

L 5 KR 5096/06

Land

Baden-Württemberg

Sozialgericht

LSG Baden-Württemberg

Sachgebiet

Krankenversicherung

Abteilung

5

1. Instanz

SG Heilbronn (BWB)

Aktenzeichen

S 10 KR 1925/05

Datum

29.08.2006

2. Instanz

LSG Baden-Württemberg

Aktenzeichen

L 5 KR 5096/06

Datum

25.07.2007

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Heilbronn vom 29.8.2006 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Klägerin bei der Beigeladenen Nr. 4 (bzw. deren Rechtsvorgängerin) als deren Geschäftsführerin ab 28.4.1994 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausübt.

Die 1953 geborene Klägerin absolvierte von 1971 bis 1974 ein Dolmetscherstudium. Nach Abschluss der Ausbildung arbeitete sie bis 1981 als Dolmetscherin und Übersetzerin. Ab 1.1.1981 war sie bei der Beigeladenen Nr. 4 (bzw. deren Rechtsvorgängerin) als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Ab dem Jahr 1991 nahm sie die Funktion einer Prokuristin wahr. Seit 28.4.1994 ist sie als Geschäftsführerin des Unternehmens tätig.

Gegenstand des Unternehmens der Beigeladenen Nr. 4 mit (2005) 16 Mitarbeitern ist nach Angaben der Klägerin der Handel mit Aggregaten (verschleißfesten Kreispumpen), die bis zu einer Größe von fünf Tonnen selbst hergestellt und im Übrigen von Subunternehmern gefertigt werden (SG-Akte S. 2). Die Klägerin ist an der Beigeladenen Nr. 4 nicht beteiligt.

Unter dem 8.12.2004 beantragte die Klägerin unter Vorlage eines Feststellungsbogens zur versicherungsrechtlichen Beurteilung eines Fremdgeschäftsführers einer GmbH und eines in englischer Sprache abgefassten Geschäftsführervertrags (Übersetzung SG-Akte S. 75), ihre Tätigkeit bei der Beigeladenen Nr. 4 (für die Zeit ab 28.4.1994) sozialversicherungsrechtlich zu bewerten. Sie gab an, neben dem für Technik und Vertrieb zuständigen Geschäftsführer J. O. sei sie als Geschäftsführerin für den kaufmännischen Bereich und die Finanzen verantwortlich. Vom Selbstkontrahierungsverbot des [§ 181 BGB](#) sei sie befreit. Sie verfüge durch ihre Mitarbeit seit 1981 als kaufmännische Angestellte und Prokuristin als einzige über die zur Unternehmensführung erforderlichen Branchenkenntnisse. Durch Sonderrechte könne sie Gesellschafterbeschlüsse herbeiführen. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit betrage 40 Stunden, die tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit werde nach Bedarf abgeleistet. Weisungen hinsichtlich Zeit, Ort und Art der Beschäftigung sei sie nicht unterworfen und könne ihre Tätigkeit frei bestimmen. Sie könne auch selbstständig Personal einstellen oder entlassen. Urlaub müsse nicht genehmigt werden. Kündigung sei aus wichtigem Grund mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten möglich. Ihr (von der Ertragslage des Unternehmens unabhängiges und gleichbleibendes) Gehalt betrage monatlich 7.943 EUR. Bei Arbeitsunfähigkeit werde das Gehalt nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen fortgezahlt. Lohnsteuer werde entrichtet und das Gehalt werde als Betriebsausgabe verbucht. Am Gewinn sei sie nicht beteiligt. Bürgschaften für das Unternehmen habe sie nicht übernommen und dem Unternehmen auch keine Darlehen gewährt.

Im Geschäftsführervertrag ist in Absatz 2 festgelegt, dass die Klägerin der hierarchischen Weisungsbefugnis des Bereichsleiters European Marketing unterstellt ist; die Verantwortungsbereiche sind aufgelistet (Erreichen der geplanten Rentabilität des deutschen Geschäftsbereichs, effektive Führung und Einsatz des Personals, Ausgabenkontrolle, Erstellung jährlicher Wirtschaftspläne und monatlicher Berichte, Feststellung von Fortbildungsbedarf, Kontakt mit anderen Unternehmen, Besuche bei wichtigen Kunden, Erfassung und Aufbereitung von Markt- und Branchendaten zur Förderung von Wachstumszielen, Besuch von Ausstellungen und Seminaren). Das in Absatz 2 festgelegte Bruttogehalt (137.833 DM, 13 Monatsgehälter) wird jährlich nach dem Personalbeurteilungssystem des Unternehmens überprüft. Weitere Regelungen betreffen die Wochenarbeitszeit (bei der Bemessung des Jahresgehalts ist etwaige Mehrarbeit über die auf 40 Stunden festgelegte Wochenarbeitszeit hinaus berücksichtigt - Absatz 3 des Vertrags), Dienstfahrzeug und Telefon, die Möglichkeit der Versetzung (Absatz 5), Sozialleistungen (Abführung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall,

private Unfallversicherung) und den auf 28 Tage festgelegten Urlaubsanspruch.

Mit Bescheid vom 4.1.2005 stellte die Beklagte fest, dass die Klägerin bei der Beigeladenen Nr. 4 in einem dem Grunde nach sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehe. Zur Begründung führte sie aus, die Klägerin sei am Stammkapital des Unternehmens nicht beteiligt und trage daher kein für eine selbstständige Erwerbstätigkeit kennzeichnendes Unternehmerrisiko. Vielmehr habe sie Anspruch auf Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall und auf Urlaub. Außerdem seien eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sowie eine Kündigungsfrist vereinbart. All das spreche für die Arbeitnehmereigenschaft. Daran ändere es nichts, dass die Klägerin als Geschäftsführerin weitgehend weisungsfrei arbeite.

Zur Begründung des dagegen eingelegten Widerspruchs trug die Klägerin vor, sie sei weder weisungsgebunden noch in eine vorgegebene Ordnung eingegliedert. Sie verhalte sich praktisch wie die Alleininhaberin des Unternehmens, unbeschadet dessen, dass sie daran nicht beteiligt sei. Über das erforderliche Fachwissen und die notwendigen Kundenkontakte verfüge nur sie. Ihre wirtschaftlichen Interessen entsprächen auch den Interessen des Unternehmens; eine Divergenz sei nicht denkbar.

Mit Widerspruchsbescheid vom 23.5.2005 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Ergänzend führte sie aus, vom Geschäftsführergehalt der Klägerin würden Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung abgeführt. Als Fremdgeschäftsführerin sei sie am Unternehmen nicht beteiligt. Damit stehe sie in einem abhängigen und dem Grunde nach sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Am 23.6.2005 erhob die Klägerin Klage beim Sozialgericht Heilbronn. Ergänzend trug sie vor, ihre Tätigkeit werde durch Gesellschafterbeschlüsse nicht geregelt. Sie gestalte die Geschäftspolitik in maßgeblichem Umfang und habe beispielsweise neue und konkrete Marktstrategien entwickelt, um die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu gewährleisten. Seit etwa 20 Jahren sei sie die zentrale und als solche anerkannte Leitfigur des Betriebes. Unabhängig von der englischen Gesellschafterin gestalte sie den kaufmännischen Sektor, die Finanz- und Geschäftspolitik sowie das Marketing. Entgegen der Auffassung der Beklagten komme es nicht zwingend auf eine Unternehmensbeteiligung an. Ausschlaggebend sei vielmehr das Gesamtbild der Tätigkeit. Weisungen sei sie nicht unterworfen und nicht wie ein Arbeitnehmer in den Betrieb eingegliedert.

Das Sozialgericht hörte die Klägerin in der nicht öffentlichen Erörterungsverhandlung vom 1.3.2006. Sie gab an, kein Unternehmerrisiko zu tragen. Ihre Vergütung sei auch nicht erfolgsabhängig. Urlaub müsse nicht genehmigt werden; sie könne Urlaub antreten, wann sie wolle; eine bestimmte Urlaubsdauer sei nicht festgelegt. In Deutschland besitze nur sie umfassende Branchenkenntnisse und Informationen über den Kundenkreis. Herr O. sei nur noch für den technischen Bereich zuständig. Ihre Branchenkenntnisse habe sie durch langjährige Erfahrung im Unternehmen erworben. Bei Entscheidungen müsse sie sich nicht mit den Gesellschaftern abstimmen. Ihre Person oder Tätigkeit betreffende Gesellschafterbeschlüsse existierten nicht. Die auf ihre Initiative hin stattfindende jährliche Gesellschafterversammlung diene ihrer Entlastung.

Mit Urteil vom 29.8.2006 wies das Sozialgericht die Klage ab. Zur Begründung führte es aus, die Klägerin sei bei der Beigeladenen Nr. 4 abhängig beschäftigt, da sie kein Unternehmerrisiko trage und weder am Gewinn noch am Verlust des Unternehmens beteiligt sei. Sicherheiten habe sie dem Unternehmen nicht gewährt. Sie beziehe ein festes Monatsgehalt ohne gewinnabhängige Tantiemen. Dass sie als Geschäftsführerin keinen Einzelweisungen unterliege, schließe ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht aus. Die Vereinbarungen des Geschäftsführervertrages bestätigten ihren Status als leitende Angestellte. Besondere Fachkenntnisse seien im Übrigen Voraussetzung für die Erfüllung dieser Aufgabe.

Auf das ihr am 18.9.2006 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 10.10.2006 Berufung eingelegt. Sie bekräftigt ihr bisheriges Vorbringen; das Sozialgericht habe das Gesamtbild ihrer Tätigkeit fehlerhaft gewürdigt und die tatsächlichen Verhältnisse hinsichtlich der Ausübung ihrer Tätigkeit im Unternehmen nicht hinreichend berücksichtigt.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Heilbronn vom 29.8.2006 aufzuheben und unter Aufhebung des Bescheids der Beklagten vom 4.1.2004 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23.5.2005 festzustellen, dass sie ihre Tätigkeit bei der Beigeladenen Nr. 4 seit dem 28.4.1994 nicht im Rahmen eines dem Grunde nach sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ausübt.

Die Beklagte und die Beigeladene zu 3.) beantragen,

die Berufung zurückzuweisen.

Die übrigen Beigeladenen stellen keine Anträge und haben sich auch im Berufungsverfahren nicht geäußert.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf deren Schriftsätze sowie die Akten der Beklagten, des Sozialgerichts und des Senats Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die gem. §§ 143, 144, 151 Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthafte und auch sonst zulässige Berufung der Klägerin ist nicht begründet. Die Beklagte hat in der Sache zu Recht festgestellt, dass die Klägerin ihre Tätigkeit bei der Beigeladenen Nr. 4 während der streitigen Zeit ab 28.4.1994 im Rahmen eines dem Grunde nach sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ausübt.

Gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 24 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III), § 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI) und § 20 Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI) setzt die Versicherungspflicht zur gesetzlichen Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung jeweils ein Beschäftigungsverhältnis voraus. Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts erfordert das Vorliegen einer Beschäftigung im Rechtssinne, 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 Arbeitsleistung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Vornehmlich bei Diensten höherer Art kann dieses auch eingeschränkt und zur "dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein (dazu BSG, Urt. v. 18.12.2001, - [B 12 KR 10/01 R](#) -). Höhere Dienste werden im Rahmen abhängiger Beschäftigung geleistet, wenn sie fremdbestimmt bleiben, sie in einer von der anderen Seite vorgegebenen Ordnung des Betriebs aufgehen (BSG, Urt. v. 19.6.2001, - [B 12 KR 44/00 R](#) -). Demgegenüber ist eine selbständige 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 selbständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Weichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben diese den Ausschlag (zu alledem etwa BSG, Urt. v. 19.6.2001, - [B 12 KR 44/00 R](#) - m.w.N.; vgl. auch Senatsurteile vom 25.4.2007, - [L 5 KR 2056/06](#) -, vom 14.2.2007, - [L 5 R 3363/06](#) -, vom 1.2.2006, - [L 5 KR 3432/05](#) - und vom 11.10.2006, - [L 5 KR 5117/04](#) -). Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird und die praktizierte Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist (BSG, Urt. v. 25.1.2006, - [B 12 KR 30/04 R](#) -).

Nach diesen Grundsätzen ist auch der sozialversicherungsrechtliche Status des Geschäftsführers einer GmbH zu beurteilen. Ist dieser zugleich Gesellschafter, schließt ein maßgeblicher rechtlicher oder auch nur tatsächlicher Einfluss auf die Willensbildung der Gesellschaft aufgrund der Gesellschafterstellung ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis aus, wenn der Gesellschafter damit Einzelanweisungen an sich im Bedarfsfall jederzeit verhindern könnte (BSG, Urt. v. vom 23. Juni 1994, - [B 12 RK 72/92](#) -; Urt. v. 25.1.2006, - [B 12 KR 30/04 R](#) -; dazu, hinsichtlich der Größe des Kapitalanteils, auch Hess LSG, Urt. v. 23.11.2006, [L 1 KR 763/03](#) - m.N. zur Rspr des BSG). Demgegenüber steht ein Geschäftsführer, der am Kapital der Gesellschaft gar nicht beteiligt ist, regelmäßig in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu der Gesellschaft, es sei denn, er kann in der GmbH "schalten und walten", wie er will, weil er die Gesellschafter persönlich dominiert oder weil sie wirtschaftlich von ihm abhängig sind. Dies hat das Bundessozialgericht insbesondere bei Geschäftsführern angenommen, die mit den Gesellschaftern familiär verbunden waren (BSG, Urt. v. 18.12.2001, - [B 12 KR 10/01 R](#) -; Urt. v. 17.5.2001, - [B 12 KR 34/00 R](#) -; Urt. v. 6.3.2003, - [B 11 AL 25/02 R](#) -; auch LSG Nordrhein-Westfalen, Urt. v. 4.3.2004, - [L 9 AL 150/02](#) -).

Hiervon ausgehend hat das Sozialgericht zutreffend festgestellt, dass die Tätigkeit der Klägerin bei der Beigeladenen Nr. 4 (bzw. deren Rechtsvorgängerin) nach ihrem Gesamtbild nicht als selbständige Erwerbstätigkeit eingestuft werden kann. Der Senat teilt die Würdigung des Sozialgerichts und verweist daher gem. [§ 153 Abs. 2 SGG](#) auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils. Neues hat die Klägerin zur Begründung ihrer Berufung nicht vorgetragen. Auch für den Senat spricht im Ausgangspunkt maßgeblich gegen die Einstufung der Klägerin als Mitunternehmerin, dass sie nicht Mitgesellschafterin des Unternehmens der Beigeladenen Nr. 4 ist und ein Unternehmerrisiko nicht trägt. Vielmehr war und ist sie auf der Grundlage eines Geschäftsführervertrags (Anstellungsvertrags) als (leitende) Angestellte beschäftigt mit einem lohnsteuerpflichtigen und als Betriebsausgabe verbuchten Monatsgehalt. Sie hat im Unternehmen auch keine die Gesellschafter in solcher Weise dominierende Stellung, dass sie deshalb "schalten und walten" kann, wie sie will. Dafür ist nichts ersichtlich. Vielmehr geht aus dem Geschäftsführervertrag (aus dessen Absatz 2) das Gegenteil hervor; danach untersteht die Klägerin der Weisungsbefugnis des Bereichsleiters European Market und hat die in der genannten Bestimmung aufgezählten Bereiche zu betreuen. Dass die Klägerin die ihr übertragenen Aufgaben eigenverantwortlich und weitgehend frei von Einzelweisungen erfüllt, versteht sich angesichts ihrer Position als leitender Angestellten von selbst und macht sie nicht zur (Mit-)Unternehmerin. Dafür geben auch die von der Klägerin angeführten besonderen Fach- und Branchenkenntnisse, namentlich im kaufmännischen Sektor und im Marketing, nichts her. Dadurch ist sie zur Geschäftsführerin qualifiziert; andernfalls könnte sie diese Aufgabe nicht erfüllen. Der Status eines (Mit-)Unternehmers ist damit nicht zu begründen (vgl. dazu etwa BSG, Urt. v. 30.6.1999, - [B 2 U 35/98 R](#) -).

Bei dieser Sachlage drängen sich dem Senat weitere Ermittlungen nicht auf. Insbesondere bedarf es zusätzlicher Feststellungen zur Ausübung des Weisungsrechts gegenüber der Klägerin nach dem Gesagten nicht, da in weitgehend weisungsfreiem Arbeiten (hier) nur ihre Stellung als leitende Angestellte hervortritt. Das Sozialgericht hat das tatsächliche Vorbringen der Klägerin und deren Angaben insbesondere in der Erörterungsverhandlung vom 1.3.2006 auch berücksichtigt, freilich nicht im Sinne des Klagebegehrens rechtlich gewürdigt.

Nach alledem kann der Versuch, im Nachhinein die Versicherungsbeiträge - bei offenbar ausgebliebenem Versicherungsfall - wieder "zurückzuholen", nicht gelingen.

Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen, weshalb die Berufung der Klägerin erfolglos bleiben muss. Hierauf und auf [§ 193 SGG](#) beruht die Kostenentscheidung.

Gründe für die Zulassung der Revision bestehen nicht ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2007-08-01