

Sozialversicherungsrechtlicher Status von Kommanditisten einer Kommanditgesellschaft (KG)

Allgemeines zur Sozialversicherungspflicht – oder: warum stellt sich die Frage überhaupt?

Die gesetzliche Sozialversicherung unterscheidet grundsätzlich zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern.

Arbeitnehmer haben einen Arbeitsvertrag, sind weisungsabhängig beschäftigt, haben also zu tun, was der Chef aufgibt, erwarten regelmäßige und pünktliche Lohnzahlungen. Es handelt sich bei dem Arbeitsverhältnis um ein sog. Über-/Unterordnungsverhältnis. Am Unternehmen haben Arbeitnehmer darüber hinaus in der Regel kein weiteres Interesse. Das ist typisch sozialversicherungspflichtig.

Unternehmer (z.B. Einzelkaufleute oder GmbH-Gesellschafter/Geschäftsführer mit mindestens 50% Geschäftsanteil) sind hingegen völlig weisungsfrei tätig, sie müssen selbst entscheiden, wie sie ihre Tätigkeit gestalten und welche Ziele sie verfolgen. Das ist typisch sozialversicherungsfrei.

Zwischen diesen beiden typischen Tätigkeiten gibt es jedoch eine Reihe von Personen, deren Beschäftigungsverhältnis nicht klar definiert ist. Es kann sich nach der jeweiligen Ausgestaltung um ein Arbeitsverhältnis, aber auch um eine Unternehmertätigkeit handeln. Es geht dabei um die Frage, wie das Beschäftigungsverhältnis im konkreten Fall ausgestaltet ist. Hier müssen verschiedene Kriterien geprüft werden, um das Beschäftigungsverhältnis als Arbeitnehmer- oder Unternehmertätigkeit qualifizieren zu können.

Personengruppen, bei denen diese Prüfung in den meisten Fällen notwendig ist, sind vor allem

- im Familienunternehmen mitarbeitende Angehörige (Familienmitglieder) und
- Kommanditisten einer Kommanditgesellschaft (KG).

Diese Personen haben oftmals zwar formell einen Arbeitsvertrag, haben aber ein ganz anderes Interesse als der typische Arbeitnehmer. Zum Beispiel arbeiten sie oftmals mehr als 40 Wochenstunden, auch abends und am Wochenende, verzichten vielleicht zeitweise auf ihr Gehalt, haben dem Unternehmen Darlehen gewährt oder Bürgschaften für Unternehmenskredite übernommen. Jedenfalls genießen sie sehr oft Freiheiten, die der „normale“ Arbeitnehmer nicht hätte.

Daher ist der sozialversicherungsrechtliche Status zu bestimmen und ggf. zu prüfen, damit die Personen den korrekten SV-Status haben. Es gibt nur „sv-pflicht“ oder „sv-frei“, ein Status dazwischen ist nicht möglich.

Sofern Sie Familienangehöriger sind und in einem Einzelunternehmen (z.B. „e.K.“) oder als minderbeteiligter Gesellschafter in einer GmbH tätig sind, lesen Sie bitte auch das jeweils entsprechende Infoblatt „Familienangehörige“ oder „minderbeteiligte Gesellschafter“.

Mögliche Folgen eines ungeklärten Status

Nach wie vor sind in Deutschland viele, sehr viele Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich des sozialversicherungsrechtlichen Status nicht geklärt. Es werden zwar Beiträge zur Sozialversicherung (insbesondere zur gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung) abgeführt. Eine Prüfung des Beschäftigungsverhältnisses hat jedoch nie stattgefunden.

Die gesetzliche Sozialversicherung nimmt zwar gern die Beiträge entgegen. Ob jedoch ein Anspruch auf eine Leistung der gesetzlichen Sozialkassen besteht, wird erst geprüft, wenn ein Leistungsantrag gestellt wird.

Erst dann werden die verschiedenen Kriterien nachgefragt. Erst dann bildet sich der Sozialversicherungsträger eine Meinung.

Beispiel 1:

Kommanditist K ist sv-pflichtig angemeldet, zahlt SV-Beiträge, stellt dann einen Antrag auf Gewährung von SV-Leistungen. Es wird festgestellt, dass er überwiegend wie ein Unternehmer tätig ist. Der Antrag wird abgelehnt.

Die Konsequenzen können aber noch darüber hinaus sehr unangenehm sein. Beispiele für den Fall, dass jemand sozialversicherungspflichtig gemeldet war und nun sozialversicherungsfrei eingestuft wird:

Kein Arbeitslosengeld

Meldet sich z.B. aufgrund einer Unternehmensinsolvenz der Kommanditist arbeitslos und will er Arbeitslosengeld bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) beantragen, wird nicht selten die Leistung verweigert. Der Grund: es lag kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor. Auch wenn jahrelang Beiträge zur Sozialversicherung entrichtet worden sind, verpflichtet dies die BA nicht dazu, Leistungen zu erbringen. Die Beitragsabführung für den Kommanditisten wäre demnach nicht notwendig gewesen.

Nachzahlung von Beiträgen in der Krankenversicherung

Die Krankenversicherung behandelt den betroffenen Kommanditisten rückwirkend nicht mehr als gesetzlich krankenversichert, sondern als „freiwillig“ gesetzlich krankenversichert. Die freiwilligen Mitglieder der Krankenkasse zahlen aber in den meisten Fällen höhere Beiträge als die gesetzlich Versicherten.

Es kommt dann häufig zu Beitragsnachforderungen der Krankenkasse.

Keine Erwerbsminderungsrente

Wenn der Kommanditist keine Pflichtbeiträge, sondern nur freiwillige Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung geleistet hat, besteht u. U. kein Anspruch auf Erwerbsminderungsrente (Ausnahme: mindestens 60 Monate Beiträge vor dem 01.01.1984 bezahlt).

Auch andere Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind von der Leistung von Pflichtbeiträgen abhängig, wie z.B. Kuren oder Altersrente nach Alterszeit. Zudem werden Kindererziehungszeiten bei der Rentenberechnung nicht mehr berücksichtigt.

Nachforderung von Steuernachzahlungen

Weiter kann es bei falscher Einstufung als vermeintlich Sozialversicherungspflichtiger u. U. zu Steuernachforderungen kommen. Denn die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sind nur bei Arbeitnehmern für diesen steuerfrei. Arbeitgeberbeiträge zugunsten von sv-freien Personen sind hingegen steuerpflichtig. Die Folge ist, dass diese Arbeitgeberbeiträge von der betroffenen Person nachzuersteuern sind.

Verlust von Rentenansprüchen bei Insolvenz

Kommt es zur Insolvenz der Firma, kann der Insolvenzverwalter u. U. nach einer sozialversicherungsfreien Beurteilung von den Sozialversicherungsträgern die zu Unrecht geleisteten Arbeitgeberbeiträge zurück fordern. Dies hat zur Folge, dass z.B. die Altersrentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung für die letzten max. fünf Jahre um die Hälfte reduziert werden.

„Riester“ Verträge

Bei staatlich geförderten Altersvorsorgeverträgen kann es weiter dazu kommen, dass die Zulagen bzw. Vergünstigungen zurückbezahlt werden müssen, da die betroffene Person gar nicht förderfähig gewesen ist, denn dies sind nur rentenversicherungspflichtig tätige Personen.

Tipp: Vor Abschluss eines Riester-Vertrags sollte bei Kommanditisten stets eine sozialversicherungsrechtliche Statusprüfung stattfinden!

Aber auch im umgekehrten Fall, können sich unangenehme Konsequenzen ergeben.

Beispiel 2:

Sohn S ist in die elterliche GmbH eingetreten und ist mit 15% Kommanditanteil beteiligt worden. Er wurde aber nie zur Sozialversicherung angemeldet. Im Rahmen einer turnusmäßigen SV-Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung wird nun festgestellt, dass er die Kriterien eines Unternehmers nicht erfüllt und wird sozialversicherungspflichtig beurteilt.

Folgende Konsequenzen können eintreten:

Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge

Die Verjährungsfrist für die Nachforderung beträgt grundsätzlich vier Jahre. Sie beginnt allerdings erst mit dem Schluss des Jahres, in dem die Beiträge zu zahlen gewesen wären. Daher können die rückständigen SV-Beiträge für die vergangenen bis zu fünf Jahre nachgefordert werden.

Diese Nachzahlung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) trifft in der Regel das Unternehmen, denn der Arbeitnehmer kann nur bei den jeweils folgenden drei Lohnabrechnungen zu der Nachzahlung von SV-Beiträgen herangezogen werden.

In beiden Fällen lässt sich das Interesse an der abschließenden Klärung des SV-Status anhand der Summe der Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil, zusammen ca. 40%) ersehen:

Monatliches Gehalt z.B. EUR 4.000,00 brutto
SV-Beiträge (40%) monatlich gesamt: EUR 1.600,00
SV-Beiträge pro Jahr: EUR 19.200,00
SV-Beiträge für fünf Jahre: EUR 96.000,00

Daher sollte der Status rechtssicher geklärt werden. Allerdings sollte man nach Möglichkeit auch den SV-Status erhalten, der dem eigenen Empfinden des Charakters der Tätigkeit entspricht. Dazu sollte vor einer Einreichung des Antrags auf Klärung des SV-Status das Beschäftigungsverhältnis durch kompetente und erfahrene Rechtsanwälte geprüft werden, damit am Ende nicht ein ungewünschtes Ergebnis herauskommt.

Sozialversicherungspflichtige oder sozialversicherungsfreie Kriterien?

Nach wie vor wollen viele Personen sozialversicherungsfrei beschäftigt sein. Die Kommanditgesellschaft ist eine Personengesellschaft. Daher wird immer wieder erwogen, eine Kommanditgesellschaft zu gründen oder eine bestehende GmbH in eine Kommanditgesellschaft umzuwandeln, weil man der Auffassung ist, dass in einer Personengesellschaft alle Gesellschafter immer sozialversicherungsfrei tätig sind. Das ist aber nicht immer so!

Die Struktur einer Kommanditgesellschaft

Zunächst ist zutreffend, dass eine Kommanditgesellschaft (KG) eine Personengesellschaft ist. Dies gilt ebenso für eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR oder BGB-Gesellschaft) wie auch für eine offene Handelsgesellschaft (oHG). Besonderheit einer KG ist, dass mindestens ein Gesellschafter mit seinem persönlichen Vermögen unbeschränkt haftet (sog. Komplementär), während die Haftung mindestens eines anderen auf seine Einlage beschränkt ist (Kommanditist).

SV-Pflicht des Komplementärs

Der Komplementär ist grundsätzlich sozialversicherungsfrei, weil er persönlich haftet. Gerade um diese Haftung zu vermeiden, ist der Komplementär in vielen Fällen aber eine GmbH, was zur Konstruktion einer GmbH & Co. KG führt. Ob der Geschäftsführer einer Komplementär-GmbH sozialversicherungsfrei tätig ist, richtet sich nach den allgemeinen Kriterien.

SV-Pflicht des Kommanditisten

Zu beurteilen ist jeweils, ob ein Kommanditist in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis steht oder nicht.

Davon ist in der Regel nicht auszugehen, wenn die Verpflichtung zur Mitarbeit des Kommanditisten bereits im Gesellschaftsvertrag geregelt ist. Dagegen spricht auch nicht, wenn eine Vergütung für diese Tätigkeit bereits im Gesellschaftsvertrag geregelt ist.

Das ist allerdings nicht regelmäßig so. In der Regel ist der Kommanditist aufgrund eines Anstellungsvertrages mit der KG zur Tätigkeit verpflichtet und auch berechtigt, für diese Tätigkeit eine Vergütung zu beziehen. Manchmal stehen arbeitsvertragliche Regelungen auch bereits im Gesellschaftsvertrag (z.B. Arbeitszeit, Kündigungs- und Urlaubsregelungen) oder - was oft übersehen wird - man hat einen mündlichen Arbeitsvertrag geschlossen. Dann besteht grundsätzlich eine SV-Pflicht. Diese wird lediglich dann wieder aufgehoben, wenn der Kommanditist einen maßgeblichen Einfluss auf die Gesellschaft hat.

Der maßgebliche Einfluss auf die KG

Für eine SV-Befreiung aufgrund der Gesellschafterstellung in einer Kommanditgesellschaft ist es notwendig, dass der Kommanditist eine beherrschende Stellung innehat. Nach dem Gesetz besteht eine solche beherrschende Position nicht, der Kommanditist ist von der Geschäftsführung ausgeschlossen, § 164 HGB, und hat lediglich wenige Gesellschafterrechte. Die Höhe seiner Beteiligung bzw. seiner Kommanditeinlage ist dabei unerheblich. Eine für eine SV-Befreiung notwendige

maßgebliche Stellung kann er daher nur aufgrund einer Vereinbarung zwischen den Gesellschaftern bekommen.

So kann im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden, dass bei bestimmten wichtigen Geschäften die Zustimmung des Kommanditisten einzuholen ist. Auch ist es möglich, dass dem Kommanditisten die Geschäftsführung ganz oder teilweise übertragen wird, denn § 164 HGB enthält kein zwingendes Recht.

Schließlich ist es möglich, dass der Komplementär den Weisungen des Kommanditisten unterliegt.

Sollte der oder die Kommanditisten jedoch eine beherrschende Stellung in einer KG - wie beschrieben - gerade nicht innehaben, ist in der Regel davon auszugehen, dass der Geschäftsführer der Komplementär-GmbH sozialversicherungsfrei tätig ist.

Zur Veranschaulichung sollen die folgenden Beispiele dienen:

Beispiel 3:

An einer KG sind A als Komplementär (Einlage im Nennwert von EUR 100.000) und B als Kommanditist (Einlage im Nennwert von EUR 10.000) beteiligt. B hat einen Anstellungsvertrag als Softwareentwickler. Im Gesellschaftsvertrag ist geregelt, dass A stets die Zustimmung von B einzuholen hat.

Bei dieser Sachlage hat B einen maßgeblichen Einfluss auf die Geschäfte der Gesellschaft und ist daher sozialversicherungsfrei.

Beispiel 4:

A ist einziger Gesellschafter einer GmbH mit einer Einlage von 25.000 EUR. Geschäftsführer der GmbH ist ebenfalls A. Die GmbH ist gleichzeitig Komplementärin einer KG und führt ausschließlich deren Geschäfte. Der KG gehört als Kommanditistin C an. Diese hält 96% der Einlage in der KG. Die Geschäfte der KG bestimmt nach dem KG-Vertrag die GmbH weitgehend selbständig, so dass die Kommanditistin C nur einen sehr begrenzten Einfluss auf die Geschicke der KG besitzt.

A ist bei der KG als Einkaufsleiter angestellt und erhält ein monatliches Gehalt von EUR 3.700.

A ist in diesem Fall nicht versicherungspflichtig, weil er als Geschäftsführer der Komplementär-GmbH maßgeblichen Einfluss hat.

Beispiel 5:

A ist als Komplementär mit einer Einlage von EUR 20.000 an einer KG beteiligt, B ist als Kommanditist mit einer Einlage von EUR 30.000 beteiligt und C als Kommanditist mit einer Einlage von EUR 10.000. Alle sind

zur Geschäftsführung befugt, Stimmrechte richten sich nach der Höhe der Beteiligung, Beschlüsse sollen mit einfacher Mehrheit gefasst werden.

Hier ist B nicht sv-pflichtig. Für Beschlüsse braucht man eine Mehrheit, also mehr als 50%. B hat 75%; gegen seinen Willen können daher keine Beschlüsse gefasst werden. C hingegen ist sv-pflichtig.

Konsequenzen für die Praxis

Die Gründung ein KG zur Erlangung der SV-Freiheit für den oder die Kommanditisten führt nur dann zum gewünschten Erfolg, wenn die Gesellschaftsverträge entsprechend gestaltet werden. Dazu ist ein Ausgleich zwischen den verschiedenen Interessen der Gesellschafter unter Berücksichtigung der persönlichen Haftung zu finden.

Handlungsbedarf erkennen

Es muss grundsätzlich jedem Kommanditisten empfohlen werden, den sozialversicherungsrechtlichen Status überprüfen zu lassen.

Rechtssicherheit ist für die Betroffenen auf alle Fälle von Nöten. Um adäquat planen zu können, mit welchen Leistungen man im Fall der Fälle von den Sozialversicherungsträgern rechnen kann oder ob man privat Vorsorge treffen muss, sollte ein sozialversicherungsrechtliches Statusverfahren eingeleitet werden. Nur so können die Betroffenen Rechtssicherheit erreichen.

SV-Befreiung nicht durch Wechsel der Krankenkasse

Bitte hüten Sie sich davor, die SV-Befreiung durch den „Trick“ des Wechsels der gesetzlichen Krankenkasse zu erreichen. Die Rentenversicherung legt nicht selten einen deutlich strengeren Maßstab an und ist berechtigt, die Krankenkasse auf Aufhebung des „befreienden“ Bescheids zu verklagen.

Dann droht eine Nachzahlung der Rentenversicherungsbeiträge für bis zu fünf Jahre!

Wer kann helfen?

Lassen Sie sich von einem versierten Rechtsanwalt beraten, der sich mit der besonderen Struktur einer Kommanditgesellschaft auskennt. Ihr Berater sollte über ein deutliches Maß an Erfahrung im Umgang mit der Deutschen Rentenversicherung – Clearingstelle – verfügen. Ihr Rechtsberater sollte zudem keine Provisionsinteressen haben und nicht nach Erfolg vergütet werden. Nur so ist eine unabhängige, objektive und neutrale Beratung möglich.

Der Anspruch von KLEFFNER Rechtsanwälte ist höchste Qualität und Professionalität in der juristischen Beratung. Wir machen konkrete und unzweideutige Handlungsempfehlungen für den Mandanten. Nur auf diese Weise schaffen wir Vertrauen.

Wir übernehmen keine Mandate, in denen wir keine Möglichkeit sehen, das angestrebte Ziel zu erreichen. **Die Klärung, ob wir ein Mandat übernehmen, ist immer kostenfrei.**

Über KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH kann die sozialversicherungsrechtliche Statusprüfung eingeleitet und begleitet werden.

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Rechtsanwältin Ilka Rauchbach

Tel. 0341 580 622 36
info@kleffner-rechtsanwaelte.de
www.sv-statusverfahren.de