L 1 KR 235/13

Land
Hessen
Sozialgericht
Hessisches LSG
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
1
1. Instanz
SG Gießen (HES)
Aktenzeichen
S 19 R 896/11
Datum
04.06.2013
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 1 KR 235/13
Datum
15.05.2014
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 12 KR 10/14 R
Datum
11.11.2015
Kategorie
Urteil
Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Gießen vom 4. Juni 2013 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die außergerichtlichen Kosten des Klägers und der Beigeladenen zu 1. auch im Berufungsverfahren zu erstatten.
Im Übrigen haben die Beteiligten einander keine Kosten zu erstatten.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Kläger seit dem 1. März 2007 bei der Beigeladenen zu 1. abhängig beschäftigt ist.

Der Kläger und Herr D. errichteten mit Gesellschaftsvertrag vom 11. September 2006 die Beigeladene zu 1., die C. Unternehmensberatung GmbH, die am 19. Februar 2007 in das Handelsregister eingetragen wurde und seit dem 23. Juni 2009 als C. Consult Unternehmensberatung GmbH firmiert. Gegenstand des Unternehmens ist die Beratung von natürlichen Personen, Unternehmen und öffentlichen Institutionen in der fairen personellen und sachlichen Umsetzung von betriebswirtschaftlichen Fragen. Vom Stammkapital in Höhe von 100.000 EUR übernahm der Kläger 30.000 EUR und Herr D. 70.000 EUR. Sowohl der Kläger als auch Herr D. schlossen am 16. Januar 2007 mit der Beigeladenen zu 1. einen Geschäftsführer-Anstellungsvertrag. In diesen Verträgen wurde den Geschäftsführern jeweils Einzelvertretungsberechtigung und die Befreiung von den Beschränkungen des § 181 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) eingeräumt. Im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag des Klägers heißt es in § 2:

(3) Der Geschäftsführer hat ein Veto-Recht bei der Bestimmung weiterer Geschäftsführer als die beiden Geschäftsführer-Gesellschafter.
(4) Der Geschäftsführer ist wegen seiner fachlichen Kompetenz für die weitere Entwicklung und den Bestand der Gesellschaft von enormer Bedeutung und erhält daher ein Veto-Recht bei grundsätzlichen Entscheidungen, die die Geschäfte der GmbH, insbesondere Änderungen und Geschäftserweiterungen betreffen.

In § 5 heißt es weiter:

Der Geschäftsführer haftet für fahrlässige oder grob-fahrlässige Schäden bis zu einem Betrag in Höhe von 50.000 EUR.

In § 8 Abs. 6 heißt es in beiden Geschäftsführer-Anstellungsverträgen:

Der Geschäftsführer verzichtet wegen der Gründungssituation bis zum 1. März 2007 auf das in § 5 erwähnte Monatsgehalt. Darüber hinaus gewährte er der Gesellschaft eine Stundung des Gehalts bis diese einen Umsatz von ca. 500.000 EUR erzielt hat, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2007, so dass die Gesellschaft über die notwendige Liquidität verfügt. Der gestundete Betrag ist sodann in voller Höhe mit dem Gehalt des Folgemonats fällig. Der gestundete Betrag wird mit 5 % p.a. verzinst.

Die beiden Geschäftsführer-Anstellungsverträge sind - bis auf die zitierten Regelungen in § 2 Abs. 3 und 4 und § 5 - wortgleich. Beide Verträge sind auf Seiten der Beigeladenen zu 1. von beiden Gesellschafter-Geschäftsführern unterschrieben. Sowohl der Kläger als auch Herr D. wurden als alleinvertretungsberechtigte Geschäftsführer im Handelsregister eingetragen.

Der Kläger beantragte am 3. September 2010 bei der Beklagten die Feststellung seines sozialversicherungsrechtlichen Status als

Gesellschafter-Geschäftsführer der Beigeladenen zu 1. Die Beklagte stellte nach Anhörung des Klägers (Schreiben vom 8. März 2011) mit Bescheid vom 16. März 2011 fest, dass die Tätigkeit des Klägers als Gesellschafter-Geschäftsführer bei der Beigeladenen zu 1. seit dem 16. Januar 2007 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werde und Versicherungspflicht in der Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung seit dem 1. März 2007 bestehe. Der Kläger widersprach dem Bescheid mit Schreiben vom 9. Mai 2011 und vertrat die Auffassung, dass er keine abhängige Beschäftigung ausübe. Dies ergebe sich daraus, dass er in Höhe von 30 % am Kapital der Gesellschaft beteiligt sei. Ihm sei eine Einzelvertretungsbefugnis eingeräumt; außerdem sei er vom Selbstkontrahierungsverbot nach § 181 BGB befreit. Er verfüge über besondere Branchenkenntnisse, die maßgeblich für das Unternehmen seien. Aus dem Geschäftsführer-Anstellungsvertrag ergebe sich zudem ein besonderes Unternehmensrisiko. Die in § 5 vereinbarte Haftung liege höher als die erbrachte Einlage; die in § 8 Abs. 6 vereinbarte Stundung der Gehaltszahlungen sei der damaligen Gründungssituation geschuldet gewesen. Außerdem verfüge er aufgrund seines Veto-Rechtes über eine Sperrminorität. Die Beklagte wies den Widerspruch des Klägers mit Widerspruchsbescheid vom 18. Oktober 2011 zurück. In der Begründung verwies die Beklagte darauf, dass der Kläger über keine Rechtsmacht in der Gesellschaft verfüge. Der Gesellschaftsvertrag sehe für Beschlüsse die einfache Mehrheit vor; eine entsprechende Regelung sei gegenüber den Vereinbarungen im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag vorrangig. Die alleinigen Branchenkenntnisse des Klägers seien unbeachtlich, da auch ein am Unternehmen nicht beteiligter Dritter als Beschäftigter aufgrund seiner Ausbildung entsprechende Branchenkenntnisse erwerben könne. Der Kläger trage auch kein typisches Unternehmensrisiko, da ihm aufgrund des Geschäftsführer-Anstellungsvertrages ein festes Gehalt zustehe. Zudem fänden sich im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag arbeitnehmertypische Regelungen zu Urlaub sowie zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Hiergegen hat der Kläger am 9. November 2011 Klage bei dem Sozialgericht Gießen erhoben.

Das Sozialgericht Gießen hat mit Beschluss vom 29. August 2012 die C. Consult Unternehmensberatung GmbH zum Verfahren notwendig beigeladen. Mit Berichtigungsbescheid vom 12. Juni 2012 stellte die Beklagte klar, dass auch mit dem Widerspruchsbescheid vom 18. Oktober 2011 lediglich über die Versicherungs- und Beitragspflicht zur Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung verfügt worden sei.

Zur Klagebegründung trägt der Kläger ergänzend vor: Bei der Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status des Klägers sei auch die Anbahnung der beruflichen Beziehungen des Klägers und des Herrn D. zu berücksichtigen. Der Kläger sei gelernter Journalist und habe bereits seit 2005 im Rahmen einer als Gesellschaft bürgerlichen Rechts zu qualifizierenden Verbindung mit Herrn D. freiberuflich zusammengearbeitet. Bereits im Rahmen dieser Zusammenarbeit sei die Gleichstellung beider Partner gewollt und praktiziert worden. Vor dem Hintergrund der Außenwirkung gegenüber den Kunden habe die Zusammenarbeit in der Gründung der GmbH gemündet. Dabei habe weiterhin Einigkeit bestanden, dass maßgebliche Abstimmungen in der Gesellschaft einstimmig erfolgen sollten. Auf entsprechende rechtliche Beratung erfolgte diese gewollte Gleichstellung durch die Niederlegung eines Vetorechts des Klägers im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag. Dabei seien sowohl der Kläger als auch der Geschäftsführer D. - ggf. rechtsirrig - davon ausgegangen, dass der Kläger allein aufgrund dieser Regelung im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag in der Lage sei, Gesellschaftsbeschlüsse zu verhindern. Die Beklagte verwies darauf, dass die Regelung im Gesellschaftsvertrag und im Zweifel die gesetzlichen Regelungen den Vereinbarungen im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag vorgingen. Die vorliegend gelebte Praxis gehe den formellen Vereinbarungen im Gesellschaftsvertrag gerade nicht vor, da die praktizierte einstimmige Beschlussfassung nicht gleichzusetzen sei mit der rechtlich dazu erforderlichen Satzungsänderung. Das Sozialgericht hat der Klage mit Urteil vom 4. Juni 2013 stattgegeben, die angefochtenen Bescheide aufgehoben und festgestellt, dass der Kläger seit dem 1. März 2007 nicht sozialversicherungspflichtig in der Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung sei. Der Kläger sei zwar lediglich in Höhe von 30 % am Kapital der Gesellschaft beteiligt, aber im Falle des Klägers sei dieses aus der isolierten Betrachtung seiner Beteiligung am Stammkapital folgende Indiz widerlegt, denn es lägen eine Reihe von Umständen vor, die trotz des geringen und für eine Sperrminorität bzw. für ein Veto-Recht nicht ausreichenden Anteils am Stammkapital zur Annahme der Selbstständigkeit führten. Zunächst sei zu berücksichtigen, dass der Kläger nicht in einem fremden Betrieb, sondern im eigenen Betrieb, in welchem er als Gesellschafter beteiligt sei, tätig werde. Der Kläger sei aufgrund seiner fachlichen Kompetenz für die Weiterentwicklung und den Bestand der Gesellschaft von enormer Bedeutung, weshalb ihm im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag auch ein Vetorecht eingeräumt worden sei. Zudem sei er alleinvertretungsberechtigt und von den Beschränkungen des § 181 BGB befreit. Entgegen der Ansicht der Beklagten habe der Kläger somit entscheidenden Einfluss auf die Geschicke der Beigeladenen zu 1. ausüben können. Der Kläger könne über die eigene Arbeitskraft verfügen und im Wesentlichen seine Tätigkeit und Arbeitszeit frei gestalten. Er unterliege dabei keinen Weisungen durch die Beigeladene zu 1. Der Kläger trage auch kein unerhebliches unternehmerisches Risiko. Dieses ergebe sich aus der Haftung in § 5 des Anstellungsvertrages sowie aus dem Verzicht bzw. der Stundung der Gehaltszahlungen in der Gründungsphase. Die Umstände, die vorliegend gegen eine Stellung des Klägers sprächen, wie zum Beispiel die arbeitnehmertypischen Regelungen wie festes Monatsgehalt und Urlaub würden angesichts der entscheidenden Einflussnahmemöglichkeiten bei der Gesamtabwägung zur Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status zurücktreten.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 24. Juni 2013 zugestellte Urteil am 11. Juli 2013 Berufung bei dem Hessischen Landessozialgericht eingelegt.

Das Landessozialgericht hat mit Beschluss vom 23. August 2013 die Barmer GEK, die Barmer GEK Pflegekasse sowie die Bundesagentur für Arbeit zum Verfahren notwendig beigeladen.

Zur Berufungsbegründung trägt die Beklagte ergänzend vor: Die Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status richte sich nach den nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts für die Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH entwickelten Grundsätzen. Danach habe ein Gesellschafter-Geschäftsführer nur dann einen die Annahme einer abhängigen Beschäftigung ausschließenden maßgebenden Einfluss auf die Willensbildung der Gesellschaft, wenn er mindestens zu 50 % an der GmbH beteiligt oder im Besitz einer umfassenden Sperrminorität sei. Der Kläger verfüge jedoch lediglich über eine Minderbeteiligung in Höhe von 30 %; entsprechend beschränke sich sein Einfluss innerhalb der Gesellschaftsversammlung. Über eine maßgebliche Rechtsmacht verfüge der Kläger auch nicht aufgrund des im Geschäftsführer-Anstellungsvertrags niedergelegten Veto-Rechts. Zum einen sehe der Geschäftsführer-Anstellungsvertrag kein umfassendes Veto-Recht vor, vielmehr sei dieses Veto-Recht auf die Bestimmung weiterer Geschäftsführer sowie auf grundsätzliche Entscheidungen, insbesondere Änderungen und Geschäftserweiterungen beschränkt. Infolgedessen könne sich der Kläger nicht gegen Gesellschaftsbeschlüsse in Bezug auf Zeit, Dauer und Ort seiner Geschäftsführertätigkeit, nicht einmal hinsichtlich seiner Abberufung zur Wehr setzen. Zum anderen sei dieses Veto-Recht nicht im Gesellschaftsvertrag vereinbart. Mit dem Geschäftsführer-Anstellungsvertrag und

dem Gesellschaftsvertrag existierten jedoch zwei sich widersprechende vertragliche Regelungen. Im Hinblick darauf, dass zum Handelsregister der Gesellschaftsvertrag und nicht der Geschäftsführer-Anstellungsvertrag angemeldet werde, sei der Regelung im Gesellschaftsvertrag Vorrang einzuräumen. Das im Anstellungsvertrag eingeräumte Veto-Recht habe nur schuldrechtliche Wirkung zwischen den Parteien und bewirke keinen Mangel eines entsprechenden Gesellschaftsbeschlusses. Die Beklagte regt an, die Revision zuzulassen.

Die Beklagte beantragt,
das Urteil des Sozialgerichts Gießen vom 4. Juni 2013 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger nimmt Bezug auf seinen bisherigen Vortrag sowie die Ausführungen im erstinstanzlichen Urteil und trägt ergänzend vor: Die nach außen unbeschränkte und unbeschränkbare Rechtsmacht obliege dem Kläger schon aufgrund seiner Stellung als alleinvertretungsberechtigter und von den Beschränkungen nach § 181 BGB befreiter Geschäftsführer der Beigeladenen zu 1. Unzutreffend sei, dass es zur Erweiterung dieser Vertretungsbefugnis einer Änderung des Gesellschaftsvertrages bedürfe. Vielmehr könne sich die Gesellschaft gegenüber einem Geschäftsführer auch schuldrechtlich binden. Der Gesellschaftsvertrag sehe keinerlei Beschränkungen der Geschäftsführerbefugnis vor, so dass die gesetzlichen Regelungen der §§ 46 - 51 GmbHG anwendbar seien. Die Beteiligung aller Gesellschafter der Beigeladenen zu 1. am Abschluss des Geschäftsführer-Anstellungsvertrags mit dem Kläger belege zudem die endgültige Nichtausübung der Rechte der Gesellschafter in Bezug auf eine Beschränkung der Vertretungsbefugnisse des Klägers. Das im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag vereinbarte Veto-Recht führe zu einer Stimmbindung des Gesellschafters D. und sei entgegen der Auffassung der Beklagten auch umfassend. Der Anwendungsbereich des Veto-Rechts lasse keine Weisungen der Gesellschaft gegenüber dem Kläger zu, die er befolgen müsse. Die Formulierung "bei grundsätzlichen Entscheidungen, insbesondere Änderungen und Geschäftserweiterungen" beziehe alle Entscheidungen ein - sowohl wichtige Entscheidungen als auch sog. Alltagsentscheidungen. Entgegen der Auffassung der Beklagten könne sich der Kläger auch gegen seine Abberufung als Geschäftsführer zur Wehr setzen. Der Widerruf der Geschäftsführerbestellung sei eine grundsätzliche Entscheidung, für die dem Kläger ein Veto-Recht eingeräumt worden sei. Der Kläger sei zudem schon immer in der Gestaltung seiner Dienste in zeitlicher, örtlicher und inhaltlicher Hinsicht frei; seine Branchenkenntnisse seien für das erfolgreiche Auftreten der Beigeladenen zu 1. am Markt unverzichtbar. Die Regelungen der Vergütung im Krankheitsfall, die Gewährung von Urlaub und die Auszahlung einer Jahresvergütung in zwölf monatlichen Raten sei unschädlich, weil für jedes Geschäftsjahr eine Gewinn- und Verlustrechnung erstellt werde, die im Fall eines Verlusts auch den Kläger zu einem nicht unerheblichen Anteil treffen würde. Die höhere Einlage des Geschäftsführers D. sei im Übrigen kein Beleg einer Beherrschung des Klägers bzw. der Beigeladenen zu 1. durch Herrn D.

Die Beigeladene zu 1. beantragt (schriftsätzlich),
die Berufung zurückzuweisen.

Die Beigeladene zu 1. verweist vollumfänglich auf den Vortrag des Klägers.

Die Beigeladenen zu 2. - 4. haben keine Anträge gestellt.

Die Berichterstatterin hat den Kläger sowie den weiteren Geschäftsführer der Beigeladenen zu 1., Herrn D., im Erörterungstermin am 10. April 2014 persönlich gehört. Wegen des Inhaltes des Vortrages wird auf die Sitzungsniederschriftschrift vom 10. April 2014 (Blätter 186-189 der Gerichtsakte) verwiesen.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen sowie wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte, die beigezogene Gerichtsakte des Sozialgerichts Gießen S 19 R 897/11 sowie die Verwaltungsakte der Beklagten, die Gegenstand der Entscheidung gewesen sind, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Entscheidung konnte durch Urteil ohne mündliche Verhandlung ergehen, da sich die Beteiligten mit dieser Vorgehensweise einverstanden erklärt haben, § 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG).

Die zulässige Berufung ist unbegründet. Das Sozialgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben und die angefochtenen Bescheide aufgehoben, denn der Kläger ist seit dem 1. März 2007 selbstständig tätig, weshalb auch weder eine Rentenversicherungspflicht noch eine Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung besteht.

Rechtsgrundlage der streitgegenständlichen Bescheide ist § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB Sozialgesetzbuch Viertes Buch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung (SGB IV). Danach können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung der nach § 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV zuständigen Beklagten beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt. Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV. Danach ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung der Versicherungs- bzw. Beitragspflicht (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V), § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI), § 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI), § 25 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts 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. 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, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit Bundesverfassungsgericht (BVerfG), Kammerbeschluss vom 20. Mai 1996, 1 BvR 21/96, SozR 3-2400 § 7 Nr. 11). Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. 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 sich hieraus ergebende 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 (BSG, Urteil vom 28. September 2011, B 12 KR 17/09 R m.w.N.). Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird und die praktizierte Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist (vgl. hierzu insgesamt BSG, Urteil vom 24. Januar 2007, B 12 KR 31/06 R). Ein maßgeblicher rechtlicher oder auch nur tatsächlicher Einfluss auf die Willensbildung der Gesellschaft aufgrund der Gesellschafterstellung schließt ein Beschäftigungsverhältnis in diesem Sinne aus, wenn der Gesellschafter damit Einzelanweisungen an sich im Bedarfsfall jederzeit verhindern könnte (BSG, Urteile vom 23. Juni 1994, 12 RK 72/92 und vom 25. Januar 2006, B 12 KR 30/04 R m.w.N.). Eine derartige Rechtsmacht haben GmbH-Gesellschafter regelmäßig dann, wenn sie zugleich Geschäftsführer der Gesellschaft sind und mindestens 50 % des Stammkapitals innehaben (BSG, Urteil vom 18. April 1991, 7 RAr 32/90). Aber auch dort, wo die Kapitalbeteiligung geringer ist, kann sich aus den Bestimmungen des Gesellschaftsvertrages die Rechtsmacht ergeben, dass der Gesellschafter-Geschäftsführer mit seinem Anteil alle ihm nicht genehmen Entscheidungen verhindern kann (sog. Sperrminorität, vgl. BSG, Urteil vom 17. Mai 2001, B 12 KR 34/00 R m.w.N.). Abhängige Beschäftigung scheidet in solchen Fällen aus, und zwar selbst dann, wenn der Gesellschafter die Entscheidungen tatsächlich weitgehend anderen überlässt (BSG, Urteil vom 8. August 1990 - 11 RAr 77/89 - SozR 3-2400 § 7 Nr. 4, S. 13 f.) oder er von der ihm zustehenden Rechtsmacht wegen des wirtschaftlichen Übergewichts anderer Gesellschafter keinen Gebrauch macht (BSG, Urteil vom 18. April 1991 - 7 RAr 32/90 - SozR 3-4100 § 168 Nr. 5 S. 9). Dagegen steht eine nur partielle Sperrminorität (z.B. bzgl. der Unternehmenspolitik und Auflösung der Gesellschaft), die im Übrigen Weisungen an den Geschäftsführer nicht ausschließt, einer abhängigen Beschäftigung nicht entgegen (BSG, Urteil vom 24. September 1992 - 7 RAr 12/92 - SozR 3-4100 § 168 Nr. 8 S. 16). Ein GmbH-Gesellschafter, der in der GmbH angestellt und nicht zum Geschäftsführer bestellt ist, besitzt hingegen allein aufgrund seiner gesetzlichen Gesellschaftsrechte grundsätzlich nicht die Rechtsmacht, seine Weisungsgebundenheit als Angestellter der Gesellschaft aufzuheben oder abzuschwächen. Die Dienstaufsicht und das Weisungsrecht über die Angestellten der GmbH sind grundsätzlich Sache der laufenden Geschäftsführung und nicht der Gesellschafterversammlung (vgl. BSG, Urteile vom 23. Juni 1994, 12 RK 72/92 und vom 17. Mai 2001, B 12 KR 34/00 R m.w.N.).

Nach Auffassung des Senats verfügt der Kläger aufgrund der Regelungen in § 2 Abs. 3 und 4 des Geschäftsführer-Anstellungsvertrages vom 16. Januar 2007 über die Rechtsmacht, ihm nicht genehme Weisungen und Beschlüsse abzuwenden und die Geschicke der Gesellschaft maßgeblich zu beeinflussen, so dass eine abhängige Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV zu verneinen ist. Der Kläger ist alleinvertretungsberechtigter Geschäftsführer der Beigeladenen zu 1. und von den Beschränkungen des § 181 BGB befreit. Mit einer Einlage von 30.000,- EUR am Stammkapital der Beigeladenen zu 1. in Höhe von 100.000,- EUR verfügt er über Minderheitsbeteiligung von 30%; hingegen hält der zweite Gesellschafter-Geschäftsführer der Beigeladenen zu 1. 70% der Anteile. Da der Gesellschaftsvertag vom 11. September 2006 weder eine Regelung zum Aufgabenkreis der Gesellschafter in Abgrenzung zur Zuständigkeit der Geschäftsführer - noch zur Abstimmung in der Gesellschafterversammlung vorsieht, gelten grundsätzlich die gesetzlichen Bestimmungen. Nach § 46 GmbHG obliegen den Gesellschaftern die maßgeblichen Entscheidungen im Zusammenhang mit Jahresabschlüssen und der Kontrolle der Geschäftsführertätigkeit; daneben existieren weitere gesetzliche Zuständigkeiten der Gesellschaftsversammlung, z.B. Satzungsänderung (§ 53 GmbHG), Formwechsel (§§ 190 ff. Umwandlungsgesetz), Auflösung (§ 60 GmbHG) etc. (vgl. Aufzählung in Zöllner in: Baumbach/Hueck, GmbHG, 20. Aufl. 2013, § 46 Rn. 48 ff). Nach § 47 Abs. 1 GmbHG erfolgen die von den Gesellschaftern in den Angelegenheiten der Gesellschaft zu treffenden Bestimmungen durch Beschlussfassung nach der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Ausgehend von diesen rechtlichen Grundlagen werden die gesetzlich erforderlichen Beschlüsse der Gesellschafterversammlung der Beigeladenen zu 1. mit einfacher Mehrheit gefasst. Folge im vorliegenden Fall wäre, dass der Gesellschafter D. in der Gesellschafterversammlung aufgrund seiner höheren Einlage zunächst eine Stimmenmehrheit bei Entscheidungen über die gesetzlich vorgeschriebenen Zuständigkeiten der Gesellschafterversammlung - einschließlich der Bestellung und der Abberufung der Geschäftsführer (vgl. § 46 Nr. 5 GmbHG) hat.

Diese gesetzlichen Regelungen werden jedoch wirksam modifiziert durch die Vereinbarungen in § 2 Abs. 3 und 4 des Geschäftsführer-Anstellungsvertrages vom 16. Januar 2007. In § 2 Abs. 3 und 4 des Geschäftsführer-Anstellungsvertrages des Klägers vom 16. Januar 2007 wird dem Kläger ein Veto-Recht bei weiteren Geschäftsführerbestellungen und bei "grundsätzlichen Entscheidungen, insbesondere Änderungen und Geschäftserweiterungen" eingeräumt. Folge dieses Veto-Rechts ist, dass der Gesellschafter D. in der Ausübung seines Stimmrechts beschränkt wird, denn bei einer Abstimmung der beiden Gesellschafter entspricht der eigentliche Stimmenanteil des Gesellschafters D. von 70% nur noch einem Stimmenanteil von 50%; der Stimmanteil des Klägers ist von 30% auf 50% aufgewertet, so dass beide Gesellschafter einen - vom jeweils anderen angestrebten - Gesellschafterbeschluss verhindern können. Das vertraglich vereinbarte Veto-Recht des Klägers kommt damit einem Stimmbindungsvertrag gleich. Solche Stimmbindungsverträge begründen Abstimmungsverpflichtungen, mit welchen sich die Gesellschafter verpflichten, ihr Stimmrecht in der Gesellschaft nicht frei, sondern in bestimmtem Sinn auszuüben, der entweder in dem Stimmbindungsvertrag inhaltlich festgelegt sein kann oder nach dem Vertrag künftig konkretisiert werden soll (Zöllner in: Baumbach/Hueck, GmbHG, 20. Aufl. 2013, § 47 Rn. 113). Die Zulässigkeit einer solchen schuldrechtlichen Stimmbindung ist durch Rechtsprechung und Literatur grundsätzlich anerkannt und kann selbst durch formloses Versprechen zustande kommen (Beck-Online Kommentar, GmbHG, § 47 RdNr. 64 und 70 - jeweils m.w.N.). Zwar begründet die am 16. Januar 2007 im Rahmen des Geschäftsführer-Anstellungsvertrages in § 2 Abs. 3 und 4 getroffene Vereinbarung zur Stimmrechtsbindung lediglich eine schuldrechtliche Verpflichtung zu einer einstimmigen Stimmabgabe. Dies hat zunächst zur Folge, dass eine Stimmabgabe in der Regel auch dann gültig ist, wenn sie entgegen einem wirksamen Stimmbindungsvertrag erfolgt; ein Mangel des Gesellschafterbeschlusses wird durch eine Stimmabgabe entgegen der Stimmvereinbarung grundsätzlich nicht bewirkt (Zöllner in: Baumbach/Hueck, GmbHG, 20. Aufl. 2013, § 47 Rn. 117). Bindungswidrig abgegebene Stimmen sind hiernach gültig, so dass eine Stimmbindungsvereinbarung keinen unmittelbaren Einfluss auf die Willensbildung der Gesellschaft hat; sie reicht noch nicht in den Bereich hinein, der wegen seines organisationsrechtlichen Charakters durch Satzung bzw. Satzungsänderung in der dafür vorgesehenen Form geregelt werden muss (OLG Köln, Urteil vom 25. Juli 2002 – 18 U 60/02 – juris Rn. 62). Deshalb begründen Stimmbindungsverträge nach den von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätzen im Regelfall nur zwischen den an ihnen beteiligten Gesellschaftern schuldrechtliche Ansprüche und ein Streit um die Rechtsfolgen der Verletzung einer Stimmbindungsvereinbarung ist grundsätzlich nur unter den an der Vereinbarung Beteiligten und nicht mit der Hauptgesellschaft auszutragen (Sächsisches Landessozialgericht, Urteil vom 4. März 2014, L 1

KR 9/11, juris RdNr. 43 m.w.N.). Anderes gilt jedoch bei schuldrechtlichen Stimmbindungsverträgen, an denen alle Gesellschafter einer Gesellschaft beteiligt sind (so auch: Sächsisches Landessozialgericht a.a.O.). Haben sich alle Gesellschafter außerhalb der Satzung ihren Mitgesellschaftern gegenüber schuldrechtlich verpflichtet, Gesellschaftsbeschlüsse nur einstimmig zu fassen, können nämlich Beschlüsse, die in Übereinstimmung mit der Satzung der Gesellschaft bzw. mit § 47 GmbHG (in der Regel mit der Mehrheit bzw. einer Zweidrittelmehrheit der Stimmen), jedoch unter Verstoß gegen eine alle Gesellschafter bindende schuldrechtliche Verpflichtung ergangen sind, mit der Klage gegen die Gesellschaft angefochten werden, da in diesem Falle kein Grund besteht, die vertragswidrig überstimmten Gesellschafter auf den umständlichen Weg einer Klage gegen die Mitgesellschafter zu verweisen, um durch deren Verurteilung zu einer gegenteiligen Stimmabgabe den Beschluss aus der Welt zu schaffen (Bundesgerichtshof [BGH], Urteil vom 20. Januar 1983 – II ZR 243/81 – juris Rn. 11; bestätigt in BGH, Urteil vom 27. Oktober 1986 – II ZR 240/85 – juris Rn. 15; Zöllner in: a.a.O.). Vorliegend wurde der Geschäftsführer-Anstellungsvertrag auf Seiten der Gesellschaft von allen Gesellschaftern, d.h. dem Kläger und dem Gesellschafter-Geschäftsführer D. unterzeichnet. Da der Kläger hiernach einen unter Verletzung des in § 2 Abs. 3 und 4 des Geschäftsführer-Anstellungsvertrages vom 16. Januar 2007 ergangenen Gesellschafterbeschluss allein des Gesellschafter D. wegen Verletzung der im Veto-Recht enthaltenen Stimmbindungsvereinbarung durch Klage gegen die Gesellschaft anfechten könnte, ist seine Rechtsmacht der eines Gesellschafters mit Sperrminorität vergleichbar, da er aufgrund der ihm durch die Stimmbindungsvereinbarung verliehenen Rechtsmacht ihm nicht genehme Beschlüsse und Weisungen abwenden kann.

Entgegen der Auffassung der Beklagten erstrecken sich sein Veto-Recht und damit seine Rechtsmacht des Klägers auf alle Handlungen für die Beigeladene zu 1. Als einzelvertretungsberechtigter und von den Beschränkungen des § 181 BGB befreiter Geschäftsführer einer GmbH sind die Befugnisse des Klägers Dritten gegenüber bei gewöhnlichen Geschäften der Beigeladenen zu 1. ohnehin unbeschränkt (vgl. § 35 Abs. 1 GmbHG). Konkrete Beschränkungen seiner Vertretungsbefugnis im Innenverhältnis, d.h. gegenüber der Beigeladenen zu 1. und dem zweiten Gesellschafter D., sind weder im Gesellschaftsvertrag vom 11. September 2006 noch im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag vom 16. Januar 2007 niedergelegt. Folglich handelt der Kläger bei allen Handlungen, die der gewöhnliche Geschäftsbetrieb mit sich bringt, weisungsfrei und unbeschränkbar. Die im Veto-Recht vereinbarte Stimmbindung erstreckt sich auch auf alle wichtigen Entscheidungen der Gesellschaft. Dabei ist die Formulierung in § 2 Abs. 4 ("grundsätzliche Entscheidungen, insbesondere Änderungen und Geschäftserweiterungen") nach Auffassung des Senats eindeutig: Grundsätzliche Entscheidungen sind wichtige Entscheidungen, die den Gesellschaftern obliegen (vgl. § 46 GmbHG). Die beispielhafte Aufzählung von "Änderungen und Geschäftserweiterungen" in § 2 Abs. 4 und weiteren Geschäftsführerbestellungen in § 2 Abs. 3 sind keinesfalls im Sinne einer abschließenden Aufzählung gemeint; hiergegen spricht bereits der Wortlaut der einleitenden Formulierung mit "insbesondere". Soweit die Beklagte in diesem Zusammenhang auf eine Entscheidung des erkennenden Senats vom 5. Dezember 2013 (L 1 KR 199/12) verweist, verkennt sie, dass der der dortige Gesellschafter gerade kein Geschäftsführer war, sondern ihm lediglich Prokura eingeräumt wurde und er eine auf einzelne Bereiche beschränkte Sperrminorität innehatte.

Die arbeitnehmertypischen Formulierungen im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag vom 16. Januar 2013 zu Jahresgehalt, Urlaubsanspruch und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall können entgegen der Auffassung der Beklagten der Rechtsmacht des Klägers nicht entgegengehalten werden. Der Kläger und der Gesellschafter-Geschäftsführer D. haben sich gegenseitig diese arbeitnehmerähnlichen Rechte eingeräumt. Diese Rechte ändern aber nichts an der Möglichkeit des Klägers, Weisungen des Gesellschafter-Geschäftsführers D. abzuwenden bzw. dessen Beschlüsse zu blockieren.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

Die Revision war zuzulassen. Da eine Entscheidung des Bundessozialgerichts zur Beurteilung von Stimmbindungsverträgen in Zusammenhang mit Statusfeststellungen noch nicht vorliegt, wird der Rechtssache besondere Bedeutung beigemessen, § 160 Abs. Nr. 1 SGG.
Rechtskraft
Aus
Login
HES
Saved
2017-11-29