

RECHT HILFREICH

Kollege Familienmitglied: Eine juristische Gratwanderung

RechtsBlatt-Service „Das Recht der KMU“: Familienmitglieder arbeiten in zahllosen Familienbetrieben mit. Oft entspricht das aber nicht den Bedingungen, die das Arbeitsrecht für Mitarbeiter im „gewöhnlichen“ Betrieb vorsieht. Ein Praxisleitfaden von Dr. Gerald Gries.

Österreich ist ein Land der Familienbetriebe. Rund 99,7 Prozent der Unternehmen in Österreich zählen zu den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Insgesamt sind – mit leicht steigender Tendenz¹ – etwa 80 Prozent der heimischen Betriebe sogenannte Familienunternehmen, das heißt, dass die Entscheidungsgewalt innerhalb einer Familie liegt. In Österreich beschäftigen Familienunternehmen rund 70 Prozent aller Arbeitnehmer. Trotz dieser Zahlen kennt das Gesetz den Begriff „Familienunternehmen“ nicht. Nur vereinzelt finden sich familienbezogene Regelungen².

Einfluss auf die Geschäftsführung. Prinzipiell unterscheidet man drei Typen von Familienunternehmen: Einzelunternehmen, (Stamm-)Familienunternehmen, denen die Mitglieder mehrerer Familien(stämme) als Gesellschafter angehören und die durch ein oder mehrere Familienmitglieder geleitet werden, sowie fremdgeführte Familienunternehmen, deren Gesellschafter oder Aktionäre zwar Mitglieder einer oder mehrerer Familien(stämme) sind, die aber fremdgeführt werden³.

Die Vor- und Nachteile jeder Konstellation sind klar: Entscheidungen fallen am ehesten im Sinne des Unternehmenserhalts, je stärker die Geschäftsführung in Familienhand liegt. Zudem wird der Rückgriff auf Fremdkapital oft vermieden. Gleichzeitig steigt das Risiko von Fehlentscheidungen aufgrund subjektiver Zielvorstellungen. Im Fall, dass keine oder nur vereinzelt Gesellschafter-Geschäftsführer vorhanden sind, ist der Einfluss der Familienmitglieder auf die Geschäftsführung geringer und wird meist durch die Besetzung von Kontrollgremien (Aufsichtsräte und Beiräte) mit Familienmitgliedern ausgeglichen. Ein Karriereanspruch im Familienunternehmen für Familienmitglieder besteht jedoch in keinem der drei Fälle.

Schutz vor Übernahme. Die Gesellschaftsform bestimmt den Grad der Machterhaltung im Kreis der Familie: Ist das Familienunternehmen in Form einer Personengesellschaft (OG oder KG) errichtet, kann ein (Familien-)Gesellschafter nur dann über seinen Gesellschaftsanteil verfügen, wenn die anderen Gesellschafter zustimmen⁴. Bei der Aktiengesellschaft (AG) kann die Übertragung von Namensaktien in der Sitzung an die Zustimmung der Gesellschaft gebunden werden. Sicherer für den Erhalt einer AG in Familienbesitz ist es – abgesehen von der Besetzung des Aufsichtsrates mit Familienmitgliedern –,

(zwar nur im Innenverhältnis wirksame) Stimmbindungs- oder Konsortialverträge abzuschließen oder als Aktionär eine Familien-Holdinggesellschaft oder eine Privatstiftung einzusetzen. Bei der GmbH sind die Geschäftsanteile grundsätzlich frei übertragbar. Hier bieten sich Vinkulierungs- bzw. Aufgriffs- und Vorkaufsregelungen im Gesellschaftsvertrag an. Dabei sind vor allem Regelungen effektiv, die das Recht der Familienmitglieder auf Bestellung von Geschäftsführern oder Aufsichtsratsmitgliedern festlegen.

Familienmitglieder im Unternehmen. Im Wesentlichen geht es um den Ehepartner, der im Betrieb Dienstleistungen erbringt. Es bestehen dabei zwei Wahlmöglichkeiten: Entweder arbeitet der Ehepartner im Rahmen der ehelichen Beistandspflicht mit, wovon mangels gegenteiliger Vereinbarung auszugehen ist.⁵ Dies gilt auch hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht⁶, wobei dann eine Mitversicherung als Angehöriger besteht. Wenn jedoch Vereinbarungen existieren,

Fremdgesellschafter täten. Gestaltungen zwischen Familienangehörigen – und ihre rechtliche Einteilung – hängen also oftmals von einem Fremdvergleich ab. So kann eine ungerechte Gewinnverteilung in einer nicht angemessenen Relation zur tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung des Familiengesellschafters zur Nichtanerkennung des gesamten Gesellschaftsverhältnisses führen und die Gesellschaftserstellung sogar in ein Dienstverhältnis umgedeutet werden.

Entgelt vs. Gewinn. Ein Dienstverhältnis eines Familienangehörigen zur Familiengesellschaft gewährt diesem keine Gesellschafterrechte. Sollte die Mitarbeit von Familienmitgliedern im Unternehmen erwünscht sein, hat sie gegenüber dem Anstellungsverhältnis jedoch Vorteile: In Gewinnzeiten erhalten die Familiengesellschafter einen Anteil am ausgeschütteten Gewinn anstatt von Entgelt. Dagegen fallen in Verlustzeiten keine Lohnabgaben oder Lohnnebenkosten an. Handelt es sich um Personengesellschaften, kann das – vorbehaltlich einer anderen Regelung im Gesellschaftsvertrag – ohnehin der Zustimmung aller Gesellschafter unterliegende über den Gewinn hinausgehende Entnahmerecht der Gesellschafter zusätzlich eingeschränkt werden.



Die Gesellschaftsform bestimmt den Grad der Machterhaltung im Kreis der Familie

die auf einen Dienstvertrag schließen lassen, dann besteht seitens des Arbeitgebers (=Familienunternehmen) die Verpflichtung zur Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen einschließlich eines angemessenen Entgelts nach Kollektivvertrag. Fällt dieses zu gering aus oder wird gar nicht ausbezahlt, kann es auch gerichtlich geltend gemacht werden. Selbstverständlich besteht Sozialversicherungspflicht⁷. Nach einer Scheidung entfällt diese Wahlmöglichkeit.

Anstellung vs. Gesellschafterstellung. Die grundsätzlich strikte Trennung zwischen Gesellschaftern und Mitarbeitern eines Unternehmens unterliegt bei Familienunternehmen – wenn keine klaren Regelungen existieren – möglicherweise gewissen Aufweichungen: Steuerrechtliche Mitunternehmerschaft von Familienangehörigen liegt meist nicht erst bei Vorliegen einer entsprechenden Regelung vor, sondern bereits, wenn Familienmitglieder zur Erreichung eines Gesellschaftszweckes durch Mitarbeit oder Kapitalüberlassung so handeln, wie dies



DR. GERALD GRIES

Der Autor ist Partner bei Siemer – Siegl – Füreder & Partner, Rechtsanwälte. Zitier-vorschlag: *Gries*, „Kollege Familienmitglied: Eine juristische Gratwanderung“, RechtsBlatt 27.6.2013

FUSSNOTEN

- [1] Mittelstandsbericht 2012 des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend, S. 14.
 [2] zB § 6a Abs 2 GmbHG, § 45 und § 80 AktG.
 [3] *Kalss/Oelkers*, Versuch einer Kategorisierung der Familienunternehmen als Grundlage für eine Analyse ihrer spezifischen Anforderung an eine rechtliche Ordnung, JEV 2007, 56ff. [4] vgl § 124 Abs 1 UGB. [5] OGH 8 ObA 16/06. [6] VwGH v 14.3.2001, ARD 5288/14/2002. [7] § 100 ABGB; OGH 9 ObA 169/93, InfAs 1994/A 58.

RECHTSGEBIETE UND NORMEN

Arbeitsrecht; Verwandte, Ehepartner, Familienunternehmen; § 6 GmbHG, §§ 45, 80 AktG, § 124 UGB, § 100 ABGB

