

THEMENINFO

Ehegatten-Arbeitsverhältnisse

Die Schließung eines Arbeitsvertrags zwischen Ehegatten kann – bei richtiger Gestaltung – für beide Parteien finanzielle Vorteile bieten. Der Unternehmer-Ehegatte kann die Lohnkosten (Gehalt und eventuell den anfallenden Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung) steuermindernd als Betriebsausgaben geltend machen. Der angestellte Ehegatte bekommt eine Gegenleistung für die Mitarbeit im Betrieb. Sofern es sich um ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis handelt, erwirbt er einen Zugang zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Von Interesse kann auch die Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung über das Unternehmen des Arbeitgeber-Ehegatten sein.

Liegt der Arbeitslohn über der Geringfügigkeitsgrenze, ist er vom Arbeitnehmer-Ehegatten im Rahmen der Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit zu versteuern. Im Gegenzug können Werbungskosten mindestens in Höhe des Werbungskosten-Pauschbetrags in Höhe von 1.000 € im Jahr geltend gemacht werden.

Die Verpflichtung, im Rahmen der ehelichen Lebensgemeinschaft im Betrieb des Ehepartners unentgeltlich mitzuarbeiten, war früher als sog. Beistandspflicht im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt. Auch heute noch kann die Mitarbeit im Betrieb des Ehepartners natürlich unentgeltlich erfolgen. Eine Zahlung an den Ehegatten kann nicht nur eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeit, sondern auch eine Zuwendung oder eine Unterhaltsleistung darstellen.

Bitte beachten Sie! Aufgrund des fehlenden Interessensatzes zwischen den Ehegatten besteht die Gefahr, dass zivilrechtlich erlaubte Gestaltungen nur oder zumindest im Wesentlichen für steuerliche Begünstigungen missbraucht werden. Daher stehen Ehegatten-Arbeitsverhältnisse stets im Fokus der Finanzverwaltung. Vor dem Abschluss eines Vertrags unter Ehegatten (und nahen Verwandten) sollten Sie deshalb zwingend steuerlichen Rat einholen, um eine optimale Gestaltung sicherzustellen.



Grundsätzlich sind die generellen Anforderungen, die der Fiskus an die Gestaltung eines solchen Arbeitsvertrags stellt, zu beachten. Auch muss das Vereinbarte entsprechend durchgeführt werden, um die steuerliche Anerkennung des Arbeitsverhältnisses nicht zu gefährden.

Ferner ist von Zeit zu Zeit zu prüfen, ob der Vertrag noch im Einklang mit der aktuellen Rechtsprechung steht und den ggf. geänderten Anweisungen der Finanzverwaltung entspricht. Der Steuerpflichtige trägt die objektive Beweislast für steuermindernde Tatsachen. Der Arbeitgeber-Ehegatte muss im Zweifelsfall glaubhaft machen können, dass die Mitarbeit des Ehegatten für den Betrieb notwendig war (keine Einstellung „ohne Not“).

Anforderungen an Ehegatten-Arbeitsverträge

Der Arbeitsvertrag zwischen Ehegatten muss

- » ernsthaft gewollt sein,
- » klare, eindeutige und im Voraus getroffene Vereinbarungen enthalten,
- » einem Fremdvergleich standhalten
- » und tatsächlich durchgeführt werden.

Grundsätzlich muss:

- » der Arbeitnehmer-Ehegatte seine Qualifikation für die einschlägige Tätigkeit nachweisen oder zumindest glaubhaft machen,
- » der Vertrag zivilrechtlich wirksam sein,
- » gegenseitige Rechte und Pflichten darin klar und eindeutig geregelt sein,
- » die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung klar eingrenzbar und ausgliederbar sein,

- » die Arbeitsleistung auch von einer fremden Person verlangt werden können,
- » ein eindeutiges Weisungsrecht des Arbeitgeber-Ehegatten bestehen.

Für den Arbeitsvertrag besteht kein Formzwang. Sinnvoll ist aus Nachweisgründen jedoch die Schriftform bei Beginn des Vertragsverhältnisses. Eine Rückwirkung z. B. von Gehaltsvereinbarungen oder Sonderzahlungen wird steuerlich nicht anerkannt. Änderungen können daher nur für die Zukunft vereinbart werden. Wird also ein Anstellungsvertrag z. B. am 1.7. eines Jahres geschlossen, kann das Arbeitsverhältnis i. d. R. nicht schon ab 1.1. des Jahres greifen.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs liegt jedoch dann kein Verstoß gegen das Rückwirkungsverbot vor, wenn Ehegatten schriftlich bestätigen, was früher schon zwischen ihnen ernsthaft mündlich oder stillschweigend vereinbart und tatsächlich auch durchgeführt worden ist.

Neben den eventuell vorhandenen tariflichen Bestimmungen, ist auch der gesetzlich festgelegte Mindestlohn bei diesen Verträgen anzuwenden. Gleichfalls gilt zu beachten, dass die im Rahmen des Mindestlohngesetzes vorgeschriebenen Dokumentationspflichten zu erfüllen sind.

Der Arbeitsvertrag muss folgenden Mindestinhalt haben:

- » Name und Anschrift des Arbeitgebers und Arbeitnehmers,
- » Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- » Beschreibung der Tätigkeit,
- » Arbeitsort und -zeit,
- » Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich Sonderzahlungen, Überstundenvergütungen, geldwerte Vorteile, und Fälligkeit der Vergütung,
- » Regelungen zum Urlaubsanspruch,
- » Kündigungsfrist,
- » Meldepflicht und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall,
- » Hinweise auf Tarifverträge und Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die anzuwenden sind.

Die Mitarbeit in den betrieblichen Räumen gilt als Indiz für die Ernsthaftigkeit des Arbeitsverhältnisses. Bei Arbeiten zu Hause bzw. im häuslichen Arbeitszimmer sollte eine klare zeitliche Abgrenzung zur privaten Lebensführung gegeben sein.

Erbringt der mitarbeitende Ehegatte die geschuldete Leistung nicht im Betrieb sondern im häuslichen Arbeitszimmer, können entsprechende Aufwendungen steuerlich geltend gemacht werden.

Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sind i. d. R. steuerlich nicht abziehbar. Dies gilt aber dann nicht, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit im Betrieb des Unternehmer-Ehegatten kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. In diesem Fall wird die Höhe der abziehbaren Aufwendungen auf 1.250 € im Jahr begrenzt. Stellt das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der betrieblichen und beruflichen Tätigkeit dar, gilt die Abzugsbeschränkung nicht, die Kosten sind in voller Höhe steuerlich ansetzbar.

Als problematisch stellt sich die Vereinbarung einer nur geringen Zahl von Arbeitsstunden pro Monat dar. Sie werden oft

als gelegentliche, untergeordnete Hilfeleistungen qualifiziert, die unter Fremden nicht üblich sind und bei Ehegatten auf familienrechtlicher Basis erbracht werden. Besser ist, wenn eine bestimmte Anzahl von Arbeitsstunden pro Woche vertraglich festgelegt wird. Bei nicht regelmäßig anfallenden Tätigkeiten sollte die Arbeit stundenweise abgerechnet werden. Arbeitszeitnachweise sind hierbei unerlässlich. Zusätzliche oder höhere Vergütungen für Sondereinsätze müssen im Voraus vereinbart werden.

Bei der Beurteilung eines Arbeitsverhältnisses zwischen Ehegatten wird eine Gesamtwürdigung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalles vorgenommen. Eine wichtige Rolle spielen neben den vertraglichen Vereinbarungen und ihrer Durchführung auch die Art des Betriebes und die Höhe der Umsätze. Geringfügige Abweichungen einzelner Sachverhaltsmerkmale vom Üblichen, sowohl bezüglich des Vertragsinhalts als auch bezüglich der Vertragsdurchführung, müssen nicht stets zur steuerlichen Nichtanerkennung des Arbeitsverhältnisses führen.

Beispiele:

- » Der Zeitpunkt der Gehaltszahlung ist nur eins von mehreren Indizien; verspätete Lohnzahlungen führen nicht unbedingt zur steuerlichen Nichtanerkennung eines Ehegatten-Arbeitsverhältnisses, sollten aber vermieden werden.
- » Einem Arbeitsverhältnis zwischen Ehegatten ist die steuerrechtliche Anerkennung nicht bereits deshalb zu versagen, weil der mitarbeitende Ehegatte mit einer Bankvollmacht ausgestattet von einem betrieblichen Konto größere Beträge, die auch das Gehalt umfassen, abhebt.

Der Fremdvergleich

Als Vergleichsmaßstab für den Fremdvergleich wird ein entgeltlich erwerbender fremder Dritter herangezogen. Insbesondere bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung wird ein Fremdvergleich vorgenommen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs muss die Arbeitsvergütung dem entsprechen, was ein fremder Dritter im Fall vergleichbarer Qualifikation, Kenntnisse und bei gleichem Einsatz insgesamt als Gegenleistung erhalten würde. Dabei wird die Angemessenheit der Vergütung anhand eines betriebsinternen Fremdvergleichs sowie in Ausnahmefällen, anhand eines betriebsexternen Vergleichs festgestellt.

Anhand des Fremdvergleichs können sowohl eine überhöhte als auch eine zu niedrige Entlohnung steuerschädlich sein. Ist die vereinbarte Vergütung im Verhältnis zur Arbeitsleistung so niedrig, dass sie nicht mehr eine Gegenleistung für die Tätigkeit des Angehörigen sein kann, wird angenommen, dass die Beteiligten sich nicht rechtsgeschäftlich binden wollen.

Auch die Gewährung von Nebenleistungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Tantiemen etc. unterliegt dem Fremdvergleich. Das Gleiche gilt für Zuwendungen, wie Heirats- und Geburtsbeihilfen, Sachbezügen etc. Sind sie im Betrieb des Arbeitgeber-Ehegatten unüblich, werden sie steuerlich nicht anerkannt, wenn der Arbeitnehmer-Ehegatte sie erhält, es sei denn, im Betrieb sind keine weiteren Mitarbeiter mit der glei-

chen Qualifikation beschäftigt und aus einem betriebsexternen Vergleich ergibt sich, dass die Vergütung angemessen ist.

Eine Abfindung bei Betriebseinstellung oder –veräußerung kann bei betrieblicher Veranlassung gezahlt werden. Sie wird anerkannt, wenn auch familienfremde Arbeitnehmer eine entsprechende Abfindung erhalten oder wenn glaubhaft gemacht werden kann, dass sie angemessen ist.

Gehaltszahlungen

Die Gehaltszahlung muss regelmäßig – wie unter Fremden üblich – gezahlt werden und zur freien und uneingeschränkten Verfügung des Arbeitnehmer-Ehegatten zur Verfügung stehen.

Der Lohn sollte auf ein auf den Namen des Arbeitnehmer-Ehegatten lautendes Konto überwiesen werden. Auch die Überweisung auf ein Sparsbuch ist möglich. Die Zahlung muss aber als Lohnzahlung erkennbar sein. Ein Mitverfügungsrecht des Arbeitgeber-Ehegatten über das Konto ist unschädlich.

Steuerlich schädlich sind:

- » jährliche oder halbjährliche statt monatlicher Zahlungen des Lohns,
- » Überweisungen des Gehalts auf ein privates Konto des Arbeitgeber-Ehegatten, und zwar selbst dann, wenn der Arbeitnehmer-Ehegatte über dieses Konto ein Mitverfügungsrecht hat,
- » Vermischung der privaten und betrieblichen Sphäre z. B. bei einer Zahlung an den mitarbeitenden Ehegatten, die höher ist als der geschuldete Lohn, weil sie auch andere, private Zwecke verfolgt,
- » Stundungen oder Verzicht auf Lohn, es sei denn auch fremde Arbeitnehmer erhalten wegen finanziellen Schwierigkeiten keine Zahlungen,
- » Entlohnung für Tätigkeiten, die normalerweise auf familiärer Grundlage erledigt werden, wie z. B. die Reinigung des häuslichen Arbeitszimmers oder Bewirtung von Geschäftsfreunden in der privaten Wohnung der Ehegatten,
- » Umwandlungen des Arbeitslohns in ein Darlehen an den Arbeitgeber-Ehegatten.

Wird der Arbeitslohn als Darlehen an den Arbeitgeber zurückgewährt, ist besondere Sorgfalt bei der Gestaltung und Durchführung erforderlich. Der Darlehensvertrag zwischen den Ehegatten muss wie unter Fremden üblich Zins- und Rückzahlungsvereinbarungen beinhalten und entsprechend durchgeführt werden. Das Arbeitsverhältnis wird steuerlich nicht anerkannt, wenn eine Kündigung des Darlehens ausgeschlossen ist oder eine überlange Laufzeit vereinbart wurde. Denn unter diesen Umständen wird der Betriebsinhaber weiterhin als wirtschaftlicher Eigentümer des Geldbetrages angesehen. Langfristige Darlehen sollten dinglich gesichert werden.

Gestellung eines Dienstwagens

Die Überlassung eines Pkw im Rahmen eines Ehegatten-Arbeitsverhältnisses kann grundsätzlich unter der Voraussetzung anerkannt werden, dass die konkreten Konditionen der Kfz-Gestellung im Einzelfall auch fremdüblich sind.

Aus der Rechtsprechung:

- » Aufgrund der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit (einfache Büro- und Reinigungsarbeiten), der geringen Höhe der Vergütung und im Gegensatz dazu stehender uneingeschränkter Nutzungsmöglichkeit eines hochwertigen Pkw hat der BFH die Fremdüblichkeit verneint.
- » Wird im Rahmen eines Ehegatten-Arbeitsverhältnisses als Entgelt die uneingeschränkte Nutzung eines Kraftfahrzeugs vereinbart, so hält diese Vereinbarung einem Fremdvergleich nicht stand, da hiermit ein variables Entgelt gewährt wird, das im Belieben des Arbeitnehmers liegt.
- » Die Überlassung eines Fahrzeugs der unteren Mittelklasse an eine (nahestehende) Minijobberin auch zur privaten Nutzung anstatt des zuvor vereinbarten Barlohns von 400 € ist dann nicht fremdunüblich, wenn der Pkw wegen einer signifikanten betrieblichen Nutzung (im Streitfall: 35 %) Betriebsvermögen darstellt, die Arbeitnehmerin die einzige Büroangestellte ist und der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung ebenfalls mit 400 € zu bewerten ist.

Gewährung von Tantiemen und Gratifikationen

Für die steuerliche Anerkennung einer Tantiemvereinbarung im Rahmen eines Ehegattenarbeitsverhältnisses ist es erforderlich, dass zwischen dem vereinbarten Festgehalt und der vereinbarten Tantieme im Zeitpunkt der Zusage ein angemessenes Verhältnis besteht.

Bei Zahlung von Gratifikationen nach Ablauf des Geschäftsjahres muss eine entsprechende Vereinbarung im Vorhinein getroffen werden. Ferner muss auch anderen Arbeitnehmern des Betriebes eine Gratifikation gezahlt werden. Für die Berechnung der Gratifikation im Verhältnis zum Gewinn müssen eindeutige Kriterien festgelegt werden. Es darf keine Gewinnabschöpfung vorliegen.

Erteilung einer Pensionszusage

Die Erteilung einer Versorgungszusage wird steuerlich anerkannt, wenn sie eindeutig vereinbart und ernsthaft gewollt ist und dem Grunde und der Höhe nach ausschließlich betrieblich veranlasst ist. Die Zusage muss schriftlich mit Angaben über Art, Form, Voraussetzungen und Höhe erfolgen.

Bei einem Ehegatten-Arbeitsverhältnis innerhalb eines Einzelunternehmens kommen nur Zusagen auf Alters-, Invaliden- und Waisenrente in Betracht. Eine Zusage auf Witwen/Witwer Versorgung ist zwischen Ehegatten nicht rückstellungsfähig, weil sich im Todesfall des Arbeitnehmer-Ehegatten Anspruch und Verpflichtung in der Person des Arbeitgeber-Ehegatten vereinigen und das Schuldverhältnis erlöschen würde.

Die Angemessenheit der Pensionszusage wird anhand eines internen Betriebsvergleichs geprüft. Wenn fremde Arbeitnehmer des Betriebes bei gleichartiger oder geringerwertiger Tätigkeit ebenfalls Pensionszusagen in demselben Umfang wie der Arbeitnehmer-Ehegatte erhalten oder ihnen ernsthaft angeboten wurde, steht der Anerkennung der Pensionszusage an den Arbeitnehmer-Ehegatten i. d. R. nichts entgegen. Sind vergleichbare fremde Arbeitnehmer im Betrieb nicht vorhan-

den, wird ein sog. hypothetischer interner Betriebsvergleich oder ein externer Betriebsvergleich vorgenommen. Spricht eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür, dass der Arbeitgeber auch fremden Arbeitnehmern die gleiche Altersversorgung angeboten hätte, ist die Pensionszusage angemessen.

Bei Aushilfs- oder Kurzbeschäftigung erkennt die Finanzverwaltung eine Pensionszusage an den Arbeitnehmer-Ehegatten nicht an, da die Zusage bei einer solchen Beschäftigung nicht üblich ist. Auch die Zusage einer Pension, die ein zu niedriges Gehalt ausgleichen sollte, wird steuerlich nicht anerkannt, da sie einem Fremdvergleich nicht standhält. Das Gleiche gilt für eine sog. „Nur-Pensionszusage“.

Die Pensionszusage darf zusammen mit anderen Ansprüchen auf Altersversorgung nicht zu einer Überversorgung führen, d. h. die zugesagten Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung dürfen zusammen mit der Sozialversicherungsrente 75 % des letzten Arbeitslohns nicht übersteigen. Die Angemessenheitsgrenze gilt dann als nicht überschritten, wenn die Aufwendungen für die Altersversorgung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile) 30 % des Jahresarbeitslohns nicht übersteigen. Eine erteilte Zusage muss auch finanzierbar sein, ansonsten wird sie von der Finanzverwaltung als nicht ernsthaft gewollt angesehen.

Bitte beachten Sie! Die Erteilung einer Pensionszusage kann eine schwere finanzielle Last für das Unternehmen bedeuten, insbesondere bei einer Veräußerung des Betriebs kann sie zu einem großen Hindernis werden. Der Arbeitgeber ist auf der sicheren Seite nur, wenn er eine großzügig bemessene Rückdeckungsversicherung abschließt oder genügend Kapital im Betrieb aufbaut.

Direktversicherung

Neben der Pensionszusage kommen auch noch andere Formen der betrieblichen Altersvorsorge für den Arbeitnehmer-Ehegatten in Betracht. Dazu gehören Direktversicherungen und Zuwendungen an eine Pensions- oder Unterstützungskasse zugunsten des Arbeitnehmer-Ehegatten sowie zur Übernahme von Beiträgen zur freiwilligen Höherversicherung oder Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Beiträge zu einer Direktversicherung sind auch dann als Betriebsausgaben abzugsfähig, wenn die Versicherungsleistung für den Fall des Todes des Arbeitnehmer-Ehegatten ganz oder teilweise dem Arbeitgeber-Ehegatten oder den gemeinsamen Kindern zusteht.

Bei Umwandlung eines angemessenen Lohnanspruchs bei einem steuerlich anzuerkennenden Arbeitsverhältnis zwischen Ehegatten in einen Direktversicherungsschutz sind die Versicherungsbeiträge betrieblich veranlasst und somit beim Arbeitgeber-Ehegatten steuerlich abzugsfähig. Des Weiteren erspart er sich ggf. die Sozialabgaben für diesen Betrag.

Ist der Arbeitnehmer-Ehegatte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert, muss er auf Versorgungsbezüge – darunter fallen auch Zahlungen aus der Direktversicherung – voll

versteuern (bei Verträgen ab 2005) und volle Beiträge, also sowohl den Anteil des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers, in die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung leisten.

Die Durchführung

Damit das Arbeitsverhältnis zwischen Ehegatten anerkannt wird, müssen alle Vereinbarungen aus dem Arbeitsvertrag auch tatsächlich durchgeführt werden.

- » Der Arbeitslohn muss tatsächlich ausgezahlt,
- » die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge müssen einbehalten und abgeführt und
- » die Dokumentationspflichten erfüllt werden.

Eine Durchführbarkeit wird der Fiskus verneinen, wenn der Arbeitnehmer-Ehegatte die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung gar nicht erbringen kann, weil z. B. die Aus- und Vorbildung, die zeitliche Inanspruchnahme, körperliche Konstitution, Gesundheitszustand usw. dagegen sprechen.

Statusfeststellungsverfahren

Bei der Anmeldung zur Sozialversicherung sind Arbeitgeber verpflichtet zusätzlich anzugeben, ob zwischen ihnen und dem Arbeitnehmer eine Beziehung als Ehegatte oder Lebenspartner besteht. Damit wird obligatorisch ein sog. Statusfeststellungsverfahren ausgelöst.

Unter einem Statusfeststellungsverfahren versteht man die Beurteilung von Personen im Bereich der gesetzlichen Sozialversicherung über den Status einer abhängigen oder selbstständigen Tätigkeit.

Konsequenzen der Nichtanerkennung des Ehegatten-Arbeitsverhältnisses

Wird ein Arbeitsverhältnis zwischen Ehegatten steuerlich nicht anerkannt, können alle damit zusammenhängenden Ausgaben nicht als Betriebsausgaben abgezogen werden, auch wenn der Ehegatte die entsprechenden Arbeitsleistungen erbracht hat. Die abgeführten Lohn- und Kirchensteuern werden erstattet.

Ist das Arbeitsverhältnis steuerlich grundsätzlich anzuerkennen, aber der Arbeitslohn, Nebenleistungen oder Leistungen zur Altersversorgung zu hoch bemessen, sind nur die Aufwendungen nicht abziehbar, die das Maß der Angemessenheit übersteigen.

Besteht das Arbeitsverhältnis nur „zum Schein“, ist auch die Einleitung eines Steuerstrafverfahrens möglich.

Anmerkung: Grundsätzlich kann die Schließung eines Arbeitsvertrags zwischen Ehegatten – bei richtiger Gestaltung – für beide Parteien Vorteile bieten. Dabei sollte vorher aber zwingend auch der entstehende Aufwand geprüft werden, um festzustellen, ob ein solches Arbeitsverhältnis überhaupt wirtschaftlich sinnvoll ist.