

## Ehegattenverhältnis

### Allgemeines

Lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Bedeutung erlangt die Mitarbeit von Ehegatten erst, wenn sie nicht aufgrund familiärer Beziehungen, sondern im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erfolgt. Denn ein Arbeitsverhältnis kann mit steuerlicher Wirkung auch zwischen Ehegatten vereinbart werden. Für die Gesamtsteuerbelastung der Ehegatten können sich daraus ins Gewicht fallende **Vorteile** ergeben (Ausschöpfung des Arbeitnehmer-Pauschbetrages von 1230 €, Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % für 603-Euro-Jobs, steuerliche Berücksichtigung von Versorgungszusagen, Minderung des Gewinns und ggf. der Gewerbesteuer beim Arbeitgeber-Ehegatten durch höhere Betriebsausgaben).

### Steuerliche Anerkennung des Ehegattenarbeitsverhältnisses

Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung ist, dass das Arbeitsverhältnis **ernsthaft vereinbart** und entsprechend der Vereinbarung tatsächlich **durchgeführt** wird. An den Nachweis dieser Voraussetzungen sind aufgrund ständiger Rechtsprechung höhere Anforderungen gestellt als bei Vereinbarungen zwischen Fremden.

Ein Ehegattenarbeitsverhältnis wird deshalb nur unter folgenden Voraussetzungen steuerlich anerkannt:

- Das Arbeitsverhältnis muss ernsthaft vereinbart sein und auch tatsächlich durchgeführt werden. Es empfiehlt sich ein **schriftlicher Arbeitsvertrag**, da ansonsten die Ernsthaftigkeit von vornherein in Zweifel gezogen wird.
- Die vertragliche Gestaltung muss auch unter Fremden üblich sein, das heißt einem **sog. Fremdvergleich** standhalten. Eine steuerliche Anerkennung des Ehegattenarbeitsverhältnisses scheidet daher aus, wenn der Arbeitnehmer-Ehegatte monatlich vom betrieblichen Bankkonto des Arbeitgeber-Ehegatten einen Geldbetrag abhebt und diesen Betrag selbst in das benötigte Haushaltsgeld und den ihm zustehenden Arbeitslohn aufteilt.
- Der Arbeitslohn des mitarbeitenden Ehegatten darf den Betrag nicht übersteigen, den ein fremder Arbeitnehmer für eine gleichartige Tätigkeit erhalten würde.

Deshalb darf im Arbeitsvertrag eine Aussage über die **Höhe des Arbeitslohns** nicht fehlen. Ein unüblich niedriger Arbeitslohn steht der Anerkennung des Arbeitsverhältnisses nicht entgegen, es sei denn, der Arbeitslohn kann nicht mehr als Gegenleistung für die Tätigkeit des Ehegatten angesehen werden. Dieser Prüfung kommt bei der Sozialversicherung besondere Bedeutung.

- Die Zahlung muss dazu führen, dass der Arbeitslohn aus dem Vermögen des Arbeitgeber-Ehegatten in das Vermögen des Arbeitnehmer-Ehegatten gelangt. Deshalb wird das Arbeitsverhältnis nicht anerkannt,

wenn der Arbeitslohn auf ein Privatkonto des Arbeitgeber-Ehegatten überwiesen oder - nach Zahlung des Arbeitslohns per Scheck - eingezahlt wird. Unschädlich ist es dagegen, wenn lediglich die vermögenswirksamen Leistungen auf ein Konto des Arbeitgeber-Ehegatten oder auf ein Gemeinschaftskonto gezahlt werden. Bei Überweisung auf das Konto des mitarbeitenden Ehegatten steht es der Anerkennung des Arbeitsverhältnisses nicht entgegen, wenn der Arbeitgeber-Ehegatte darüber unbeschränkte Verfügungsvollmacht besitzt. Selbst die Überweisung auf ein sog. Oder-Konto ist zulässig. Auch die Umwandlung des Auszahlungsanspruchs auf den Nettolohn zum Fälligkeitszeitpunkt durch den Arbeitnehmer-Ehegatten in ein Darlehen berührt das Ehegattenarbeitsverhältnis nicht.

- Die vereinbarte Vergütung darf nicht überhöht sein. Sie wird nur insoweit als Arbeitslohn behandelt, als sie **angemessen** ist und nicht den Betrag übersteigt, den ein fremder Arbeitnehmer für eine gleichartige Tätigkeit erhalten würde. Sonderzuwendungen (z. B. Unterstützungen, Direktversicherungsbeiträge, Zinszuschüsse) werden deshalb nur dann als Arbeitslohn behandelt, wenn solche Zuwendungen im Betrieb des Arbeitgeber-Ehegatten üblich sind. Das Gleiche gilt für das Weihnachtsgeld. Auch bei Zuwendungen, die zu steuerfreiem Arbeitslohn führen, sollte eine Privilegierung des Arbeitnehmer-Ehegatten vermieden werden, um die steuerliche Anerkennung insoweit nicht zu gefährden.

Ein Ehegattenarbeitsverhältnis ist hingegen steuerlich **nicht anzuerkennen**, wenn der **Arbeitslohn** über einen längeren Zeitraum **nicht ausgezahlt** wird. Das gilt selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits seit mehreren Jahren ordnungsgemäß durchgeführt worden ist und auch im Jahr der Nichtauszahlung des Arbeitslohns Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt worden sind. Ebenso, wenn sich Ehegatten, die beide einen Betrieb unterhalten, **wechselseitig** verpflichten, mit ihrer vollen Arbeitskraft jeweils im Betrieb des anderen tätig zu sein. Wechselseitige Teilzeitarbeitsverträge der Ehegatten können hingegen steuerlich anerkannt werden, wenn die vertraglichen Vereinbarungen insgesamt einem Fremdvergleich standhalten.

### **Durchführung des Lohnsteuerabzugs**

Für den Lohnsteuerabzug bei steuerlich anerkannten Ehegattenarbeitsverhältnissen gelten keine Besonderheiten. Der Lohnsteuerabzug ist nach den allgemein geltenden Grundsätzen durchzuführen, d. h. der Arbeitgeber-Ehegatte hat die Lohn- und Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag wie bei anderen Arbeitnehmern nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmer-Ehegatten einzubehalten.

## Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Ehegattenarbeitsverhältnissen

### a) Allgemeines

Bei einem steuerlich anzuerkennenden Arbeitsverhältnis liegt auch Sozialversicherungspflicht nach den allgemeinen Grundsätzen vor. Eine Ausnahme gilt für Personen, die bereits vor dem 01.01.1967 beim Ehegatten beschäftigt waren. Für sie bestand bis zum 31.12.1969 die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien zu lassen. Die damals ausgesprochene Befreiung wirkt für die gesamte weitere Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bis zum heutigen Tag fort. In der Krankenversicherung bestand eine solche Befreiungsmöglichkeit, wenn das Beschäftigungsverhältnis bereits vor dem 01.01.1971 aufgenommen wurde.

In der Arbeitslosenversicherung war eine Beschäftigung unter Ehegatten bis 30.06.1969 versicherungsfrei. Ab 01.07.1969 sind Beschäftigungsverhältnisse unter Ehegatten arbeitslosenversicherungspflichtig, wenn nicht nach anderen Vorschriften Versicherungsfreiheit besteht (z.B. bei kurzzeitiger oder geringfügiger Beschäftigung nach § 27 SGB III).

### b) Höhe des Arbeitsentgelts

Ein unüblich niedriger Arbeitslohn steht der steuerlichen Anerkennung des Arbeitsverhältnisses nicht entgegen, es sei denn, der Arbeitslohn kann nicht mehr als Gegenleistung für die Tätigkeit des Ehegatten angesehen werden. Dieser Prüfung kommt bei der Sozialversicherung besondere Bedeutung zu, und zwar aus folgenden Gründen:

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines Ehegattenarbeitsverhältnisses wird sich im Regelfall der steuerlichen Anerkennung anschließen. Zu bedenken ist jedoch dabei, dass die Interessenlage bei Steuer und Sozialversicherung unter Umständen unterschiedlich ist. Während steuerlich meist geprüft wird, ob der gezahlte Arbeitslohn nicht überhöht ist (weil in diesem Fall beim Arbeitgeber-Ehegatten unzulässigerweise Steuern gespart werden), prüft die Sozialversicherung auch die Frage, ob ein angemessenes Arbeitsentgelt vorliegt. Denn das Bundessozialgericht hat mit Beschluss vom 25. 2. 1997 - 12 BK 49/96 - die Annahme eines abhängigen und damit versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses wegen eines unangemessen niedrigen Arbeitsentgelts verneint. Andererseits erlaubt die Nichtgewährung eines üblichen Weihnachts- oder Urlaubsgeldes in der Regel noch nicht den Schluss, dass keine Gegenleistung für die verrichtete Arbeit vorliegt. Wird danach ein Beschäftigungsverhältnis bejaht, stellt sich die Frage, ob bei der Beitragsberechnung **Ansprüche aus allgemein verbindlichen Tarifverträgen** zu berücksichtigen sind. Hierzu vertreten die Sozialversicherungsträger den Standpunkt, dass dann, wenn ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag bzw. seine Allgemeinverbindlichkeitserklärung Angehörige nicht ausdrücklich ausschließt, die darin festgelegten Arbeitsentgelte auch für die Angehörigen gelten.

### **c) Statusprüfung**

Im Datensatz "Meldung zur Sozialversicherung" sind zwei sogenannte Statuskennzeichen enthalten. Denn für Arbeitgeber, die Ehegatten oder Lebenspartner oder einen Abkömmling (z. B. Kind oder Enkelkind) beschäftigen, ist bei der Anmeldung eines derartigen "Beschäftigungsverhältnisses" das Statuskennzeichen im Datensatz zu beachten. Das Statuskennzeichen "**1**" steht dabei für ein Beschäftigungsverhältnis zum Arbeitgeber als Ehegatte, Lebenspartner oder Abkömmling, das Statuskennzeichen "**2**" für eine Tätigkeit als geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH.

Aufgrund des Statuskennzeichens "1" prüft die Deutsche Rentenversicherung bei der Beschäftigung von Ehegatten oder Lebenspartnern von Amts wegen, ob diese zu Recht als versicherungspflichtig Beschäftigte angemeldet wurden. Bei mitarbeitenden Ehegatten oder Lebenspartnern des Arbeitgebers wird also ohne Antrag der Betroffenen oder ihrer Arbeitgeber ihr Status als Beschäftigter sozialversicherungsrechtlich geprüft. Anschließend wird hierzu eine verbindliche Entscheidung in Form eines Verwaltungsakts getroffen. Für Abkömmlinge trifft diese Entscheidung ebenfalls die Deutsche Rentenversicherung Bund.

### **Ehegattenarbeitsverhältnis auf 603-Euro-Basis**

Falls die Ehefrau auf 603-Euro-Basis tätig ist, kann auch bei Ehegattenarbeitsverhältnissen die Lohnsteuer mit dem **Pauschsteuersatz** in Höhe von **2 %** erhoben werden. Dabei ergeben sich für die Ehegatten in der Regel steuerliche Vorteile, weil der pauschal besteuerte Arbeitslohn nicht in die Einkommensteuerveranlagung der Ehegatten einzubeziehen ist. Sozialversicherungsrechtlich ist zu beachten, dass bei einer geringfügigen Dauerbeschäftigung ein 15 %iger pauschaler Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung und (bei einer Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung) auch ein 13 %iger pauschaler Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung zu entrichten ist.