

Arbeitsrecht/Sozialrecht

Beschäftigungsverhältnis zwischen Familienangehörigen und Ehegatten

Während bei der sog. Scheinselbständigkeit die Interessenlage der Beteiligten dahin geht, den Eintritt der Sozialversicherungspflicht zu vermeiden, bestehen bei der Beschäftigung von Familienangehörigen und Ehegatten - wie auch bei Anstellungsverhältnissen dieses Personenkreises in Kapitalgesellschaften - die entgegengesetzten Absichten: Der Schutz der Sozialversicherung wird in diesen Fällen gerade gewollt.

Beschäftigungsverhältnisse zwischen Ehegatten/Familienangehörigen werden wegen der persönlichen Nähe der Beteiligten z. T. mit Mißtrauen betrachtet. Rechtliche Anerkennung ist ihnen aber dann nicht zu versagen, wenn die allgemeinen Kriterien für das Bestehen einer abhängigen Beschäftigung erfüllt sind. Für diese ist insbesondere die Eingliederung in einen Betrieb maßgeblich. Insoweit ist von Bedeutung, ob der Dienstleistende seine Tätigkeit im wesentlichen frei gestalten und seine Arbeitszeit frei bestimmen kann - was für eine selbständige Tätigkeit spräche - oder ob er hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung einem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Ferner ist rechtserheblich, daß das tatsächlich gezahlte Entgelt eine angemessene Gegenleistung für die erbrachte Arbeit darstellt.

Kann nach allem von einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ausgegangen werden, so besteht grundsätzlich Versicherungsschutz in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung und auch auf dem Gebiet des Arbeitsförderungsrechtes. Hinsichtlich der Höhe des Arbeitslosengeldes ist allerdings zu beachten, daß bei der Feststellung des für die Berechnung maßgeblichen Arbeitsentgeltes für die Zeit einer Beschäftigung bei dem Ehegatten (oder einem Verwandten gerader Linie) zwar in der Regel das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen ist, jedoch höchstens das Entgelt, das familienfremde Arbeitnehmer bei gleichartiger Beschäftigung gewöhnlich erhalten. Ein nach Maßgabe dieser Bestimmung überhöhter Lohn begründet demnach keine höheren Leistungsansprüche. Diese Regelung greift auch dann ein, wenn der arbeitslose Arbeitnehmer von einer OHG oder einer BGB-Gesellschaft beschäftigt wurde und sein Ehegatte Gesellschafter war. Eine solche Leistungsbegrenzung findet hingegen nicht statt, wenn der Arbeitslose bei einer vom Ehegatten/Familienangehörigen beherrschten juristischen Person (z.B. GmbH) beschäftigt war.

Fehleinschätzungen des rechtlichen Status von Beschäftigten werden heute meistens im Rahmen der sog. Scheinselbständigkeit diskutiert. Dieselben Abgrenzungsschwierigkeiten, wenn auch vor dem Hintergrund einer anderen Interessenlage, ergeben sich jedoch auch bei der Beschäftigung von Ehegatten/Familienangehörigen. Werden dabei infolge rechtlicher Fehleinschätzung Sozialversicherungsbeiträge abgeführt, so

hat dies z.B. in der Arbeitslosenversicherung zur Konsequenz: Übt ein Ehegatte/Familienangehöriger tatsächlich keine unselbständige Arbeit aus, so begründet die Beitragsabführung keine Leistungsansprüche. Die nutzlos gezahlten Beträge können nur bis maximal 4 Jahre zurückgefordert werden.

Einkommensteuer-/Lohnsteuerrecht

Computer und Telekommunikationsgeräte als Arbeitsmittel

Der Gebrauch von Computern und Telekommunikationsgeräten am Arbeitsplatz und zu Hause ist längst zur Selbstverständlichkeit geworden. Demgegenüber hat sich die Finanzverwaltung in der Vergangenheit stets schwer getan, wenn es an die steuerliche Beurteilung dieses Sachverhalts ging: Auf der einen Seite wurde bspw. die Möglichkeit des Arbeitnehmers, am Arbeitsplatz den PC des Arbeitgebers auch für private Zwecke nutzen zu können, als "geldwerter Vorteil" der Lohnsteuer unterworfen. Auf der anderen Seite wurde die steuerliche Abzugsfähigkeit von Aufwendungen des Arbeitnehmers für einen PC, der sowohl zu beruflichen als auch privaten Zwecken genutzt wurde, regelmäßig versagt. In der Zwischenzeit haben sich Gesetzgeber und Finanzverwaltung - ausnahmsweise - zugunsten der Arbeitnehmer eines Besseren besonnen.

Private Nutzung von Personalcomputern und Telekommunikationsgeräten am Arbeitsplatz

Vorteile, die dem Arbeitnehmer dadurch entstanden, daß er Personalcomputer und Telekommunikationsgeräte (bspw. Telefon, Fax, Mobiltelefon) an seinem Arbeitsplatz für private Zwecke unentgeltlich oder verbilligt nutzen konnte, waren in der Vergangenheit dann als Sachleistung der Lohnsteuer zu unterwerfen, wenn sie zusammen mit anderen Sachleistungen aus dem Dienstverhältnis insgesamt 50 DM im Monat überstiegen.

Inzwischen hat der Gesetzgeber die private Mitbenutzung von betrieblichen Personalcomputern und Telekommunikationsgeräten steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 45 EStG).

Steuerfrei sind dabei alle Vorteile aus der privaten Nutzung von betrieblichen Personalcomputern und deren Zubehör durch den Arbeitnehmer. Dies betrifft auch die Verbindungsentgelte, die der Arbeitgeber für die Nutzung des Internets zahlt. Die private Nutzung von Telekommunikationsgeräten wurde ebenfalls in die Steuerbefreiung einbezogen, weil der Gesetzgeber dort dieselben Schwierigkeiten wie bei der Internet-Nutzung gesehen hat, die betriebliche und private Nutzung zu trennen.

Die Steuerfreiheit ist nicht nur auf die private Nutzung des Gerätes im Betrieb beschränkt, sondern sie umfasst auch die private Nutzung eines Gerätes, das dem Arbeitgeber gehört und dem Arbeitnehmer z.B. im Rahmen eines Telearbeitsplatzes überlassen wird. Ebenfalls steuerfrei ist die private Nutzung des Mobiltelefons durch einen Außendienstmitarbeiter oder eines Personalcomputers, der dem Arbeitnehmer leihweise zur Verfügung steht. Dies gilt z.B. für ein Notebook, das der Arbeitnehmer auf Dienstreisen mitnimmt.

Für die Steuerfreiheit ist es unerheblich, in welchem Verhältnis die berufliche zur privaten Nutzung steht. Selbst dann, wenn die private Nutzung überwiegen sollte, wie z.B. bei dem vorstehend erwähnten Notebook, führt dies nicht zur Versagung der Steuerbefreiung. Allein entscheidend ist in diesen Fällen der Umstand, daß das Gerät dem Arbeitgeber gehört.

Darüber hinaus hat es der Gesetzgeber in den Fällen der schenkweisen Überlassung von Personalcomputern an Arbeitnehmer ermöglicht, den geldwerten Vorteil bei der Lohnsteuer pauschal mit 25% besteuern zu können (§ 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG). Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern deren Aufwendungen für die Internetnutzung ersetzt. Diese Leistungen müssen jedoch zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Da nach der Arbeitsentgeltverordnung Einnahmen nach § 40 Abs. 2 EStG nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, fallen für diese Leistungen des Arbeitgebers auch keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Werbungskostenabzug für privat angeschaffte Computer

Aufwendungen für einen privat angeschafften PC zählen steuerrechtlich zu den Kosten für sog. "gemischt genutzte Gegenstände", da sie sowohl beruflich als auch privat genutzt werden können. Nach bisheriger Rechtsprechung und Verwaltungspraxis der Finanzbehörden ist deshalb der Abzug als Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit nur möglich gewesen, wenn es sich bei dem PC um ein "Arbeitsmittel" gehandelt hat. Dies ist nur dann anerkannt worden, wenn die Privatnutzung nachweislich weniger als 10% betragen hat.

Abweichend von der bisherigen Verwaltungsauffassung ist im Vorgriff auf eine geplante gesetzliche Regelung ab sofort (auch für noch offene Fälle aus vergangenen Jahren) eine Aufteilung der Aufwendungen für die Anschaffung privater Personalcomputer einschließlich Zubehör in abziehbare Werbungskosten und nicht berücksichtigungsfähige Kosten der Lebensführung auch zulässig, wenn der Umfang der Privatnutzung über 10% der Gesamtnutzung liegt. Die Beweislast hierfür trägt der

Steuerpflichtige. Deshalb ist Voraussetzung für die Aufteilung, daß der Arbeitnehmer den zeitlichen Umfang der beruflichen und der privaten Nutzung durch entsprechende Aufzeichnungen über Art und Dauer des PC-Einsatzes nachweisen bzw. glaubhaft machen kann.

Beispiel.

Ein Arbeitnehmer ist als Informatiklehrer an einem Gymnasium beschäftigt. Im Januar 2001 kauft er einen PC für 2.700 DM incl. MwSt. Aufgrund der von ihm geführten Aufzeichnungen über Art und Dauer der Nutzung des neu angeschafften Personalcomputers ergibt sich eine durchschnittliche berufliche Verwendung von 4 Stunden (= 80%) und eine private Verwendung von 1 Stunde (= 20 %) pro Woche. Für das Kalenderjahr 2001 errechnen sich folgende abzugsfähigen Werbungskosten:

Anschaffungskosten Januar 2001 2.700 DM

AfA bei Nutzungsdauer von 3 Jahren' 900 DM 'Für Anschaffungen vor dem 1.1.2001 beträgt die Nutzungsdauer für PCs lt. amtlicher AfA-Tabelle 4 Jahre.

Die abzugsfähigen Werbungskosten für den privaten PC betragen in 2001 720 DM (4/5 von 900 DM). Steuerliche Auswirkungen ergeben sich aber nur, soweit die in der Steuererklärung insgesamt geltend gemachten Werbungskosten aus der Arbeitnehmertätigkeit den Arbeitnehmer-Pauschalbetrag von 2.000,- DM übersteigen.

Wie die Aufteilung der privat und beruflich veranlaßten Computerkosten nachgewiesen oder glaubhaft gemacht werden kann, ist derzeit noch offen und soll im Rahmen einer gesetzlichen Definition oder Verwaltungsanweisung geregelt werden.

Einkommensteuer/Lohnsteuerrecht:

Lohnsteuerabzug bei mehreren Arbeitsverhältnissen

Alle unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmer sind verpflichtet, bei Beginn eines Kalenderjahres oder bei Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber die von der Gemeindebehörde ausgeschriebene Lohnsteuerkarte vorzulegen. Steht der Arbeitnehmer gleichzeitig in mehreren Arbeitsverhältnissen, so hat er sich für jedes Arbeitsverhältnis eine Lohnsteuerkarte ausstellen zu lassen und diese jedem Arbeitgeber vorzulegen. In diesem Fall wird nur auf der ersten Lohnsteuerkarte die den individuellen Besteuerungsmerkmalen des Arbeitnehmers entsprechende Lohnsteuerklasse eingetragen, welche dann beim Lohnsteuerabzug in Verbindung mit der Lohnsteuertabelle die für alle Arbeitnehmer geltenden Pausch- und Freibeträge auslöst. Dies gilt

insbesondere für den Grundfreibetrag, welcher im Kalenderjahr 2001 für Alleinstehende 14.093,00 DM (2000: 13.499,00 DM) und für Verheiratete 28.186, DM (2000: 26.998,00 DM) beträgt. Um eine Doppelberücksichtigung zu vermeiden, wird für das zweite und jedes weitere Arbeitsverhältnis auf der Lohnsteuerkarte die Lohnsteuerklasse VI eingetragen, durch die beim Lohnsteuerabzug keine Freibeträge mehr berücksichtigt werden. Der volle Lohnsteuerabzug ist im zweiten und jedem weiteren Arbeitsverhältnis auch dann vorzunehmen, wenn im ersten Arbeitsverhältnis der Grundfreibetrag nicht in vollem Umfang ausgeschöpft wird und das zu versteuernde Einkommen insgesamt unterhalb des steuerlichen Grundfreibetrags liegt. Die zu viel einbehaltene Lohnsteuer kann dann erst im Rahmen einer Einkommensteuerveranlagung rückerstattet werden. Für die betroffenen Arbeitnehmer ist dieses Verfahren insofern nachteilig, weil sie jedes Jahr zwecks Erstattung eine Einkommensteuerveranlagung beantragen und darüber hinaus lange auf die zu viel gezahlte Steuer warten müssen.

Um diesen Nachteil zu vermeiden, besteht seit dem 1.1. 2000 die Möglichkeit, auf der Lohnsteuerkarte für ein zweites oder weiteres Arbeitsverhältnis den Teil des Eingangsbetrages der Jahreslohnsteuertabelle als Freibetrag eintragen zu lassen, der sich beim Lohnsteuerabzug für das Arbeitsentgelt aus dem ersten Arbeitsverhältnis steuerlich nicht auswirkt. Voraussetzung für die Übertragung ist, dass der Jahresarbeitslohn aus dem ersten Arbeitsverhältnis unterhalb der dafür maßgebenden Eingangsstufe der Jahreslohnsteuertabelle liegt, bis zu der keine Lohnsteuer zu erheben ist. Maßgebend ist dabei die Steuerklasse der ersten Lohnsteuerkarte (I, II, III oder IV; die Steuerklasse V dürfte wegen der niedrigen Eingangsstufe praktisch nicht relevant sein). Als Ausgleich ist in Höhe des Freibetrages auf der Lohnsteuerkarte für das erste Arbeitsverhältnis ein dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnender Betrag einzutragen („Hinzurechnungsbetrag“). Die Übertragung des Grundfreibetrags ist auch in den Fällen möglich, in denen neben einer Hauptbeschäftigung eine geringfügige Beschäftigung („630 DM-Job“) ausgeübt oder Arbeitslohn aus mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen bezogen wird.