

**Versicherungsrechtliche Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern,
Fremdgeschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH,
sowie Geschäftsführern einer Familien-GmbH**

Für die Beurteilung der Versicherungspflicht von Gesellschafter-Geschäftsführern, Fremdgeschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) sowie Geschäftsführern einer Familien-GmbH gelten die gleichen Grundsätze, die auch allgemein für die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt maßgebend sind. Die Gesamtbetrachtung hat jedoch zudem unter Berücksichtigung des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG) und der gesellschaftsrechtlichen Regelungen/Vereinbarungen zu erfolgen und bereitet häufig Schwierigkeiten.

Begrifflich sind o.g. Personengruppen wie folgt zu unterscheiden:

- Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH sind am Kapital der Gesellschaft beteiligte Personen, die zugleich als Geschäftsführer bestellt sind.
- Fremdgeschäftsführer einer GmbH sind Personen, die als Geschäftsführer fungieren, aber nicht gleichzeitig Gesellschafter der GmbH sind, das heißt nicht an deren Kapital beteiligt sind.
- Mitarbeitende Gesellschafter sind am Kapital der Gesellschaft beteiligte Personen, die in der GmbH mitarbeiten, aber nicht zu Geschäftsführern bestellt sind.
- Geschäftsführer einer Familien-GmbH sind Personen, die als Geschäftsführer ohne eigene Kapitalbeteiligung an der GmbH ihrer Familie bestellt sind. Bei ihnen erscheint die Bezeichnung „Fremd“geschäftsführer unpassend. Sie unterscheiden sich aber bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung nicht (mehr) von den „echten“ Fremdgeschäftsführern.

Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass eine in einer GmbH beschäftigte Person zugleich Gesellschafter der GmbH ist. Auch Gesellschafter-Geschäftsführer und mitarbeitende Gesellschafter einer GmbH können daher in einem abhängigen und damit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur GmbH stehen.

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines	3
2. Abhängiges Beschäftigungsverhältnis von vornherein ausgeschlossen	4
2.1 Gesellschafter-Geschäftsführer	4
2.2 Mitarbeitende Gesellschafter	4
2.3 Treuhandverhältnisse	5
3. Abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht von vornherein ausgeschlossen	6
4. Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme	6
5. Keine Beseitigung der fehlenden Rechtsmacht durch anderweitige Fiktionen	8
6. Fremdgeschäftsführer	8
7. Gleichmäßig beteiligte Gesellschafter-Geschäftsführer	8
8. Selbstkontrahierungsverbot, Alleinvertretungsberechtigung	9
9. Atypische Sonderfälle	9
10. Vor-GmbH	9
11. Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)	9
Anhang 1	Rechtsprechungsübersicht
Anhang 2	Feststellungsbogen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung eines Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH im Rahmen eines obligatorischen Verfahrens nach § 7a Absatz 1 Satz 2 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches

1. Allgemeines

Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer (abhängigen) Beschäftigung ist § 7 Abs. 1 SGB IV. Danach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann - vornehmlich bei Diensten höherer Art - eingeschränkt und zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet.

Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Das Gesamtbild bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen. Tatsächliche Verhältnisse in diesem Sinne sind die rechtlich relevanten Umstände, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ob eine „Beschäftigung“ vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt. Eine im Widerspruch zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die hieraus gezogene Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung gehen der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine - formlose - Abbedingung rechtlich möglich ist. Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist. Zu den tatsächlichen Verhältnissen in diesem Sinne gehört daher unabhängig von ihrer Ausübung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht. In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von Vereinbarungen abweichen. Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird und die praktizierte Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist; ständige Rechtsprechung des BSG, vergleiche Urteile vom 29.08.2012 - B 12 KR 25/10 R und B 12 R 14/10 R - (35, 36)¹.

¹ Die im Folgenden in Klammern angegebenen Zahlen verweisen auf die laufenden Nummern der Urteile in der Rechtsprechungsübersicht (Anhang 1 der Anlage 3).

2. Abhängiges Beschäftigungsverhältnis von vornherein ausgeschlossen

Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis kann bei Gesellschafter-Geschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern aufgrund deren Kapitalbeteiligung oder besonderer Vereinbarungen im Gesellschaftsvertrag von vornherein ausgeschlossen sein. Dabei finden die folgenden Ausführungen auch Anwendung, wenn ein besonderer Beirat bestellt wird (7) oder der Gesellschafter-Geschäftsführer beziehungsweise mitarbeitende Gesellschafter die ihm zustehende beherrschende Rechtsmacht tatsächlich nicht wahrnimmt (17, 19, 20).

2.1 Gesellschafter-Geschäftsführer

Erfolgen Beschlüsse der Gesellschafter nach der Mehrheit der abgegebenen Stimmen (§ 47 Abs. 1 GmbHG) und richtet sich dabei das Stimmrecht des einzelnen Gesellschafters nach der Höhe seiner Geschäftsanteile, hat ein Gesellschafter-Geschäftsführer, der mindestens über 50 % des Stammkapitals verfügt, grundsätzlich einen maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der GmbH. Dies trifft auch auf einen Gesellschafter-Geschäftsführer zu, der zwar über weniger als 50 % des Stammkapitals verfügt, aber aufgrund besonderer Vereinbarung im Gesellschaftsvertrag sämtliche Beschlüsse der anderen Gesellschafter verhindern kann (umfassende Sperrminorität). Beide haben insbesondere die Rechtsmacht Beschlüsse zu verhindern, die ihr Dienstverhältnis benachteiligen würden, so dass in diesen Fällen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis von vornherein ausscheidet (5, 7, 16, 19, 21).

Eine nur eingeschränkte Sperrminorität, die nicht auf alle Angelegenheiten der Gesellschaft Anwendung findet, schließt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis hingegen nicht von vornherein aus (22).

2.2 Mitarbeitende Gesellschafter

Erfolgen Beschlüsse der Gesellschafter nach der Mehrheit der abgegebenen Stimmen (§ 47 Abs. 1 GmbHG) und richtet sich dabei das Stimmrecht des einzelnen Gesellschafters nach der Höhe seiner Geschäftsanteile, ist für einen mitarbeitenden Gesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich von vornherein ausgeschlossen, wenn er über mehr als 50 % des Stammkapitals verfügt (17, 33). Zwar ist die Dienstaufsicht und das Weisungsrecht über die Arbeitnehmer der GmbH Sache der laufenden Geschäftsführung und nicht der Gesellschafterversammlung. Ein derartiger Gesellschafter hat aber aufgrund seiner gesellschaftsrechtlichen Position letztlich auch die Leitungsmacht gegenüber dem Geschäftsführer und unterliegt damit nicht seinerseits dessen Weisungsrecht. Seine Abhängigkeit als Arbeitnehmer kann er aufgrund seiner Rechtsmacht

jederzeit beenden, indem er einen ändernden Mehrheitsbeschluss herbeiführt. Er hat damit maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft.

Eine Kapitalbeteiligung von bis zu 50% des Stammkapitals (30) beziehungsweise eine Sperrminorität (27) schließen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht von vornherein aus.

2.3 Treuhandverhältnisse

Die Arbeitnehmereigenschaft eines an einer GmbH mehrheitlich beteiligten Treuhand-Gesellschafter-Geschäftsführers ist ausgeschlossen, wenn sich die Verpflichtungen und Abhängigkeiten des Treuhänders allein aus dem Treuhandvertrag, nicht aber aus dem Gesellschaftsvertrag und dem Anstellungsvertrag ergeben. Etwas anderes gilt allerdings dann, wenn der Treugeber sich nicht mit einem schuldrechtlichen Weisungsrecht und der Möglichkeit, durch Kündigung des Treuhandverhältnisses das Treugut wieder an sich zu ziehen, zufrieden gibt, sondern sich aufgrund einer unwiderruflichen Stimmrechtsbevollmächtigung die Ausübung des Stimmrechts in der Gesellschaft persönlich vorbehält und dem Treuhänder das Stimmrecht als wesentlichen Teil des Mitgliedsrechts auch tatsächlich entzogen hat (25).

Bei der Beurteilung der Arbeitnehmereigenschaft kommt es nicht darauf an, dass der Treuhänder (Strohmann) wirtschaftlich an der Gesellschaft ganz oder im Wesentlichen nicht beteiligt ist, weil die Einlagen (Gesellschaftsanteile) auf Gefahr und Rechnung des Treugebers gehalten werden. Gesellschafter mit allen Rechten und Pflichten ist vielmehr nur der Treuhänder; seine Beziehungen zum Treugeber sind rein schuldrechtlicher Natur. Der Treuhänder ist zwar grundsätzlich verpflichtet, den Weisungen des Treugebers Folge zu leisten; diese Verpflichtung besteht aber in der Regel nicht aufgrund seines Gesellschafts- und Geschäftsführerverhältnisses zur GmbH, sondern aufgrund des besonderen, im Treuhandvertrag geregelten Auftragsverhältnisses.

Der durch den Treuhandvertrag gebundene Treuhänder steht zwar in einem Abhängigkeitsverhältnis; diese Abhängigkeit besteht aber nicht zur GmbH, sondern zum Treugeber. Gegenüber der GmbH tritt der derart gebundene Treuhänder-Gesellschafter als völlig unabhängiger Gesellschafter in Erscheinung. Gleiches gilt für den Treuhänder-Gesellschafter-Geschäftsführer. Deshalb kann der mehrheitlich an der GmbH beteiligte Treuhänder zur Gesellschaft grundsätzlich in keinem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen.

Ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zum Treugeber ist regelmäßig ebenfalls zu verneinen, weil im Verhältnis zum Treugeber nicht eine Arbeitsleistung, sondern ein bestimmter Erfolg der Arbeit geschuldet und das Arbeitsentgelt regelmäßig nicht vom Treu-

geber, sondern von der Gesellschaft geschuldet und gezahlt wird. Die Bindungen, denen er unterliegt, sind allein die eines selbständigen Beauftragten (Dienstpflichtigen), der die Geschäfte für einen anderen zu besorgen hat (§§ 662, 675 BGB)².

Eine Vereinbarung, durch welche die Verpflichtung eines Gesellschafters zur Abtretung eines Geschäftsanteils begründet wird (Treuhandvertrag), bedarf der notariellen Form (§ 15 Abs. 4 Satz 1 GmbHG). Ein nicht notariell beurkundeter Treuhandvertrag ist daher nichtig (§ 125 Satz 1 BGB), (33).

3. Abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht von vornherein ausgeschlossen

In Fällen, in denen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis aufgrund der Kapitalbeteiligung oder besonderer Vereinbarungen im Gesellschaftsvertrag nicht von vornherein ausgeschlossen ist, spricht die insoweit fehlende Rechtsmacht für eine persönliche Abhängigkeit und damit grundsätzlich für eine abhängige Beschäftigung. Es ist jeweils individuell nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung zu prüfen, ob ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt (u. a. 1, 2, 4, 6, 10, 15, 18, 19, 26, 28, 29).

4. Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme

Die familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme in einer Familien-GmbH ist nach der Rechtsprechung des 12. Senats des BSG grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu negieren (35, 36).

Das BSG hatte zwar in der Vergangenheit in seiner Rechtsprechung - überwiegend zu Leistungsansprüchen des Arbeitsförderungs- und Unfallversicherungsrechts - auch für den Fall, dass der Geschäftsführer einer Gesellschaft nicht zumindest über eine Sperrminorität verfügte, eine selbstständige Tätigkeit des Betroffenen für möglich erachtet, wenn dessen Tätigkeit innerhalb einer Gesellschaft durch eine besondere Rücksichtnahme aufgrund familiärer Bindungen geprägt war (u. a. 8, 11, 12, 13, 14, 15, 20, 23, 29). Ohne Geschäftsführerstellung hat der für das Versicherungs- und Beitragsrecht zuständige 12. Senat eine - nach den allgemeinen Grundsätzen eigentlich ausgeschlossene - selbstständige Tätigkeit für den Fall als gegeben erachtet, dass der in einer GmbH Tätige neben seinem Ehegatten alleiniger oder gleichberechtigter Gesellschafter der GmbH ist (30). Dabei ist jedoch nicht auf eine familiäre Verbundenheit, sondern maßgebend auf die mit der Gesellschafterstellung verbundene Rechtsmacht abgestellt worden.

² Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 29./30.04.1996 - Punkt 1 der Niederschrift.

Weitergehend hatte die Rechtsprechung allerdings bereits 1971 die Selbstständigkeit eines nicht zum (ggf. weiteren) Geschäftsführer bestellten Minderheitsgesellschafters angenommen, da dieser in der betrieblichen Praxis der mit ihm verheirateten Geschäftsführerin und Mehrheitsgesellschafterin vollständig gleichgestellt war sowie sich faktisch als zweiter Geschäftsführer betätigt und neben der hauptamtlichen Geschäftsführerin die GmbH nach außen vertreten hat (2, 24). Noch darüber hinausgehend hat der 11. Senat des BSG eine selbstständige Tätigkeit sogar im Fall des - nicht an der GmbH beteiligten und nicht zum Geschäftsführer bestellten - Sohnes eines Allein-Gesellschafter-Geschäftsführers für möglich gehalten.

Dabei ist er davon ausgegangen, dass für einen Fremdgeschäftsführer einer Familiengesellschaft, der mit den Gesellschaftern familiär verbunden ist, eine Ausnahme von der Beschäftigtenstellung in Betracht kommt, wenn er faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen konnte und geführt hat, ohne dass ihn der oder die Gesellschafter daran hinderten (13).

In den Urteilen aus 2012 konnte der für das Versicherungs- und Beitragsrecht zuständige 12. Senat des BSG zwar offen lassen, ob er (gegebenenfalls modifiziert beziehungsweise auf atypische Sonderfälle beschränkt) dieser Rechtsauffassung folgt oder ob er - wofür seiner Ansicht nach einiges spricht - der aus gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben entspringenden Rechtsmacht als Teil der tatsächlichen Verhältnisse größere Bedeutung beimisst (35, 36). Für letzteres spricht nach Auffassung des 12. Senats, dass entscheidender Gesichtspunkt für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit anstelle einer formal vorliegenden (abhängigen) Beschäftigung auch im Zusammenhang mit Familiengesellschaften die Möglichkeit ist, unliebsame Weisungen des Arbeitgebers beziehungsweise Dienstberechtigten abzuwenden. Dies mag aufgrund familiärer Rücksichtnahme solange der Fall sein, wie das Einvernehmen der Familienmitglieder gewahrt bleibt. Im Falle eines familiären Zerwürfnisses zwischen den Beteiligten käme jedoch allein die den einzelnen Familienmitgliedern zustehende Rechtsmacht zum Tragen, so dass auch nach den gelebten tatsächlichen Verhältnissen eine Weisungsunterworfenheit bestünde. Eine solche „Schönwetter-Selbstständigkeit“ ist mit Blick auf das Erfordernis der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände schwerlich hinnehmbar.

Dieser Rechtsauffassung schließen sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung an. Die familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme ist daher bei Gesellschafter-Geschäftsführern, mitarbeitenden Gesellschaftern und Geschäftsführern einer Familien-GmbH im Hinblick auf die o.g. BSG-Rechtsprechung aus 2012 grundsätzlich nicht (mehr) geeignet, die Rechtsmacht, wie sie sich nach dem Gesellschaftsrecht ergibt, gänzlich zu ne-

gieren und daher ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zur Familien-GmbH auszuschließen (35, 36).

5. Keine Beseitigung der fehlenden Rechtsmacht durch anderweitige Fiktionen

Im Hinblick auf die Ausführungen des BSG in seinen Urteilen aus 2012 (35, 36) sind die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung der Auffassung, dass neben familiärer Verbundenheit oder Rücksichtnahme in oder auch außerhalb einer Familien-GmbH bei der Gesamtabwägung die sich aus den bindenden Regelungen des GmbH-Gesellschaftsvertrags beziehungsweise ergänzend des Anstellungsvertrages ergebende Rechtsmacht nicht durch „Fiktionen“ beseitigt werden kann, die aus den tatsächlichen Umständen hergeleitet werden. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der Anstellungsvertrag nicht mehr an Kompetenzen vermitteln kann als es der Gesellschaftsvertrag zulässt. Die Abbedingung von Regelungen im Gesellschaftsvertrag ist an die notarielle Form gebunden (§ 2 Abs. 1 Satz 1 GmbHG). Daher kann es weder eine formfreie noch eine faktische Gestaltung des Gesellschaftsvertrages geben. Regelmäßig bedarf auch der Anstellungsvertrag zur wirksamen Ergänzung/Änderung der Schriftform.

Es kommt daher nicht (mehr) darauf an, ob ein Gesellschafter-Geschäftsführer, Fremdgeschäftsführer, mitarbeitender Gesellschafter oder Geschäftsführer einer Familien-GmbH „Kopf und Seele“ der GmbH ist (8), alleiniger Branchenkenner ist (2, 8, 14) oder in der GmbH faktisch frei schalten und walten kann wie er will, weil er die Gesellschafter persönlich und oder wirtschaftlich dominiert (1, 11, 13, 14, 23).

6. Fremdgeschäftsführer

Bei Fremdgeschäftsführern, die nicht am Stammkapital der GmbH beteiligt sind, liegt nach der Rechtsprechung des BSG grundsätzlich ein abhängiges und damit sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor, weil sie den Weisungen der Gesellschafterversammlung unterliegen (3, 31).

7. Gleichmäßig beteiligte Gesellschafter-Geschäftsführer

Die Personenidentität von gleichmäßig beziehungsweise nahezu gleichmäßig beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH ändert an der Rechtsmacht der Gesellschafter und der Weisungsgebundenheit der Geschäftsführer nichts. Der im Arbeitnehmer-/Arbeitgeberverhältnis (angeblich) fehlende typische Interessengegensatz bei Personenidentität wird vom BSG nicht (mehr) als geeignetes Abgrenzungskriterium angesehen (34). Diese

Identität legte vormals den Schluss nahe, dass die Geschäftsführer im „eigenen“ Unternehmen tätig und damit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne selbständig Tätige waren (6).

8. Selbstkontrahierungsverbot, Alleinvertretungsberechtigung

Die Alleinvertretungsberechtigung und die Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB sind bei kleineren GmbH nicht untypisch und sprechen deshalb nicht zwingend für eine selbständige Tätigkeit (32, 34, 35, 36).

9. Atypische Sonderfälle

Das BSG hat in seinem Urteilen aus 2012 (35, 36) offen gelassen, ob beschränkt auf gänzlich atypische Sonderfälle besondere Umstände im Einzelfall den Schluss zulassen, es liege keine Weisungsgebundenheit vor, weil die tatsächlichen die rechtlichen Verhältnisse überlagern. Wird dies im Einzelfall behauptet, ist im Rahmen der Gesamtbetrachtung zu prüfen, ob ausnahmsweise ein gänzlich atypischer Sonderfall vorliegt.

10. Vor-GmbH

Die Mitarbeiterverhältnisse der Gesellschafter einer GmbH sind auch schon vor der Eintragung in das Handelsregister (GmbH in Gründung - i.G. -) nach dem Recht der GmbH zu beurteilen. Der Vor-GmbH fehlt zwar die Rechtsfähigkeit, doch entspricht es dem Willen der Gesellschafter, schon die Vorgesellschaft unter das Recht der GmbH zu stellen.

Bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen kann daher auch ein Vor-GmbH-Gesellschafter in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Sowohl die Vorschrift des § 11 Abs. 2 GmbHG als auch die Rechtsprechung des BSG (vgl. Urteile vom 28.02.1986 - 2 RU 21/85 [USK 8613] - und 2 RU 22/85 -) stehen dem nicht entgegen; sie ermöglichen lediglich, dass den mit einer werdenden GmbH in Verkehr tretenden Dritten ein gewisser Partner geschaffen wird. Das Verhältnis des Vor-Gesellschafters zur GmbH wird durch die Regelung jedoch nicht berührt (vgl. BSG-Urteil vom 30.03.1962 - 2 RU 109/60 - BSGE 17, 15).³

11. Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)

Die Unternehmergesellschaft - UG - (haftungsbeschränkt) wurde durch das Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) vom

³ Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 16./17.03.1994 - Punkt 2 der Niederschrift.

23.11.2008 (BGBl. I S. 2026) zum 01.11.2008 eingeführt. Bei der UG (haftungsbeschränkt) handelt es sich um keine eigene Rechtsform, sondern um eine besondere Unterform der GmbH. Sie wurde als Einstiegsvariante zur klassischen GmbH insbesondere für Existenzgründer eingeführt. Für die Gründung einer UG (haftungsbeschränkt) ist kein Stammkapital von 25.000,- EUR erforderlich (§ 5a Abs. 1 GmbHG); es genügt bereits ein Stammkapital ab 1,- EUR. Zur Kennzeichnung der haftungsbeschränkten Unternehmergesellschaft muss diese die Bezeichnung „Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)“ oder „UG (haftungsbeschränkt)“ führen. Eine Abkürzung des Zusatzes „haftungsbeschränkt“ ist unzulässig.

Die zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern, Fremdgeschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern einer GmbH sowie zu Geschäftsführern einer Familien-GmbH entwickelten Grundsätze finden uneingeschränkt Anwendung, wenn die Firma die Bezeichnung Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) oder UG (haftungsbeschränkt) führt⁴.

⁴ Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 25./26.09.2008 - Punkt 1 der Niederschrift.