

Ehegatten-Arbeitsvertrag – Hinweise zur Gestaltung und zur betrieblichen Altersversorgung

1 Der Ehegatten-Arbeitsvertrag

In vielen kleinen und mittelständischen Betrieben ist es üblich, dass der Ehegatte bzw. Lebenspartner mitarbeitet. Mit einem Ehegatten-Arbeitsvertrag kann der Ehegatte einerseits für seine Arbeit entlohnt werden und andererseits können steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Vorteile genutzt werden.

Form des Arbeitsvertrages

Für die zivilrechtliche Anerkennung des Arbeitsvertrages ist keine besondere Form zwingend vorgeschrieben. Arbeitsverträge können auch mündlich oder stillschweigend geschlossen werden. Aus Beweisgründen ist jedoch ein schriftlicher Arbeitsvertrag dringend zu empfehlen.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Vertragsbeginn die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen (§ 2 Nachweisgesetz). Ein schriftlicher Arbeitsvertrag erfüllt die Verpflichtung des Arbeitgebers aus dem Nachweisgesetz, wenn alle vorgeschriebenen Regelungen im Arbeitsvertrag enthalten sind.

2 Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung

Ehegatten-Arbeitsverträge werden grundsätzlich steuerlich genauso anerkannt wie Verträge mit familienfremden Arbeitnehmern. Wegen der besonderen persönlichen Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber stellt die Finanzverwaltung jedoch zur Vermeidung missbräuchlicher Gestaltung strenge formelle Anforderungen an die Formulierung und Durchführung des Arbeitsvertrages.

Ehegatten-Arbeitsverträge werden steuerrechtlich nur anerkannt, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen (R 4.8 Einkommensteuer-Richtlinien – EStR, H 4.8 Amtliche Hinweise zu den EStR – EStH).

2.1 Ernsthafte Vereinbarung

Der Ehegatten-Arbeitsvertrag muss ernsthaft und im Voraus vereinbart werden. Rückwirkende Vereinbarungen werden steuerlich nicht anerkannt. Der Arbeitsvertrag sollte aus Gründen der Rechtssicherheit schriftlich abgeschlossen werden.

Wie unter Fremden üblich sollte der Arbeitsvertrag Regelungen über Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung, die Höhe des Gehalts und zusätzliche Leistungen wie z. B. eine betriebliche Altersversorgung enthalten. Die ausgeübte Tätigkeit sollte in Bezug auf Art und Umfang genau beschrieben werden.

2.2 Tatsächliche und vereinbarungsgemäße Durchführung

Der Ehegatten-Arbeitsvertrag muss seinem Inhalt nach auch tatsächlich durchführbar sein. Dazu gehört, dass der Arbeitnehmer-Ehegatte die vereinbarte Arbeitsleistung tatsächlich erbringt und der Arbeitgeber-Ehegatte den vereinbarten Arbeitslohn pünktlich auszahlt. Dabei ist eine Überweisung auf ein alleiniges Konto des Arbeitnehmer-Ehegatten zu empfehlen. Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge (sofern Sozialversicherungspflicht besteht) sind einzubehalten und abzuführen.

2.3 Fremdvergleich

Der Ehegatten-Arbeitsvertrag muss nach Inhalt und Ausführung dem entsprechen, was unter Fremden üblich ist. So darf z. B. das Gehalt (einschl. der Nebenleistungen) des Arbeitnehmer-Ehegatten den Betrag nicht überschreiten, den ein familienfremder Arbeitnehmer für eine gleichartige Tätigkeit erhalten würde.

3 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Bei mitarbeitenden Ehegatten (und anderen Familienangehörigen) wird von einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ausgegangen, wenn sie in den Betrieb wie eine fremde Arbeitskraft und anstelle einer fremden Arbeitskraft eingegliedert sind und die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Dazu gehört auch, dass sie dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegen (auch in abgeschwächter Form), ein der Arbeitsleistung angemessenes Entgelt vereinbaren und regelmäßig beziehen, regelmäßig

von ihrem Arbeitsentgelt Lohnsteuer entrichten und das das Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber als Betriebsausgaben verbucht wird.

3.1 Feststellung der Sozialversicherungspflicht (Statusfeststellungsverfahren)

Die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund entscheidet, ob der mitarbeitende Ehegatte sozialversicherungspflichtig ist oder nicht. Dafür wird bei erstmaliger Beschäftigungsaufnahme im Rahmen eines obligatorischen Statusfeststellungsverfahrens das Versicherungsverhältnis von mitarbeitenden Ehegatten beurteilt.

3.2 Geringfügige Beschäftigung und Gleitzone

Arbeitnehmer, die regelmäßig im Monat bis zu 450 EUR verdienen (so genannte Minijobber), sind in der gesetzlichen Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei. In der gesetzlichen Rentenversicherung besteht dem Grunde nach Versicherungspflicht. Der Arbeitgeber leistet für den Minijobber einen Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe von 13 % (es sei denn, der Minijobber ist privat versichert) und zur Rentenversicherung in Höhe von 15 %. Außerdem zahlt er i.d.R. eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 2 %.

Der Arbeitnehmer zahlt einen geringen Eigenanteil. Dieser ergibt sich aus der Differenz zwischen dem GRV-Beitragsatz (2019: 18,6 %) und dem AG-Pauschalbeitrag (15 %) und beträgt 2019 3,6 %.

Der Minijobber kann sich von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen. Die Befreiung ist für die Dauer der Beschäftigung bindend und kann nicht widerrufen werden. Die Befreiung ist jedoch nicht zu empfehlen, denn mit dem geringen Eigenanteil sichert sich der Minijobber den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung, die Zulagenförderung für Riester-Renten und Vorteile in der gesetzlichen Rentenversicherung wie z. B. Erhöhung des Rentenanspruchs, Erfüllung aller Wartezeiten, Anspruch auf Rehabilitationsleistungen.

Zwischen den Minijobs (bis 450 EUR) und den versicherungspflichtigen Beschäftigungen, bei denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Sozialversicherungsbeiträge je zur Hälfte tragen, liegen die Midijobs. Midijobs sind Arbeitsverhältnisse mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 und 850 EUR monatlich. Um die Beitragsbelastung abzufedern, gibt es für Midijobs die Gleitzone-Regelung. In der Gleitzone werden bei einem Überschreiten der 450 EUR-Grenze die Arbeitnehmerbeiträge aus einem niedrigeren als dem tatsächlichen Arbeitsentgelt berechnet. (Das niedrigere Arbeitsentgelt für die Gleitzone wird nach einer komplizierten Formel berechnet.) Dieser Beitragsabzug steigt bis zu einem Monatsentgelt von 850 EUR stufenweise auf den regulären Arbeitnehmerbeitrag an. Zum 01. Juli 2019 wird die bisherige Gleitzone durch den so genannten Übergangsbereich abgelöst. Dieser umfasst dann monatliche Entgelte zwischen 450,01 und 1.300,00 Euro. Die volle Sozialabgabenpflicht trifft Arbeitnehmer dann erst ab einem monatlichen Verdienst von mehr als 1.300 Euro. Der Arbeitgeber zahlt bereits ab 450,01 Euro den "normalen" Arbeitgeberbeitrag.

4 Betriebliche Altersversorgung für den mitarbeitenden Ehegatten

Wie bei jedem anderen Arbeitsverhältnis ist auch bei steuerlich anzuerkennenden Ehegatten-Arbeitsverhältnissen die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung möglich. Ähnlich wie der Arbeitsvertrag wird auch die betriebliche Altersversorgung für den mitarbeitenden Ehegatten für die steuerliche Anerkennung einer strengen Prüfung durch das Finanzamt unterzogen (R 4b und R 6a EStR, H 4b und H 6a EStH, BMF v. 4.9.1984 – BStBl. I S. 495 und v. 9.1.1986 – BStBl. I S. 7)).

4.1 Betriebliche Veranlassung

Es wird geprüft, ob auch familienfremde Arbeitnehmer mit einer vergleichbaren Tätigkeit eine entsprechende betriebliche Altersversorgung erhalten oder sie ihnen zumindest ernsthaft angeboten worden ist. Ist ein Vergleich nicht möglich, weil keine vergleichbaren Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist entscheidend, ob eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass auch einem familienfremden Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung angeboten worden wäre.

4.2 Angemessenheit der Versorgungsleistungen – Überversorgung

Die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung (Direktzusage, Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds und Unterstützungskasse) dürfen zusammen mit einer zu erwartenden Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht höher sein als 75 % der Bezüge des Arbeitnehmer-Ehegatten (BMF v. 3.11.2004 IV B 2 – S 2176 –13/04).

Für die Höhe der zugesagten Versorgungsleistungen und der Bezüge sind die Verhältnisse am Bilanzstichtag maßgebend. Zugrundegelegt werden die vertraglich zugesagten Leistungen zum Pensionierungsalter.

Kapitalleistungen werden für die Prüfung in eine Rente umgerechnet, wobei 10 % der Kapitalleistung als Jahresbetrag einer Rente angesehen werden.

Es sind sämtliche Aktivbezüge zu berücksichtigen.

Wandelt der mitarbeitende Ehegatte einen bereits bestehenden und steuerlich anerkannten Teil seines Arbeitslohns in Beiträge zur Direktversicherung um, ist nach einem Urteil des BFH (v. 10.06.2008 VIII R 68/06) von einer Prüfung der Überversorgung abzusehen.

4.3 Direktversicherung/Pensionskasse im Rahmen von Mini-jobs

Auch Minijobber können grundsätzlich eine Direktversicherung/Pensionskassenversorgung erhalten, wenn die Voraussetzungen gemäß Pkt. 4.1 und 4.2 beachtet werden.

Arbeitgeberfinanzierte Beiträge in die Direktversicherung oder an die Pensionskasse, die nach § 3 Nr. 63 EStG oder nach § 100 EStG steuerfrei gezahlt werden, führen nicht zu einem Überschreiten der 450 EUR-Grenze, da sie nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zählen. (Achtung: Voraussetzung für die steuerfreie Beitragszahlung nach § 3 Nr. 63 und § 100 EStG ist ein 1. Arbeitsverhältnis (nicht Steuerklasse VI).)

Eine Entgeltumwandlung ist regelmäßig nicht zu empfehlen. Mini-jobs sind für den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei. Wandelt der Arbeitnehmer Teile seines Arbeitsentgelts in betriebliche Altersversorgung um, wird aus dem steuer- und ggf. sozialversicherungsfreien Arbeitsentgelt eine (nachgelagert) besteuerte und sozialversicherungspflichtige Versorgungsleistung.

4.4 Geringverdienerförderung nach § 100 EStG

Der Arbeitgeber kann auch für den mitarbeitenden Ehegatten den Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung (§ 100 EStG) erhalten, wenn die die betriebliche Altersversorgung steuerlich anerkannt ist und die Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Arbeitgeber erhält die Förderung für Arbeitnehmer, deren laufender Bruttoarbeitslohn nicht mehr als 2.200 Euro monatlich beträgt.
- Es muss ein versicherungsförmiger Durchführungsweg sein: Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
- Nur Rente oder Auszahlungsplan, Option auf Einmalkapitalauszahlung ist nicht steuerschädlich
- Erstes Dienstverhältnis (nicht möglich für Arbeitnehmer in Steuerklasse VI)
- In dem abgeschlossenen Vertrag müssen die Vertriebskosten auf die gesamte Vertragslaufzeit verteilt werden
- Der Arbeitgeber muss mindestens 240 Euro im Jahr aufwenden. Förderfähig sind höchstens 480 Euro jährlich.

Der Arbeitgeber kann den Förderbetrag auch für die Versorgung eines Minijobbers erhalten. Es wird für den Förderbetrag nicht zwischen der Art der Beschäftigung unterscheiden. Es ist unerheblich ob jemand Auszubildender, Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigter oder Geringverdiener ist. Entscheidend ist, dass sich der Arbeitnehmer in einem ersten Arbeitsverhältnis befindet und unter die Einkommensgrenze fällt.