

# Deutschland: Vertragsbeziehung mit Ein-Mann-Gesellschaft sozialversicherungspflichtig

## In Kürze:

Das Bundessozialgericht hat in drei Fällen (Az. B 12 BA 1/23 R, B 12 R 15/21 R und B 12 BA 4/22 R) entschieden, dass Verträge zwischen einem Auftraggeber und einer Ein-Mann-Gesellschaft (in der Rechtsform einer GmbH oder UG) als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse einzustufen sind, wenn der Alleingesellschafter-Geschäftsführer einer Ein-Mann-Gesellschaft die Dienstleistung ausschließlich in eigener Person erbringt. Dieses Urteil könnte einer gängigen Praxis ein Ende setzen, bei der Soloselbständige mittels einer eigenen Gesellschaft ihren Status als Selbständige absichern wollten. Mit Blick auf diese Entscheidung ist es ratsam, wenn Unternehmen ihre bestehende Verträge mit Ein-Mann-Gesellschaften prüfen, um die damit verbundenen sozialversicherungsrechtlichen Risiken zu reduzieren, die im schlimmsten Fall sogar strafrechtlicher Natur sein können.

## Die DRV nimmt Ein-Mann-Gesellschaften in den Blick

Die Problematik der richtigen Qualifizierung von Rechtsverhältnissen als Arbeitsverhältnisse oder selbstständige Tätigkeiten beschäftigt sowohl die Praxis als auch die Rechtsprechung in regelmäßigen Abständen. Jahrelang beherrschte insbesondere die Frage um die richtige Einordnung der Rechtsbeziehung zwischen Auftraggebern und Freelancern die Unternehmenslandschaft. Nicht selten stellte sich die Zusammenarbeit mit Freelancern nach Jahren der Beschäftigung als Scheinselbstständigkeit heraus. Zuletzt erging etwa hinsichtlich der Beschäftigung von sog. Crowdworkern ein Wegweisendes Urteil des BAG (Az.: 9 AZR 102/20).

Mit der Reform des AÜG wechselte der Fokus der Deutschen Rentenversicherung (DRV) schließlich auf die Überprüfung von Dreipersonenverhältnissen auf Scheinselbstständigkeit. Insbesondere wurden Rechtsverhältnisse näher untersucht, bei denen Unternehmen soloselbstständige Subunternehmer ihres Vertragspartners wie gewöhnliche Arbeitnehmer einsetzten, den Einsatz der Subunternehmer aber nicht zutreffend als Arbeitnehmerüberlassung bezeichneten. Werden die Subunternehmer des Vertragspartners jedoch wie Arbeitnehmer in den Betrieb des Unternehmens integriert, liegt eine Scheinselbstständigkeit vor. Dass die Subunternehmer von dem Vertragspartner nicht als Arbeitnehmer eingestellt wurden, ist für die Annahme von Scheinselbstständigkeit unerheblich. Dies folgt aus der seit dem 1. April 2017 geltenden Rechtslage, wonach es für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach §§ 9 Abs. 1 Nr. 1 a, 10 Abs. 1 AÜG ausreicht, dass der Einsatz eines Leiharbeitnehmers nicht als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet wird. Eine solche Fehleinstufung kann sogar strafrechtliche Konsequenzen für den Auftraggeber haben, der sich eines solchen Subunternehmers bedient.

Auf die Beschäftigung von Gesellschaftern eines Unternehmens ist das AÜG jedoch gerade nicht anwendbar. So hat das Bundesarbeitsgericht bereits entschieden (BAG vom 17.1.2017 - 9 AZR

## Contact:



**Christian Koops**  
Partner  
Munich  
[christian.koops@bakermckenzie.com](mailto:christian.koops@bakermckenzie.com)



**Dr. Steffen Scheuer**  
Partner  
Munich  
[steffen.scheuer@bakermckenzie.com](mailto:steffen.scheuer@bakermckenzie.com)

76/16), dass sich ein Alleingesellschafter-Geschäftsführer eines Unternehmens nicht selbst als Leiharbeiter verleihen kann. Meinungen, die davon ausgingen, dass diese Wertung des BAG auch auf das Sozialversicherungsrecht übertragbar ist und die Gründung einer Ein-Mann-Gesellschaft jegliches Risiko einer Scheinselbstständigkeit ausschließen kann, wurden nun vom Bundessozialgericht eines Besseren belehrt.

## **Bundessozialgericht: Kriterien für die Einstufung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gelten auch für Verträge mit einer Ein-Mann-Gesellschaft**

Das Bundessozialgericht hat nun in drei Fällen entschieden, dass das Rechtsverhältnis zu einer Ein-Mann-Gesellschaft als sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Alleingesellschafter-Geschäftsführer der Gesellschaft zu qualifizieren sein kann, obwohl zwischen dem Geschäftsführer und dem Auftraggeber kein Rechtsverhältnis besteht. Konkret ging es in zwei dieser Fälle um Pflegeleistungen in einem Krankenhaus und in einem weiteren Fall um eine Beratungsleistung. In beiden Fällen wurden die Dienstleistungen ausschließlich vom Alleingesellschafter-Geschäftsführer der jeweiligen Ein-Mann-Gesellschaft erbracht.

Bisher liegt zu den Entscheidungen des BSG nur eine Pressemitteilung vor. Offenbar hat dieses aber ein Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Alleingesellschafter-Geschäftsführer und dem jeweiligen Auftraggeber angenommen, obwohl ein Vertrag zwischen diesen Parteien nie geschlossen wurde und auch nicht kraft Gesetzes zustande gekommen ist. Das Bundessozialgericht stellt damit klar, dass die Kriterien für die Feststellung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auch für Verträge gelten, die nur mit der Ein-Mann-Gesellschaft geschlossen wurden. Das bedeutet, dass die tatsächliche Durchführung des Rechtsverhältnisses für die Einordnung der Tätigkeit als Beschäftigungsverhältnis entscheidend ist. Ob es sich bei den Verträgen mit der Ein-Mann-Gesellschaft um eine unzulässige Gesetzesumgehung handelt, wie die Vorinstanzen teilweise entschieden haben, ist noch nicht bekannt.

Jedenfalls scheinen die herkömmlichen Kriterien zur Feststellung von Beschäftigungsverhältnissen auch für Verträge mit Ein-Mann-Gesellschaften zu gelten. Kriterien, die auf das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses hindeuten, sind unter anderem:

- Aufgaben von geringer Komplexität
- Eingliederung des Alleingesellschafter-Geschäftsführers in die Geschäftseinheit des Auftraggebers
  - enge Zusammenarbeit mit Mitarbeitern der Auftraggebers
  - Zusammenarbeit mit dem Personal des Auftraggebers
- Arbeit im Betrieb des Auftraggebers
- Nutzung/Arbeit mit Betriebsmitteln des Auftraggebers
- Vergütung nach Zeit und nicht nach Produkt
- Erteilung von Weisungen an Arbeitnehmer des Auftraggebers oder Entgegennahme von Weisungen durch diese
- Ausführung von Arbeiten, die normalerweise von anderen Arbeitnehmern des Auftraggebers erledigt werden
- Einstellung aufgrund von Kapazitätsengpässen (z. B. saisonale Nachfrage, Mitarbeiter im Kranken- oder Elternurlaub, Interimsstelle)
- Arbeitsprodukte des Geschäftsführers können nicht von Arbeitsprodukten des Auftraggebers und/oder seiner Arbeitnehmer unterschieden werden

## **Risiken der Scheinselbstständigkeit**

Zwar findet auf den Alleingesellschafter-Geschäftsführer der Ein-Mann-Gesellschaft das Arbeitsrecht keine Anwendung, der Auftraggeber der Ein-Mann-Gesellschaft haftet jedoch aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses aus sozialversicherungsrechtlicher und steuerrechtlicher Sicht (sofern sich die finanzgerichtliche Rechtsprechung der Ansicht des BSG anschließt) für

- Lohnsteuer, die nicht abgeführt wurde
- Vorsteuerabzüge, die nicht hätten vorgenommen werden dürfen und zurückerstattet werden müssen
- Sozialversicherungsbeiträge, wobei der Auftraggeber bzw. Arbeitgeber im Gegensatz zu den Steuern in der Regel keinen Rückgriff auf den Beschäftigten nehmen kann und sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen tragen muss, die bis zu 40 % des Bruttobetrag ausmachen können. Außerdem kann der Arbeitgeber mit einer Säumnisgebühr von 1 % pro Monat belegt werden
- je nach den Umständen sogar für die strafrechtlichen Konsequenzen der Scheinselbstständigkeit

## Wie ist mit dem Risiko der Scheinselbstständigkeit umzugehen?

Vor der Beauftragung einer Ein-Mann-Gesellschaft hat der Auftraggeber die Möglichkeit, die zuständige Behörde um ein Statusfeststellungsverfahren zu bemühen. Alternativ kann der Auftraggeber auch ein eigenes System für die Statusbeurteilung von Rechtsverhältnissen einrichten. Es müssen jedoch noch die Entscheidungsgründe des Bundessozialgerichts abgewartet und analysiert werden, um mit Sicherheit sagen zu können, welche konkreten Maßnahmen erforderlich sind. Die allgemeinen Prüfkriterien für die Einstufung von Beschäftigten sollten Unternehmen aber bereits auf Verträge mit Ein-Mann-Gesellschaften anwenden, wenn sie auf ein eigenes Compliance-Management-System zurückgreifen.

Nutzt der Auftraggeber der Ein-Mann-Gesellschaft das Statusfeststellungsverfahren nicht oder hat er ein unzureichendes Compliance-Management-System etabliert, läuft er Gefahr, dass ihm sogar bedingter Vorsatz hinsichtlich der Fehleinstufung der Beschäftigung und damit eine Straftat vorgeworfen wird.