

Arbeitsverträge mit Angehörigen – Chancen und Risiken

Unbezahlte Mehrarbeit ist unschädlich



Auch in der Gastronomie und Hotellerie ist es üblich, dass Ehepartner oder Kinder in der Gaststätte beziehungsweise im Hotel mitarbeiten, beispielsweise im Servicebereich, um Büroarbeiten zu übernehmen oder die Homepage zu betreuen. Dadurch werden nicht nur anfallende Arbeiten erledigt und personelle Engpässe überbrückt. Das Ganze hat noch einen anderen Nebeneffekt. Damit lassen sich Einkünfte innerhalb der Familie verlagern und es können Steuern gespart werden. Voraussetzung ist, dass tatsächlich ein Beschäftigungsverhältnis begründet wird, welches arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlich anerkannt wird.

Für Verträge mit Angehörigen gelten strenge Anforderungen

Damit es tatsächlich zu einer Ersparnis kommt, muss Einiges beachtet werden. Vertragliche Vereinbarungen zwischen nahen Angehörigen werden vom Finanzamt besonders intensiv geprüft. Die Lohnzahlungen an in der Gaststätte oder im Hotel mitarbeitende Familienangehörige können nur dann als Betriebsausgaben abgezogen werden, wenn der Angehörige aufgrund eines zivilrechtlich wirksamen Arbeitsvertrags beschäftigt wird, der inhaltlich so ausgestaltet ist, wie er üblicherweise auch mit einem Fremden abgeschlossen würde. Das betrifft insbesondere die konkrete Beschreibung der Tätigkeit sowie die angemessene Vergütung. Doch ein Vertrag auf Papier reicht nicht aus. Die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung muss auch tatsächlich erbracht werden und der Gastronom muss alle Arbeitgeberpflichten erfüllen. Dazu gehört insbesondere, dass er den Lohn auszahlt und der Angehörige darüber auch tatsächlich verfügen kann. Falls

Beispiel

Ein Gastronom beschäftigt seine Tochter während ihres Betriebswirtschaftsstudiums. Ihm entstehen jährliche Lohnaufwendungen in Höhe von 12.000 Euro (einschließlich Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung).

Die Aufwendungen für Lohn und Sozialabgaben mindern als Betriebsausgaben den Unternehmensgewinn. Bei einem persönlichen Steuersatz von 40 Prozent spart der Gastronom damit mehr als 4.800 Euro an Steuern. Sofern die Tochter über keine weiteren Einkünfte verfügt, zahlt sie überhaupt keine Steuern. Zwar ist zu beachten, dass sie Sozialversicherungsbeiträge entrichten muss. Doch dafür wird auch ein Versicherungsschutz erworben. Zudem sind Studierende in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (sog. Werkstudentenprivileg), so dass nur Beiträge zur Rentenversicherung anfallen (Arbeitnehmeranteil beträgt derzeit 9,45 %).

der Angehörige die vertraglich vereinbarten Arbeitsleistungen gar nicht erbringt, werden die Lohnaufwendungen nicht als Betriebsausgaben berücksichtigt. Arbeitet der Angehörige mehr als vertraglich vereinbart wurde, ohne dafür eine zusätzliche Vergütung zu erhalten, ist dies dagegen grundsätzlich steuerlich unschädlich. Die Lohnaufwendungen sind auch in diesem Fall abziehbare Betriebsausgaben. Damit urteilten die obersten Finanzrichter zu-

gunsten eines Unternehmers, der einen Angehörigen beschäftigt hatte. Die Richter begründeten ihre Entscheidung auch damit, dass die Übererfüllung von arbeitsvertraglichen Verpflichtungen durchaus auch zwischen fremden Dritten nicht unüblich sei.

Hinweis: Betriebsprüfer fordern regelmäßig Stundennachweise an, wenn auch Familienmitglieder im Unternehmen beschäftigt werden. Dies insbesondere dann, wenn Nachweise der übrigen Mitarbeiter vorliegen. Damit soll überprüft werden, ob die vereinbarten Arbeitsleistungen überhaupt erbracht wurden, denn dies wird von der Finanzbehörde oftmals angezweifelt. Es ist daher hilfreich, Stundennachweise zu führen, die dies dokumentieren. Wird mehr gearbeitet, als vertraglich geschuldet, ist dies steuerlich unschädlich. ■



Der Autor
Steuerberater
Jörg Wendler

ETL ADHOGA Steuerberatungsgesellschaft AG
Niederlassung Limbach-Oberfrohna
Sachsenstraße 24
09212 Limbach-Oberfrohna
Telefon (03722) 60 97 -0
Telefax (03722) 60 97 19
E-Mail etl-adhoga-lo@etl.de
www.etl-adhoga.de