

Das Ehegatten-Arbeitsverhältnis

Die Beschäftigung von Ehegatten ist im Einzelhandel weit verbreitet. Gerade aus steuerlichen Gründen muss man aber bei der Einstellung von Partnern und Familienangehörigen auf der Hut sein.

Das folgende Beispiel macht deutlich, warum Vorsicht geboten ist: Die Einzelhändlerin A möchte ihren Ehemann in ihrem Markt mitarbeiten lassen. Während sie sich über die Einzelheiten informiert, stellt sie fest, dass bei der Beschäftigung von Ehegatten besondere Voraussetzungen gelten. Diese sind einzuhalten, damit das Ehegatten-Arbeitsverhältnis lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlich als abhängiges Beschäftigungsverhältnis und die Einkünfte daraus als Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit, also als Lohn und Gehalt, anerkannt werden. Hierbei gelten strenge Prüfungsmaßstäbe.

So muss zwischen der Einzelhändlerin A und ihrem Ehemann ein tatsächliches Beschäftigungsverhältnis gegen Zahlung eines Lohns oder Gehalts bestehen – wie bei anderen Arbeitnehmern auch. Zunächst ist es daher ratsam, einen Arbeitsvertrag abzuschließen: um Unklarheiten zu vermeiden und einen sogenannten Fremdvergleich zu ermöglichen.

DER FREMDVERGLEICH

Ein Arbeitsvertrag zwischen nahen Angehörigen wie dem Ehepaar aus dem Beispiel muss nämlich einem Fremdvergleich standhalten: Er hat inhaltlich dem zu entsprechen, was auch unter fremden, nicht familiär verbundenen Dritten üblich ist. Dies bezieht sich vor allem auf die konkreten Vereinbarungen über das Arbeitsverhältnis sowie dessen tatsächliche Durchführung.

So sollte zum Beispiel die Arbeitszeit im Vertrag festgelegt sein. Weiterhin ist Voraussetzung, dass die Bezahlung des Ehegatten der jeweiligen Tätigkeit angemessen ist und dem Betrag entspricht, den auch ein fremder Dritter für die gleiche Tätig-

keit erhalten würde. Diese Kriterien helfen auch der Einzelhändlerin A bei der genauen Vereinbarung mit ihrem Ehemann. Denn sie kann ermitteln, ob bei der geplanten Mitarbeit ihres Ehemannes ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis vorliegt oder ob es sich nur um eine Mithilfe aufgrund der Familienzugehörigkeit handelt.

Diese Unterscheidung ist wichtig. Handelt es sich nämlich um eine bloße familiäre Mithilfe ohne tatsächliche Einbindung in den Betrieb, werden die Zahlungen, die der Arbeitgeber-Ehegatte dem Arbeitnehmer-Ehegatten leistet, nicht als Lohn oder Gehalt anerkannt. Dann kann sie der Arbeitgeber-Ehepartner nicht steuerlich als Betriebsausgaben geltend machen.

Einige Feinheiten oder Abweichungen hat die Einzelhändlerin aus dem Beispiel dabei zu beachten. Dazu zählt, dass es bei der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung des Ehegatten-Arbeitsverhältnisses nicht darauf ankommt, auf welchem Wege der mitarbeitende Ehegatte bezahlt wird. Daher wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis etwa nicht schon dann verneint, wenn das Gehalt des Ehegatten

auf ein gemeinsames Konto, ein sogenanntes Oder-Konto, gezahlt wird. Dabei handelt es sich um ein gemeinsames Girokonto der Ehegatten, über das jeder allein verfügen darf. Vielmehr muss ernsthaft geprüft werden, ob das Arbeitsverhältnis wirksam bestanden hat, die vertraglich vereinbarte Arbeit tatsächlich geleistet und angemessen vergütet wurde. Selbst eine untertarifliche Bezahlung schließt ein Beschäftigungsverhältnis nicht ohne Weiteres aus. Die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses wird ebenfalls



»Ein Arbeitsvertrag zwischen nahen Angehörigen muss einem sogenannten Fremdvergleich standhalten.«

Detlev Kunz,
ADS-Steuerberater,
Leiter der Zweigniederlassung Bingen



ILLUSTRATION: NIELS SCHRÖDER, FOTO: ADS

nicht automatisch bereits dadurch gehindert, dass der beschäftigte Ehegatte dem Arbeitgeber-Ehegatten ein Darlehen gewährt oder eine Bürgschaft für ihn übernimmt. Dies ist zum Beispiel besonders oft in Handwerksbetrieben üblich. Hier ist, wie bei den bereits genannten Punkten auch, der jeweilige Einzelfall unter Berücksichtigung aller übrigen für und gegen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis sprechenden Merkmale zu bewerten.

Trotzdem ist es unerlässlich, bestimmte Mindestanforderungen einzuhalten. Dazu gehört vor allem, dass die Vergütung für die erbrachte Arbeitsleistung den Charakter einer Gegenleistung nicht verlieren darf und sie der Höhe nach über ein bloßes Taschengeld hinausgehen muss.

Auch sollte bei Ehegatten-Arbeitsverhältnissen ganz besonders darauf geachtet werden, dass eventuell bestehende Nachweispflichten erfüllt werden. Dies betrifft zum Beispiel bei einer nicht festgelegten Arbeitszeit den Nachweis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden durch den Arbeitnehmer-Ehegatten.

Nach all dem ist der Einzelhändlerin A klar: Nur wenn sie bei der Beschäftigung ihres Ehemannes in ihrem Unternehmen alle Voraussetzungen beachtet, liegt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vor. Die Einkünfte daraus werden dann als Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit und somit als Lohn- oder Gehaltszahlungen anerkannt, die als Betriebsausgaben geltend gemacht werden können.

DIE MINDESTANFORDERUNGEN

Darüber hinaus sollte man die folgenden Mindestanforderungen für solche Beschäftigungsverhältnisse beachten und

- die Verträge in Schriftform fassen,
- die zu leistende Arbeit inhaltlich und zeitlich konkret bestimmen sowie
- die Bezahlung an der jeweiligen Tätigkeit und an dem orientieren, was auch ein fremder Dritter für die gleiche Tätigkeit bekommt.

Natürlich gibt es noch weitere Problemstellungen, die beim Ehegatten-Arbeitsverhältnis auftauchen können. Um dabei sicherzugehen, ist es somit am besten, sich zusätzlich an einen Experten zu wenden.

Die ADS-Berater geben gern weitere Auskünfte.

Mainzer Str. 45,
55411 Bingen
(06721) 1815-120,
(040) 6377-430 51
Detlev.Kunz@ads-steuer.de

ADS
Was wirklich zählt