

tatort: Steuern

DIE MANDANTENZEITSCHRIFT II/2015



**Achtung:
SCHARF!**

Mehr Bürokratie: Die neuen GoBD 04 |

Wie Sie Steuern bei Abfindungen sparen können 06 |

Altersvorsorge für Gesellschafter-Geschäftsführer 08 |

Steuersparmodell Dienstfahrrad 12 |



GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRER

SIND SIE SICHER, DASS IHR STATUS BEZÜGLICH DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT KORREKT IST?

Familien-GmbH vor dem Aus!

Urteile des Bundessozialgerichts aus den Jahren 2012 und 2013 finden bei Betriebsprüfungen immer häufiger Anwendung. Einige Geschäftsführer sind danach doch sozialversicherungspflichtig und müssen unter Umständen hohe Nachzahlungen leisten.

Abhängig beschäftigte Arbeitnehmer sind seit Kaisers Zeiten in der Sozialversicherung zwangsversichert. Damit wurde in Deutschland sehr früh ein wesentliches Element des Sozialstaates geschaffen. Für angestellte Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH und mitarbeitende Familienangehörige in Betrieben galt das unter bestimmten Bedingungen in der Vergangenheit nicht. Sie wurden bei Möglichkeiten der gemeinsamen Einflussnahme auf unternehmerische Entscheidungen – auch bei einer Beteiligungsquote Einzelner von unter 50% – aufgrund familiärer Verbundenheit als Selbstständige beurteilt. Als solche waren sie nicht zwangsweise sozialversicherungspflichtig. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich nunmehr der geänderten Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) zum »Ende der Familien-GmbH« angeschlossen und setzen dies bei Betriebsprüfungen aufgrund neuer Richtlinien konsequent um.

Was ist neu?

Mit Urteilen aus den Jahren 2012 und 2013 hatte das BSG entschieden, dass bei der Beurteilung der Sozialversicherungspflicht die kapitalmäßige Beteiligung an einer Familien-Gesellschaft entscheidend ist. Bestehende Verwandtschaftsverhältnisse zu weiteren Gesell-

schaftern sind entgegen früherer Rechtsprechung unbeachtlich. Im Ergebnis bedeutet dies, dass nur noch folgende Fallkonstellationen denkbar sind:

- ▶ **Beteiligung an der Gesellschaft zu 50% und mehr:** In diesem Fall unterstellt die Rechtsprechung keine abhängige Beschäftigung, da der Geschäftsführer aufgrund der Höhe der Beteiligung auf den gesellschaftlichen Betätigungswillen Einfluss wie ein Unternehmer nehmen kann. Es besteht keine Sozialversicherungspflicht.
- ▶ **Beteiligung unter 50%:** Liegt eine Minderheitenbeteiligung unter 50% vor, besteht in der Regel Sozialversicherungspflicht, wenn keine besonderen Umstände hinzutreten.
- ▶ **Beteiligung unter 50% mit Sperrminorität:** Eine Minderheitenbeteiligung kann bei entsprechender Ausgestaltung des Gesellschaftsvertrages mit einer umfassenden Sperrminorität versehen werden, mit der Beschlüsse der Gesellschafterversammlung maßgeblich beeinflusst werden können. Somit liegt hier keine Sozialversicherungspflicht vor.

Hohe Nachforderungen

Das Problem: Die geänderte Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes ist nach Ansicht der Sozialversicherungsträger auf alle zu beurteilenden

WICHTIG

- ▶ Die Beurteilung, ob Sozialversicherungspflicht vorliegt, ist häufig strittig. Gesellschafter-Geschäftsführer, die Zweifel haben, sollten daher unbedingt durch das sogenannte Statusfeststellungsverfahren bei der deutschen Rentenversicherung (Clearingstelle) verbindlich klären lassen, ob Versicherungspflicht vorliegt oder nicht.
- ▶ Unter Umständen kann durch Veränderungen in Beschäftigungs- oder Gesellschafterverhältnissen eine erneute Statusfeststellung notwendig werden.

Fälle nach Verkündung des Urteils am 28. August 2012 anzuwenden. Das bedeutet, dass bei einer sozialversicherungsrechtlichen Betriebsprüfung im Jahre 2015 Sozialversicherungsbeiträge ab dem 1. Januar 2011 nachgefordert werden können.

Wurde für einen Gesellschafter-Geschäftsführer bereits ein Statusfeststellungsverfahren durchgeführt, besteht ein »subjektiver Vertrauensschutz«. Die statusrechtliche Feststellung gilt grundsätzlich solange wie das Beschäftigungs- und Gesellschaftsverhältnis unverändert weiter besteht.

Liegen jedoch zwischenzeitlich Änderungen vor, ist ein neues Statusfeststellungsverfahren durchzuführen. Empfehlung: Geschäftsführer und Unternehmer sind gut beraten, sich die Geschäftsführeranstellungsverträge und die Satzung genau anzusehen, um Handlungsbedarf zu erkennen.