



Dr. Volker Schramm, Dr. Stefan Lode

GmbH-Geschäftsführer: Haftungsfalle Sozialrecht

Wirtschaftliche Risiken, Persönliche Haftung und Strafbarkeit

Dr. Volker Schramm, Dr. Stefan Lode

GmbH-Geschäftsführer: Haftungsfälle Sozialrecht

Wirtschaftliche Risiken, Persönliche Haftung
und Strafbarkeit

GmbH-Geschäftsführer: Haftungsfalle Sozialrecht

ISBN: 978-3-96276-153-0

Verlag: DATEV eG, 90329 Nürnberg

Stand: November 2025

Art.-Nr.: 35885/2025-11-01

Titelbild: © Sebastian Duda – www.stock.adobe.com

Druck: DATEV-High Quality Print. 90329 Nürnberg (Druck)

© 2025 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall. Dieses Buch und alle in ihm enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.

Die Nutzung und Verwendung der Inhalte in KI-Systemen sowie die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz (KI) sind nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV eG.

Angaben ohne Gewähr

Auch als E-Book erhältlich unter ISBN: 978-3-96276-154-7

Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Steuerberaterin oder
Ihrem Steuerberater sowie unter: www.datev.de/unternehmen

Dr. Volker Schramm

Rechtsanwalt

Dr. jur. Volker Schramm ist Partner der Kanzlei WiTreu Legal – Rechtsanwälte Partnerschaft mbB in München. Nach einigen Jahren als Syndikusanwalt mit Prokura und Projektleiter für Akquisitionsfinanzierungen in einer großen Münchener Privatbank trat er 2003 der Kanzlei bei.

Seine Beratungsschwerpunkte liegen in gesellschaftsrechtlichen Fragestellungen, der Begleitung von Unternehmenstransaktionen und Familiengesellschaften sowie im Arbeits- und Sozialrecht auf Arbeitgeberseite.

Er ist als Autor, Dozent und regelmäßig als Referent in seinen Beratungsschwerpunkten aktiv.

Dr. Stefan Lode

Rechtsanwalt, Wirtschafts-Mediator

Dr. jur. Stefan Lode leitet als Partner der Kanzlei WiTreu Legal – Rechtsanwälte Partnerschaft mbB das Büro Düsseldorf. Er berät und vertritt Unternehmen im Wirtschaftsrecht, bei der Internationalisierung und Geschäftserweiterung, im Wirtschaftsstrafrecht & Compliance.

Er arbeitete in verschiedenen, zum Teil US-amerikanischen Kanzleien. Von 2005 bis etwa 2015 war er als Führungskraft in der Geschäftsleitung zweier Medienkonzerne im Bereich Marketing & Vertrieb und Development tätig, hat eigene Unternehmen mitgegründet und andere als Unternehmensberater begleitet. Neben der juristischen Expertise hat er so auch Erfahrungen in der Unternehmensführung und Geschäftsentwicklung gesammelt.

Editorial

Der Co-Autor Dr. Volker Schramm hat bereits im Juli 2017 für die DATEV das Thema der sozialversicherungsrechtlichen Haftung von Unternehmen und ihren Geschäftsführern bearbeitet. Die damaligen Reaktionen auf das Werk zeigten, dass viele Geschäftsführer überrascht waren, welche Risiken möglicherweise in ihren Unternehmen und für sie persönlich bestehen. Zudem befand sich die durch eine gesetzliche Reform herbeigeführte Bündelung der sozialversicherungsrechtlichen Prüfungen und Kompetenzen bei der Deutschen Rentenversicherung Bund noch in der Aufbauphase, weswegen die möglichen negativen Konsequenzen einer umfassenden, systematischen Prüfung noch nicht im Bewusstsein vieler Manager nachhaltig verankert waren.

Die Prüfungspraxis der letzten Jahre hat gezeigt, dass die geplante Professionalisierung und Zentralisierung – wie erwartet – eingetreten ist:

Typische Themen werden systematisch abgeprüft.

Bei verdächtig erscheinenden Sachverhalten der Scheinselbstständigkeit oder von Arbeitszeitgesetz- oder Mindestlohnverstößen – beispielhaft in der Pflegebranche, im Metzgerei-, Bau- oder Frisörgewerbe – wird systematisch ermittelt und vorgegangen. Ganze Branchen geraten so in den Fokus. Um strittige Felder herum werden deren Grenzen durch geplante Prozesse „abgesteckt“. Fallen die Urteile dann im Sinne der Prüfungsbehörde aus, wird das Prüffeld wiederum planvoll bei allen vergleichbaren Unternehmen unter die Lupe genommen.

Weiterhin hat das Bundessozialgericht (BSG) seine Haltung verstärkt, dass es „einfache“ Regeln für (Schein-)Selbstständigkeit nicht gibt, was die Sozialversicherungsträger dazu gebracht hat, den langjährig entwickelten

Ansatz über typische Branchen und „Faustregeln“ wie z. B. eine Mindestzahl von Auftraggebern oder die 1/5-4/5tel Regel für Umsatzanteile von Auftraggebern wieder aufzugeben.

Darüber hinaus gibt es inzwischen speziell bei den Staatsanwaltschaften eingerichtete Sondereinheiten, sodass nicht selten strafrechtlich relevante Sachverhalte aufgedeckt und auch verfolgt werden.

Das Feedback einiger Geschäftsführer zur Ausgabe von 2017 war, dass die Verwendung von Beispielen, Übersichten, Checklisten und Hinweisfeldern in praxisnaher Form einen schnellen und ergebnisorientierten Überblick für die Einarbeitung in die typischen Problemfelder bietet. Dieser Ansatz wird daher konsequent weiter verfolgt. Das Werk soll nicht die wissenschaftliche Diskussion bereichern – auch wenn an manchen Stellen aus Sicht der Autoren berechtigte Kritik nicht unterschlagen wird. Es soll vor allem das Sensorium für Verantwortungsträger in Unternehmen schärfen.

Denn in letzter Konsequenz können bei nachhaltigen Verstößen die Geschäftsführer und die verantwortlichen Führungskräfte persönlich sowohl zivilrechtlich als auch strafrechtlich in die Haftung geraten. Die für Geschäftsführer in § 43 GmbHG festgelegte und im Arbeitsrecht im Allgemeinen üblicherweise geltende Innenhaftung gegenüber der Gesellschaft kann durchbrochen werden und es entsteht eine direkte Außenhaftung gegenüber den Sozialversicherungsträgern und dem Finanzamt.

Die Autoren wirken als Gründungspartner in der WiTreu legal Partnerschaft, einer überregionalen Sozietät, zusammen. Jeder von Ihnen hat einige Jahre auch auf Unternehmensseite gearbeitet. Dr. Volker Schramm

berät und vertritt Unternehmer und Unternehmen mit Beratungsschwerpunkten im M&A-, Arbeits- und Sozialrecht, Dr. Stefan Lode mit Schwerpunkten u. a. im Wirtschaftsstrafrecht und im Bereich Compliance.

Neben der hauptsächlich sozialrechtlich orientierten Darstellung kommen daher auch die strafrechtlichen und compliance-relevanten Aspekte zur Verwendung in der Praxis zur Sprache.

Wir hoffen auf einen umsetzbaren Wissenszuwachs für den interessierten Leser.

München/Düsseldorf, im November 2025

Dr. Volker Schramm

Dr. Stefan Lode

Hinweis

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

Der Inhalt im Überblick

1	Einleitung	9
1.1	Grundlagen	13
1.1.1	Terminologie: Arbeitnehmer – Beschäftigter	14
1.1.2	Folgen: Entstehungsprinzip, Säumniszuschläge, Lohnsteuernachzahlung, Verspätungszinsen	18
1.2	Weitere Folgen: Bußgelder und Strafverfahren.....	21
1.2.1	Bußgelder.....	21
1.2.2	Strafverfahren	22
1.3	Die Anlässe: Außenprüfung – Statusverfahren – Streit mit dem Mitarbeiter	23
1.3.1	Außenprüfung	23
1.3.2	Statusverfahren, Streit mit dem Mitarbeiter.....	26
2	Scheinselbstständigkeit.....	29
3	Arbeitnehmerüberlassung – Werkunternehmer.....	54
3.1	Überblick: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)	54
3.2	Fallschirmlösung gibt es nicht mehr	59

4	Künstlersozialkasse	64
4.1	Künstler	65
4.2	Neuregelung der Prüfungspflichten	68
4.3	Folgen bei Verstößen	69
5	Betriebsfeiern als Falle für Nachverbeitragung	71
6	Der Geschäftsführer als Beschäftigter?	75
7	Schadensersatz, Geldstrafe, Haft – Folgen für Geschäftsführer aus § 266a StGB	86
7.1	Haftung aus Verurteilung wegen § 266a StGB	86
7.2	Gefahr der Haftung des Geschäftsführers mit seinem Privatver- mögen	88
7.3	Gefahr der strafrechtlichen Verurteilung	90
7.3.1	Objektiver Tatbestand	90
7.3.1.1	Arbeitgeber	90
7.3.1.2	Vorenthalten von Sozialbeiträgen	91
7.3.2	Subjektiver Tatbestand	94
7.4	Verteidigungsstrategien	95
7.4.1	Argumente gegen Feststellungen objektiver Tatsachenschlüsse	95

7.4.2	Argumente gegen Feststellungen zum Vorsatz.....	97
7.5	Verurteilung nach 266a StGB – Geld- oder Freiheitsstrafe	98
7.6	Geschäftsführungsverbot nach GmbHG	101
8	Sozialrecht als Compliance-Thema	102

1 Einleitung

Betrachtet man § 43 GmbHG, die gesetzliche Regelung zur Haftung des Geschäftsführers, so ergibt sich aus dessen Absatz 1, dass der Geschäftsführer „in den Angelegenheiten der Gesellschaft die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes anzuwenden hat“. Absatz 2 der Vorschrift legt fest, dass es sich hierbei um einen reinen **Innen**haftungsanspruch gegenüber der Gesellschaft handelt. Tatsächlich ist es allgemein anerkannt, dass der Geschäftsführer einer GmbH nur bei Erfüllung einiger eng definierter Haftungstatbestände im Außenverhältnis gegenüber Gläubigern haftet, so z. B., wenn er ein persönliches Vertrauen setzt oder insbesondere im Zusammenhang mit einer Insolvenz Straftatbestände erfüllt.

Geschäftsführern, die sich mit solchen Haftungsfragen schon einmal auseinandergesetzt haben, ist daher bewusst, dass in der Krise der Gesellschaft und in der Insolvenz zuallererst die arbeitnehmerbezogenen sozialrechtlichen Ansprüche zu erfüllen sind. So verlangt es die Rechtsprechung, und so handhaben es auch die Sozialversicherungsträger.

Tatsächlich führen nicht selten Anträge von Steuerbehörden oder Sozialversicherungsträgern wegen Nichterfüllung von Steuernachzahlungen oder laufenden Sozialbeitragsverpflichtungen zur Insolvenzeröffnung. Sollte sich dann herausstellen, dass der Geschäftsführer in diesem Zusammenhang einen Tatbestand der Insolvenzverschleppung erfüllt hat – leider in der Praxis nicht selten –, so haftet er auch persönlich für die Erfüllung der in der Zeit der Verschleppung entstandenen Beiträge.

So weit, so gut: Die Insolvenz ist ja, Gott sei Dank, nicht das Tagesgeschäft eines Geschäftsführers. Das Thema wird daher häufig verdrängt.

1 Einleitung

ABER:

Gerade im Zusammenhang mit Sozialabgaben gibt es eine von Insolvenzstatbeständen unabhängige, in der Praxis weithin unterschätzte **Hafungsfalle**. Sozialversicherungsbeiträge entstehen – anders als Steueransprüche – im Moment der tatsächlichen oder mutmaßlichen Fälligkeit der Gehaltsansprüche. Sie entstehen – sozusagen fiktiv und automatisch – auch dann, wenn beispielhaft eine Gesellschaft eine sozialversicherungspflichtige Person beschäftigt, ohne es zu wissen.

Wenn sich also die Ausgestaltung der Tätigkeit dieser Person nach Prüfung als ein Beschäftigungsverhältnis herausstellt, droht den Beteiligten Ungemach.

Häufigster Fall ist die sog. Scheinselbstständigkeit. Aber auch das Arbeitnehmerüberlassungsrecht und die Bestimmungen zur Künstlersozialversicherung können Grundlage für „versteckte“ Sozialbeitragspflichten sein.

Die unterschiedlichen Fälligkeiten von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern wirken sich auch auf die jeweiligen Verfahren aus und können zu einem Problem werden, wie später aufgezeigt werden wird.

Sollte im Rahmen einer Prüfung – üblicherweise über einen Zeitraum von vier zurückliegenden Jahren – durch die Rentenversicherung ein solcher Fall entdeckt werden und der Prüfer den Eindruck gewinnen, dass es sich nicht um eine unglückliche Ausnahme handelt, sondern um ein systematisches Vorgehen, dann ist die Schwelle zu weitergehenden Ermittlungen schnell überschritten. Bei vorsätzlichen Handeln kann bis zu 30 Jahre rückwirkend ermittelt werden. Die Erweiterung auf zehn Jahre ist dann der Regelfall. Entsprechend können die Sozialabgaben nacherhoben werden und in Folge nicht selten auch nicht geleistete Steuerzahlungen durch die Finanzämter. Auf die Nachzahlungsbeträge werden in diesem

Fall Säumniszuschläge und Verspätungszinsen aufgeschlagen. So können sich die eigentlichen Beitragssummen leicht verdoppeln. Ein Rückgriff für nicht abgeführt Arbeitnehmerbeiträge ist nur sehr eingeschränkt möglich.

Für den Geschäftsführer persönlich wird es gefährlich, wenn ein Strafverfahren nach § 266a StGB wegen „Vorenthalten von Arbeitsentgelt“ in die Wege geleitet wird.

Sollte dieses Strafverfahren aus Sicht der Strafverfolgungsbehörden „erfolgreich“ sein, so steht der Geschäftsführer persönlich „im Feuer“. Die Nachzahlungspflichten können daher nicht nur das Unternehmen, sondern auch ihn selbst wirtschaftlich ruinieren. Daneben drohen der Geschäftsführung Freiheitsstrafen von bis zu fünf Jahren oder Geldstrafen.

§ 266a Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt

(1) Wer als Arbeitgeber der Einzugsstelle Beiträge des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung einschließlich der Arbeitsförderung, unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird, vorenhält, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(...)

Nicht zuletzt wäre im Falle einer Vorstrafe auf Grund dieses Tatbestandes auch das für fünf Jahre wirkende Verbot zur Ausübung einer Geschäftsführertätigkeit die Folge (§ 6 Abs. 2, Satz 2 Nr. 3 e) GmbHG).

Es lohnt sich also, einige in der Praxis wichtige Sachverhalte intensiver zu betrachten.

1 Einleitung

Da die Haftungsmechanismen im Bereich aller sozialrechtlichen Tatbestände gleich sind, werden sie auf den nächsten Seiten vorab zusammen mit einigen Grundbegriffen dargestellt.

In den *Kapiteln 2, 3 und 4* beschäftigt sich dieses Buch dann mit dem aktuellen Stand zum Thema „Scheinselbstständigkeit“ (*Kapitel 2*), „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ und „Werkunternehmer“ (*Kapitel 3*), „Künstlersozialversicherung“ (*Kapitel 4*), Ausgaben für Betriebsfeiern (*Kapitel 5*) sowie zur Sozialversicherungspflicht des Gesellschafter-Geschäftsführers (*Kapitel 6*). *Kapitel 7* beleuchtet das Thema der Strafbarkeit von Verstößen.

In *Kapitel 8* werden schließlich Compliance-Gesichtspunkte behandelt. Der Geschäftsführer sollte zum Schutz der von ihm verantworteten Organisation und seiner eigenen Interessen firmeninterne Prozesse installieren, die auch den Risikobereich „Sozialrecht“ systematisch erfassen.

1.1 Grundlagen

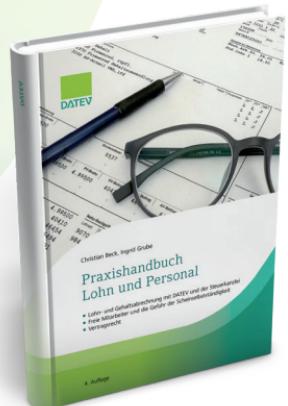
Beispiel 1

P ist eine freiberuflich tätige Reinigungskraft. Sie hat mehrere Auftraggeber und arbeitet schon seit einigen Jahren für die M-GmbH. Die M-GmbH mit ca. sieben Mitarbeitern vertreibt hochwertige Anlage-Produkte für Besserverdienende und führt von Zeit zu Zeit aufwendige Marketing-Aktionen durch, bei denen mehrere tausend Kunden aus ihrem Bestand in groß angelegten Mailing-Aktionen angeschrieben werden.

P gestaltet ihre Reinigungstätigkeit in hohem Maße selbstständig. Die Zeiten, zu denen sie putzt, bestimmt sie weitestgehend selbst; sie hat einen Schlüssel für das Unternehmen.

Die Putzmittel und Reinigungsgeräte beschafft die M-GmbH nach ihren Vorgaben. Sie hilft darüber hinaus von Zeit zu Zeit auch bei den Marketing-Aktionen mit, um z. B. fertige Kundenanschreiben in Briefumschläge einzutüten, sie zu frankieren und zur Post zu bringen.

Einen Vertrag gibt es nicht. Sie stellt monatlich Rechnungen auf Stundenbasis. Der Stundensatz für die Büro-Hilfsarbeiten ist um zwei Euro höher als der für Reinigungsarbeiten. Sie führt die Umsatzsteuer selbst ab.



Unser Buchtipp

Praxishandbuch Lohn und Personal

Das Fachbuch gibt einen praxisorientierten Überblick über die arbeits- und steuerrechtlichen Themen der täglichen Personalarbeit. Von der Einstellung über die Nachweispflichten und Arbeitszeitregelungen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle wesentlichen Fragen behandelt und die komplexen Vorgänge in der Lohn- und Gehaltsabrechnung veranschaulicht. Die 4. Auflage enthält die aktuellen Änderungen im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht, wie z. B. die neuen Nachweispflichten sowie die Änderungen durch das Bürokratieentlastungsgesetz, das Pflegegesetz oder das Elternzeitgesetz.

Aus dem Inhalt:

- Vertragsrecht, z. B. Befristung von Arbeitsverhältnissen
- Freie Mitarbeiter und die Gefahr der Scheinselbstständigkeit
- Lohn- und Gehaltsabrechnung mit DATEV und der Steuerkanzlei

Praxishandbuch Lohn und Personal, 4. Auflage

ISBN Print:

978-3-96276-147-9

32,99 EUR (brutto)

ISBN E-Book:

978-3-96276-148-6

29,99 EUR (brutto)

Neugierig auf mehr?

DATEV-Bücher finden Sie unter

>www.datev.de/buch und bei

unseren Kooperationspartnern

>www.schweitzer-online.de und **>www.sack.de/datev-buch**.

Übrigens: Sie können unsere

Bücher auch im Buchhandel vor Ort oder online erwerben.