seiner Tätigkeit eine besondere Zulassung durch die zuständige Rechtsanwaltskammer benötigt. Diese Zulassung ist tätigkeitsbezogen und muss bei Tätigkeitswechseln erneuert werden.

### **Zusammenspiel von Zulassung und Befreiung**

Neben der inhaltlichen Definition enthält der Gesetzentwurf ausführliche Regeln zur Durchführung des Zulassungs- und des Befreiungsverfahrens. Dabei werden zwei eigentlich voneinander unabhängige Verwaltungsverfahren miteinander verzahnt, um divergierende Entscheidungen weitgehend auszuschließen.



Da der Syndikusrechtsanwalt für seinen Arbeitgeber als solcher nur tätig werden darf, wenn er förmlich zugelassen ist, bedarf es in einem ersten Schritt der Einleitung eines Zulassungsverfahrens bei der zuständigen Rechtsanwaltskammer. Dort wird anhand der eingereichten Unterlagen das Vorliegen der gesetzlich definierten Kriterien überprüft. Im Rahmen dieser Prüfung hat die gesetzliche Rentenversicherung ein Anhörungsrecht, das mit einem Klagerecht vor den Anwaltsgerichten kombiniert ist. Im Gegenzug ist sie bei der Befreiung an bindend gewordene Zulassungsentscheidungen gebunden.

Kommt es also zu einer rechtskräftigen positiven Zulassungsentscheidung, dann beschränkt sich das anschließende Befreiungsverfahren auf die Feststellung der weiteren Voraussetzungen einer Befreiung.


### **Beitragsrückerstattung**

Da das Gesetz an den Rechtszustand vor den Entscheidungen des BSG anknüpft, ist für Personen mit einer langjährigen Zugehörigkeit zu einem berufsständischen Versorgungswerk, bei denen aufgrund der Rechtsprechung und der damit verbundenen Überführung in die gesetzliche Rentenversicherung Lücken in ihren Versicherungsbiographien entstanden sind, eine antragsabhängige Erstattung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehen.

Die Rückabwicklungsvorschriften ergänzen den durch das BSG und die Deutsche Rentenversicherung Bund eingeräumten und fortbestehenden Vertrauensschutz. Sie sind sowohl inhaltlich als auch zeitlich begrenzt.

Die Rückabwicklungsvorschriften gelten nur für Beiträge von Personen, die nach der gesetzlichen Neuregelung eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt erhalten, denn wegen der angestrebten Kontinuität wären auch nur diese vor den BSG-Entscheidungen befreiungsfähig gewesen. Zudem werden ausschließlich Beiträge erstattet, die in der Zeit ab dem 1. April 2014 gezahlt worden sind. Parallel dazu werden Zahlungen für die Zeit vor dem 1. April 2014 an die berufsständischen Versorgungswerke legalisiert.

Hinsichtlich des Erstattungsverfahrens gilt die Besonderheit, dass die zu erstattenden Beiträge weder an den Syndikusrechtsanwalt



selbst noch an dessen Arbeitgeber ausgezahlt, sondern von dem kontoführenden Träger der gesetzlichen Rentenversicherung direkt an das zuständige Versorgungswerk abgeführt werden.

### **Praktische Auswirkungen**

Mit dem neuen Gesetz wird das Befreiungsrecht für den Personenkreis der Syndikusrechtsanwälte neu geregelt. Das gilt für berufliche Einsteiger, aber auch für viele Rechtsanwälte, die schon länger bei nichtanwaltlichen Arbeitgebern tätig sind und mangels eines aktuellen Befreiungsbescheides zur gesetzlichen Rentenversicherung umgemeldet wurden. Für sie haben die Neuregelung sowie die damit verbundenen Rückwirkungsregelungen erhebliche Auswirkungen auf den versicherungsrechtlichen Status sowie den Verbleib der Beiträge.

Wenn sich auch zum derzeitigen Zeitpunkt eine pauschale Aussage über die Folgen in jeder Sachverhaltskonstellation – auch wegen des Zusammenspiels von Rückwirkung und Vertrauensschutz – verbietet, lässt sich aber doch festhalten, dass der Zulassung als Syndikusanwalt künftig eine zentrale Rolle zukommt. Ohne eine bindende Zulassungsentscheidung ist für Personen, die am 31. Dezember 2014 das 58. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, weder eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung noch eine Beitragsrückübertragung möglich.

Entsprechend gilt für Arbeitgeber: Hatte ein anwaltlicher Arbeitnehmer zum 31. Dezember 2014 bereits das 58. Lebensjahr vollendet oder liegt ein auf die Beschäftigung bezogener Befreiungsbescheid vor, dann können die Rentenversicherungsbeiträge an die berufsständischen Versorgungswerke gezahlt werden. Für alle anderen sind Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung abzuführen.

## Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von GmbH-Geschäftsführern: Stimmbindungsvereinbarungen und ähnliche Gestaltungen

**Das BSG hat wiederholt – zuletzt mit seinen Entscheidungen vom 29. Juli 2015 – deutlich gemacht, dass es für die Frage, ob ein GmbH-Geschäftsführer als sozialversicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des § 7 SGB IV anzusehen ist, entscheidend auf die gesellschaftsvertragliche Rechtsmacht des Geschäftsführers ankommt.**

Nach der Rechtsprechung des BSG liegt eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung vor, wenn die Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit erbracht wird. Dieses Merkmal ist bei der Beschäftigung in einem fremden Betrieb erfüllt, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und im Rahmen seiner Tätigkeit einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung erfassenden Weisungsrecht unterliegt.

Die Tätigkeit für eine GmbH als eigenständige juristische Person beinhaltet immer eine Tätigkeit für einen fremden Betrieb. Bei mitarbeitenden Gesellschaftern ist von der Fremdbestimmtheit der Tätigkeit auszugehen und eine abhängige Beschäftigung anzunehmen, wenn der mitarbeitende Gesellschafter keinen maßgeblichen Einfluss auf die Willensbildung der Gesellschaft hat. Im Regelfall ist jedenfalls für den Mehrheitsgesellschafter immer von einer selbständigen Tätigkeit auszugehen, da er die Geschicke der Gesellschaft maßgeblich bestimmen kann.

Im Übrigen ergibt sich die Abgrenzung zwischen Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung nach der Rechtsprechung aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen wird. Ausgangspunkt ist zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, wie es sich aus den getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus der gelebten Beziehung erschließt. Eine im Widerspruch zur ursprünglich formell getroffenen Vereinbarung stehende tatsächliche Durchführung des Vertrags lässt nur dann den Schluss auf einen abweichenden Vertragswillen zu, wenn im Vertrag selbst eine solche abweichende Vertragsdurchführung erlaubt wird. Das bloße Nichteinhalten der formellen Vereinbarung rechtfertigt hingegen

### Gesellschafter einer GmbH

Der Gesellschafter einer GmbH unterliegt bei Ausübung einer Tätigkeit für die Gesellschaft grundsätzlich nicht der Sozialversicherungspflicht, sofern er aufgrund seines Kapitalanteils von mehr als 50 % maßgeblichen Einfluss auf die GmbH nehmen kann oder beherrschend im Unternehmen tätig ist.

keine andere Bewertung der Rechtsbeziehung aufgrund der tatsächlich gelebten Beziehung.

#### Beispiel

A ist Gesellschafter zu 90% und Geschäftsführer. B ist Gesellschafter mit 10% und ebenfalls Geschäftsführer. Es wird vorgetragen, dass B eigentlich alles bestimmt und A nur Kapitalgeber sei.

Eine solche Durchführung verträgt sich nicht mit der formellen Vereinbarung und lässt nicht den Schluss zu, dass der gemeinsame vertragliche Wille von A und B dahin ging, dass B im Unternehmen schalten und walten soll wie er will.

Eine andere Beurteilung könnte sich ergeben, wenn der Gesellschaftsvertrag beispielsweise ein Vetorecht des B vorsieht oder ihm besondere gesellschaftsvertragliche Kündigungsmöglichkeiten einräumen würde.

Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist (vgl. zuletzt in den Entscheidungen vom 29. Juli 2015 B 12 KR 23/13 R und B 12 R 1/15 R).

Nun stellt sich die Frage, in welcher Form eine ausschlaggebende Änderung und Abbedingung einer Rechtsposition im Hinblick auf die sozialversicherungsrechtliche Statusentscheidung beachtlich ist. Unstreitig dürfte hierbei sein, dass sämtliche Änderungen der gesellschaftsvertraglichen Mehrheitsverhältnisse oder Stimmrechtsvereinbarungen (Sperrminoritäten), die auch im Gesellschaftsvertrag ihren Niederschlag finden, bei der Bewertung zu berücksichtigen sind. Anders stellt sich die Situation jedoch bei Vereinbarungen dar, die außerhalb des Gesellschaftsvertrages liegen.

#### Auswege aus der „Rechtsmachtfrage“?

Derzeit wird häufig die Frage gestellt, ob vertragliche Vereinbarungen außerhalb des Gesellschaftsvertrages zwischen Gesellschaftern Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Vertragsparteien haben können. Hintergrund für diese Entwicklung sind u. a. die Entscheidungen des BSG vom 29. August 2012 (B 12 KR 25/10 R und B 12 R 14/10 R). Das BSG hatte nochmals bestätigt, dass die bloße Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange es nicht auch wirksam abbedungen wurde.

## Stimmbindungsvereinbarung

Eine Stimmbindungsvereinbarung ist eine Vereinbarung zwischen Gesellschaftern, bei der Beschlussfassung in der Gesellschafterversammlung ihre Stimme einheitlich abzugeben. Eine solche Vereinbarung ist rechtlich zulässig und bedarf keiner besonderen Form. Grundsätzlich hat eine Stimmbindungsvereinbarung auf die Ausübung der Stimmrechte nach den gesellschaftsrechtlichen Regelungen keinen unmittelbaren Einfluss. Hier gilt der Grundsatz, dass es sich um eine rein schuldrechtliche Vereinbarung außerhalb des Gesellschaftsvertrages handelt. Jeder Gesellschafter bleibt tatsächlich in der Lage, seine ihm nach dem Gesellschaftsvertrag zustehenden Stimmrechte auch konträr zur Stimmbindungsvereinbarung auszuüben.

Teile der landessozialgerichtlichen Rechtsprechung sehen dies jedoch anders, sofern sich sämtliche Gesellschafter der Stimmbindungsvereinbarung unterwerfen.

Dieser Ansicht kann jedoch nach Auffassung der Rentenversicherung nicht gefolgt werden. Eine Stimmbindungsvereinbarung ist stets unter Beachtung der vorrangigen sich aus dem Gesellschaftsvertrag ergebenden Regelungen zur Beschlussfassung und zum Stimmrecht zu betrachten. Dies gilt unabhängig davon, ob sich sämtliche oder nur ein Teil der Gesellschafter dieser Vereinbarung unterworfen haben.


Eine Stimmbindungsvereinbarung, egal welchen Umfangs, ist nicht geeignet, eine sich aus dem Gesellschaftsvertrag ergebende Rechtsmacht abzubedingen.

Eine solche Abbedingung, welche eine Abänderung des Gesellschaftsvertrages darstellen würde, kann nur durch Gesellschafterbeschluss erfolgen, muss notariell beurkundet werden (§ 53 Abs. 1 und 2 GmbHG) und ist zur Eintragung in das Handelsregister anzumelden (§ 54 Abs. 1 GmbHG).

All diese Voraussetzungen sind jedoch nicht erfüllt. Die gesellschaftsvertraglich statuierten Stimmrechte können mithin nach wie vor von jedem Gesellschafter rechtswirksam entgegen der Stimmbindungsvereinbarung ausgeübt werden, zumal solche Vereinbarungen üblicherweise kündbar sind und deshalb den Konfliktfall regelmäßig nicht überdauern. Unwiderrufliche „Rechts-

### GmbHG

Gesetz betreffend die  
Gesellschaften mit be-  
schränkter Haftung



machtverschiebungen“ entgegen den gesellschaftsvertraglichen Verhältnissen dürften indes ohnehin rechtlich unzulässig sein, da es die im GmbHG vorgesehene notarielle Beurkundungspflicht im Hinblick auf deren Warn- und Beweisfunktion bei der Verschiebung von Gesellschaftsanteilen und der damit zusammenhängenden gesetzlichen Stimmrechtsregelungen des § 47 GmbHG aushebeln würde.

### **Stimmrechtsvollmacht**


Bei der Stimmrechtsvollmacht handelt es sich ebenfalls um eine rein schuldrechtliche Absprache, die nur zwischen den beiden Vertragsparteien Bindungswirkung entfaltet. Die Vollmacht, das einem anderen Gesellschafter aufgrund seiner Gesellschaftsanteile zustehende Stimmrecht in der Gesellschafterversammlung wahrzunehmen, hat keinerlei Auswirkung auf die versicherungsrechtliche Beurteilung dieser Gesellschafter.

Denn sie bedeutet, dass der Rechtsinhaber sein Stimmrecht trotz der Vollmacht selbst wahrnehmen kann. Es kann also die Situation eintreten, dass der Vollmachtgeber und der Bevollmächtigte bezüglich desselben Geschäftsanteils widersprechend abstimmen. In diesem Fall ist allein die Stimmabgabe des Vollmachtgebers als tatsächlicher Rechtsinhaber der Gesellschaftsanteile maßgeblich. Durch eine Stimmrechtsvollmacht verliert der Vollmachtgeber nie das tatsächliche Recht, sein Stimmrecht (zwar unter Umständen vertragswidrig) auch selbst auszuüben. Im Ergebnis bedeutet das, dass der Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer, trotz der unwiderruflichen Stimmrechtsvollmacht, nicht in der Lage ist, ihm unliebsame Gesellschaftsbeschlüsse zu verhindern.

### **Treuhandchaft**

Eine in der Praxis ebenfalls häufig vorkommende vertragliche Gestaltungsform außerhalb des Gesellschaftsvertrages ist die Treuhandchaft.

Die Treuhandchaft ist ein Rechtsverhältnis, bei dem eine natürliche oder juristische Person (Treugeber) einer zweiten Person (Treuhandler) ein Recht unter der Bedingung überträgt, von diesem Recht nicht zum eigenen Vorteil Gebrauch zu machen. Besonders praxisrelevant ist das Konstrukt der Vollberechti-



gungstreuhandschaft. Dabei erwirbt der Treuhänder Sachen bzw. Rechte zu eigenem Vollrecht (= Eigentum). Er soll das Treugut im eigenen Namen, aber nicht im eigenen Interesse innehaben. Näheres regelt der Treuhandvertrag zwischen dem Treugeber und Treuhänder.

Im Rahmen einer Treuhandschaft ist strikt zwischen der dinglichen Ebene, hier dem Eigentumserwerb an den Gesellschaftsanteilen, und der schuldrechtlichen Ebene, den Rechten und Pflichten aus dem Treuhandvertrag, zu unterscheiden. Für die versicherungsrechtliche Beurteilung eines GmbH-Geschäftsführers ist stets die dingliche Ebene entscheidend. Relevant ist damit allein die prozentuale Höhe der Geschäftsanteile, die ihm im eigenen Namen zustehen. Handelt es sich danach um einen Mehrheitsgesellschafter, steht dieser zur Gesellschaft nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

Der Einwand, dass ein bestimmter Teil dieser Geschäftsanteile nur treuhänderisch für einen Dritten gehalten wird, ist hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung unbeachtlich. Die treuhandvertraglich statuierten Rechte und Pflichten der Vertragsparteien sind wieder rein schuldrechtlicher Natur und haben keine Auswirkung auf das Außenverhältnis zu Dritten. Diesen Dritten gegenüber steht dem Treuhänder die volle Rechtsmacht über die in seinem Eigentum stehenden Gesellschaftsanteile zu.

### **Fazit**

Die Ausführungen verdeutlichen, dass entscheidendes Kriterium für eine Selbständigkeit eines Gesellschafter-Geschäftsführers immer seine Rechtsmacht ist, die sich aus den gesellschaftsvertraglich festgelegten Kapitalanteilen bzw. Stimmrechtsregelungen ergibt. Vereinbarungen, die außerhalb des Gesellschaftsvertrages liegen und nur schuldrechtlicher Natur sind, sind nicht geeignet, die gesellschaftsvertraglichen Festlegungen zu durchbrechen. Sie können die Annahme einer selbständigen Tätigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts nicht begründen.

### **BSG-Entscheidung zu Stimmbindungsverträgen erwartet**

Zur Bedeutung von Stimmbindungsverträgen im Zusammenhang mit der Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status von Gesellschafter-Geschäftsführern wird im Übrigen demnächst das BSG entscheiden (B 12 KR 10/14 R und B 12 KR 13/14 R).