



Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung mitarbeitender Familienangehöriger

Problem:

Arbeitnehmer, die Angehörige des Arbeitgebers sind, haben unter Umständen keinen Anspruch auf Leistungen aus der Sozialversicherung (z. B. Arbeitslosenunterstützung), obwohl sie jahrelang Sozialversicherungsbeiträge entrichtet haben.¹

Hintergrund:

Grundlage der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt, also die Qualifikation einer Person als Arbeitnehmer im sozialversicherungsrechtlichen Sinn. Liegt kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor, gilt der Angestellte als Mitunternehmer oder Mitarbeiter auf familienrechtlicher Basis (familienhafte Mithilfe). Folglich hat er, ungeachtet der tatsächlich entrichteten Sozialversicherungsbeiträge, keinen Anspruch auf Leistungen aus der Sozialversicherung. Durch verwandtschaftliche Beziehungen zwi-

schen den Vertragsparteien wird ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich nicht ausgeschlossen. Allerdings ist bei mitarbeitenden Familienangehörigen die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmern und Mitunternehmern oder familienhafter Mithilfe oftmals schwierig. Dies gilt umso mehr, als Steuer- und Sozialversicherungsrecht der Beurteilung unterschiedliche Kriterien zu Grunde legen.

PRAXISTIPP ✓ :

Wir empfehlen, in jedem Fall die sozialversicherungsrechtliche Einordnung des Beschäftigungsverhältnisses möglichst schon bei dessen Begründung zu klären.

¹ Auch bei Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH und bei mitarbeitenden Gesellschaftern einer Personengesellschaft kann die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigungsverhältnisse problematisch sein.



Ansonsten erfährt der mitarbeitende Familienangehörige erst bei Eintritt des vermeintlichen Leistungsfalls (z.B. Arbeitslosigkeit), dass er keinen Leistungsanspruch hat. Dies ist umso schwerwiegender, als die eingezahlten Sozialversicherungsbeiträge nur in begrenztem Umfang und unverzinst zurückerstattet werden.

Bindungswirkung:

Bei Arbeitsverhältnissen, die seit dem **1. Januar 2005** begründet worden sind, erfolgt die sozialversicherungsrechtliche Einordnung, die so genannte Statusfeststellung, von Amts wegen. Die Qualifizierung des Beschäftigten ist für die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) bindend.

Bei den übrigen Arbeitsverhältnissen (**Altfälle**) obliegt es den Beteiligten, einen Antrag auf Statusfeststellung an die Einzugsstelle (Krankenkasse) bzw. die BfA zu richten. Formulare (Vordrucke V027 und V028) können im Internet unter www.bfa.de heruntergeladen werden. Die Statusfeststellung der Einzugsstelle ist für die BfA bindend. **Keine Bindungswirkung** entfaltet die Statusfeststellung für die BA.

Grundsätze der Statusfeststellung:

Im Folgenden werden nur die **sozialversicherungsrechtlichen** Kriterien zur Beurteilung eines mitarbeitenden Familienan-

gehörigen beleuchtet. Zu den steuerrechtlichen Aspekten wird auf Abschnitt 19 und Hinweis 19 EStR verwiesen.

Angehörige in diesem Sinne sind Ehegatten, Verlobte, Lebenspartner, geschiedene Ehegatten, Verwandte, Verschwägerte und sonstige Familienangehörige.

Die nachfolgend dargestellten Richtlinien gelten nur für mitarbeitende Angehörige eines Einzelunternehmers. Ist der mitarbeitende Angehörige an dem Unternehmen (Personen- oder Kapitalgesellschaft) **gesellschaftsrechtlich beteiligt**, beurteilt sich sein Status nach den Grundsätzen für die versicherungsrechtliche Beurteilung mitarbeitender Gesellschafter. Das Arbeitsverhältnis eines nichtbeteiligten Beschäftigten dessen Angehöriger Gesellschafter des Unternehmens ist, wird auch **nicht** nach den folgenden Richtlinien beurteilt, denn hier besteht ein Beschäftigungsverhältnis zu der Gesellschaft und nicht zwischen den Angehörigen.

Grundsätzliche Voraussetzung für die Arbeitnehmereigenschaft eines mitarbeitenden Familienmitglieds ist, dass ein ernsthaft gewolltes und tatsächlich durchgeführtes Beschäftigungsverhältnis gegeben ist. Ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist anhand nachfolgend aufgeführten Kriterien zu beurteilen. Diese stellen allerdings nur Anhaltspunkte dar. Entscheidend ist in jedem Fall das Gesamtbild des Arbeitsverhältnisses.



Kriterien der Statusfeststellung:

- Eingliederung in den Betrieb und Weisungsrecht des Arbeitgebers

Ein Arbeitnehmer ist in eine Arbeitsorganisation eingegliedert, die vom Arbeitgeber vorgegeben ist. Diese betrifft insbesondere eine vorgegebene Arbeitszeit und einen fest umrissenen Aufgabenkreis.

Zudem ist der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer weisungsbefugt. Der Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen Angehörigen steht es nicht entgegen, wenn das Weisungsrecht nur mit Einschränkungen ausgeübt wird. Es darf aber nicht gänzlich entfallen.

- Beschäftigung anstelle eines fremden Arbeitskraft

Die Arbeitnehmereigenschaft eines Angehörigen ist nur gegeben, wenn seine Beschäftigung für die Erfüllung der betrieblichen Zielsetzung unabdingbar ist. Ohne seine Mitarbeit, müsste also eine fremde Arbeitskraft eingestellt werden.

- Angemessenes Arbeitsentgelt

Die Höhe der Vergütung des Angehörigen muss in einem angemessenen Verhältnis zu Umfang und Art der im Betrieb verrichteten Tätigkeit stehen. Dabei stellt ein Entgelt, das den halben Tariflohn bzw. das halbe ortsübliche Arbeitsentgelt unterschreitet, regelmäßig ein Indiz für die Annahme einer Mitunternehmerschaft dar.

Hinsichtlich der Gehaltsauszahlung ist Voraussetzung für ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis, dass die Zahlungen, wie unter Fremden üblich, laufend erfolgen. Der Angehörige muss frei und uneingeschränkt über sein Arbeitsentgelt verfügen können.

Die steuerrechtliche Behandlung des Arbeitslohns als Betriebsausgabe ist nur ein Indiz für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis.

Abschließende Hinweise:

Die genannten Kriterien bieten Anhaltspunkte für die sozialversicherungsrechtliche Einordnung eines mitarbeitenden Familienangehörigen. Die Aufzählung ist nicht abschließend, und entscheidend ist in jedem Fall das Gesamtbild der Verhältnisse. Neue Tatsachen, wie zum Beispiel die Übernahme einer Bürgschaft durch den mitarbeitenden Angehörigen, können zu einer Statusänderung führen. Um Sicherheit für den Leistungsfall zu erhalten, sind sie der Einzugsstelle bzw. der BfA mitzuteilen.

Durch die möglicherweise abweichende Beurteilung eines mitarbeitenden Familienangehörigen für steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Zwecke, ist es durch entsprechende Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses möglich, den mitarbeitenden Angehörigen steuerlich als Arbeitnehmer und sozialversicherungsrechtlich als Mitunternehmer zu qualifizie-



ren. Diese Konstruktion hat den Vorteil, dass der Betriebsausgabenabzug sichergestellt ist und Sozialversicherungsbeiträge nicht abgeführt werden müssen. In diesem Fall ist eine verbindliche Absprache mit der Finanz- und Sozialbehörde unerlässlich.