

## **Ehefrau des GmbH-Geschäftsführers: Zur Sozialversicherungspflicht**

Die Ehefrau eines mit 90 Prozent an einer GmbH beteiligten Gesellschafters, die ebenfalls bei der GmbH beschäftigt ist, muss trotz ihrer 10-prozentigen Kapitalbeteiligung an der GmbH Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Eine Rückerstattung von Beiträgen aufgrund behaupteter Selbstständigkeit kommt nicht in Betracht.

Im vorliegenden Fall wurde die Klägerin, eine GmbH, von den Eheleuten bereits 1978 gegründet. Seither war die Ehefrau, die mit 10 Prozent an der GmbH beteiligt ist, als kaufmännische Leiterin der GmbH beschäftigt und zur Sozialversicherung angemeldet. Es wurde Lohnsteuer entrichtet, die auch als Betriebsausgabe verbucht wurde. Im Jahre 1996 wurde aus steuerrechtlichen Gründen zusätzlich ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen. Im Jahr 2004 beantragte die GmbH die Feststellung, dass die Ehefrau seit 1976 selbstständig tätig sei und deshalb nicht der Versicherungspflicht unterliege.

Maßgebend bei der Abgrenzung von selbstständiger Tätigkeit zur Unternehmereigenschaft sind – auch bei Familienunternehmen – die Umstände des Einzelfalls. Bei einem derart niedrigen Kapitalanteil von 10 Prozent sei im Regelfall immer ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis anzunehmen. Die Ehefrau im konkreten Fall hat Weisungen des Geschäftsführers bzw. Beschlüsse der Gesellschafterversammlung aufgrund ihres geringen Kapitalanteils nicht verhindern können. Nach den Regelungen des Arbeitsvertrags hatte die Ehefrau auch keine Möglichkeit, ihre Tätigkeit unmittelbar selbst zu gestalten, sondern sie war wie eine Arbeitnehmerin in den Betrieb eingebunden.

**Hinweis:** In jüngster Zeit wird des Öfteren von Familienunternehmen geltend gemacht, ein Angehöriger unterliege nicht der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung. Hintergrund dafür ist, dass eine zu geringe Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung befürchtet wird. Man erhofft sich nach einer Beitragsrückerstattung und einer gewinnbringenden privaten Anlage dieser Gelder eine höhere private Alterssicherung. Diese Entscheidung hat allerdings u.a. gezeigt, dass Arbeitsverträge nicht danach unterschiedlich ausgelegt werden können, ob sie den Betroffenen individuell jeweils steuerlich oder sozialrechtlich nützlich sind (Landessozialgericht Baden-Württemberg, Pressemitteilung vom 3.9.2008).