Merkblatt zur familienhaften Mitarbeit in Betrieben

Die Prüfung der Dienstnehmereigenschaft erfolgt anhand der zwischen dem Dienstgeber und Dienstnehmer getroffenen Vereinbarung und der tatsächlich gelebten Verhältnisse. Dies gilt auch bei der Beurteilung von durch Familienmitglieder ausgeübten Tätigkeiten in den Betrieben naher Angehöriger. Bei der Frage, ob ein Dienstverhältnis oder familienhafte Mitarbeit vorliegt, handelt es sich stets um eine **Einzelfallbeurteilung**. Die nachstehenden Erläuterungen dienen daher nur als Orientierungshilfe.

Eine Grundvoraussetzung für die Annahme familienhafter Mitarbeit ist bei den meisten Familienangehörigen die vereinbarte **Unentgeltlichkeit** der Tätigkeit, d.h. es dürfen tatsächlich **keine Geld- oder Sachbezüge** (auch nicht durch Dritte) gewährt werden.
Ein Wechsel zwischen der Ausübung der Tätigkeit aufgrund eines Dienstverhältnisses mit der bloßen Mithilfe im Familienverband ist allerdings nur bei einer **einschlägigen** und **tatsächlichen Änderung** der faktischen Gegebenheiten möglich.

EhegattInnen, Eingetragene PartnerInnen:

- Die Mitarbeit eines Ehegatten im Betrieb des anderen gilt aufgrund der ehelichen Beistandspflicht (§ 90 ABGB) als Regelfall und die Begründung eines Dienstverhältnisses als Ausnahme. Im Zweifel ist daher von einer Tätigkeit im Rahmen der **ehelichen Beistandspflicht** auszugehen. Eine Abgeltung für diese Art der familienhaften Mitarbeit stellt kein Entgelt dar, sondern basiert auf einem familienrechtlichen Anspruch im Sinne des § 98 ABGB.
- Ein **Dienstverhältnis** kann nur dann angenommen werden,
    - wenn diesbezüglich ein ausdrücklich oder konkludent vereinbarter Entgeltanspruch und persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit vorliegen, die nach außen eindeutig zum Ausdruck kommt (Dienstvertrag, Weisungsgebundenheit, organisatorische Eingliederung, Zeitaufzeichnungen, Führung eines Lohnkontos, Auszahlung von Arbeitslohn und Überweisungsbelege….) und
    - **mit Familienfremden unter gleichen Voraussetzungen** abgeschlossen worden wäre (Fremdvergleich).
    - Für die Annahme eines **steuerlichen Dienstverhältnisses** muss außerdem die Tätigkeit über das Ausmaß der ehelichen Beistandspflicht hinausgehen.
- **Haushaltstätigkeiten** resultieren aus der ehelichen Beistandspflicht und begründen daher keine Pflichtversicherung.
- Diese Ausführungen gelten auch für eingetragene PartnerInnen nach dem Eingetragenen Partnerschaft-Gesetz (EPG).

LebensgefährtInnen:

Eine Lebensgemeinschaft stellt eine eheähnliche Gemeinschaft dar und besteht aus einer Geschlechts-, Wohnungs- und vor allem Wirtschaftsgemeinschaft.

- Bei Lebensgefährten gibt es keine gesetzlich verankerte Beistandspflicht entsprechend § 90 ABGB. Trotzdem wird – analog zu den EhegattInnen – die Begründung eines Dienstverhältnisses die Ausnahme sein. Im Zweifel ist daher von einer Beschäftigung auszugehen, die **kein Dienstverhältnis** begründet.
- Im Übrigen gelten die Ausführungen zu den Ehegatten.

Kinder:

- Hinsichtlich **Kinder** gilt die Vermutung, dass sie aufgrund familienrechtlicher Verpflichtungen und nicht aufgrund eines Dienstverhältnisses im elterlichen Betrieb mitarbeiten, sofern nicht anderes vereinbart wurde. Steuerlich liegt ein Dienstverhältnis grundsätzlich nur dann vor, wenn die Mitwirkung fremdüblich abgegolten wird und das Kind bereits selbsterhaltungsfähig ist.
- Im Übrigen gelten die Ausführungen zu den Ehegatten.
- Für **Schwiegerkinder** gilt keine familienrechtliche Mitarbeitspflicht.
- Zu beachten ist die Versicherungspflicht nach **§ 4 Abs 1 Z 3 ASVG**: Im Betrieb der Eltern, Großeltern, Wahl- oder Stiefeltern **ohne Entgelt** regelmäßig beschäftigte Kinder sind vollversichert, wenn sie
    - das 17. Lebensjahr vollendet haben,
    - keiner anderen Erwerbstätigkeit hauptberuflich nachgehen,
    - keine Beschäftigung in einem land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb vorliegt.

Tipp!
Anstelle der Unentgeltlichkeit könnte in diesen Fällen ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vereinbart werden. Die monatliche Geringfügigkeitsgrenze gelangt aber nur dann zur Anwendung, wenn die Beschäftigung für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart wird. Es ist darauf zu achten, dass der geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer nur so viele Stunden im Monat arbeiten darf, als unter Zugrundelegung eines kollektivvertraglichen Mindestlohnes (oder vereinbarten höheren Lohnes) bzw. ortsüblichen Lohnes (bei Nichtgeltung eines KVs) die Geringfügigkeitsgrenze (2016: € 415,72 monatlich) nicht überschritten wird.

Ein „Taschengeld“, welches dem Kind aufgrund der Unterhaltsleistung der Eltern zur freien Verfügung überlassen wird, stellt aber kein Entgelt im Sinne des § 4 Abs 1 Z 3 ASVG dar.

Eltern, Großeltern

- Werden Eltern im Gewerbebetrieb ihrer Kinder tätig, so ist eher von einem Dienstverhältnis auszugehen, jedoch spielen die tatsächlichen Verhältnisse eine wichtige Rolle.
- Ist für eine Tätigkeit **Unentgeltlichkeit** vereinbart, so wird ein Dienstverhältnis nicht angenommen, wenn der Betrieb grundsätzlich auch ohne die Mithilfe der Eltern aufrechterhalten werden kann (z.B. Eltern/Großeltern beziehen eine Alterspension).

Geschwister, sonstige Verwandte:

- Je entfernter das Verwandtschaftsverhältnis, desto eher ist ein Dienstverhältnis anzunehmen.
- Es gibt bei Geschwistern, Schwiegerkindern, Schwagern/Schwägerinnen, Nichten/Neffen etc. **keine familienrechtlichen Verpflichtungen**, d.h. keine wechselseitigen Unterhaltsansprüche. Es ist daher – bei Vorliegen der Voraussetzungen – von einem Dienstverhältnis auszugehen.
- Wenn jedoch **Unentgeltlichkeit** vereinbart wurde, wird bei einer **kurzfristigen Tätigkeit** nicht von einem Dienstverhältnis auszugehen sein.

Gesellschaften

- Die obige Systematik gilt für Verwandte des Einzelunternehmers sowie für Verwandte von OG-Gesellschaftern und Komplementären einer KG. In Kapitalgesellschaften ist eine familienhafte Tätigkeit grundsätzlich ausgeschlossen. Es ist hier im Einzelfall zu beurteilen, ob bei der Tätigkeit naher Angehöriger die Voraussetzungen für ein Dienstverhältnis vorliegen.

- **Aber Achtung:** Ist das mitarbeitende Familienmitglied selbst Gesellschafter einer den Betrieb führenden Personengesellschaft (OG, KG oder GesBR), so wird in der Regel eine Versicherungspflicht nach dem GSVG (gegebenenfalls auch BSVG) vorliegen.

Vermutung		
	für ein Dienstverhältnis	**gegen ein Dienstverhältnis**
EhegattInnen		x
Eingetragene PartnerInnen		x
LebensgefährtInnen		x
Kinder		x
Eltern	x	
Eltern – nicht betriebsnotwendig und unentgeltlich		x
Geschwister, sonstige Verwandte	x	

Bitte beachten Sie, dass eine Beurteilung der Pflichtversicherung immer nur anhand der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall erfolgen kann. Sollten Sie Fragen zur familienhaften Mitarbeit haben oder eine sozialversicherungsrechtliche Einschätzung Ihrer Situation wünschen, steht Ihnen Ihre Gebietskrankenkasse gerne zur Verfügung.