

Vorsicht bei 50 %-Beteiligung: Stichentscheidsklausel kann zur Sozialversicherungspflicht führen

Gericht/Az:	BSG, Urteil vom 23.7.2026 B 12 BA 10/24 R
Fundstelle:	Abrufbar unter: https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Verhandlungen/DE/2026/2026_07_23_B_12_BA_10_24_R.html (Stand: 18.10.2026)
Gesetz:	§ 7 Abs. 1 SGB IV
Streitfrage:	Ist ein zu 50 % beteiligter Gesellschafter-Geschäftsführer abhängig beschäftigt, wenn bei Stimmengleichheit ein neutraler Dritter entscheidet?

Die sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung gehört seit Jahren zu den anspruchsvollsten und zugleich haftungsträchtigsten Themen der Lohnabrechnung und Beratung. Die Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit ist dabei keineswegs nur bei „klassischen Honorarkräften“ oder „freien Mitarbeitern“ von Bedeutung. Auch bei Gesellschafter-Geschäftsführern, mitarbeitenden Gesellschaftern und anderen gesellschaftsrechtlich verbundenen Personen können sich erhebliche sozialversicherungsrechtliche Risiken ergeben.

**Statusbeurteilung
als Haftungsrisiko**

Gerade hier zeigt die jüngere Rechtsprechung, dass vermeintlich einfache Faustformeln allein nicht weiterhelfen. Entscheidend ist nicht allein, wie die Beteiligungsverhältnisse auf den ersten Blick aussehen oder wie die Beteiligten ihre Zusammenarbeit tatsächlich leben. Maßgebend ist vielmehr, ob die betreffende Person über eine gesellschaftsrechtlich abgesicherte Rechtsmacht verfügt, mit der sie ihr nicht genehme Weisungen und Beschlüsse zuverlässig verhindern kann.

**Gesicherte Rechts-
macht entscheidet**

Wie genau dabei hingeschaut werden muss, verdeutlicht eine aktuelle Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 23.7.2026¹. Im entschiedenen Fall waren zwei Gesellschafter jeweils zu 50 % an einer GmbH beteiligt und zugleich zu deren Geschäftsführern bestellt. Eine Konstellation, bei der in der Praxis schnell der Schluss gezogen werden könnte, dass aufgrund der hälftigen Beteiligung die notwendige Rechtsmacht und damit sozialversicherungsrechtliche Selbständigkeit vorliegt.

Urteilsfall

Doch der Blick in den Gesellschaftsvertrag offenbarte eine entscheidende Besonderheit: Für den Fall einer Pattsituation war vorgesehen, dass letztlich ein neutraler Dritter beziehungsweise ein entsprechendes Gremium verbindlich entscheidet. Auf dessen Entscheidung hatten die Gesellschafter keinen Ein-

**Stichentscheid be-
seitigt Verhinde-
rungsmacht**

¹ BSG, Urteil v. 23.7.2026 B 12 BA 10/24 R, juris.

**VORSICHT BEI 50 %-BETEILIGUNG: STICHENTSCHEIDSKLAUSEL KANN ZUR
SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT FÜHREN**

fluss. Das Bundessozialgericht sah deshalb keine hinreichend gesicherte Verhinderungsmacht der beiden Gesellschafter-Geschäftsführer, weder gegenüber nicht genehmten Beschlüssen noch gegenüber der eigenen Abberufung. Trotz einer Beteiligung von jeweils 50 % nahm es eine versicherungspflichtige Beschäftigung an.

Gesellschaftsvertrag im Detail prüfen

Die Entscheidung macht deutlich, worauf es bei der Statusbeurteilung zunehmend ankommt: Nicht die Beteiligungsquote allein entscheidet. Der Gesellschaftsvertrag muss im Detail geprüft werden. Stichentscheidsregelungen, Schlichtungsklauseln oder die Einschaltung eines neutralen Dritten können gesellschaftsrechtlich durchaus sinnvoll sein und eine Blockade der Gesellschaft verhindern. Sozialversicherungsrechtlich können genau diese Regelungen jedoch dazu führen, dass die erforderliche Rechtsmacht verloren geht.

Hinweispflichten des Beraters

Damit gewinnt das Thema auch für die steuerberatenden Berufe erheblich an Bedeutung. Denn Statusfragen sind längst nicht mehr nur ein Problem des Arbeitgebers oder der nächsten Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung. Sie berühren unmittelbar die Frage, welche Prüf-, Hinweis- und gegebenenfalls Warnpflichten i. R. eines Mandats bestehen können. Gerade wenn eine Lohnabrechnung übernommen wird und Sachverhalte erkennbar werden, bei denen der sozialversicherungsrechtliche Status zweifelhaft oder bislang ungeklärt ist, darf die Problematik nicht einfach übergangen werden.

Störgefühl bei fehlender Statusklärung

Für die Praxis bedeutet dies: Bei Gesellschafter-Geschäftsführern, mitarbeitenden Gesellschaftern oder vermeintlich selbständigen Honorarkräften sollte ein besonderes „Störgefühl“ entstehen, wenn eine belastbare sozialversicherungsrechtliche Beurteilung fehlt. Die entscheidende Frage lautet dann nicht nur, ob Sozialversicherungspflicht besteht. Ebenso wichtig ist die Frage, ob Handlungsbedarf besteht und der Mandant auf die bestehende Unsicherheit sowie die Möglichkeit einer verbindlichen Statusklärung hingewiesen werden muss.

Beitragsnachforderung für Vorjahre

Das wirtschaftliche Risiko kann erheblich sein. Wird erst Jahre später i. R. einer Betriebsprüfung festgestellt, dass eine vermeintlich selbständige Tätigkeit tatsächlich als abhängige Beschäftigung zu beurteilen ist, können Beitragsnachforderungen für zurückliegende Zeiträume entstehen. Hinzu kommen mögliche Säumniszuschläge und die Frage, in welchem Umfang Arbeitnehmeranteile überhaupt noch nachträglich auf den Beschäftigten abgewälzt werden können. Aus einer zunächst unscheinbaren Statusfrage kann damit schnell ein erheblicher finanzieller Konflikt zwischen Arbeitgeber, Beschäftigtem und Berater entstehen.

Betriebsprüfung ersetzt keine Statusfeststellung

Besondere Vorsicht ist auch bei folgendem weit verbreiteten Gedanken geboten: Eine frühere Betriebsprüfung ohne Beanstandung bedeutet nicht automatisch, dass der sozialversicherungsrechtliche Status einer bestimmten Per-

son verbindlich geprüft und bestätigt worden ist. Gerade deshalb sollte nicht vorschnell aus vergangenen Prüfungen auf eine vermeintliche Rechtssicherheit für die Zukunft geschlossen werden.

Die sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung bleibt damit auch 2027 ein zentrales Beratungs- und Prüfungsthema. Aktuelle Entscheidungen des Bundessozialgerichts zeigen, wie sehr es inzwischen auf gesellschaftsvertragliche Details und eine sorgfältige rechtliche Einordnung ankommt. Gleichzeitig rückt die Verantwortung des steuerlichen Beraters stärker in den Fokus.

**Zentrales Thema
auch 2027**

Im Seminar „Arbeitslohn 2027“ betrachten wir diese Entwicklungen deshalb nicht isoliert. Wir verbinden die aktuelle Rechtsprechung zur Statusbeurteilung mit ihren konkreten Auswirkungen auf Lohnabrechnung, Beratung und Betriebsprüfung. Welche Gestaltungen sind tatsächlich belastbar? Wann sollten bei Beratern die Alarmglocken läuten? Welche Bedeutung haben frühere Betriebsprüfungen? Und wann sollte dem Mandanten dringend zu einer verbindlichen sozialversicherungsrechtlichen Klärung geraten werden?

**Seminar
Arbeitslohn 2027**

Praxishinweis
Das Seminar findet statt am • 7.12.2026 in • 8.12.2026 in • 14.12.2026 in • 9.+10.12.2026 Online

Denn gerade bei der Statusbeurteilung gilt mehr denn je: Was gesellschaftsrechtlich eindeutig erscheint, muss sozialversicherungsrechtlich noch lange nicht eindeutig sein.

Fazit

Impressum

www.neufang-akademie.de

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie), der Veröffentlichung im Internet sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Neufang Akademie, Leibnizstr. 5, 75365 Calw, Tel. 07051/931160, Telefax 07051/9311699, E Mail info@neufang-akademie.de, www.neufang-akademie.de