

Haftungsfallen für GmbH – Geschäftsführer

Teil 1 **persönliche Haftung des Geschäftsführers für nicht abgeführte Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung gem. §§ 823 II BGB i.V.m 266a StGB.**

Vielfach hält sich unter den GmbH-Geschäftsführern die irrige Ansicht, die Abführung von Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung sei nicht notwendig, wenn den Arbeitnehmern kein Gehalt für den jeweiligen Monat gezahlt werden kann. Dieser Irrglauben kann für den Geschäftsführer neben einer möglichen strafrechtlichen Relevanz auch persönlich sehr teuer werden, denn das Gesetz ermöglicht eine persönliche Haftung des GmbH- Geschäftsführers nach §§823 II BGB i.V.m. § 266 a StGB in derartig gelagerten Sachverhalten

Die Verpflichtung zur Einbehaltung und Abführung der von den Arbeitnehmern geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge ergibt sich aus § 28e Abs.1 SGB V. wonach die Beiträge unabhängig von einer tatsächlichen Lohnzahlung zum jeweils 15. des Folgemonats fällig sind.

Zwar stellt der zur Begründung der Haftung herangezogene § 266a StGB ein sog. echtes Unterlassungsdelikt dar, sodass eine Haftung eigentlich nur dann in Betracht kommt, wenn der Geschäftsführer zum Fälligkeitszeitpunkt noch hätte zahlen können und dieser die Zahlung vorsätzlich nicht geleistet hat.

Auszug aus § 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, vorenthält, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
(6)	In den Fällen der Absätze 1 und 2 kann das Gericht von einer Bestrafung nach dieser Vorschrift absehen, wenn der Arbeitgeber spätestens im Zeitpunkt der Fälligkeit oder unverzüglich danach der Einzugsstelle schriftlich <ol style="list-style-type: none"> 1. die Höhe der vorenthaltenen Beiträge mitteilt und 2. darlegt, warum die fristgemäße Zahlung nicht möglich ist, obwohl er sich darum ernsthaft bemüht hat
Liegen die Voraussetzungen des Satzes 1 vor und werden die Beiträge dann nachträglich innerhalb der von der Einzugsstelle bestimmten angemessenen Frist entrichtet, wird der Täter insoweit nicht bestraft. In den Fällen des Absatzes 3 gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.	

Die Rechtsprechung verlegt jedoch den Haftungszeitpunkt auf den Zeitpunkt vor, zu dem der Geschäftsführer Vorsorge hätte treffen können, auch die in der Zukunft fälligen Arbeitnehmeranteile noch abführen zu können,. Dieser Zeitpunkt ist regelmäßig der Zeitpunkt, an welchem sich eine drohende Krise des Unternehmens abzeichnet. In der Praxis bedeutet dies, dass der vom Gericht geforderte Zeitpunkt zur Bildung von Rückstellung für in der Zukunft fällige Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung mehrere Monate vor der eigentlichen Fälligkeit der Beiträge liegen kann. Der Geschäftsführer muss also nach Ansicht der Gerichte beim kleinsten Anzeichen einer Krise bereits Rückstellungen bilden und so weitere Liquidität des schwächelnden Unternehmens binden. Tut er dies nicht, ist er automatisch persönlich haftbar.

Das diese Forderung der Rechtsprechung in der Praxis nicht oder sagen wir besser fast nicht einhaltbar ist, braucht wohl an dieser Stelle nicht näher erklärt werden.

Nur bei plötzlichen und absolut unvorhersehbaren Zahlungsschwierigkeiten soll diese persönliche Haftung entfallen. Die Beweislast für eine derartige Zahlungsunfähigkeit liegt

aber beim Geschäftsführer. Dieser hat aber im Verfahren, das von den Krankenkassen als Empfangsstellen der Sozialversicherungsbeiträge häufig erst mehrere Jahre nach der Insolvenz des Unternehmens eingeleitet wird, häufig nur noch eingeschränkten Zugriff auf entsprechende Unterlagen und steht entsprechend im Regen bzw. ist eine Verurteilung zur persönlichen Haftung oftmals nicht mehr abzuwenden.

Wie kann sich der Geschäftsführer aus dieser Haftungsfalle befreien ?.

Zum einen sollte der Geschäftsführer bei sich abzeichnenden Zahlungsschwierigkeiten frühzeitig einen Liquiditäts- und Zahlungsplan aufstellen. Aus diesem muss sich ergeben, dass zwar vielleicht ein kurzfristiger Liquiditätsengpass vorliegt aber dass die fälligen Arbeitnehmeranteile durch erwartete Zahlungseingänge rechtzeitig gezahlt werden können. Durch die Vorlage eines solchen Plans (also unbedingt in jedem Fall eine Kopie eines solchen Plans vorhalten) kann der Geschäftsführer dokumentieren, dass er keinen Vorsatz hatte, die treuhänderisch geschuldeten Beiträge vorzuenthalten.

Eine andere Strategie ist die rechtzeitige Offenbarung der Zahlungsunfähigkeit gegenüber der Einzugsstelle um so eine Strafbarkeit nach § 266 a Abs. 6 StGB und damit auch die Geschäftsführerhaftung entfallen zu lassen. Auch hier kann auf eine Begründung hinsichtlich der plötzlich eingetretenen Zahlungsunfähigkeit nicht verzichtet werden, doch hat zu diesem Zeitpunkt der Geschäftsführer noch Zugriff auf alle relevanten Unterlagen und sollte daher diesen Nachweis entsprechend einfach führen können.

Kontaktinformationen:

Wiebusch _ Volland – Strulik
Rechtsanwaltssozietät
Hauptstraße 373
33818 Leopoldshöhe

Telefon: 05202 9951 0

Haftungsausschluss

Bei den auf der Homepage der Rechtsanwaltssozietät Wiebusch – Volland – Strulik zu findenden Artikeln, Musterbriefen und -texten handelt es sich lediglich um fiktive Beispiele für bestimmte Fälle. Sie sollen nur einen Einblick geben, wie derartige Texte aussehen *könnten*. Keinesfalls sind die Texte als Standardwerke oder ausschließliche Lösungen zu verstehen. Sie dienen der Formulierungshilfe und müssen jeweils an die aktuelle Situation oder den konkreten Fall im Rahmen eines Mandatsverhältnisses angepasst und individuell verändert werden.

Die Sozietät haftet nicht für den Inhalt der Texte oder dafür, dass der mit dem Einsatz der Musterbriefe vom Verwender bezweckte Erfolg auch tatsächlich eintritt. Trotz des Anspruchs der Aktualität kann es sein, dass Angaben nicht auf dem neuesten Stand sind.

In Beispielen genannte Namen und Adressen sind Phantasie. Jede Übereinstimmung mit lebenden oder toten Personen, existierenden oder vormalig existierenden Firmen oder Organisationen ist zufällig und nicht gewollt