



Familienhafte Mitarbeit: Steuern, Sozialversicherung und erhaltene Pensions- und Sozialleistungen beachten

Aufgrund der derzeitigen Corona-bedingten wirtschaftlichen Situation ist der Einsatz von Familienangehörigen in vielen Betrieben noch wichtiger geworden. Die Frage, ob bei „Familienhafter Mitarbeit“ allenfalls ein melde- und abgabepflichtiges Dienstverhältnis vorliegt, ist allerdings auch in der aktuellen (Ausnahme)situation sorgfältig zu prüfen. Ist doch die Mitarbeit von nahen Angehörigen mit vielfältigen Tücken hinsichtlich Steuer- und Sozialversicherungspflicht, aber auch mit dem Verlust allfälliger Pensions- und Sozialleistungen oder auch dem nachträglichen Wegfall von Steuerbegünstigungen im Zuge von Betriebsübergaben oder –veräußerungen verbunden.

Beschäftigung von Familienangehörigen

Wenn Familienangehörige im Betrieb tätig werden, kann dies im Rahmen „familienhafter Mitarbeit“ oder eines „normalen“ Dienstverhältnisses erfolgen. Familienhafte Mitarbeit liegt im Wesentlichen dann vor, wenn die Tätigkeit auf Grund der familiären Beziehung („Gefälligkeit“) und nicht auf Grund einer Erwerbserzielungsabsicht erfolgt. Liegt familienhafte Mitarbeit vor, ist die Tätigkeit weder lohnsteuer- oder lohnnebenkosten- noch sozialversicherungspflichtig. Das bedeutet im Umkehrschluss natürlich auch, dass sich aus der Tätigkeit kein Sozialversicherungsschutz ableitet. Ob es sich um einen Gefälligkeitsdienst handelt wird in der Praxis im Wesentlichen an der (explizit zu vereinbarenden) Unentgeltlichkeit der Tätigkeit festgemacht. Für diese vereinbarte Unentgeltlichkeit muss aber darüber hinaus auch eine sachliche Rechtfertigung vorliegen. Der Bedarf einer Rechtfertigung ergibt sich aus der Grundannahme, dass niemand dauerhaft ohne Gegenleistung Dienstleistungen für einen daraus Gewinn ziehenden Unternehmer erbringen würde.

Herausforderungen in der Praxis

In der Praxis ist das Thema der familienhaften Mitarbeit im Wesentlichen ein Nachweisthema. Diskussionen mit den Behörden entstehen zum einen hinsichtlich der Frage, ob überhaupt eine Vereinbarung hinsichtlich Unentgeltlichkeit getroffen wurde. Gibt es nämlich keine Vereinbarung, gilt von Gesetz wegen ein angemessenes Entgelt als vereinbart. Typischerweise werden gerade im Familienkreis Abmachungen mündlich („mit Handschlag“) getroffen, eine gesetzliche Vorgabe zur Schriftlichkeit besteht nicht. Im Falle einer behördlichen Überprüfung bzw. im daran anschließenden Verfahren kann eine mündlich getroffene Vereinbarung zum Fallstrick werden. Gelingt der Nachweis über das Bestehen der Vereinbarung nicht, können sich daraus weitreichende Konsequenzen ergeben.

Aber auch die inhaltliche Rechtfertigung kann im Prüfungsfall zum Streitpunkt werden. Für die inhaltliche Rechtfertigung ist die Nähe der familiären Verbindung wesentlich. Bei (Ehe-)Partnern und Kindern gelingt der Nachweis leichter, auch bei einer dauerhaften unentgeltlichen Tätigkeit. Bei entfernteren Verwandten – dazu zählen bereits die Eltern – wird außer bei kurzfristigen, vorübergehenden Tätigkeiten idR das Vorliegen eines Dienstverhältnisses vermutet.

Fehlende Dokumentation ist ein kostspieliges Risiko

Kann die familienhafte Mitarbeit im Verfahren nicht glaubhaft gemacht werden, kann dies oft kostspielige Konsequenzen haben. Neben der nachträglichen Vorschreibung von Sozialversicherungsbeiträgen, Lohnsteuer und Lohnnebenkosten kann es auf Grund der Nichtanmeldung bei der ÖGK auch zur Festsetzung von Geldstrafen kommen. Bei den mitarbeitenden Familienmitgliedern kann es zum Verlust von Pensions- oder sonstigen Sozialleistungen kommen (Arbeitslosengeld, Familienbeihilfe, Studienbeihilfe, etc.), wenn durch die nachträgliche Festsetzung des Entgelts die Zuverdienstgrenzen überschritten werden. Die Verletzung von Dienstgeberpflichten im Rahmen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts kann darüber hinaus auch zu einer Sperre an der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen führen.

Wir empfehlen die Wahl zwischen einem echten Dienstverhältnis oder einer familienhaften Mitarbeit hinsichtlich aller Aspekte bereits im Vorhinein – allfällig unter Inanspruchnahme einer Beratung – sorgsam abzuwägen, um sich vor bösen Überraschungen zu schützen sowie eine allfällige Unentgeltlichkeit jedenfalls zwecks Dokumentation schriftlich zu vereinbaren.

Stichwörter: Mitarbeit, Beschäftigung, Sozialversicherung, Anmeldung, Steuer

Stand: Mai 2020 | LBG