

Dienstverträge innerhalb der Familie

Dienstverhältnisse mit Angehörigen sollten den Anforderungen der Finanzverwaltung genügen.

Dienstverhältnisse innerhalb der Familie sollten einen klaren und eindeutigen Inhalt haben und sich nicht von jenen mit familienfremden Personen unterscheiden. Sonderkonditionen sind der Finanzamtverwaltung ein Dorn im Auge.

Blut ist dicker als Wasser. Diese Redewendung gilt nicht nur für den privaten, sondern auch für den betrieblichen Bereich, da in vielen Ordinationen Ehefrauen und Kinder des Facharztes angestellt werden. Mitunter kommt es auch vor, dass solche inter familiären Anstellungsverhältnisse lediglich der Versorgung des Angehörigen dienen oder dazu gedacht sind, das Familieneinkommen zu splitten, um so von einer geringeren Steuerprogression profitieren zu können. Aus diesen Gründen achtet die Finanzverwaltung ganz besonders darauf, dass einem Dienstverhältnis in der Familie keine Sonderkonditionen zu Grunde liegen.

Keine Sonderkonditionen

An Familienverträge werden hohe Anforderungen gestellt. Sie sollen nach außen ausreichend zum Ausdruck kommen, einen klaren und eindeutigen Inhalt haben und so gestaltet sein, dass sie mit familienfremden Personen nicht anders abgeschlossen worden wären. Wichtig ist insbesondere, dass ein genauer Arbeitsbeginn und ein genaues Arbeitsende vereinbart werden und die Entlohnung angemessen ist. Arbeitet eine Ärztin etwa um € 400 in der Ordination ihres Mannes, dann wird dieses Dienstverhältnis wohl nicht anerkannt werden.

Fälle aus der Praxis

In der Praxis finden sich zahllose Beispiele obskurer Dienstverhältnisse, bei denen es nicht verwundert, dass sie von der Finanz nicht anerkannt werden. So berichtet ein Betriebsprüfer darüber, dass er bei der

Prüfung eines Speditionsunternehmens das Dienstverhältnis zur studierenden Tochter des Gesellschafter-Geschäftsführers, das mit € 4.800 monatlich dotiert war, unter die Lupe nahm.

Neben diesem Salär stand der jungen Dame ein BMW X3 samt Anhängerkupplung zur Verfügung. Während sich also der Personalaufwand für den Sprössling massiv zu Buche schlug, gab es für ihre Arbeitsleistung keine konkreten Anhaltspunkte. Der Betriebsprüfer wäre sogar berechtigt gewesen, das Fachwissen der Studentin auf dem Gebiet des Speditionsgewerbes abzuklären.

In einem ähnlich gelagerten Fall hielt es der Verwaltungsgerichtshof nämlich für zulässig, dass der Prüfer von einem nahen Angehörigen, der Honorarnoten für erbrachte Buchhaltungsleistungen stellte, um eine Demonstration seiner Buchhaltungsfähigkeiten auf dem PC verlangte.



Foto: MEDplan

Von Mag. Susanne Glawatsch
MEDplan

Zeugenbefragung zulässig

Auch die Befragung von Zeugen ist eine von Betriebsprüfern oft genutzte Möglichkeit, um den wahren Gehalt von familiären Angestelltenverhältnissen zu ergründen. So geschehen im Falle der Außendienstmitarbeiterin einer Baufirma. Diese, zugleich die Schwester des Firmeninhabers, tauchte während der gesamten Prüfungsperiode nicht ein einziges Mal im Betrieb auf. Der Chef verwies darauf, dass sie für Ausschrei-

bungen und Angebote zuständig ist und deshalb oft unterwegs ist.

Der Prüfer gab sich damit nicht zufrieden und befragte kurzerhand die anderen Mitarbeiter, die über die Tätigkeit der Schwester des Chefs nicht viel zu berichten wussten. Erst der Hinweis darauf, dass auch die ausschreibenden Stellen und potenzielle Kunden befragt werden könnten, veranlasste den Bauunternehmer dazu, zuzugeben, dass er seine Schwester nur „pro forma“ angestellt habe. Er hätte seinem Vater versprochen, für die Schwester zu sorgen.

Wenn Sie in Ihrer Ordination ebenfalls einen Angehörigen beschäftigen, sollten Sie überlegen, ob dieses Dienstverhältnis den Anforderungen der Finanzverwaltung genügt und mit Ihrem Steuerberater Rücksprache halten. ■

Mag. Susanne Glawatsch ist Geschäftsführerin der Steuer- und Unternehmensberatungskanzlei MEDplan.
susanne.glawatsch@medplan.at