



Michael Wilmsen

Rechtsanwalt

UNTERNEHMERKANZLEI

RECHT & STEUERN

Erich-Zeigner-Allee 69-73 . 04229 Leipzig

Tel. 0341 / 4774728 . Fax 0341 / 4772547 . E-Mail: kanzlei@ra-wilmsen.net

www.unternehmerkanzlei.net

Februar 2020 1/2

Arbeitsverträge mit Angehörigen

Nach Vorgaben eines aktuellen Urteils des Bundessozialgerichts wird sich die künftige Prüfpraxis der DRV ändern:

Betriebsprüfungen der Rentenversicherung (spätestens alle 4 Jahre) müssen sich in Zukunft zwingend auf die im Betrieb tätigen Ehegatten und Kinder des Arbeitgebers erstrecken.

Entsprechende Arbeitsverträge sollten vor diesem Hintergrund überprüft werden.

Ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis zwischen Angehörigen kann nach den in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen angenommen werden, wenn

1. der Angehörige in den Betrieb des Arbeitgebers wie eine fremde Arbeitskraft eingegliedert ist und die Beschäftigung tatsächlich ausübt,
2. der Angehörige dem Weisungsrecht des Arbeitgebers – wenn auch in abgeschwächter Form – unterliegt,
3. der Angehörige anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt wird,
4. ein der Arbeitsleistung angemessenes (d.h. im Regelfall ein tarifliches oder ortsübliches) Arbeitsentgelt vereinbart ist und auch regelmäßig gezahlt wird,
5. von dem Arbeitsentgelt regelmäßig Lohnsteuer entrichtet wird und
6. das Arbeitsentgelt als Betriebsausgabe gebucht wird.

In der Praxis vielfach problematisch:

Eingliederung in den Betrieb und Unterordnung unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers

In Abgrenzung zu anderen Formen der Erwerbstätigkeit ist die Beschäftigung durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber gekennzeichnet.

Persönliche Abhängigkeit erfordert die Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers und die Dienstbereitschaft des Arbeitnehmers bei Unterordnung unter das Weisungsrecht (Direktionsrecht) des Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung.

Der Annahme eines Beschäftigtenverhältnisses zwischen Angehörigen steht dabei grundsätzlich nicht entgegen, dass die Abhängigkeit – insbesondere unter Ehegatten – weniger stark ausgeprägt ist und deshalb das Weisungsrecht möglicherweise nur mit gewissen Einschränkungen ausgeübt wird.

Das Weisungsrecht darf aber nicht vollständig entfallen und der mitarbeitende Angehörige muss in eine von anderer Seite vorgegebene Arbeitsorganisation des Betriebs eingegliedert sein.

Die Beschäftigung muss tatsächlich – mit einer vorgegebenen Arbeitszeit und einem fest umrissenen Aufgabenkreis – ausgeübt werden.

Beschäftigung anstelle einer fremden Arbeitskraft

Der Angehörige muss anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt sein, d.h. die Beschäftigung des Angehörigen muss für die Erfüllung der betrieblichen Zielsetzung unumgänglich notwendig sein und ohne die Beschäftigung des Angehörigen müsste zwingend eine fremde Arbeitskraft eingestellt werden.

Tipp:

Überprüfen Sie Ihre Arbeitsverträge mit Angehörigen unter Beachtung o.g. Gesichtspunkte darauf, ob diese so gestaltet (und durchgeführt werden) wie zwischen Fremden.

Ein fremder Angestellter würde seine Vergütung z.B. auf ein Gehaltskonto überwiesen bekommen, auf welches der Arbeitgeber keinen Zugriff hat.

Fertigen Sie für den Bedarfsfall eine Aufgabenbeschreibung für den Arbeitsplatz des Angehörigen, der den im Arbeitsvertrag fest umrissenen Aufgabenkreis konkretisiert.

Bei geringfügig Beschäftigten und Beschäftigten in Branchen nach § 2a SchwarzArbG (z.B. Baugewerbe, Gaststättengewerbe, Gebäudereinigungsgewerbe) besteht ohnehin eine Pflicht Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen.

Arbeitgeber sollten nach Möglichkeit entsprechende Aufzeichnungen auch für beschäftigte Angehörige führen, die an sich nicht unter die Aufzeichnungspflicht fallen. Dies erleichtert die Überzeugungsarbeit gegenüber dem Betriebsprüfer, dass es sich nicht um ein Scheinarbeitsverhältnis handelt.