



Ausgabe 16/2013

vom 26.4.2013

Diese Information behandelt ein Thema aus der Sparte Arbeitsrecht

Mitarbeit im Familienbetrieb

Die Information wird dem Nutzer von eccontis treuhand gmbh freigeigebig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit der Meldungen kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angeführten Informationen. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts.

Medieninhaber und Herausgeber: eccontis treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenu, Karl-Leitl-Straße 1

eccontis treuhand gmbh
wirtschaftsprüfungs- und
steuerberatungsgesellschaft

Sozialversicherungspflicht bei unentgeltlicher Mitarbeit im Familienbetrieb?

Familienbetriebe funktionieren oft deshalb gut, weil alle Familienmitglieder im Betrieb mit anpacken. Und das oft auch noch, ohne dafür einen Lohn zu erhalten. Diese unentgeltliche Mitarbeit kann aber, wenn sie nicht nur ausnahmsweise vorkommt, zu Diskussionen bei einer Prüfung führen.

Im Rahmen einer „Gemeinsamen Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben“ (GPLA) durch die Finanz oder die Gebietskrankenkasse kann unentgeltliche Mitarbeit im Familienbetrieb zu Problemen führen, da unter Umständen ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis unterstellt wird.

Mitarbeit von Kindern und Enkeln

Kinder, Enkel, Wahl- oder Stiefkinder, die im Betrieb der Eltern, Großeltern, Wahl- oder Stiefeltern ohne Entgelt regelmäßig mitarbeiten, unterliegen der Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung, wenn sie

- das 17. Lebensjahr vollendet haben,
- keiner anderen Erwerbstätigkeit hauptberuflich nachgehen,
- keine Beschäftigung in einem land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb vorliegt.

Diese Personen sind bei der Gebietskrankenkasse anzumelden, wobei die Beitragsvorschreibung auf Basis einer fiktiven Beitragsgrundlage (2013: EUR 24,28 pro Kalendertag; EUR 728,40 monatlich) erfolgt. Die Beitragspflicht entfällt zur Gänze auf den Dienstgeber. Eine Arbeitslosenversicherungspflicht entsteht dadurch jedoch nicht.

Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vereinbaren

Statt der Unentgeltlichkeit könnte ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vereinbart werden. Hier ist zu beachten, dass die monatliche Arbeitszeit des geringfügig beschäftigten Dienstnehmers mit dem vereinbarten Lohn übereinstimmen muss. Die Geringfügigkeitsgrenze (2013: EUR 386,80 monatlich) darf dabei nicht überschritten werden. Im Falle der geringfügigen Beschäftigung fallen diverse Dienstgeberabgaben an wie etwa der Unfallversicherungsbeitrag (1,4 %) oder der Beitrag zur Mitarbeitervorsorgekasse („Abfertigung neu“; ab dem 2. Monat der Beschäftigung; 1,53 %).

Mitarbeit von Ehegatten

Ehegatten können wählen, ob Arbeitsleistungen im Betrieb des anderen aufgrund der familiären Beistandspflicht (ohne Bezahlung) oder aufgrund eines Dienstvertrages geleistet werden. Wird zulässigerweise Unentgeltlichkeit vereinbart, kommt es zu keiner Sozialversicherungspflicht. Allerdings sind in diesem Zusammenhang folgende Grundsätze zu beachten:

- Die Unentgeltlichkeit muss ausdrücklich (am besten schriftlich) vereinbart werden. Die schriftliche Vereinbarung kann im Falle einer Kontrolle ein Nachweis dafür sein, dass mangels Vorliegens eines Versicherungsverhältnisses keine Meldepflicht besteht.
- Für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses ist der hinreichend deutlich zum Ausdruck kommende Abschluss eines Dienstvertrages zu fordern. Liegt kein ausdrücklicher Dienstvertrag vor, geht die Rechtsprechung davon aus, dass die Dienste in Erfüllung der familiären Beistands- und Mitwirkungspflicht erbracht werden.
- Der mitarbeitende Ehepartner hat für seine Mithilfe im Rahmen der familiären Beistandspflicht einen Anspruch auf angemessene Abgeltung, der sich nach der Art und Dauer der Leistung, der Ertragslage des Familienbetriebes, den gesamten Lebensverhältnissen und den gewährten Unterhaltsleistungen richtet. Dabei handelt es sich um keinen SV-pflichtigen Entgeltanspruch.

eccontis informiert bestellen/abmelden:

Wenn wir unsere „eccontis informiert“ noch an eine andere E-Mail-Adresse Ihres Unternehmens senden sollen, so klicken Sie bitte [hier...](#)
Sollten Sie zukünftig keine „eccontis informiert“ mehr von uns erhalten wollen, so klicken Sie bitte [hier...](#)