

Themeninfo

Arbeitsverträge mit nahen Angehörigen

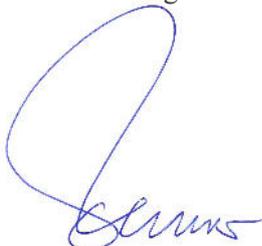
Sehr geehrte Damen und Herren,

als Steuerpflichtiger dürfen Sie Ihre Rechtsverhältnisse so gestalten, dass Ihre Steuerbelastung möglichst gering ausfällt. Arbeitsverträge mit tatsächlich mitarbeitenden nahen Angehörigen wie zum Beispiel mit Ihrem Ehepartner oder mit Kindern bieten Ihnen grundsätzlich die Möglichkeit, Einkünfte auf diese zu verlagern. Auf diese Weise können Sie die Ausgaben steuermindernd (bei der Einkommensteuer und Gewerbesteuer) im Rahmen Ihres Betriebs als Ausgaben geltend machen.

Andererseits muss der Angehörige als Arbeitnehmer die Einnahmen grundsätzlich versteuern und kann die im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses anfallenden Werbungskosten steuermindernd geltend machen. Einkommensteuer fällt aber zum Beispiel bei Ihrem Kind nicht an, wenn es das steuerfreie Existenzminimum im Jahr nicht überschreitet.

Die Finanzverwaltung beleuchtet Verträge mit nahem Angehörigen kritisch. Teilweise werden Verträge aufgrund vermeidbarer Fehler nicht anerkannt. So werden insbesondere solche Vertragsverhältnisse verworfen, die unter fremden Dritten in dieser Form nicht abgeschlossen und durchgeführt werden.

Mit dieser Themeninfo dürfen wir Ihnen einen Überblick über die einzelnen Regelungsmechanismen und Vorgaben zum Anerkennen von Arbeitsverträgen mit nahen Angehörigen geben. Natürlich kann hierdurch eine Einzelfallberatung nicht ersetzt werden. Falls Sie zur steuerlichen Behandlung von Bewirkungskosten Fragen haben sollten, können Sie uns natürlich jederzeit gerne ansprechen.



Christian Feuerer
Steuerberater, Rechtsanwalt

Inhaltsverzeichnis

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">1. Nahe Angehörige2. Anforderungen an den Arbeitsvertrag<ul style="list-style-type: none">2.1 Formale Pflichten2.2 Vertragsfreiheit kontra Fremdvergleich2.3 Durchführung des Arbeitsvertrages | <ul style="list-style-type: none">3. Praxishinweise zum Arbeitsvertrag<ul style="list-style-type: none">3.1 Relevante Inhalte3.2 Korrekte Durchführung3.3 Lohnkonto und Abgaben3.4 Aufzeichnungspflichten |
|---|--|

1. Nahe Angehörige

Nahe Angehörige sind insbesondere

- Verlobte,
- Ehepartner/eingetragene Lebenspartner,
- Eltern und Großeltern,
- Kinder und Enkel,
- Geschwister,
- Schwager/Schwägerin und Nichten/Neffen,
- Pflegeeltern und Pflegekinder.

Auch wenn sich Eheleute scheiden lassen oder die eingetragene Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht, bleiben sie „nahe Angehörige“. Bei Verlobten erlischt die Angehörigeneigenschaft hingegen, wenn das Verlöbnis aufgehoben wird.

Hinweis: Die strengen Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Arbeitsverträgen zwischen nahen Angehörigen gelten nicht für Verträge zwischen zwei Personen, die in einem sog. eheähnlichen Verhältnis zusammenleben.

2. Anforderungen an den Arbeitsvertrag

2.1 Formale Pflichten

Ein Arbeitsvertrag liegt vor, wenn Sie sich als Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer über die üblichen und wesentlichen Bestandteile eines Arbeitsvertrags geeinigt haben. Selbstverständlich dürfen nur gesetzlich zulässige Vereinbarungen getroffen werden; anderenfalls sind die Regelungen unwirksam.

Arbeitsverträge sind formlos, d. h. mündlich, gültig. Zu Beweis Zwecken empfiehlt sich je-

doch immer die Schriftform – und dies nicht nur für den Streitfall mit dem Finanzamt.

Hinweise: Verträge dürfen auf keinen Fall einfach „rückdatiert“ werden, da sonst zum einen der Vertrag nichtig ist und zum anderen ein Ermittlungsverfahren wegen Steuerhinterziehung droht. Eine mündliche Vereinbarung kann jedoch zu einem späteren Zeitpunkt schriftlich bestätigt werden.

Bei einem Arbeitsvertrag kann der Arbeitnehmer verlangen, dass ihm die wichtigsten Punkte (s. Kapitel III.) eines Arbeitsvertrags auch in schriftlicher Form nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt werden.

2.2 Vertragsfreiheit kontra Fremdvergleich

Grundsätzlich besteht Vertragsfreiheit, d. h. die Vertragsparteien können alle rechtlich zulässigen Inhalte so festlegen, wie sie dies möchten. Steuerrechtlich ist dabei jedoch stets der Fremdvergleich zu beachten: Die vertraglichen Vereinbarungen müssen dem entsprechen, was zwischen fremden Dritten üblich ist. Hinweis: Seit dem 1.1.2015 gilt auch für Arbeitsverträge mit Angehörigen der Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto pro Zeitstunde (ab 2017: 8,84 €) Der Mindestlohn ist unabdingbar, so dass Ihr Ehepartner oder Ihr Kind als Arbeitnehmer auf den Mindestlohn nicht verzichten darf und kann.

Sind Ihre Kinder unter 18 Jahren und ohne abgeschlossene Ausbildung haben sie keinen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns.

2.3 Durchführung des Arbeitsvertrags

Wichtig ist, dass die vertraglich vereinbarten Rechte und Pflichten von Ihnen und Ihrem

Angehörigen als Arbeitnehmer auch tatsächlich genauso durchgeführt werden, wie dies im Vertrag festgelegt wurde. Ein nach Form und Inhalt einwandfrei abgeschlossener Vertrag darf nicht nur „auf dem Papier“ existieren; er muss „gelebt“ werden. Als Indiz für die Ernsthaftigkeit eines Arbeitsverhältnisses mit Ihrem Ehepartner/Kind kann von Bedeutung sein, ob durch deren Mitarbeit eine fremde Arbeitskraft ersetzt wird bzw. nicht eingestellt wird.

Hinweis: Verträge sollten nie nur „zum Schein“ abgeschlossen werden. Zum einen erkennt das Finanzamt solche Verträge nicht an, zum anderen kann ein Ermittlungsverfahren wegen Steuerhinterziehung drohen.

3. Praxishinweise zum Arbeitsvertrag

3.1 Relevante Inhalte

Zum elementaren Inhalt eines Arbeitsvertrags gehören insbesondere

- der jeweilige Name und die jeweilige Anschrift des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers;
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann;
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit;
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit;
- die vereinbarte Arbeitszeit;

- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs;
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses;
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

3.2 Korrekte Durchführung

Um den Betriebsausgabenabzug der Lohnkosten nicht zu gefährden, sollten Sie dem nahen Angehörigen nicht mehr Lohn zahlen als Ihren übrigen Mitarbeiter in vergleichbaren Positionen (sog. betriebsinterner Vergleich) – auch wenn es sich z. B. nur um „Benzingutscheine“ handelt. Gibt es keine vergleichbare Position im Betrieb, müssen die Gehälter im Wesentlichen den Maßstäben anderer Arbeitgeber in der Region entsprechen.

Leistet der als Arbeitnehmer beschäftigte Angehörige unbezahlte Mehrarbeit über seine vertragliche Stundenzahl hinaus, steht dies der Annahme, das Arbeitsverhältnis sei tatsächlich durchgeführt worden, grundsätzlich nicht entgegen. Allerdings darf der Lohn nicht so gering sein, dass von einer Gegenleistung für die Arbeit nicht mehr die Rede sein kann. Hier ist auch der Mindestlohn zu beachten.

Hinweis: Die Vereinbarung eines unangemessen hohen Arbeitslohns allein berührt die steuerliche Anerkennung eines Ehegatten-Arbeitsverhältnisses dem Grunde nach nicht. Ist das Angehörigenarbeitsverhältnis im Übrigen steuerlich anzuerkennen, wird aber der überhöhte Anteil am Arbeitslohn nicht als Betriebsausgabe berücksichtigt.

Weiterhin müssen Sie darauf achten, dass der Angehörige – wie ein fremder Arbeitnehmer – frei über die Lohnzahlung verfügen kann. Ausreichend ist bei einem Ehegatten-Arbeitsverhältnis, wenn Sie den Lohn auf ein beiden Ehepartnern zugängliches Konto (sog. Oder-Konto) überweisen.

Art und Umfang der geleisteten Tätigkeit sollten als Nachweis von Ihrem Ehepartner/Kind für das Finanzamt festgehalten werden (Zeiterfassung, Stundenzettel). Dies kann u. U. für den Ihnen obliegenden Nachweis ggü. dem Finanzamt von Bedeutung sein, dass der Angehörige tatsächlich Arbeitsleistungen in dem vertraglich vereinbarten Umfang erbracht hat und es sich hier nicht um Familienhilfe handelt, die dem privaten Bereich zuzuordnen wäre.

Beispiele: Das Finanzgericht Sachsen hat in einem Fall, in dem eine Zahnärztin ihren volljährigen Sohn mit eigenem Hausstand stundenweise in der Praxis beschäftigt hat, positiv für die Zahnärztin entschieden: Sie konnte durch den Nachweis über die vom Sohn tatsächlich geleistete Arbeit (Botengänge, Telefondienst etc.) und deren Zeitaufwand belegen, dass der Sohn in der Arztpraxis nicht auf einer familiären Grundlage, sondern auf einer steuerlich anzuerkennenden Leistungsaustauschbeziehung tätig geworden ist. Zwei Zahnarzt-helferinnen bekundeten in diesem Zusammenhang zudem übereinstimmend, dass der Sohn die in der Aufgabenbeschreibung enthaltenen Tätigkeiten verrichtet hat und die Arbeitsleistung in dem vereinbarten Zeitumfang erbracht wurde.

In einem anderen Fall vor dem Finanzgericht Nürnberg verlor eine Ärztin hingegen, weil sie die mündlich vereinbarte Putztätigkeit ihres Sohns (Schüler) nicht nachweisen konnte.

Hinweise: Im elterlichen Haushalt lebende Kinder, die von den Eltern erzogen und unterhalten werden, sind verpflichtet, den Eltern in einer ihren Kräften und ihrer Lebensstellung entsprechenden Weise in ihrem Hauswesen und Geschäft zu helfen. Jedoch können auch diese Kinder je nach Art und Umfang Leistungen auf arbeitsvertraglicher Grundlage im Unternehmen der Eltern erbringen.

Denken Sie auch daran, dass Sie mit Ihren Kindern, soweit diese unter 15 Jahre alt sind, aufgrund des Jugendarbeitsschutzgesetzes überhaupt keinen Arbeitsvertrag schließen dürfen. Dieses Verbot gilt auch für die Beschäftigung von Jugendlichen, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen. Jugendliche

ab 15 Jahren dürfen unter bestimmten Rahmenbedingungen in den Schulferien für höchstens vier Wochen (20 Arbeitstage im Kalenderjahr) beschäftigt werden.

Eltern volljähriger Kinder, die im elterlichen Betrieb arbeiten und zugleich eine Erstausbildung oder ein Erststudium absolvieren, erhalten seit 2012 unabhängig von der Höhe der Einkünfte oder Bezüge des Kindes Kindergeld bzw. den Kinderfreibetrag. Kinder in der Zweitausbildung dürfen aber höchstens 20 Stunden/Woche arbeiten, um das Kindergeld/den Kinderfreibetrag nicht zu gefährden.

Arbeitsverträge mit dem Ehepartner enden nicht automatisch mit der Trennung der Eheleute. Vielmehr muss der Ehepartner als Arbeitgeber u. U. lange Kündigungsfristen beachten. In einem Betrieb mit mehr als zehn Mitarbeitern gilt das Kündigungsschutzgesetz, so dass eine Kündigung nur aus verhaltens-, personen- oder betriebsbedingten Gründen zulässig ist. Eine Scheidung ist also kein Kündigungsgrund. Auf keinen Fall darf der Arbeitsvertrag eine Scheidungsklausel beinhalten, weil dies unter Fremden auch unüblich ist.

3.3 Lohnkonto und Abgaben

Als Arbeitgeber müssen Sie auch für den von Ihnen beschäftigten Ehepartner bzw. das Kind ein Lohnkonto einrichten und die Lohnsteuer nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen ermitteln. Dazu kommen Solidaritätszuschlag und u. U. Kirchensteuer. Sie müssen regelmäßig auch Sozialversicherungsbeiträge abführen.

Grundsätzlich gilt auch bei Ferienjobs, die Sie mit Ihren Kindern vereinbaren, dass die gleichen Abgaben zu zahlen sind wie bei einem normalen Beschäftigungsverhältnis. Wer lediglich kurzfristig in den Ferien arbeitet, muss aus dieser Beschäftigung keinerlei Sozialversicherungsbeiträge zahlen, egal, wie hoch der Verdienst ist. Dies gilt jedoch nur, wenn der Job nicht länger als 3 Monate (Arbeitswoche von mindestens 5 Tagen) oder 70 Arbeitstage (Arbeitswoche unter 5 Tagen) im laufenden Jahr ausgeübt wird.

3.4 Aufzeichnungspflichten

Im Arbeitszeitgesetz ist eine Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit geregelt. So muss grundsätzlich eine werktägliche Arbeitszeit von über acht Stunden aufgezeichnet werden.

Als Arbeitgeber haben Sie aber seit dem 01.08.2015 keine Aufzeichnungspflichten mehr für Ihre im Betrieb arbeitenden Ehegatten, eingetragenen Lebenspartner, Kinder und Eltern nach dem Mindestlohngesetz.

Disclaimer

Die vorliegende Publikation dient der Information unserer Mandanten/Kunden sowie der interessierten Öffentlichkeit. Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Wir übernehmen dennoch keine Gewähr und keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Hinweise. Alle Angaben beziehen sich auf den Stand zum Zeitpunkt der Manuskript- bzw. Präsentationsfertigstellung. Aufgrund künftiger Entwicklungen können Änderungen eintreten. Wir übernehmen keine Verpflichtung, hierüber zu informieren. Die in diesem Dokument gegebenen Informationen beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, jedoch nicht einer neutralen Prüfung unterzogen haben. Die Herausgeber/Autoren übernehmen keine Gewähr und keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der hierin enthaltenen Informationen. Die in dieser Darstellung vertretenen Meinungen stellen ausschließlich die Auffassung der Herausgeber/Autoren dar und können sich jederzeit ändern; solche Meinungsänderungen müssen nicht publiziert werden.

Copyright Hinweis

© 11/2016. Herausgeber dieses Werks ist die Partnerschaftsgesellschaft Feuerer & Partner – Steuerberater Rechtsanwalt mit Sitz in Burglengenfeld. Wir weisen darauf hin, dass das Urheberrecht sämtlicher Texte und Grafiken in diesem Werk bei uns als Herausgeber und gegebenenfalls bei den einzelnen Autoren liegt. Begründete Urheberrechte bleiben ausdrücklich vollumfassend vorbehalten. Jede Form der Vervielfältigung z. B. auf drucktechnischem, elektronischem, optischen, foto-mechanischem, digitalen oder ähnlichem Wege – auch auszugsweise – bedarf der ausdrücklichen schriftlichen Einwilligung des Herausgebers bzw. Autors. Es ist Dritten nicht gestattet, das Werk – auch auszugsweise – zu vervielfältigen.

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden. Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Feurerer & Partner
Steuerberater Rechtsanwalt

Kallmünzer Straße 5
93133 Burglengenfeld
Telefon: 09471-60 255 0
Telefax: 09471-60 255 25

www.feurerer-partner.de

Hier finden Sie unsere Rundschreiben und Themeninfos:

