



RAIN/StBin Marrie Landt



RA/StB Dr. Andreas Börger

Steuerberaterhaftung

1. Wenn der Nachfolger für alte Fehler haften soll – und warum er es oft nicht muss

(LG Lübeck, Urteil vom 07.01.2026 – 4 O 270/24; rkr.)

Die Übernahme einer Steuerberatungspraxis führt nicht automatisch dazu, dass der Nachfolger für die Fehler seines Vorgängers haftet. Ohne klare vertragliche Grundlage und ohne umfassende Mandatsübernahme besteht grundsätzlich keine Einstandspflicht für Altverbindlichkeiten.

Ein typischer Fall aus der Berufspraxis – mit überraschend klarer Lösung

In der Praxis sind solche Konstellationen alles andere als selten: Eine Kanzlei wird übernommen, Mandate laufen weiter und Jahre später tauchen Beratungsfehler aus der Vergangenheit auf. Dann stellt sich schnell die Frage: Wer haftet – der frühere Berater oder der Nachfolger?

Genau mit dieser Konstellation hatte sich das Landgericht Lübeck zu befassen. Die Entscheidung bringt erfreulich viel Klarheit in ein Feld, das in der Beratungspraxis häufig mit Unsicherheiten verbunden ist.

I. Sachverhalt

Die Beklagte war über Jahre hinweg durch einen Steuerberater betreut worden, der insbesondere die Steuererklärungen für die Jahre 2001 bis 2005 erstellt hatte. Nach einer Betriebsprüfung kam es zu erheblichen steuerlichen Nachforderungen sowie weiteren finanziellen Belastungen.

Nach dem Tod des Steuerberaters im Jahr 2009 übernahm die Klägerin – zuvor angestellte Steuerberaterin in der Kanzlei – die Praxis auf Grundlage eines Praxisübertragungsvertrags, den sie mit den Erben abschloss. Die Klägerin führte die Kanzlei in den bisherigen Räumlichkeiten weiter und in dem Praxisübertragungs-

vertrag fanden sich auch Regelungen zur Übernahme des Mandantenstammes bzw. einzelner Mandate sowie Regelungen zur Haftung.

Für das Jahr 2012 wurde sie weiterhin für die Beklagte tätig und stellte hierfür ein Honorar in Rechnung. Die Beklagte verweigerte jedoch die Zahlung und erklärte stattdessen die Aufrechnung mit Schadensersatzansprüchen, die sie aus angeblichen Pflichtverletzungen des früheren Steuerberaters herleitete. Aus Sicht der Beklagten habe die Klägerin für diese „Alt“-Forderungen einzustehen, da sie mit Übernahme der Kanzlei auch die entsprechenden Verbindlichkeiten über-

nommen habe. Als mögliche gesetzliche Grundlage für einen solchen Haftungsübergang verwies die Beklagte auf eine analoge Anwendung von § 25 HGB.

Die zentrale Frage des gerichtlichen Verfahrens: Muss die Praxisübernehmerin für mögliche Fehler ihres Vorgängers einstehen?

II. Entscheidung des Landgerichts Lübeck

Das Gericht beantwortet diese Frage eindeutig und beraterfreundlich mit „Nein“.

Zunächst bestätigt das Gericht, dass die Klägerin ihr Honorar verlangen kann. Das pauschale Bestreiten der Beklagten

genügte nicht, um die Leistungserbringung und die ordnungsgemäß erfolgte Abrechnung infrage zu stellen.

Der zentrale Punkt der Entscheidung liegt jedoch in der Zurückweisung der Aufrechnung: Die geltend gemachten Schadensersatzansprüche richteten sich – wenn überhaupt – gegen den früheren Steuerberater. Eine Zurechnung zu der Klägerin lehnte das Gericht klar ab, da eine solche Haftungsübernahme sich weder aus den konkreten vertraglichen Regelungen des Praxisübernahmevertrags noch aus gesetzlichen Regelungen herleiten ließ.

Warum keine Haftung? Die entscheidenden Argumente

1. Kein vertraglicher Haftungsübergang

Der Praxisübernahmevertrag enthielt ausdrücklich eine Haftungsbegrenzung:

- ▶ Keine Übernahme „betrieblicher Schulden“
- ▶ Freistellung von Altverbindlichkeiten
- ▶ Haftung nur für eigene Tätigkeit

Damit war eine Haftungsübernahme von Alt-Verbindlichkeiten des ursprünglichen Kanzleihinhabers ausgeschlossen.

2. Kein automatischer Übergang der Mandate

Entscheidend war außerdem die konkrete Ausgestaltung der Übernahme der Mandate:

- ▶ Die Mandate gingen nicht automatisch über.
- ▶ Jede Mandatsfortführung erforderte die Zustimmung des Mandanten.
- ▶ Es kam faktisch zu neuen Mandatsverhältnissen.

Damit fehlte es an einer umfassenden Vertragsübernahme mit allen Rechten und Pflichten.

Die Entscheidung steht insoweit im Kontrast zu Fällen, in denen Mandate pauschal „mitübernommen“ wurden – mit teilweise erheblichen Haftungsfolgen¹.

3. § 25 HGB hilft hier nicht

Besonders relevant für die Beratungspraxis:

Das Gericht stellt klar, dass § 25 HGB nicht auf die Übernahme einer Steuerberatungskanzlei anwendbar ist, weder unmittelbar noch analog. Diese Vor-

schrift regelt die Haftungsübernahme eines Nachfolgers für alle im Betrieb des Geschäfts begründeten Verbindlichkeiten des früheren Inhabers, wenn es sich um ein unter Lebenden erworbenes Handelsgeschäft handelt und der Nachfolger die bisherige Firma fortführt.

Damit folgt das Gericht der herrschenden Meinung, wonach die Vorschrift auf freie Berufe grundsätzlich nicht übertragbar ist. Zudem fehlt es dem Gericht im vorliegenden Fall an der Voraussetzung, dass die Praxis unter der bisherigen Praxisbezeichnung weitergeführt wurde.

Im Ergebnis verneint das Gericht daher die Anwendung der Haftung bei Firmenfortführungen über die Regelung des § 25 HGB (analog).

Praxishinweis

Die Entscheidung des LG Lübeck zeigt sehr deutlich:

Die Haftung des Praxisübernehmers ist kein Automatismus – sondern eine Frage der Gestaltung. Werden an dieser Stelle Gestaltungspotentiale nicht genutzt, kann es zu einer erheblichen Nach-Haftung für Verbindlichkeiten des Vorgängers kommen.

1. Vertragsgestaltung ist der Schlüssel

Ein sauber formulierter Praxisübernahmevertrag kann entscheidend sein:

- ▶ Ausdrücklicher Haftungsausschluss für Altverbindlichkeiten
- ▶ Klare Zuordnung nur auf zukünftige Tätigkeiten

Fehlt eine solche Regelung, kann die Situation deutlich risikobehafteter werden, wie das Urteil des OLG Thüringen (a.a.O.) zeigt.

2. Mandatsüberleitung bewusst gestalten

Ob ein neuer Vertrag entsteht oder ein bestehender fortgeführt wird, ist haftungsrechtlich von zentraler Bedeutung:

- ▶ eine erforderliche Zustimmung des Mandanten spricht für ein neues Mandatsverhältnis
- ▶ eine automatische und „pauschale“ Fortführung des „Mandantenstamms“ spricht für die Fortführung des bestehenden Mandatsverhältnisses ohne haftungsrechtliche Zäsur

In der Mandatsüberleitung liegt ein erhebliches praktisches Gestaltungs-

potenzial, das ein Risiko für den Erwerber mindern bzw. sogar ausschließen kann, wie der Urteilsfall zeigt.

3. Vorsicht bei „stiller“ Fortführung

Kritisch können Konstellationen sein, in denen die Praxis nach außen „unverändert“ fortgeführt wird. Denn je stärker der Eindruck einer Kontinuität entsteht, desto eher kann argumentiert werden, dass nicht nur Mandate, sondern auch deren „Altlasten“ übernommen wurden.

Das Gericht hielt § 25 HGB zwar grundsätzlich auf Praxisübertragungen von Berufsträgern für nicht anwendbar (auch nicht analog), dennoch prüfte das Gericht § 25 HGB (analog) und verneinte die erforderliche Voraussetzung der Firmenfortführung.

Das OLG Frankfurt a.M. bejahte hingegen in einem Verfahren einer Patent- und Rechtsanwaltskanzlei eine analoge Anwendung von § 25 HGB (analog) auf eine Partnerschaftsgesellschaft².

Da das Thema Praxisübernahme und Anwendung von § 25 HGB (ggf. analog) in der Rechtsprechung nicht einheitlich behandelt wird, sollten mögliche Risiken durch eine Firmenfortführung vermieden werden.

III. Fazit

Die Entscheidung des LG Lübeck stärkt die Position von Praxisübernehmern deutlich.

Sie macht zugleich aber klar, dass eine korrekte vertragliche Ausgestaltung der Praxisübernahme für den Übernehmer wirtschaftlich (über-) lebenswichtig ist. Ob eine Haftung für Altverbindlichkeiten besteht, entscheidet sich nicht an der bloßen Praxisübernahme, sondern an der konkreten Vertragsgestaltung und der Art der Mandatsüberleitung.

Für die Beratungspraxis bedeutet das: Wer einen Praxisübergang frühzeitig sauber vertraglich ausgestaltet und mögliche Fallstricke wie die pauschale Übernahme des Mandantenstamms oder der Firmierung vermeidet, kann spätere Haftungsrisiken wirksam vermeiden.

¹ OLG Thüringen, Urt. v. 13.02.2008 – 7 U 147/07.

² OLG Frankfurt a. M. Beschl. v. 8.5.2023 – 6 U 55/23.

2. BGH: Hinweispflichten im Lohnmandat – Wann eine Betriebsprüfung die „Klärung“ nicht ersetzt

(BGH, Urteil vom 15.01.2026 - IX ZR 36/25)

Ein Lohnbuchhalter darf sich nicht allein auf eine in der Vergangenheit beanstandungsfrei verlaufene Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung verlassen. Die sozialversicherungsrechtliche Einordnung eines Geschäftsführers ist nur dann als hinreichend geklärt anzusehen, wenn (i) der Geschäftsführerstatus tatsächlich Gegenstand der Prüfung war und (ii) nach der Prüfung keine Zweifel an der Richtigkeit der Einordnung verbleiben.

I. Sachverhalt

Die Klägerin ist eine GmbH. Alleinige Gesellschafterin war im maßgeblichen Zeitraum die Ehefrau des Geschäftsführers; der Geschäftsführer selbst hielt keine Geschäftsanteile. Für ihn wurden keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt.

2017 fand eine Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung statt, die – jedenfalls nach Darstellung der Klägerin – ohne Beanstandung hinsichtlich der Nichtabführung von Beiträgen verlief. Zugleich behauptet die Klägerin, ihr damaliger Berater habe im Zusammenhang mit der Prüfung mitgeteilt, es werde (wegen geänderter Rechtsprechung) ein Statusfeststellungsverfahren zur Überprüfung des Geschäftsführerstatus durchgeführt; dazu sei es später nicht gekommen.

Im März 2018 beauftragte die Klägerin die Beklagte mit der Steuerberatung einschließlich Lohnbuchhaltung. In einer weiteren Betriebsprüfung 2021 wurde problematisiert, dass für einen Geschäftsführer ohne eigene Anteile Nachforderungen entstehen könnten. Mit Bescheid vom 18.11.2022 setzte die Deutsche Rentenversicherung Nachforderungen für 2017 bis 2020 fest.

Die Klägerin verlangt Schadensersatz (Nachforderung nebst Nebenforderungen) und Feststellung der Ersatzpflicht für weitere mögliche Schäden. Sie argumentiert, die Beklagte habe sie als Lohnbuchhalterin nicht darauf hingewiesen, dass die Beschäftigung eines nicht (Mehrheits-)beteiligten Geschäftsführers Sozialversicherungspflicht auslösen könne; bei rechtzeitigem Hinweis wäre die Mehrheitsbeteiligung auf den Geschäftsführer übertragen worden. LG und OLG wiesen die Klage ab; der BGH hob den Beschluss auf und verwies die Sache zurück an das Berufungsgericht.

II. Rechtliche Argumentation des BGH

1. Abgrenzung: Keine Pflicht zur eigenen Statusprüfung – aber Pflicht zur „Hinwirkung“

Der BGH bestätigt zunächst die Linie seiner neueren Rechtsprechung: Ein reines Lohnbuchhaltungsmandat verpflichtet grundsätzlich zur Erfassung, Abrechnung und Buchung der Entgelte sowie der gesetzlichen Abzüge und deren korrekter Berechnung. Die vorgelagerte statusrechtliche Einordnung (abhängige Beschäftigung vs. Selbstständigkeit) prägt den Auftrag typischerweise nicht in dem Sinne, dass der Lohnbuchhalter sie eigenständig sozialversicherungsrechtlich zu prüfen hätte.

Gerade weil die Statusfrage besondere sozialversicherungsrechtliche Sachkunde und die Kenntnis einschlägiger Rechtsprechung erfordert, muss der Lohnbuchhalter den Mandanten auf fachkundigen Rat bzw. auf behördliche Klärungswege verweisen (insbesondere Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV oder Verfahren bei der Einzugsstelle nach § 28h Abs. 2 SGB IV).

Konsequenz: Fehlt eine verbindliche Vorgabe des Auftraggebers und ist der Status weder anderweitig geklärt noch zweifelsfrei, muss der Lohnbuchhalter nach der Senatsrechtsprechung auf eine Klärung hinwirken (Hinweis-/Hinwirkungspflicht), auch ohne umfassende sozialversicherungsrechtliche Beratung zu schulden.

2. Wann ist die Statusfrage „anderweitig geklärt“? – Betriebsprüfung nur unter engen Voraussetzungen

Der BGH konkretisiert, wann ein Lohnbuchhalter eine Statusfrage als hinreichend geklärt ansehen darf: Etwa bei anwaltlicher Prüfung oder bei einschlägigen Bescheiden der Sozialversicherungsträger. Eine beanstandungsfreie Betriebsprüfung kann zwar ebenfalls eine Klärungswirkung haben – aber nur, wenn (1) der Geschäftsführerstatus Gegenstand der Prüfung war und (2) nach der Prüfung kein Zweifel verbleibt.

Damit wendet sich der BGH gegen einen „Automatismus“: Beanstandungsfrei geprüft bedeutet nicht ohne Weiteres Statusfrage erledigt. Betriebsprüfungen dürfen sich auf Einzelfälle oder Stichproben beschränken; die prüfenden Träger sind bei der Definition des Prüfungsgegenstands grundsätzlich frei. Deshalb ist die Aussagekraft eines unauffälligen Prüfergebnisses begrenzt, wenn unklar bleibt, was tatsächlich geprüft wurde.

3. Fehler der Vorinstanz: Lücken/Unklarheiten zur Prüfung 2017 und zu bekannten Zweifeln

Das Berufungsgericht hatte eine Hinwirkungspflicht bis 2022 verneint, weil die Betriebsprüfung 2017 „ohne Beanstandung“ verlaufen sei und damit eine hinreichende Klärung vorgelegen habe. Dem tritt der BGH entgegen: Die Feststellungen seien lückenhaft bzw. widersprüchlich, insbesondere weil zugleich Vortrag der Klägerin im Raum stand, die Deutsche Rentenversicherung habe im zeitlichen Zusammenhang 2017 eine (weitere) Überprüfung des Status angekündigt. Unter dieser Prämisse könne nicht angenommen werden, die Problematik sei erst 2021 erstmals aufgeworfen worden.

Zudem stellt der BGH auf den Zeitpunkt der Mandatsübernahme im März 2018 ab: Maßgeblich ist, welche Tatsachengrundlage der Beklagten bekannt war oder bekannt sein musste – insbesondere, ob ein schriftlicher Prüfbescheid existierte und ob daraus hervorging, dass sich die Prüfung auf den Geschäftsführerstatus erstreckte. Das Berufungsgericht muss dazu aufklären.

4. Zweifelsauslöser: Ankündigung einer weiteren Prüfung „entwertet“ die Klärungswirkung

Besonders praxisrelevant ist die Klarstellung: Es kommt nicht nur auf das formale Ergebnis der Betriebsprüfung an. Eine Prüfung ist hinsichtlich des relevanten Status nur dann „unbeanstandet“ im klärenden

Sinn, wenn der Status weder bei der Prüfung noch in ihrer Folge in Frage gestellt wird. Wird – trotz formalen Abschlusses – eine weitere Überprüfung angekündigt, fehlt es an der hinreichend sicheren Klärung; dann besteht Anlass, eine rechts-sichere Klärung herbeizuführen.

Da die Sache nicht entscheidungsreif war, hob der BGH den Beschluss des OLG auf und verwies zurück. Das Berufungsgericht muss den Sachverhalt weiter aufklären (Kenntnisstand bei Mandatsübernahme, Prüfbescheid/Prüfungsumfang, ggf. Kenntnis der behaupteten Anündigung einer Statusprüfung).

III. Fazit – Praxisrelevanz für Lohnbuchhalter und Steuerberater

1. „Beanstandungsfrei geprüft“ ist kein Freibrief

Die Entscheidung schärft die Pflichten im Lohnmandat: Eine frühere Betriebsprüfung schützt nicht automatisch vor späteren Nachforderungen – und entbindet den Lohnbuchhalter/Steuerberater im Lohnbereich nicht von der Pflicht, bei fehlender Weisung und fehlender eindeutiger Klärung aktiv auf eine Statusklärung hinzuwirken.

2. Dokumentations- und Prozesspflichten: Klärungspfad statt Rechtsgutachten

Der BGH verlangt keine sozialversicherungsrechtliche „Vollberatung“ durch den

Lohnbuchhalter. Dies wäre auch berufsrechtlich nicht zulässig, da es sich hierbei um Rechtsberatung handelte. Der steuerliche Berater muss aber Zweifel erkennen, Klärungsbedarf adressieren, Klärungswege aufzeigen und Weisung/Entscheidung des Mandanten dokumentieren. Als sichere Klärungswege nennt der BGH ausdrücklich die Einholung fachkundigen Rats oder behördliche Verfahren (Statusfeststellung nach § 7a SGB IV; Einzugsstellenverfahren nach § 28h Abs. 2 SGB IV).

3. Praktische Leitplanken (für Kanzleien und Lohnbüros) – kompakt umsetzbar

Aus der Entscheidung lassen sich folgende, in der Praxis unmittelbar implementierbare Mindeststandards ableiten:

- a. Mandatsannahme-Check: Bei Aufnahme eines Lohnmandats gezielt nach „Risikopersonen“ fragen (insb. Geschäftsführer ohne Mehrheits-/Sperrrechte, familiäre Verflechtungen, atypische Stimmrechtsgestaltungen). Der Streitfall betraf einen Geschäftsführer ohne eigene Anteile bei Alleingesellschafterstellung der Ehefrau.
- b. Prüfungsunterlagen anfordern: Nicht nur „Es gab eine Betriebsprüfung“ akzeptieren, sondern – soweit vorhanden – den Prüfbescheid bzw. belastbare Informationen zum Prüfungsumfang anfordern; denn Klärungswirkung be-

steht nur, wenn der Status tatsächlich Prüfgegenstand war.

- c. Weisungslage herstellen: Liegt keine verbindliche Vorgabe des Mandanten vor und ist die Einordnung nicht zweifelsfrei/anderweitig geklärt, muss auf Klärung hingewirkt werden.
- d. Haftungsprävention durch Aktenvermerk: Schriftlicher Hinweis an den Mandanten (Klärungsbedarf, Optionen: Statusfeststellung/Einzugsstelle/fachkundiger Rat), Fristsetzung zur Entscheidung, Dokumentation der Weisung – und ggf. Hinweis auf Risiken bei Nichtklärung.

4. Einordnung für Steuerberater: Lohnmandat ist „technisch“ – aber nicht „blind“

Für Steuerberater, die Lohnabrechnungen in der Kanzlei verantworten, bestätigt das Urteil eine wichtige Linie: Der Schwerpunkt des Lohnmandats liegt auf Abrechnung und korrekter Berechnung; die Statusfrage bleibt grundsätzlich vorgelagert. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Kanzlei nicht „blind“ abrechnen darf, wenn eine Weisung fehlt und Zweifel bestehen. 

Autoren:

RAin/StBin Marrie Landt

RA/StB Dr. Andreas Börger

BKS Rechtsanwälte, Bielefeld

www.bks-rechtsanwaelte.de



Inhalt

Editorial.....	Seite 3
▶ Neues aus Westfalen-Lippe!	
Mitteilungen der Geschäftsstelle.....	Seite 6
▶ TAXarena NRW 2026: Erfolgreicher Branchentreff in Bochum	
Neues aus Europa.....	Seite 10
▶ EFAA-Konferenz und Mitgliederversammlung in Dublin	
▶ DStV warnt vor Überregulierung des Berufsstands bei Geldwäscheprävention	
Steuer- und Wirtschaftsstrafrecht aktuell.....	Seite 14
▶ Aktuelles für den Berater	
Für die Praxis notiert.....	Seite 20
▶ 10 goldene Regeln, wenn der Haftungsfall droht	
▶ Steuerberaterhaftung	
▶ Krisenfrüherkennungspflichten nach § 102 StaRUG	
EDV/Internet/KI.....	Seite 28
▶ Warum Social Media für Steuerkanzleien zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil wird	
▶ Der digitale erste Eindruck: Warum Kanzleiwebseiten mehr sind als Visitenkarten	
Blick über den Tellerrand.....	Seite 32
▶ Die Kunst des Nicht-Erreichbar-Seins	
Personalien.....	Seite 34