



## **Beschäftigung im Familienbetrieb**

Einleitung: Familienhafte Mitarbeit vs. echtes Dienstverhältnis

Stichwörter: Dienstverhältnis, Beschäftigung, Familie, Steuerberater, Sozialversicherung

Text: In Familienbetrieben kommt es häufig vor, dass Ehepartner, Kinder oder auch andere Familienangehörige mitarbeiten ("aushelfen"), wenn jede Hand gebraucht wird. Dabei ist wichtig, vorweg sozialversicherungsrechtlich und steuerlich zu klären, ob ein „echtes“ Dienstverhältnis oder eine „familienhafte Mitarbeit“ vorliegen und Meldepflichten einzuhalten sind, um später keine bösen Überraschungen zu erleben.

### **Familienhafte Mitarbeit von nahen Angehörigen**

Eine familienhafte Mitarbeit ohne Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht wird nur dann anerkannt, wenn Unentgeltlichkeit (wir empfehlen vorweg schriftlich) vereinbart wurde und dies auch tatsächlich so gelebt wird. Das heißt, es dürfen keine Geld- oder Sachbezüge gewährt werden, unschädlich sind jedoch freie Mahlzeiten, „Taschengeld“ an Kinder, Auslagenersatz und dergleichen. Je entfernter ein Verwandtschaftsverhältnis, desto eher ist ein abgabenpflichtiges Dienstverhältnis anzunehmen.

### **Ehegatt/innen, eingetragene Partner/innen, Lebensgefährt/innen**

Die Mitarbeit eines Ehegatten im Betrieb des anderen gilt aufgrund der ehelichen Beistandspflicht (§ 90 ABGB) als Regelfall und die Begründung eines Dienstverhältnisses als Ausnahme. Bekommt der mithelfende Partner eine Abgeltung für diese Art der familienhaften Mitarbeit, dann ist diese Zuwendung kein Entgelt, sondern basiert auf einem familienrechtlichen Anspruch im Sinne des § 98 ABGB. Selbiges gilt für eingetragene Partner/innen nach dem Eingetragenen Partnerschaftsgesetz. Die geleistete Zuwendung stellt beim Unternehmer keine Ausgabe dar (begründet auch keine Sozialversicherungspflicht) und beim Ehegatten keine steuerpflichtige Einnahme. Die Ausführungen gelten analog für Lebensgefährt/innen.

### **Mitarbeit von Kindern**

Auch bei Kindern gilt die Vermutung, dass sie aufgrund der familiären Beziehung und nicht aufgrund eines Dienstverhältnisses im elterlichen Betrieb mitarbeiten, sofern nicht anderes vereinbart wurde und eine Vollversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit besteht oder eine schulische Ausbildung, Berufsausbildung oder ein Studium absolviert wird.

### **Dienstverhältnis zwischen Angehörigen**

Soll die Mitarbeit von Angehörigen über die familienhafte Mitarbeit hinausgehen und ein echtes Dienstverhältnis mit der Konsequenz begründet werden, dass ein Vollversicherungsverhältnis vorliegt und damit Ansprüche auf Pensions- oder auch Krankenversicherungsleistungen erworben werden oder

auch eine steueroptimale Aufteilung des Familieneinkommens („Steuersplitting“) eintritt, gilt folgendes:

Ein Dienstverhältnis zwischen Angehörigen muss alle Voraussetzungen eines echten Dienstverhältnisses erfüllen, u.a. Weisungsgebundenheit, Bindung an Arbeitsort und Arbeitszeit, persönliche Arbeitspflicht, keine Verfügungsmacht über die für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel, angemessene Entlohnung, tatsächliche Mitarbeit im fremdüblichen Ausmaß, etc.

Ergänzend dazu ist auch das Vorliegen einer fallweisen bzw. geringfügigen Beschäftigung zu prüfen. Die Schriftlichkeit von Dienstverträgen zwischen nahen Angehörigen ist dringend zu empfehlen.

Im Falle des Vorliegens eines Dienstverhältnisses sind die mitarbeitenden Angehörigen vor Arbeitsantritt bei der zuständigen Gebietskrankenkasse zur Sozialversicherung anzumelden und haben Anspruch auf die Bezahlung des kollektivvertraglichen Entgelts, da andernfalls gegen die strengen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes verstoßen wird, das empfindliche Strafen vorsieht.

Das Entgelt muss fremdüblich sein und der Entlohnung der übrigen im Betrieb mit vergleichbaren Tätigkeiten beschäftigten Dienstnehmer entsprechen. Eine höhere als fremdübliche Entlohnung bedarf besonderer Rechtfertigung, ansonsten stellt die Überzahlung keine steuerliche Betriebsausgabe beim Arbeitgeber bzw. Einnahme beim Empfänger dar!

**Hinweis:** Ob die Voraussetzungen für eine „familienhafte Mitarbeit“ vorliegen bzw. ein Dienstverhältnis zwischen Angehörigen vereinbart werden kann, ist im Einzelfall sorgfältig zu prüfen. Weiters ist zu beachten, dass nur bei einschlägiger und tatsächlicher Änderung der Verhältnisse der Wechsel von einer familienhaften Mitarbeit zu einem Dienstverhältnis und umgekehrt möglich ist.

Zu bedenken ist, dass bei unentgeltlicher familienhafter Mitarbeit mangels Sozialversicherungspflicht zwar Sozialversicherungsbeiträge gespart werden, andererseits dann aber auch kein Sozialversicherungsschutz (Pension, Kranken-/Arbeitslosenversicherung, etc.) besteht. Weiters sollten Auswirkungen auf Pensionsansprüche bei einer bestehenden vorzeitigen Alterspension oder Invaliditätspension oder auf soziale Beihilfen beim mitarbeitenden Angehörigen beachtet werden.