

Lohnbuchhaltung bei unklarem sozialversicherungsrechtlichem Status

BGB § 280 Abs. 1, § 675

Der Lohnbuchhalter darf die sozialversicherungsrechtliche Einordnung eines Geschäftsführers aufgrund einer ohne Beanstandung verlaufenen Betriebsprüfung nur dann als hinreichend geklärt ansehen, wenn auch der Status des Geschäftsführers Gegenstand der Betriebsprüfung war und nach der Betriebsprüfung keine Zweifel offenbleiben, ob die bisherige Einordnung zutreffend war (Fortführung von BGH, Urt. v. 8.2.2024 – IX ZR 137/22, BGHZ 239, 324 Rn. 22).

BGH, Urt. v. 15.1.2026 – IX ZR 36/25, Volltext in BeckRS 2026, 6741

Sachverhalt:

Die Klägerin ist eine GmbH. Deren alleinige Gesellschafterin ist die Ehefrau des Geschäftsführers M (im Folgenden: Geschäftsführer). Für diesen führte die Klägerin keine Sozialversicherungsbeiträge ab. Im Jahr 2017 fand bei der GmbH eine Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung statt. Aus deren Anlass sollte ein Statusfeststellungsverfahren im Hinblick auf den Geschäftsführer durchgeführt werden. Dazu kam es jedoch nicht. In dem Folgejahr beauftragte die Klägerin die Beklagte, eine Steuerberatungs-GmbH, mit der steuerlichen Beratung unter Einschluss der Lohnbuchhaltung. Bei einer weiteren Betriebsprüfung im Jahr 2021 wurde die Sozialversicherungspflicht des Geschäftsführers festgestellt. Mit Bescheid aus dem Jahr 2022 wurden daraufhin von der GmbH Sozialversicherungsbeiträge für die Jahre 2017 bis 2020 in Höhe von fast Euro 100.000,00 nachgefordert (Urt. Rn. 1 – 3).

Die Klägerin warf der Beklagten vor, diese habe ihre Pflichten als Lohnbuchhalterin verletzt. Wäre diese zeitnah nach der Mandatsübernahme von der Beklagten aufgeklärt worden, hätte ihr Geschäftsführer von seiner Ehefrau die Mehrheit der Geschäftsanteile übernommen. Damit wäre die Sozialversicherungspflicht vermieden worden. Mit ihrer Klage begehrte die Klägerin den Nachforderungsbetrag nebst Zinsen und vorgerichtlichen Rechtsanwaltskosten sowie ferner die Feststellung, von weiteren Schäden freigestellt zu werden. Das Landgericht wies die Klage ab. Das Oberlandesgericht hat die Berufung der Klägerin in dem abgekürzten Berufungsverfahren nach § 522 Abs. 2 ZPO zurückgewiesen. Die Klägerin gab nicht auf, sondern wandte sich gegen den Zu-

rückweisungsbeschluss mit der Nichtzulassungsbeschwerde an den BGH (Urt. Rn. 4 – 5).

Entscheidung des BGH:

Damit hatte die Klägerin Erfolg. Der BGH ließ die Revision zu. Diese führte zu der Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zu der Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht (Urt. Rn. 6).

Der BGH beanstandete die Begründung des Berufungsgerichts. Diese rechtfertige die Ablehnung einer Pflichtverletzung der Beklagten und mithin die Abweisung der Klage nicht. Nach dem revisionsrechtlich zugrunde zu legenden Sachverhalt habe die Beklagte nach der Übernahme des Lohnbuchhaltungsmandats im Jahr 2018 gegenüber der Klägerin auf eine Klärung der Statusfrage hinwirken müssen (Urt. Rn. 8, 11 – 14). Allerdings sei die Beklagte nicht dazu verpflichtet gewesen, den sozialversicherungsrechtlichen Status des Geschäftsführers selbst festzustellen (Urt. Rn. 9 – 10). Ein Lohnbuchhaltungsauftrag verpflichte den Lohnbuchhalter nur zu der Erfassung, Abrechnung und Buchung der Arbeitsentgelte sowie der gesetzlichen Abzüge. Der Auftrag umfasse neben der technischen Abwicklung der Abrechnung auch die richtige Berechnung der Abzugsbeträge. Hinsichtlich der vorgelagerten Frage der Sozialversicherungspflicht der Tätigkeit habe der Lohnbuchhalter hingegen nach einer verbindlichen Vorgabe durch den Auftraggeber zu verfahren. Fehle eine solche verbindliche Vorgabe und sei die statusrechtliche Einordnung nicht als zweifelsfrei anzusehen, habe der Lohnbuchhalter auf eine Klärung durch den Auftraggeber hinzuwirken (Urt. Rn. 15). Eine Pflicht, die Frage der Sozialversicherungspflicht eigenständig zu klären, treffe den Lohnbuchhalter hingegen nicht (Urt. Rn. 17).

Hinreichend geklärt sei die Statusfrage dann, wenn diese anwaltlich geprüft worden sei oder einschlägige Bescheide der Sozialversicherungsträger vorlägen. Ausreichend sei ferner, wenn die bisherige Einordnung in dem Rahmen einer Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung unbeanstandet geblieben sei. Weder der Arbeitgeber noch der Lohnbuchhalter müssten kritischer sein als der zuständige Prüfdienst. Allerdings müsse die Einordnung des Geschäftsführers auch Gegenstand der Betriebsprüfung gewesen sein. Ferner dürfe nach der Betriebsprüfung kein Zweifel mehr bestehen, ob die bisherige Einordnung zutreffend gewesen sei (Urt. Rn. 18). Nach diesen Maßstäben könne auf der Grundlage des Vortrags der Klägerin nicht angenommen werden, die Beklagte habe bei der Übernahme der Lohnbuchhaltung aufgrund einer

unbeanstandet gebliebenen Betriebsprüfung davon absehen können, die Klägerin zu einer weiteren Klärung des sozialversicherungsrechtlichen Status ihres Geschäftsführers aufzufordern. Es sei unklar geblieben, ob und in welchem Umfang sich die Betriebsprüfung auch auf den Geschäftsführer erstreckt habe (Urt. Rn. 19 – 27).

Im Ergebnis brachte der BGH damit zum Ausdruck, dass das Berufungsgericht nicht nur falsch entschieden, sondern bislang nichts geklärt hatte. Für das wiedereröffnete Berufungsverfahren erteilte der BGH daher umfangreiche „Segelanweisungen“ zu dem Umfang und zu dem Ergebnis der ersten Betriebsprüfung. Insbesondere wies der BGH darauf hin, dass die Beklagte von einer zweifelsfreien Klärung des sozialversicherungsrechtlichen Status des Geschäftsführers hätte ausgehen dürfen, falls der ihr zur Kenntnis gelangte schriftliche Prüfungsbescheid der Deutschen Rentenversicherung sich auf den sozialversicherungsrechtlichen Status des Geschäftsführers erstreckt habe oder die Klägerin ihr Entsprechendes mitgeteilt haben sollte. Als Lohnbuchhalterin sei die Beklagte nicht verpflichtet gewesen, dies weiter zu überprüfen oder sich nach etwaigen (weiteren) mündlichen Erklärungen des Prüfdienstes der Deutschen Rentenversicherung zu erkundigen. Bei einer solchen Sachlage treffe den Lohnbuchhalter vielmehr ebenso wenig eine Pflicht, ein eindeutiges Prüfungsergebnis in Form eines Bescheids oder dessen mündlicher Wiedergabe durch den Auftraggeber zu hinterfragen, wie wenn dieser unmittelbar selbst eine verbindliche Vorgabe zu dem Status des Geschäftsführers gemacht hätte (Urt. Rn. 28 – 34).

Anmerkung:

Einordnung der Entscheidung

Die nicht für die amtliche Sammlung in Zivilsachen bestimmte Entscheidung entwickelt die vorhandene Rechtsprechung zu den Pflichten der mit der Lohnbuchhaltung von Mandanten befassten Berufsträger in einem Teilaspekt weiter. Der BGH stellt klar, dass sich der Lohnbuchhalter nicht darauf verlassen kann, dass eine vorangegangene Betriebsprüfung auch den sozialversicherungsrechtlichen Status von Geschäftsführern zuverlässig geklärt hat.

Lohnbuchhaltung im Spannungsverhältnis zwischen fehlender Haupt-, aber bestehender Hinweispflicht

Mit der vorliegenden Entscheidung hält der BGH an den Grundlinien seiner einschlägigen Rechtsprechung fest. Der (nur) mit der Lohnbuchhaltung beauftragte Berater ist zwar zu der ordnungsgemäßen Führung der Lohnbuchhaltung verpflichtet. Demgegenüber trifft ihn keine Pflicht, für die Lohnbuchhaltung bedeutsame Vorfragen zu klären. Diese Begrenzung des Aufgabenbereichs gilt sowohl für Lohnbuchhalter im engeren Sinne (§ 6 Nr. 4 StBerG) als auch – wie in dem Streitfall – für mit der Lohnbuchhaltung von Mandanten betraute Steuerberater und Steuerberatungsgesellschaften. Eine in diesem Sinne wesentliche Vorfrage – geradezu der Klassiker für Haftungsfälle – ist die Frage der Sozialversicherungspflicht von GmbH-Geschäftsführern. Eine dahingehende Fehlbeurteilung war auch der Grund für den vorliegenden Rechtsstreit. Der BGH geht bei der Beurteilung des vorliegenden Falls neuerlich davon aus, dass die Beklagte diese Beurteilung nicht selbst hätte vornehmen müssen. Allerdings bleibt es weiter dabei, dass der Lohnbuchhalter auf eine solche Klärung hinzuwirken hat, wenn diese nicht bereits sicher erfolgt ist. Darin liegt ein latentes Problem der Rechtsprechung des BGH: Einerseits ist der Lohnbuchhalter weder berechtigt noch verpflichtet, die Statusfrage zu klären. Andererseits haftet der Lohnbuchhalter, wenn er auf der Grundlage einer unklaren Statuslage die Lohnbuchhaltung erledigt und es als Folge einer späteren sozialversicherungsrechtlichen Betriebsprüfung zu Nachzahlungen und zu weiteren Schäden kommt. Damit wird dem Lohnbuchhalter von dem BGH eine haftungsbewehrte vertragliche Nebenpflicht für die Klärung einer Frage auferlegt, die er nach der Auffassung des BGH selbst nicht klären darf. Darin liegt eine Billigkeitsrechtsprechung zugunsten der Mandanten (und zu Lasten der Berufsträger), die rechtspolitisch nicht selbstverständlich ist. Das dadurch geschaffene Dilemma des Lohnbuchhalters ist bereits an früherer Stelle (s. *Zieglmeier*, Anm. zu BGH, Urt. v. 8.2.2024 – IX ZR 137/22, NJW 2024, 960, 964 f.) kritisiert worden. Diese Kritik erwähnt der BGH in dem Besprechungsurteil nicht; mit einer künftigen Änderung der Rechtsprechung ist daher ebenfalls nicht zu rechnen. Dies überrascht erst recht dann nicht, wenn man den Blick weitet. Der hier aufscheinende Billigkeitsgedanke ist in der Haftungsrechtsprechung des BGH nicht singulär. Auch sonst ist ein Rechtsanwalt oder ein steuerlicher Berater, dem lediglich ein beschränktes Mandat erteilt worden ist, dazu verpflichtet, den erkennbar ahnungslosen Mandanten durch Hinweise vor Schäden jenseits seines vertraglichen Aufgabenkreises zu bewahren, die der Berater bei der Bearbeitung seiner vertraglichen Aufgaben erkennt oder auch nur hätte erkennen können (s. etwa BGH, Urt. v. 9.1.2020 – IX ZR 61/19, NJW 2020, 1139, 1140 Rn. 14). Das

vorliegende Urteil fügt sich in diese Linie der Rechtsprechung des BGH ein. Die Praxis hat sich daran auszurichten.

Der Schwerpunkt des Besprechungsurteils liegt vor diesem festgefügten Hintergrund auf der Frage, welche Bedeutung einer sozialversicherungsrechtlichen Betriebsprüfung beizumessen ist, die zeitlich vor der Aufnahme der Tätigkeit des Lohnbuchhalters erfolgt ist. Der BGH stellt – zu Recht – klar, dass allein die Tatsache der Betriebsprüfung bei einer GmbH als solche kein Grund ist, von einer Klärung der sozialversicherungsrechtlichen Statusfrage der dort tätigen Geschäftsführer auszugehen. Nur dann, wenn sich aus der Prüfung, insbesondere aus einem Prüfungsbericht, unzweifelhaft ergibt, dass sich der Prüfer mit der Statusfrage befasst und diese entschieden hat, darf der Lohnbuchhalter von einer hinreichenden Klärung ausgehen. Mit der Beurteilung des Prüfers darf er sich sodann zufriedengeben. Der BGH legt dar, dass der Lohnbuchhalter nicht kritischer sein muss als der Prüfer der Sozialversicherung (Urt. Rn. 18). Das verdient ebenfalls Zustimmung. Bleiben hingegen Zweifel, ob die Betriebsprüfung zu einer Klärung geführt hat, wie dies vorliegend der Fall war, obliegt es dem Lohnbuchhalter gleichwohl weiter, auf die Klärung der Statusfrage hinzuwirken.

Folgerungen für die Praxis

Auch nach der hier betrachteten Entscheidung des BGH bleibt die Lohnbuchhaltung insbesondere für GmbH-Mandanten riskant. Der Lohnbuchhalter sollte daher bereits bei der Übernahme des Mandats im eigenen Interesse prüfen, ob der sozialversicherungsrechtliche Status aller in das Buchhaltungsmandat einbezogenen Personen, namentlich der Geschäftsführer, geklärt ist. Bleiben Zweifel, die auch eine vorangegangene Betriebsprüfung nicht zuverlässig ausgeräumt hat, hat der Lohnbuchhalter auf eine Klärung hinzuwirken. Kommt der Mandant diesem Hinweis nach und erfolgt die Klärung, kann der Lohnbuchhalter auf dieser Grundlage haftungsrechtlich abgesichert tätig werden. Bleibt der Mandant hingegen untätig, bleiben für den Lohnbuchhalter zwei Handlungsalternativen. Er kann zum einen mit der Niederlegung des Mandats insgesamt oder jedenfalls im Hinblick auf die nicht statusgeklärten Arbeitnehmer drohen. Dies dürfte angesichts der derzeit vorherrschenden Verhältnisse auf dem eher angebotsorientierten Beratermarkt vielfach dazu führen, dass der Mandant tätig wird und für die erforderliche Klarheit sorgt. Geschieht dies nicht, kann der Lohnbuchhalter vor dem Ausspruch der angedrohten Mandatsniederlegung fordern, dass der Mandant eine verbindliche Vorgabe dafür erteilt, wie die Buchhaltung im Hinblick auf die nicht statusgeklärten Personen zu erfolgen hat. Eine solche Vorgabe des Mandanten dürfte den

Lohnbuchhalter grundsätzlich wohl auch dann entlasten, wenn diese Vorgabe falsch ist (s. Urt. Rn. 17, 29 u. 33: „verbindliche Vorgabe seines Auftraggebers“). Es ist allerdings ungeklärt, ob das auch dann gilt, wenn der Lohnbuchhalter die Fehlerhaftigkeit der Vorgabe erkennt oder jedenfalls erkennen kann. Angesichts der eher mandantenorientierten Tendenz der hier betrachteten Rechtsprechung des BGH erscheint es für den Lohnbuchhalter ratsam, in solchen Fällen eher das Mandat zu kündigen als später selbst Schaden zu nehmen.

*Dr. Erich Waclawik, Rechtsanwalt (BGH) und Steuerberater,
Karlsruhe*