



KOMPLETTMAPPE FÜR GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRER

# Vertrag, Status, Versorgung, Benefits: alles in einer Reihenfolge

Vier Bausteine, die aufeinander aufbauen: der Geschäftsführervertrag als Türöffner, die Statusfeststellung als Absicherung, die Versorgungsordnung als Hebel und die Benefits für die Belegschaft.

## WICHTIGSTE AUSSAGE VORAB

Die Reihenfolge entscheidet. **Erst** der saubere Vertrag und der geklärte Status, **dann** Versorgung und Benefits. Jede Zusage, die vor dem Beschluss gezahlt oder rückwirkend vereinbart wird, kann als verdeckte Gewinnausschüttung enden. Und ein ungeklärter Status kann die Sozialversicherung der ganzen Konstruktion kippen.

**Inhalt:** 1 Geschäftsführervertrag: 10 Klauseln | 2 Statusfeststellung: Muster A1 bis C | 3 Versorgungsordnung: 10 Prüfsteine, Muster V-A bis V-D | 4 Benefits: 9 Bausteine | 5 Gesamtcheckliste und Quellen

Alles in eckigen Klammern ist ein Platzhalter für den Einzelfall. Hinweise in den Mustern werden vor Verwendung gelöscht. Vor Beurkundung oder Unterzeichnung gehört alles zu Notar, Steuerberater bzw. Fachanwalt.

## ÜBERBLICK

# So hängt alles zusammen

Die vier Bausteine sind keine Einzelthemen. Der Betriebsprüfer, die Deutsche Rentenversicherung und die Bank schauen auf dieselben Unterlagen. Wer sie in der richtigen Reihenfolge anlegt, hat am Ende eine Mappe, die jede Prüfung trägt.

| Schritt             | Frage dahinter                                                            | Was in die Mappe gehört                                                                             | Ab Seite |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1 Vertrag</b>    | Ist das Verhältnis zwischen Gesellschafter und GmbH fremdüblich geregelt? | Anstellungsvertrag mit den 10 Klauseln, Tantieme schriftlich, § 181 BGB, Entgeltumwandlung geöffnet | 3        |
| <b>2 Status</b>     | Ist der Geschäftsführer selbstständig oder sozialversicherungspflichtig?  | Satzung bzw. Gesellschafterliste, Anstellungsvertrag, Beschluss, ggf. Antrag nach § 7a SGB IV       | 4        |
| <b>3 Versorgung</b> | Besteht die Zusage die Prüfsteine der Betriebsprüfung?                    | Gesellschafterbeschluss vor dem ersten Beitrag, Bezugsrecht, Versorgungsordnung                     | 11       |
| <b>4 Benefits</b>   | Welche steuerfreien Bausteine gibt es für die Belegschaft?                | Zusätzlich zum Lohn vereinbart, in der Abrechnung dokumentiert                                      | 17       |

## Drei Verbindungen, die man leicht übersieht

- **Vertrag und Versorgung:** Die Entgeltumwandlungs-Öffnung (Klausel 4) und der Versorgungszusagen-Rahmen (Klausel 5) im Anstellungsvertrag sind die Tür zu Direktversicherung und Unterstützungskasse. Fehlen sie, kommt später jeder Beschluss zu spät.
- **Status und Versorgung:** Ob ein Geschäftsführer sozialversicherungspflichtig ist, ändert, was ein Beitrag kostet (sozialversicherungsfrei sind nur bis 4.056 € im Jahr). Die Statusfrage und die Frage, ob ein Gesellschafter steuerlich beherrschend ist, laufen nach **verschiedenen Maßstäben**. Beide klärt man getrennt mit dem Steuerberater.
- **Vertrag und Benefits:** Steuerfreie Bausteine funktionieren nur, wenn sie **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Lohn gewährt werden (§ 8 Abs. 4 EStG). Auch das gehört vorher schriftlich in den Vertrag (Klausel 7).

**Ehrlicher Hinweis:** Diese Mappe sortiert und verbindet Musterunterlagen. Sie ersetzt weder die steuerliche Beratung noch die rechtliche Gestaltung. Zahlen und Grenzen gelten für 2026 und müssen vor jeder Verwendung gegen den aktuellen Stand geprüft werden.

## TEIL 1 · VERTRAG

# Der Geschäftsführervertrag: 10 Klauseln, die dahinterstehen

Der Anstellungsvertrag ist der Türöffner für alles Weitere. Die zehn Klauseln sind die Checkliste, gegen die wir einen bestehenden Vertrag prüfen. Wer nur das hat, was drinsteht, hat im Ernstfall nichts anderes.

| #  | Klausel                                | Worum es geht                                                         |
|----|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 1  | Festgehalt und Gesamtausstattung       | Fremdüblich und dokumentiert                                          |
| 2  | Tantieme-Regelung schriftlich          | Mit klarer Bemessungsgrundlage, vorab vereinbart                      |
| 3  | Befreiung von § 181 BGB                | Pflicht-Klausel für Geschäfte mit dir selbst, auch im Handelsregister |
| 4  | Entgeltumwandlung geöffnet             | Das Tor zum Brutto-ETF-Depot und zur Direktversicherung               |
| 5  | Rahmen für Versorgungszusagen          | Vorbereitet für die Unterstützungskasse                               |
| 6  | PKV-Zuschuss der GmbH                  | Sauber geregelt statt stillschweigend                                 |
| 7  | Gehaltsbausteine „zusätzlich zum Lohn“ | Vertraglich vorbereitet (Basis für die Benefits in Teil 4)            |
| 8  | Lohnfortzahlung und Urlaub             | Der Gesellschafter-Geschäftsführer hat nur, was drinsteht             |
| 9  | D&O-Zusage der Gesellschaft            | Wer zahlt die Police des Organs                                       |
| 10 | Kündigungsfristen und Abfindung        | Klarheit für den Ernstfall                                            |

## Die vier teuersten Fehler

| #  | Fehler                                             | Folge                                                                                                  |
|----|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01 | <b>Mündliche Tantieme:</b> jährlich per Handschlag | Verdeckte Gewinnausschüttung, das Finanzamt kassiert doppelt                                           |
| 02 | <b>Rückwirkung:</b> Gehaltserhöhung nachträglich   | Beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer unwirksam                                           |
| 03 | <b>Fehlende § 181-Befreiung</b>                    | Verträge zwischen dir und der GmbH angreifbar, auch Versorgungszusagen                                 |
| 04 | <b>Ungeklärter Status</b>                          | Sozialversicherungsrechtliche Unsicherheit: Nachzahlungen oder versenkte Beiträge. Hier greift Teil 2. |

## Der Ablauf in fünf Schritten

- **Schritt 1:** Vertrags-Check gegen die 10 Klauseln.
- **Schritt 2:** Hebel-Landkarte erstellen (was ist offen, was lohnt sich).
- **Schritt 3:** Gestaltung mit Steuerberater und Fachanwalt.
- **Schritt 4:** Gesellschafterbeschluss, § 181-Befreiung und Statusfeststellung dokumentieren.
- **Schritt 5:** Depot, Kasse und PKV-Zuschuss starten, jährlicher Check inklusive.

## TEIL 2 · STATUS · ÜBERBLICK

# Worauf es bei der Statusfeststellung ankommt

Die Statusfeststellung (Anfrageverfahren nach § 7a SGB IV bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund) klärt, ob ein Gesellschafter-Geschäftsführer abhängig beschäftigt und damit sozialversicherungspflichtig ist oder selbstständig tätig. Maßgeblich ist nicht, was die Beteiligten sich wünschen, sondern die **Rechtsmacht** in der Gesellschaft und die **tatsächliche Handhabung**.

## Die Faustregeln der Rechtsprechung

- **Ab 50 % Kapitalanteil** bleibt der Gesellschafter-Geschäftsführer in der Regel selbstständig, weil er Beschlüsse gegen sich verhindern kann. Ausnahmen bei Strukturen, die diese Macht aushöhlen, sind möglich.
- **Unter 50 %** ist er in der Regel abhängig beschäftigt, es sei denn, er hat eine **umfassende Sperrminorität**. Sie muss ihm erlauben, **jede** ihm unliebsame Weisung der Gesellschafterversammlung zu verhindern, nicht nur Weisungen zu einzelnen Themen. (BSG 14.03.2018, B 12 KR 13/17 R und B 12 R 5/16 R)
- Die Sperrminorität muss sich **aus dem Gesellschaftsvertrag** ergeben. Stimmbindungsverträge, Konsortialverträge, Optionen und Regelungen im Anstellungsvertrag bleiben nach BSG außer Betracht.
- Die „**Kopf und Seele**“-**Rechtsprechung** (faktisch Alleinentscheider trotz Minderheit) hat das BSG aufgegeben. Familiäre Rücksichtnahme oder Fachwissen ersetzen keine Rechtsmacht.
- Die Deutsche Rentenversicherung prüft die **Lebenswirklichkeit**. Was im Vertrag steht, aber nicht gelebt wird, hilft nicht.

## Was das für die beiden Profile heißt

|                  | Profil A: 1-Mann-GmbH                                                                                | Profil B: 4er-Gründung, 25,01 %                                                                               |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rechtslage       | 100 % Anteile: Weisungen gegen sich selbst sind ausgeschlossen. Keine abhängige Beschäftigung.       | Unter 50 %: nur mit <b>umfassender, in der Satzung verankerter</b> Sperrminorität selbstständig.              |
| Aufwand          | Gering. Saubere Dokumentation reicht.                                                                | Hoch. Satzung anpassen (notariell), Handelsregister, Statusfeststellung beantragen.                           |
| Typischer Fehler | Anstellungsvertrag mit Urlaubs-, Weisungs- und Berichtsklauseln wie bei einem Angestellten.          | Vetorecht nur im Anstellungsvertrag. Oder Sperrminorität nur für einzelne Themen (Satzungsänderung, Verkauf). |
| Prüfpunkt        | Rentenversicherung als Selbstständiger mit einem Auftraggeber (§ 2 SGB VI) mit Steuerberater klären. | Nachträgliche Satzungsänderung wirkt nicht rückwirkend. Beiträge für die Zeit davor bleiben offen.            |

**Ehrlicher Hinweis zu Profil A:** Bei 100 % ist ein Gesellschafterbeschluss „zur Weisungsfreiheit“ juristisch überflüssig, denn der Gesellschafter kann sich selbst nichts anweisen. Muster A2 dient deshalb nur der sauberen Dokumentation (Bestellung, Vertretung, Befreiung von § 181 BGB), nicht als Statusbeweis. Ein Statusfeststellungsverfahren wird bei 100 % in der Praxis selten gebraucht. Sinnvoll kann es sein, wenn eine Bank, ein Versicherer oder ein Vertragspartner einen Nachweis verlangt.

**PROFIL A · 1-MANN-GMBH**

# Muster A1: Geschäftsführer-Anstellungsvertrag (Kernregelungen)

Hinweis: Auszug mit den Regelungen, die für den Status relevant sind. Sonderthemen (Wettbewerbsverbot, Pensionszusage) individuell ergänzen. Keine Klauseln wie beim Angestellten (Urlaubsgenehmigung, Berichtspflicht an einen Vorgesetzten, feste Arbeitszeiten): Sie widersprechen der Stellung als Alleingesellschafter.

zwischen der **[Firma] GmbH, [Anschrift]**, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts **[Ort]** unter HRB **[Nummer]**, vertreten durch den Gesellschafter, (nachfolgend „Gesellschaft“) und **[Vorname Nachname], [Anschrift]**, (nachfolgend „Geschäftsführer“).

## § 1 Stellung und Aufgaben

1. Der Geschäftsführer ist zum Geschäftsführer der Gesellschaft bestellt. Er führt die Geschäfte nach Gesetz und Gesellschaftsvertrag in eigener Verantwortung.
2. Der Geschäftsführer ist Alleingesellschafter der Gesellschaft und hält 100 % des Stammkapitals von **[25.000]** Euro.
3. Der Geschäftsführer ist **einzelvertretungsberechtigt** und **von den Beschränkungen des § 181 BGB befreit**.

## § 2 Weisungsfreiheit, Ort und Zeit

1. Der Geschäftsführer unterliegt keinen Weisungen bezüglich Art, Ort und Zeit seiner Tätigkeit. Er bestimmt seine Arbeitszeit und seinen Arbeitsort selbst.
2. Er ist für die Gesellschaft im Umfang von **[Vollzeit / in dem für die Führung der Geschäfte erforderlichen Umfang]** tätig.

## § 3 Vergütung

1. Der Geschäftsführer erhält ein festes Jahresgehalt von **[Betrag]** Euro brutto, zahlbar in zwölf gleichen Monatsraten zum **[Monatsende]**.
2. Zusätzlich kann eine erfolgsabhängige Vergütung (Tantieme) von **[Prozent / Betrag]** gewährt werden, über die die Gesellschafterversammlung beschließt.
3. Die Vergütung ist **angemessen** und entspricht dem, was ein fremder Geschäftsführer für vergleichbare Aufgaben erhielte. Hinweis: Höhe mit Steuerberater abstimmen (verdeckte Gewinnausschüttung).

## § 4 Urlaub und Verhinderung

1. Der Geschäftsführer legt seinen Urlaub selbst fest. Eine Genehmigung ist nicht erforderlich.
2. Bei Krankheit oder Verhinderung sorgt er selbst für Vertretung.

## § 5 Vertragsdauer

Der Vertrag beginnt am **[Datum]** und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Er ist mit einer Frist von **[sechs]** Monaten zum Quartalsende kündbar. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

## § 6 Sozialversicherung, Schlussbestimmungen

1. Die Parteien gehen davon aus, dass der Geschäftsführer aufgrund seiner Stellung als Alleingesellschafter nicht abhängig beschäftigt ist. Abweichende Beurteilungen durch die Sozialversicherungsträger bleiben vorbehalten.
2. Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Die Unwirksamkeit einzelner Regelungen berührt die übrigen nicht.

\_\_\_\_\_  
**[Ort, Datum] · [Firma] GmbH, vertreten durch [Name]**

\_\_\_\_\_  
**[Ort, Datum] · [Vorname Nachname], Geschäftsführer**

## PROFIL A · 1-MANN-GMBH

# Muster A2: Gesellschafterbeschluss (Kurzfassung)

Hinweis: Beschluss des Alleingeschäfters, ohne Versammlung, schriftlich (§ 48 Abs. 3 GmbHG). Dient der Dokumentation, nicht als Statusbeweis.

**Beschluss der Alleingeschäfterin / des Alleingeschäfters der [Firma] GmbH, [Anschrift], HRB [Nummer], Amtsgericht [Ort]**

Ich, [Vorname Nachname], bin Inhaber sämtlicher Geschäftsanteile (Stammkapital [25.000] Euro) und fasse hiermit unter Verzicht auf alle Form- und Fristenfordernisse folgende Beschlüsse:

- 1. Bestellung.** Ich bin Geschäftsführer der Gesellschaft. Die Bestellung gilt auf unbestimmte Zeit.
- 2. Vertretung.** Ich bin allein vertretungsberechtigt und von den Beschränkungen des § 181 BGB befreit.
- 3. Anstellungsvertrag.** Der Anstellungsvertrag vom [Datum] wird in der vorgelegten Fassung genehmigt. Ich schließe ihn für die Gesellschaft und für mich selbst.
- 4. Vergütung.** Das Jahresgehalt beträgt [Betrag] Euro brutto. Änderungen beschließe ich schriftlich.
- 5. Tätigkeit.** Art, Ort und Zeit meiner Tätigkeit bestimme ich selbst. Weisungen bestehen nicht.

\_\_\_\_\_  
[Ort, Datum] · [Vorname Nachname], Alleingeschäfters und  
Geschäftsführer

**Hinweis zum Handelsregister:** Die Befreiung von § 181 BGB muss in der Satzung ermöglicht und ins Handelsregister eingetragen sein, sonst wirkt sie gegenüber Dritten nicht. Bei Gründung der GmbH in der Satzung regeln. Prüfen, ob das bei dir so eingetragen ist.

PROFIL B · 4ER-GRÜNDUNG, 25,01 %

# Muster B1: Satzungsklausel Sperrminorität

Hinweis: Das ist das entscheidende Dokument. Beurkundung durch einen Notar (§ 53 GmbHG) und Eintragung ins Handelsregister (§ 54 GmbHG) erforderlich. Die Klauseln sind Formulierungshilfen für das Gespräch mit Notar und Fachanwalt, keine fertige Satzung.

## Beteiligungsstruktur (Beispiel bei [25.000] Euro Stammkapital)

| Gesellschafter | Geschäftsanteil | Kapitalanteil | Rolle                                  |
|----------------|-----------------|---------------|----------------------------------------|
| [Name 1]       | [6.253] Euro    | 25,012 %      | Geschäftsführer, <b>Sperrminorität</b> |
| [Name 2]       | [6.249] Euro    | 24,996 %      | Gesellschafter                         |
| [Name 3]       | [6.249] Euro    | 24,996 %      | Gesellschafter                         |
| [Name 4]       | [6.249] Euro    | 24,996 %      | Gesellschafter                         |

Rechenprobe: Die drei übrigen Gesellschafter kommen zusammen auf 74,988 %, also **weniger als 75 %**. Ohne die Stimmen von [Name 1] kommt kein Beschluss zustande, für den mehr als 75 % nötig sind.

## § [X] Beschlussfassung

- Gesellschafterbeschlüsse werden, soweit das Gesetz nicht zwingend etwas anderes vorschreibt, mit einer Mehrheit von **mehr als 75 % aller vorhandenen Stimmen** gefasst, nicht nur der abgegebenen Stimmen. Enthaltungen und nicht anwesende Stimmen zählen als Nein-Stimmen.
- Dies gilt **für alle Beschlussgegenstände ohne Ausnahme**, insbesondere für Weisungen und Anordnungen an die Geschäftsführung, für Bestellung, Abberufung und Anstellungsbedingungen der Geschäftsführer, für Zustimmungsvorbehalte, für Änderungen der Geschäftsordnung und für Änderungen dieser Satzung.

## § [X] Weisungen an die Geschäftsführung

Die Geschäftsführer sind an Weisungen der Gesellschafterversammlung nur gebunden, wenn diese nach § [X] mit der dort geregelten Mehrheit beschlossen wurden. Einzelweisungen einzelner Gesellschafter oder von Gesellschaftergruppen unterhalb dieser Mehrheit sind unwirksam.

## § [X] Stimmrecht

Jeder Euro eines Geschäftsanteils gewährt eine Stimme. Ein Stimmrechtsausschluss oder eine Stimmrechtsbeschränkung für [Name 1] besteht nur, soweit das Gesetz ihn **zwingend** vorschreibt.

## § [X] Änderung dieser Regelungen

Änderungen der §§ [X] bis [X] bedürfen der **Zustimmung von [Name 1]**, solange er Gesellschafter ist. Ein Ausschluss oder eine Einziehung seiner Geschäftsanteile ist nur aus wichtigem Grund zulässig.

**Nicht in die Satzung aufnehmen** (nach aktueller Fachdiskussion schaden diese Klauseln der Sperrminorität):

- **Stichentscheid oder Schlichter**, die Pattsituationen von Dritten entscheiden lassen. Das BSG hat am 23.07.2026 (B 12 BA 10/24 R) bei zwei 50 %-Gesellschaftern mit Entscheidung eines neutralen Dritten bei Stimmengleichheit abhängige Beschäftigung angenommen (laut BSG-Verhandlungsseite). Den Urteilstext vor Verwendung vom Anwalt auswerten lassen.
- **Mediations- oder Schiedsklauseln**, die Entscheidungsmacht aus dem Gesellschafterkreis herausverlagern.
- **Call-Optionen und Hinausbewerbungsrechte** der Mitgesellschafter ohne wichtigen Grund.
- **Sperrminorität nur für einzelne Themen** (etwa Satzungsänderung, Verkauf, Kapitalerhöhung). Das genügt dem BSG nicht.

PROFIL B · 4ER-GRÜNDUNG, 25,01 %

# Muster B2: Geschäftsführer-Anstellungsvertrag (Kernregelungen)

Hinweis: Der Vertrag begleitet die Satzung. Er ersetzt die Sperrminorität nicht, darf ihr aber nicht widersprechen.

zwischen der **[Firma]** GmbH, **[Anschrift]**, HRB **[Nummer]**, Amtsgericht **[Ort]**, vertreten durch die Gesellschafterversammlung, (nachfolgend „Gesellschaft“) und **[Name 1]**, **[Anschrift]**, (nachfolgend „Geschäftsführer“).

## § 1 Stellung und Aufgaben

1. Der Geschäftsführer ist Geschäftsführer der Gesellschaft. Er führt die Geschäfte nach Gesetz, Gesellschaftsvertrag und diesem Vertrag.
2. Der Geschäftsführer hält **[6.253]** Euro und damit rund 25,01 % des Stammkapitals von **[25.000]** Euro. Aus dem Gesellschaftsvertrag (§§ **[X]** bis **[X]**) ergibt sich, dass Weisungen der Gesellschafterversammlung einer Mehrheit von mehr als 75 % bedürfen. Der Geschäftsführer kann daher jede ihm unliebsame Weisung verhindern.
3. Der Geschäftsführer ist **[einzelvertretungsberechtigt und von § 181 BGB befreit / gemeinsam mit einem weiteren Geschäftsführer vertretungsberechtigt]**.

## § 2 Weisungen, Ort und Zeit

1. Weisungen der Gesellschafterversammlung an den Geschäftsführer sind nur wirksam, wenn sie mit der im Gesellschaftsvertrag vorgesehenen Mehrheit beschlossen wurden.
2. Art, Ort und Zeit seiner Tätigkeit bestimmt der Geschäftsführer im Rahmen der Geschäftsführung selbst. Feste Arbeitszeiten und Anwesenheitspflichten bestehen nicht.

## § 3 Vergütung

1. Festes Jahresgehalt **[Betrag]** Euro brutto in zwölf Monatsraten. Zusätzlich **[Tantieme nach Beschluss der Gesellschafterversammlung]**.
2. Die Vergütung ist angemessen und wird **[jährlich]** überprüft. Hinweis: Höhe mit Steuerberater abstimmen.
3. Nur aufnehmen, was zutrifft: Der Geschäftsführer trägt unternehmerisches Risiko insoweit, als **[ein Teil der Vergütung erfolgsabhängig ist / er sich mit Kapital beteiligt hat / er Bürgschaften für die Gesellschaft übernommen hat]**.

## § 4 Urlaub und Verhinderung

Der Geschäftsführer bestimmt seinen Urlaub selbst und stimmt ihn mit den Geschäftsführerkollegen nach betrieblichen Erfordernissen ab. Eine Genehmigung durch die Gesellschafter ist nicht erforderlich.

## § 5 Dauer und Kündigung

Unbefristet, kündbar mit **[sechs]** Monaten zum Quartalsende. Abberufung und Kündigung richten sich nach § **[X]** des Gesellschaftsvertrags. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

## § 6 Sozialversicherung

1. Die Parteien gehen davon aus, dass der Geschäftsführer aufgrund der Sperrminorität nach dem Gesellschaftsvertrag nicht abhängig beschäftigt ist. Sie werden hierzu ein Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV durchführen und die Beiträge nach dem Ergebnis abrechnen.
2. Bei Änderung von Beteiligung oder Gesellschaftsvertrag prüfen die Parteien unverzüglich, ob die Statusbeurteilung Bestand hat.

\_\_\_\_\_  
**[Ort, Datum]** · **[Firma]** GmbH, vertreten durch **[Name eines anderen Gesellschafters]**

\_\_\_\_\_  
**[Ort, Datum]** · **[Name 1]**, Geschäftsführer

PROFIL B · 4ER-GRÜNDUNG, 25,01 %

# Muster B3: Gesellschafterbeschluss zu Weisungsfreiheit, Zeiteinteilung und Vertretung

Hinweis: Der Beschluss **dokumentiert** die Handhabung. Er ist kein Ersatz für die Satzungsklausel B1. Er kann nur beschließen, was die Satzung trägt. Die Deutsche Rentenversicherung sieht ihn als Beleg der tatsächlichen Verhältnisse, nicht als Begründung der Rechtsmacht.

**Beschluss der Gesellschafterversammlung der [Firma] GmbH, [Anschrift], HRB [Nummer], Amtsgericht [Ort], vom [Datum]**

Anwesend beziehungsweise vertreten: [Name 1] ([6.253] Euro), [Name 2] ([6.249] Euro), [Name 3] ([6.249] Euro), [Name 4] ([6.249] Euro). Damit sind 100 % des Stammkapitals vertreten. Auf Ladungsfristen und -formen wird einstimmig verzichtet.

Die Gesellschafter beschließen **einstimmig**:

- Weisungsfreiheit.** Der Geschäftsführer [Name 1] ist bei der Führung der Geschäfte an keine Weisungen der Gesellschafterversammlung gebunden, die nicht nach § [X] des Gesellschaftsvertrags mit mehr als 75 % aller Stimmen beschlossen wurden. Einzelweisungen einzelner Gesellschafter sind unwirksam.
- Zeiteinteilung und Arbeitsort.** [Name 1] teilt seine Arbeitszeit und seinen Arbeitsort selbst ein. Anwesenheits-, Berichts- und Genehmigungspflichten gegenüber den Gesellschaftern bestehen nicht. Er informiert die Gesellschafterversammlung im Rahmen der gesetzlichen und satzungsmäßigen Pflichten, insbesondere über den Jahresabschluss und wesentliche Vorgänge.
- Vertretungsbefugnis.** [Name 1] ist [einzelvertretungsberechtigt und von den Beschränkungen des § 181 BGB befreit / gemeinsam mit [Name 5] vertretungsberechtigt]. Eine Prokura wird [nicht] erteilt / an [Name] erteilt.
- Anstellungsvertrag.** Der Geschäftsführer-Anstellungsvertrag vom [Datum] wird genehmigt. Die Vergütung ist angemessen und wird jährlich am [Datum] überprüft.
- Handelsregister.** Die Geschäftsführung wird ermächtigt, alle für die Eintragung erforderlichen Anmeldungen vorzunehmen.

\_\_\_\_\_  
[Ort, Datum] · [Name 1]

\_\_\_\_\_  
[Name 2]

\_\_\_\_\_  
[Name 3]

\_\_\_\_\_  
[Name 4]

**Ohne Satzungsbasis wertlos:** Nach BSG-Rechtsprechung genügt ein solcher Beschluss allein nicht, wenn die Satzung keine umfassende Sperrminorität enthält. Die Mehrheit könnte ihn jederzeit wieder ändern. Deshalb gehört B1 zuerst in die Satzung, und B3 folgt danach.

## BEIDE PROFILE · STATT MUSTER

# Checkliste C: Handelsregistrauszug und Gehaltsabrechnungen

Beide Unterlagen sind keine Musterdokumente: Der Handelsregistrauszug kommt vom Amtsgericht, die Gehaltsabrechnung aus der Lohnbuchhaltung. Wichtig ist, **worauf** man achtet.

## 1. Handelsregistrauszug

| Prüfpunkt                                                                                 | Warum wichtig                                                                                                                      | Erledigt                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Aktueller Abruf (nicht älter als <b>[4 Wochen]</b> ), <b>aktueller Ausdruck</b> mit Datum | Zeigt den Stand, den die DRV zugrunde legt.                                                                                        | <input type="checkbox"/> |
| Vertretungsbefugnis: <b>Einzel- oder Gesamtvertretung</b> , Prokura und Prokuristen       | Indiz für die Stellung im Unternehmen und wer sonst handeln kann.                                                                  | <input type="checkbox"/> |
| <b>Befreiung von § 181 BGB</b> eingetragen                                                | Zeigt Selbstständigkeit bei Geschäften mit der eigenen GmbH.                                                                       | <input type="checkbox"/> |
| Stammkapital, Firma, Sitz, Satzungsdatum                                                  | Muss zur Satzung und zum Anstellungsvertrag passen.                                                                                | <input type="checkbox"/> |
| <b>Gesellschafterliste</b> (separat beim Handelsregister abrufbar)                        | Der Auszug zeigt <b>nicht</b> die Beteiligungsverhältnisse. Sie stehen nur in der Gesellschafterliste. Deshalb immer mit vorlegen. | <input type="checkbox"/> |
| <b>Aktuelle Satzung</b> als Volltext mit Beurkundungsdatum                                | Die Sperrminorität steht dort, nicht im Auszug.                                                                                    | <input type="checkbox"/> |

## 2. Gehaltsabrechnungen

| Prüfpunkt                                                                                   | Warum wichtig                                                                                                                                                    | Erledigt                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Zeitraum: die letzten <b>[3 bis 6]</b> Monate (Empfehlung, keine feste gesetzliche Vorgabe) | Zeigt die tatsächliche Handhabung, nicht nur den Vertrag.                                                                                                        | <input type="checkbox"/> |
| Höhe stimmt mit dem <b>Anstellungsvertrag</b> überein                                       | Abweichungen fallen bei der Prüfung auf.                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> |
| Regelmäßige Auszahlung zum vereinbarten Termin                                              | Regelmäßige Zahlung ohne Anpassung spricht eher für ein Beschäftigungsverhältnis, hohe Schwankungen mit Tantieme für Unternehmerrisiko. Beides ehrlich abbilden. | <input type="checkbox"/> |
| Ausweis von Sozialversicherungsbeiträgen: <b>ja oder nein, wie beantragt</b>                | Muss zum Ergebnis der Statusfeststellung passen.                                                                                                                 | <input type="checkbox"/> |
| Tantiemen, Ausschüttungen, Darlehen und Bürgschaften zugunsten der GmbH                     | Zeigt unternehmerisches Risiko und Kapitaleinsatz.                                                                                                               | <input type="checkbox"/> |

## 3. Die Vorlage bei der Deutschen Rentenversicherung

- Antrag nach § 7a SGB IV bei der **Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund** stellen, am besten zu **Beginn der Tätigkeit** oder vor einer Satzungsänderung.
- Beizufügen sind typischerweise: Satzung, Gesellschafterliste, Anstellungsvertrag, Beschlüsse, Handelsregistrauszug, ggf. Gehaltsnachweise. Welche Unterlagen im Einzelfall gefordert werden, steht im Antragsformular.
- **Die Feststellung gilt nur für die festgestellte Konstellation.** Ändern sich Beteiligung, Satzung oder Aufgaben, muss neu geprüft werden.

**TEIL 3 · VERSORGUNG**

# Die Versorgungsordnung: Beschluss vor Beitrag

Als Gesellschafter-Geschäftsführer sitzt du auf beiden Seiten des Tisches. Der Betriebsprüfer fragt deshalb: Hätte die GmbH einem fremden Geschäftsführer dieselbe Zusage gemacht, zu denselben Bedingungen, zum selben Zeitpunkt, in derselben Höhe? Lautet die Antwort Nein, wird aus der Betriebsausgabe eine **verdeckte Gewinnausschüttung**. Die Beiträge werden dem Gewinn der GmbH wieder zugerechnet (Körperschaft- und Gewerbesteuer plus Zinsen) und gelten privat als Kapitalertrag, oft rückwirkend für mehrere Jahre.

## Die drei Wege 2026

| Weg                                       | Rahmen 2026                                                                               | Wofür                                                      |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <b>Direktversicherung</b> § 3 Nr. 63 EStG | Bis 8.112 € pro Jahr steuerfrei (8 % der BBG West), davon 4.056 € sozialversicherungsfrei | Der Einstieg. Schnell, schlank, keine Bilanzberührung.     |
| <b>Unterstützungskasse</b> § 4d EStG      | Keine gesetzliche Obergrenze, Beiträge als Betriebsausgabe bei rückgedeckter Zusage       | Alles oberhalb der Direktversicherung. Kein Bilanzausweis. |
| <b>Pensionszusage</b> § 6a EStG           | Rückstellung in der Bilanz, strengste Prüfsteine                                          | Nur in Sonderfällen. Nicht Gegenstand dieser Mappe.        |

**Merksatz:** Der Beschluss beweist, dass die Firma sich entschieden hat, nicht du als Privatperson. Deshalb steht er vor jedem Antrag. Ohne Beschluss keine Zusage, ohne Zusage keine Betriebsausgabe.

### TEIL 3 · VERSORGUNG

# Die zehn Prüfsteine der Betriebsprüfung

Diese Kriterien hat die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs für Versorgungszusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer entwickelt. In der Praxis legen Prüfer sie auch an arbeitgeberfinanzierte Direktversicherungen und Unterstützungskassen an. Bei reiner Entgeltumwandlung greift die Erdienbarkeit nach BFH-Rechtsprechung nicht, die übrigen Punkte gelten trotzdem.

| #  | Prüfstein              | Was gemeint ist                                                                                                                                                                                                         |
|----|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Zivilrechtlich wirksam | Beschluss der Gesellschafterversammlung, schriftlich, unterschrieben, im Beschlussbuch abgelegt. Der Gesellschaftsvertrag darf nicht entgegenstehen.                                                                    |
| 2  | Im Voraus vereinbart   | Erst der Beschluss, dann der erste Beitrag. Rückwirkende Zusagen sind bei beherrschenden GGF grundsätzlich vGA.                                                                                                         |
| 3  | Klar und eindeutig     | Wer, wie viel, ab wann, welcher Durchführungsweg, welche Zusageform. Keine „nach Ermessen“-Formeln.                                                                                                                     |
| 4  | § 181 BGB              | Wer mit sich selbst einen Vertrag schließt, braucht die Befreiung vom Selbstkontrahierungsverbot, im Gesellschaftsvertrag und im Handelsregister.                                                                       |
| 5  | Ernsthaftigkeit        | Die Zusage muss durchgeführt werden: Beiträge fließen, der Vertrag läuft auf die GmbH, Unterlagen liegen vor.                                                                                                           |
| 6  | Probezeit              | Faustregel: bei neu gegründeter GmbH etwa fünf Jahre Bestand, bei neu eingetretenem GGF zwei bis drei Jahre Bewährung.                                                                                                  |
| 7  | Erdienbarkeit          | Beherrschender GGF: zwischen Zusage und Rentenbeginn mindestens zehn Jahre. Nicht beherrschend: zehn Jahre, oder drei Jahre Betriebszugehörigkeit plus zwölf Jahre bis zum Rentenbeginn. Zusage vor dem 60. Geburtstag. |
| 8  | Angemessenheit         | Gehalt plus Versorgung müssen zum Unternehmen passen. Die Versorgung sollte 75 % der letzten Aktivbezüge nicht übersteigen.                                                                                             |
| 9  | Finanzierbarkeit       | Die GmbH muss die Beiträge aus laufendem Ertrag tragen können, ohne in die Überschuldung zu rutschen.                                                                                                                   |
| 10 | Üblichkeit             | Fremdvergleich: Hätte ein Dritter dieselbe Zusage in dieser Branche und Größe bekommen? Extreme Beiträge in mageren Jahren fallen auf.                                                                                  |

**TEIL 3 · VERSORGUNG**

# Muster V-A: Gesellschafterbeschluss Direktversicherung

Die Muster dieses Teils heißen V-A bis V-D, damit sie nicht mit den Status-Mustern A1 bis C aus Teil 2 verwechselt werden.

**Beschluss der Gesellschafterversammlung der [Firma] GmbH ([Sitz, Handelsregister]).** Die unterzeichnenden Gesellschafter halten unter Verzicht auf alle gesetzlichen und gesellschaftsvertraglichen Form- und Fristvorschriften eine Gesellschafterversammlung ab und beschließen einstimmig:

1. **Versorgungszusage.** Dem Geschäftsführer [Name], geboren am [Datum], wird mit Wirkung ab dem [Datum] eine betriebliche Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG erteilt.
2. **Durchführungsweg.** Direktversicherung nach § 1b Abs. 2 BetrAVG bei [Versicherer]. Versicherungsnehmerin ist die Gesellschaft, versicherte Person der Geschäftsführer.
3. **Finanzierung.** [Arbeitgeberfinanziert mit einem Beitrag von [Betrag] € jährlich] / [durch Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG in Höhe von [Betrag] € jährlich zuzüglich Arbeitgeberzuschuss von [Prozent] %] / [Mischfinanzierung]. Der Beitrag soll den steuerfreien Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG in der jeweils geltenden Fassung ausschöpfen, aber nicht überschreiten.
4. **Bezugsrecht.** Unwiderrufliches Bezugsrecht für den Erlebens- und den Todesfall. Die Hinterbliebenenregelung ergibt sich aus der Bezugsrechtserklärung (Muster V-C).
5. **Anpassung.** Spätere Anpassungen der Beitragshöhe im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG obliegen der Geschäftsführung und sind schriftlich zu dokumentieren.
6. **§ 181 BGB.** Der Geschäftsführer ist gemäß § [Nr.] des Gesellschaftsvertrags von den Beschränkungen des § 181 BGB befreit; die Befreiung ist im Handelsregister eingetragen. [Falls nicht zutreffend: wird vor Umsetzung nachgeholt.]
7. **Anlagen.** Versicherungsantrag mit Tarif, Beitrag und Leistungsumfang; Bezugsrechtserklärung; bei Entgeltumwandlung die Entgeltumwandlungsvereinbarung.

-----  
Ort, Datum

-----  
Unterschriften aller Gesellschafter

Hinweis: Bei mehreren Gesellschaftern reicht die satzungsgemäße Mehrheit; wir empfehlen trotzdem die Unterschrift aller. Beschluss im Beschlussbuch und im Notfallordner ablegen.

**TEIL 3 · VERSORGUNG**

# Muster V-B: Gesellschafterbeschluss Unterstützungskasse

**Beschluss der Gesellschafterversammlung der [Firma] GmbH.** Die unterzeichnenden Gesellschafter beschließen einstimmig:

1. **Versorgungszusage.** Dem Geschäftsführer [Name], geboren am [Datum], wird ab dem [Datum] eine betriebliche Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage erteilt. Sie umfasst [Altersrente] [Hinterbliebenenleistung] [Invaliditätsleistung].
2. **Durchführungsweg.** Über die Unterstützungskasse [Name] e. V. Die Gesellschaft tritt der Kasse als Trägerunternehmen bei. Die Kasse schließt zur Finanzierung eine kongruente Rückdeckungsversicherung ab.
3. **Dotierung.** Die Gesellschaft leistet jährlich Zuwendungen in Höhe von [Betrag] €. Es sind laufende Beiträge im Sinne des § 4d Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c EStG für die Dauer des Anstellungsverhältnisses.
4. **Verhältnis zur Direktversicherung.** Die bestehende Direktversicherung (Beschluss vom [Datum]) bleibt unberührt. Die Kassenzusage ergänzt sie für den Teil der Versorgung, der den Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG übersteigt.
5. **Unverfallbarkeit.** Es gelten die gesetzlichen Fristen des BetrAVG. [Abweichend wird sofortige vertragliche Unverfallbarkeit vereinbart.]
6. **Erdienbarkeit und Angemessenheit.** Die Gesellschafter stellen fest, dass zwischen Zusage und vereinbartem Rentenbeginn (Alter [Zahl]) mindestens zehn Jahre liegen, dass die Gesamtbezüge einschließlich dieser Versorgung angemessen sind und dass die Zuwendungen aus dem laufenden Ertrag finanzierbar sind.
7. **§ 181 BGB.** Befreiung gemäß § [Nr.] des Gesellschaftsvertrags.
8. **Anlagen.** Leistungsplan der Kasse, Beitrittserklärung, Versorgungszusage im Wortlaut, Rückdeckungsantrag.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschriften aller Gesellschafter

### TEIL 3 · VERSORGUNG

## Muster V-C: Bezugsrecht und Hinterbliebene

Bei einer nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Direktversicherung darf die Todesfallleistung nur an einen engen Personenkreis fließen. Wer „meine Frau“ schreibt oder das Feld leer lässt, riskiert Streit und im schlechtesten Fall die Förderung.

**Bezugsrechtserklärung zur Direktversicherung.** Versicherungsnehmerin: **[Firma]** GmbH. Versicherte Person: **[Name]**. Der versicherten Person wird für den Erlebens- und den Todesfall ein unwiderrufliches, nicht übertragbares und nicht beleihbares Bezugsrecht eingeräumt. **[Bei arbeitgeberfinanzierter Zusage: unter dem Vorbehalt, dass die Versicherungsnehmerin die Leistung für sich beansprucht, wenn das Anstellungsverhältnis vor Eintritt des Versicherungsfalls endet, ohne dass eine unverfallbare Anwartschaft nach BetrAVG besteht.]**

Im Todesfall ist die Leistung in nachstehender Reihenfolge unter Ausschluss der jeweils nachfolgenden Berechtigten zu zahlen an:

1. den Ehegatten, mit dem die versicherte Person zum Zeitpunkt ihres Todes in gültiger Ehe lebte, bzw. den eingetragenen Lebenspartner;
2. die Kinder im Sinne des § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 EStG zu gleichen Teilen, sowie namentlich benannte Pflege- und Stiefkinder, die dauerhaft im Haushalt aufgenommen sind;
3. den namentlich benannten Lebensgefährten **[Name, Geburtsdatum, Anschrift]**, sofern gegenüber der Versicherungsnehmerin schriftlich versichert wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht;
4. den namentlich benannten früheren Ehegatten **[Name]**.

Sind keine der genannten Personen vorhanden, wird die Leistung als angemessenes Sterbegeld an **[Name, Geburtsdatum, Anschrift]**, hilfsweise an die Erben gezahlt.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum, Versicherungsnehmerin (Stempel, Unterschrift)

\_\_\_\_\_  
Versicherte Person

#### Freie Verträge

Risikoleben, Unfall, Keyman, Dread Disease: Personen mit Name, Geburtsdatum und Anschrift benennen. Für den Ehegatten die Formel „mit dem ich zum Zeitpunkt meines Todes verheiratet war“, nie „meine Frau“.

#### Geförderte Verträge

bAV, Basisrente, Riester: Der Kreis ist gesetzlich begrenzt (Ehegatte, Lebenspartner, kindergeldberechtigte Kinder). Lebensgefährte und früherer Partner nur namentlich. Bezugsrechte jährlich prüfen.

**TEIL 3 · VERSORGUNG**

# Muster V-D: Versorgungsordnung für die Belegschaft

Sobald die Firma auch Mitarbeitern etwas zusagt, gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz. Eine Versorgungsordnung legt die Spielregeln einmal fest (wer bekommt was ab wann) und schützt vor dem Vorwurf der Willkür. Die Staffel nach Betriebszugehörigkeit ist bewusst als Bindungsinstrument gebaut.

**Versorgungsordnung der [Firma] GmbH.**

**§ 1 Geltungsbereich.** Die Ordnung gilt für alle Arbeitnehmer in ungekündigtem Arbeitsverhältnis mit Ausnahme der Organmitglieder, für die gesonderte Zusagen bestehen.

**§ 2 Stufen der Versorgung.**

| Stufe             | Voraussetzung                          | Leistung des Arbeitgebers                                                                                                                                    |
|-------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1 Einstieg</b> | Ab Ende der Probezeit                  | Arbeitgeberzuschuss von 15 % auf jede Entgeltumwandlung in die Direktversicherung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) sowie Zugang zur betrieblichen Krankenversicherung. |
| <b>2 Bindung</b>  | Ab [Zahl] Jahren Betriebszugehörigkeit | Zusätzlich arbeitgeberfinanzierter Beitrag von [Betrag] € monatlich in die Direktversicherung.                                                               |
| <b>3 Partner</b>  | Ab [Zahl] Jahren Betriebszugehörigkeit | Erhöhung des arbeitgeberfinanzierten Beitrags auf [Betrag] € monatlich; auf Wunsch Aufstockung über die Unterstützungskasse.                                 |

**§ 3 Durchführung.** Über die Direktversicherung bei [Versicherer], ergänzend über die Unterstützungskasse [Name]. Zusageform ist die beitragsorientierte Leistungszusage.

**§ 4 Unverfallbarkeit und Ausscheiden.** Es gelten die gesetzlichen Regelungen des BetrAVG. Beim Ausscheiden wird das versicherungsvertragliche Verfahren nach § 2 Abs. 2 BetrAVG angewendet.

**§ 5 Änderungsvorbehalt.** Der Arbeitgeber kann die Ordnung bei wesentlicher Änderung der wirtschaftlichen, steuerlichen oder rechtlichen Verhältnisse für die Zukunft anpassen. Erdiente Anwartschaften bleiben unberührt.

Ort, Datum

Geschäftsführung

Wird die Ordnung Teil des Arbeitsvertrags (Verweis im Vertrag) oder per Aushang bekannt gemacht, ist sie für alle gleich wirksam. Bei Betriebsrat: Mitbestimmung beachten.

**TEIL 4 · BENEFITS**

# Benefits: 9 Bausteine für die Belegschaft

Die Inflationsausgleichsprämie endete am 31.12.2024. Arbeitgeber können ihre Mitarbeitenden jetzt über neun dauerhafte Bausteine unterstützen, die im Einkommensteuergesetz verankert sind. Die Eckwerte gelten für 2026.

| # | Baustein                    | Rahmen                                                                 | Grundlage             |
|---|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1 | Sachbezug                   | 50 € im Monat (Freigrenze), z. B. Gutscheinkarten oder physisches Gold | § 8 Abs. 2 S. 11 EStG |
| 2 | Deutschland-/Jobticket      | Voller Betrag steuerfrei                                               | § 3 Nr. 15 EStG       |
| 3 | Internetpauschale           | Bis 50 € im Monat, pauschal 25 % besteuert                             | § 40 Abs. 2 EStG      |
| 4 | Gesundheitsförderung        | 600 € im Jahr je Mitarbeiter (zertifizierte Kurse)                     | § 3 Nr. 34 EStG       |
| 5 | Kindergartenzuschuss        | Kosten 1:1 steuerfrei (nicht schulpflichtige Kinder)                   | § 3 Nr. 33 EStG       |
| 6 | Erholungsbeihilfe           | 156 € + 104 € Ehegatte + 52 € je Kind im Jahr, pauschal 25 %           | § 40 Abs. 2 EStG      |
| 7 | Betriebliches Fahrrad       | Steuerfrei bei Überlassung zusätzlich zum Lohn                         | § 3 Nr. 37 EStG       |
| 8 | Größere Sachzuwendungen     | Bis 10.000 € je Person und Jahr, 30 % Pauschalsteuer trägt die Firma   | § 37b EStG            |
| 9 | Betriebliche Altersvorsorge | 8.112 € im Jahr steuerfrei (2026), Direktversicherung                  | § 3 Nr. 63 EStG       |

## Drei Regeln, an denen die meisten scheitern

- **Zusätzlichkeit:** Gehaltsumwandlung zerstört die meisten Befreiungen. Die Bausteine müssen zum ohnehin geschuldeten Lohn **hinzukommen** (§ 8 Abs. 4 EStG).
- **Freigrenze, nicht Freibetrag:** 50,01 € machen den ganzen Monats-Sachbezug steuerpflichtig. Nebenkosten zählen mit.
- **Dokumentation:** Alle Bausteine gehören in die Lohnabrechnung, die Gleichbehandlung muss belegbar sein. Baustein 9 verbindet sich mit der Versorgungsordnung (Muster V-D).

## TEIL 5 · ZUM ABHAKEN

# Gesamtcheckliste vor der Unterschrift

Eine Liste für alle vier Bausteine, in der Reihenfolge, in der sie abgearbeitet werden sollten. Jeder Haken gehört in den Notfallordner.

| Punkt                                                                                                       | Teil |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> Anstellungsvertrag gegen die 10 Klauseln geprüft                                   | 1    |
| <input type="checkbox"/> Tantieme und Gehaltserhöhungen schriftlich und vorab vereinbart                    | 1    |
| <input type="checkbox"/> Befreiung von § 181 BGB in Satzung und Handelsregister                             | 1, 3 |
| <input type="checkbox"/> Gesellschafterliste aktuell, Beteiligungsverhältnisse belegt                       | 2    |
| <input type="checkbox"/> Bei Profil B: umfassende Sperrminorität in der Satzung, nicht nur im Vertrag       | 2    |
| <input type="checkbox"/> Entscheidung zur Statusfeststellung getroffen und dokumentiert                     | 2    |
| <input type="checkbox"/> Gesellschafterbeschluss zur Versorgung vor dem ersten Beitrag                      | 3    |
| <input type="checkbox"/> Zehn Prüfsteine einzeln abgehakt (Erdienbarkeit, Angemessenheit, Finanzierbarkeit) | 3    |
| <input type="checkbox"/> Bezugsrecht förderkonform, Begünstigte namentlich geprüft                          | 3    |
| <input type="checkbox"/> Versorgungsordnung für die Belegschaft bekannt gemacht                             | 3    |
| <input type="checkbox"/> Benefits zusätzlich zum Lohn vereinbart, Freigrenzen überwacht                     | 4    |
| <input type="checkbox"/> Alles mit Steuerberater abgestimmt, bei Bedarf Anrufungsauskunft nach § 42e EStG   | alle |

**Nächster Schritt:** Wer diese Liste mit dem eigenen Vertrag und den eigenen Beschlüssen durchgeht, sieht in zehn Minuten, wo Lücken sind. Gemeinsam mit dem Steuerberater schließen wir sie, bevor der Prüfer kommt. Termin und Unterlagen: [calendly.com/versianer/service](https://calendly.com/versianer/service)

## ANHANG

# Quellen und Rechtsstand

Rechtsstand: 04.10.2026. Alle Angaben beruhen auf der öffentlich zugänglichen Rechtsprechung und Fachliteratur, die ich am Erstellungstag geprüft habe. Rechtsprechung und Verwaltungspraxis ändern sich. Die Muster ersetzen keine Prüfung durch Notar, Fachanwalt oder Steuerberater.

## Geprüft am Original

- BSG, Urteil vom 14.03.2018, B 12 KR 13/17 R (45,6 % Beteiligung, nur begrenzte Sperrminorität, außervertragliche Absprachen unbeachtlich): [bsg.bund.de](https://www.bsg.bund.de)
- BSG, Urteil vom 14.03.2018, B 12 R 5/16 R (Parallelentscheidung): [bsg.bund.de](https://www.bsg.bund.de)
- Deutsche Rentenversicherung, Lexikon „Geschäftsführer einer GmbH“ (50 %-Grenze, umfassende Sperrminorität, Alleingesellschafter): [deutsche-rentenversicherung.de](https://www.deutsche-rentenversicherung.de)

## Rechtsprechung 2026, am Original geprüft

- **BSG, Urteil vom 23.07.2026, B 12 BA 10/24 R** (Verhandlungsseite des BSG; Terminbericht 24/26 dort verlinkt): Zwei Gesellschafter hielten je 50 %, der Gesellschaftsvertrag sah bei Stimmengleichheit die Entscheidung eines neutralen Dritten nach dessen Ermessen vor. Die Revision der GmbH blieb erfolglos, beide Geschäftsführer waren versicherungspflichtig beschäftigt, weil sie keine zuverlässig vorhersehbare Verhinderungsmacht hatten. Den vollständigen Urteilstext habe ich noch nicht gelesen. Das Verfahren wird in Fachbeiträgen auch unter B 12 BA 7/24 R u. a. zusammen mit anderen Fällen genannt.
- **Folgerung für die Satzung:** Stichentscheid, Schlichter oder andere Dritt-Entscheider im Gesellschaftsvertrag meiden. Ob Mediationsklauseln ebenso wirken, hat das BSG nach meinem Stand nicht entschieden. Das ist eine vorsichtige Übertragung, mit Fachanwalt klären.
- **Anhängig, Stand Fachbeitrag:** Revision B 12 BA 4/26 R zu Vetorechten eines Minderheits-GGF mit 20 % (LSG Baden-Württemberg). Das Verfahren betrifft Profil B direkt und sollte vor Verwendung der Muster beobachtet werden.

## Aus Fachartikeln, nicht am Original geprüft

- Sozialgerichte Neubrandenburg (September 2024) und Landshut zu 50 %-Beteiligungen und Stichentscheid: [Kliemt.blog](https://www.kliemt.blog), März 2025.
- REB Steuerberatung, Mai 2026: Sperrminorität muss umfassend sein und aus der Satzung folgen.

## Reformdiskussion (geprüft 04.10.2026)

Das BMAS hat am 26.03.2026 einen Referentenentwurf zur „neuen Selbstständigkeit“ vorgelegt (Änderung von § 7 SGB IV, Registrierung durch den Auftraggeber, Rentenversicherungsbeiträge). Geplanter Start ist der 01.01.2028. Einen Kabinettsbeschluss konnte ich nach Berichten bis Ende September 2026 nicht bestätigen. Der Entwurf zielt auf Auftragsverhältnisse Selbstständiger; Gesellschafter-Geschäftsführer werden in den gesichteten Berichten nicht behandelt. Den Entwurfstext selbst habe ich nicht gelesen. Für die Muster dieser Mappe gilt weiter die BSG-Rechtsprechung.

**Unverbindliches Muster, ersetzt keine anwaltliche Prüfung im Einzelfall.**