



Sonderrundschreiben 02/2011

Verträge mit nahen Angehörigen – Teil 2

IV. Wichtige Verträge in der Praxis

1. Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsvertrag liegt vor, wenn sich die Vertragsbeteiligten über die für diesen Vertragstyp wesentlichen Rechte und Pflichten einig sind, d. h. über die zeitliche Dauer der Arbeitsleistung (tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit) und über das für diese Arbeitsleistung geschuldete Entgelt.

Arbeitsverträge sind formlos zulässig. Allerdings hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch darauf, dass ihm der Arbeitgeber die wichtigsten Regelungen in Schriftform überlässt. Dazu gehören:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,

- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Um den Betriebsausgabenabzug der Lohnkosten nicht zu gefährden, sollte der nahe Angehörige nicht mehr Lohn bekommen als familienfremde Mitarbeiter in vergleichbaren Positionen (sogenannter betriebsinterner Vergleich) – auch wenn es sich nur z. B. um „Benzingutscheine“ handelt. Gibt es keine vergleichbare Position im Betrieb (so erledigen z. B. Ehepartner oft Buchhaltungsarbeiten oder übernehmen den Telefondienst), müssen die Gehälter im Wesentlichen den Maßstäben anderer Arbeitgeber in der Region entsprechen.

Bei der Durchführung des Arbeitsverhältnisses muss insbesondere darauf geachtet werden, dass der Arbeitnehmer – wie ein fremder Arbeitnehmer – frei über die Lohnzahlung verfügen kann. Ausreichend ist bei einem Ehegatten-Arbeitsverhältnis, wenn der Lohn auf ein beiden Ehegatten zugängliches Konto (sogenanntes Oder-Konto) überwiesen wird.

Art und Umfang der geleisteten Tätigkeit sollte als Nachweis für das Finanzamt festgehalten werden (Zeiterfassung, Stundenzettel). Anderenfalls unterstellt das Finanzamt u. U., dass es sich um eine reine Familienmithilfe handelt, die dann dem privaten Bereich zugeordnet wird.

Das Finanzgericht Sachsen hat in einem Fall, in dem eine Zahnärztin ihren volljährigen Sohn (eigener Hausstand) stundenweise in der Praxis beschäftigt hat, positiv für die Zahnärztin entschieden:

- Die Zahnärztin konnte durch den Nachweis über die vom Sohn tatsächlich geleistete Arbeit (Botengänge, Telefondienst etc.) und deren Zeitaufwand belegen, dass der Sohn in der Arztpraxis nicht auf einer familiären Grundlage, sondern auf einer steuerlich anzuerkennenden Leistungsaustauschbeziehung tätig geworden ist.

Zwei Zahnarzhelferinnen konnten übereinstimmend bekunden, dass der Sohn der Ärztin die in der Aufgabenbeschreibung enthaltenen Tätigkeiten verrichtet hat und die Arbeitsleistung in dem vereinbarten Zeitumfang erbracht wurde. In einem anderen Fall vor dem Finanzgericht

Nürnberg verlor eine Ärztin, weil sie die mündlich vereinbarte Putztätigkeit ihres Sohns (Schüler) nicht nachweisen konnte.

Hinweis Ihres Steuerberaters:

Kinder, die dem elterlichen Haushalt angehören und von den Eltern erzogen und unterhalten werden, sind verpflichtet in einer ihren Kräften und ihrer Lebensstellung entsprechenden Weise den Eltern in ihrem Hauswesen und Geschäft zu helfen. Jedoch können auch dem Haushalt angehörige Kinder je nach Art und Umfang Leistungen auf arbeitsvertraglicher Grundlage im Unternehmen der Eltern erbringen.

Werden volljährige Kinder im eigenen Betrieb angestellt, ist darauf zu achten, dass bei zu hohen Einkünften und Bezügen des Kindes u. U. das jährliche Kindergeld wegfällt. Entscheidend ist hier, dass die Freigrenze von 8.004 € nicht um einen einzigen Cent überschritten wird.

Arbeitsverträge mit dem Ehepartner enden nicht automatisch mit der Trennung als Ehepaar. Der Ehepartner als Arbeitgeber muß u. U. lange Kündigungsfristen beachten. In einem Betrieb mit mehr als zehn Mitarbeitern gilt das Kündigungsschutzgesetz, so daß eine Kündigung nur aus verhaltens-, personen- oder betriebsbedingten Gründen zulässig ist. eine Scheidung ist kein Kündigungsgrund.

2. Mietvertrag

Ein Mietvertrag regelt die entgeltliche Gebrauchsüberlassung einer Sache. Der Vermieter wird durch den Mietvertrag verpflichtet, dem Mieter den Gebrauch der Mietsache während der Mietzeit zu gewähren. Der Mieter muss dem Vermieter dafür den vereinbarten Mietzins zu zahlen. Als Mietsachen kommen Wohnräume, Geschäftsräume sowie sonstige bewegliche Sachen (z. B. Kfz) in Betracht.

Unbefristete Mietverträge können generell mündlich geschlossen werden. Der Vertrag ist dann zustande gekommen, wenn sich Vermieter und Mieter über die Art des Mietobjektes, die zu zahlende Miete und den Zweck der Nutzung der Mietsache einig geworden sind.

Soll ein Mietvertrag länger als ein Jahr wirksam sein (z. B. bei Vermietung einer Wohnung), bedarf er der Schriftform, d. h. beide Parteien des Vertrages, Mieter und Vermieter, müssen aus dem Vertrag erkennbar sein und den Vertrag persönlich unterschreiben.

Tipp Ihres Steuerberaters:

Bei der Durchführung des Mietvertrages kommt es vor allem auf die regelmäßige und pünktliche Mietzahlung an (es empfiehlt sich ein Dauerauftrag).

Das Mietverhältnis wird steuerlich u. U. nicht anerkannt, wenn sich der Mieter die vereinbarte Miete wirtschaftlich eigentlich nicht leisten kann. Hier unterstellt das Finanzamt, dass gezahlte Mieten an den Mieter bar zurückfließen.

Zu Beweis Zwecken ist es immer sinnvoll, Mietverträge mit nahen Angehörigen schriftlich zu vereinbaren. Dabei kann man sich an den im Handel üblichen Musterverträgen orientieren. Die Vertragsfreiheit der Parteien wird hier grundsätzlich nicht vom Fiskus beschränkt, wenn zumindest eine entgeltliche Überlassung des Mietobjektes stattfindet, d. h. die Mietsache und die Höhe der Miete eindeutig und klar festgelegt wurden.

Die Höhe der vereinbarten Miete beeinflusst das Maß der abzugsfähigen Werbungskosten beim Vermieter im Rahmen seiner Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung. Hier sind die Grundsätze der Finanzverwaltung zur verbilligten Überlassung von Wohnraum zu beachten. Es kommt dabei vor allem auf die Einkünfteerzielungsabsicht des Vermieters an:

2.1. Eigentümer vermietet Wohnraum aus seinem Privatvermögen zu Wohnzwecken des Angehörigen

- Bei **unentgeltlicher Überlassung** der Wohnung an einen Angehörigen ist die Anerkennung eines Werbungskostenabzugs und damit ein steuersparender Verlust aus Vermietung ausgeschlossen.
- Beträgt die Miete **mindestens 75 % der ortsüblichen Marktmiete**, werden Verluste aus Vermietung und Verpachtung regelmäßig ohne weitere Prüfung im Hinblick auf die Gewinnerzielungsabsicht anerkannt.
- Beträgt die Miete **weniger als 56 %** der ortsüblichen Marktmiete, ist die Vermietung in einen entgeltlichen und einen unentgeltlichen Teil aufzuteilen. Nur die auf den entgeltlichen Teil entfallenden Werbungskosten (= Schuldzinsen, Reparaturkosten, Abschreibungen etc.) sind steuerlich abziehbar.

Beträgt die Miete **weniger als 75 %, aber mindestens 56 %** der ortsüblichen Marktmiete, prüft das Finanzamt die Einkünfteerzielungsabsicht anhand einer Überschussprognose. Das Finanzamt stellt dabei bei unbefristeten Mietverträgen (regelmäßig auf eine Dauer von 30 Jahren) die erzielten und künftigen (geschätzten) Einnahmen (Bruttomieten) den bisherigen und

künftigen Ausgaben (Zinsen, lineare Abschreibung, Bewirtschaftungskosten) gegenüber. Wegen der Unsicherheiten, denen eine Prognose über einen Zeitraum von 30 Jahren unterliegt, wird das Finanzamt sowohl bei den Einnahmen als auch den Ausgaben (außer der Abschreibung) einen Sicherheitszuschlag von je 10 % vornehmen. Fällt die Überschussprognose positiv aus (Totalgewinn), sind die Werbungskosten und damit die Verluste voll abzugsfähig. Ist die Prognose negativ, führt dies nicht zu einem Abzugsverbot für alle Werbungskosten; die Vermietung wird dann in einen entgeltlichen Teil (= verbilligte Miete) und einen unentgeltlichen Teil (= Differenz zur Marktmiete) aufgeteilt. Steuerlich abziehbar sind von den tatsächlichen Mieteinnahmen nur die auf den entgeltlichen Teil entfallenden Werbungskosten.

2.2. Eigentümer vermietet Wohnraum aus seinem Privatvermögen zu betrieblichen Zwecken des Ehepartners

In der Praxis kommt es häufig vor, dass ein Ehepartner ein Haus kauft und dieses (teilweise) an den anderen, selbständig tätigen Ehepartner vermietet, der dort seinen Betrieb, sein Büro oder seine Praxis führt. Hinsichtlich der Vermietung von Immobilien zu Nicht-Wohnzwecken gilt für die steuerrechtliche Anerkennung Folgendes:

- Die Miete muss 100 % der ortsüblichen Miete betragen, damit 100 % der Ausgaben als Werbungskosten im Rahmen der Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung steuerlich anerkannt werden.

Vermietet der Ehepartner dagegen z. B. nur zu 55 % der ortsüblichen Miete, werden auch nur 55 % der Werbungskosten bei der Einkünfteermittlung aus Vermietung und Verpachtung zum Abzug gebracht. Die restlichen 45 % der Ausgaben sind dann steuerlich irrelevant.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr MAW-Team