

# Steuergestaltung mit Ehegatten-Arbeitsverträgen

Anerkennungsvoraussetzungen und Gestaltungsmöglichkeiten



**Mandanten-Info**

# **Steuergestaltung mit Ehegatten-Arbeitsverträgen**

**Anerkennungsvoraussetzungen  
und Gestaltungsmöglichkeiten**

# Inhalt

<b>1.</b>	<b>Einführung .....</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Vorteile durch Ehegatten-Arbeitsverhältnisse .....</b>	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>Voraussetzungen .....</b>	<b>4</b>
3.1	Formvorschriften .....	4
3.2	Fremdvergleich und Angemessenheit.....	6
3.3	Durchführung.....	6
<b>4.</b>	<b>Mögliche Gestaltungsvarianten der Beschäftigung .....</b>	<b>8</b>
4.1	Kurzfristige Beschäftigung .....	8
4.2	Minijob auf 450 Euro-Basis.....	10
4.3	„Midi-Job“ zwischen 450,01 Euro und 850 Euro .....	11
4.4	„Normale“ Beschäftigung.....	11
<b>5.</b>	<b>Besonderheit in der Sozialversicherung .....</b>	<b>12</b>
<b>6.</b>	<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>13</b>

### 1. Einführung

In vielen Unternehmen ist es üblich und notwendig, dass Ehegatten und Familienangehörige unterstützend mitarbeiten. Und das aus gutem Grund, denn nicht selten arbeiten Familienangehörige engagierter und flexibler im Betrieb mit, weil eine engere emotionale Bindung besteht. Die Mitarbeit kann als Gefälligkeit oder aber im Rahmen von echten Arbeitsverhältnissen erfolgen.

Vorteile aus der Beschäftigung Angehöriger können allerdings nur erlangt werden, wenn ein sozialversicherungs- und steuerrechtlich anerkanntes Arbeitsverhältnis vorliegt. Um dies zu gewährleisten, sind bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen.

Nachstehend erhalten Sie einen Überblick über die möglichen Vorteile und notwendigen Voraussetzungen für die Anerkennung von Ehegatten-Arbeitsverhältnissen.

### 2. Vorteile durch Ehegatten-Arbeitsverhältnisse

Ein anerkanntes Arbeitsverhältnis des Ehegatten kann sowohl dem Unternehmer als auch dem Arbeitnehmer Vorteile bringen.

Der Unternehmer kann den Arbeitslohn und die Lohnnebenkosten als Betriebsausgabe gewinnmindernd abziehen. Für Gewerbetreibende wird damit eine Reduzierung der Gewerbesteuerbelastung erreicht.

Durch die Verteilung der Einkünfte auf eine zweite Person können außerdem Steuerentlastungen bei der Einkommensteuer erzielt werden, da dem Empfänger des Arbeitslohnes z. B. der Abzug von nachgewiesenen Werbungskosten bzw. des Arbeitnehmer-Pauschbetrages von 1.000 Euro möglich ist.

Dem mitarbeitenden Ehegatten können weiterhin auch sämtliche lohn- und einkommensteuerlichen Privilegien gewährt werden:

- Unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von Handelswaren des Unternehmers (Belegschaftsrabatte) bis zu 1.080 Euro jährlich
- steuerfreie Sachbezüge (z. B. Sachgeschenke, Job-Tickets) bis zu einer Grenze von mtl. 44 Euro
- Nutzung und Überlassung von betrieblichen Computern, Handys, Telefonen
- Leistungen zur Gesundheitsförderung bis zu 500 Euro jährlich
- Kindergartenzuschüsse
- Zahlung steuerfreier Zuschläge für Überstunden, Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit
- Gestellung eines Firmenfahrzeugs als steuerpflichtiger Sachbezug

Die steuerlich geförderten Wege der betrieblichen Altersvorsorge stehen dem Arbeitnehmer-Ehegatten natürlich genauso offen, wie eine Pensions- und Jubiläumsszusage.

Zusätzlich erwirbt der Ehegatte durch ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eigene Rentenansprüche.

Als besonders vorteilhaft können sich Ehegattenarbeitsverhältnisse in Form von 450 Euro-Minijobs erweisen, da bei entsprechender Pauschalversteuerung diese Lohnzahlungen einkommensteuerlich vollkommen außer Ansatz bleiben.

Um in den Genuss dieser Vorteile zu kommen, sind allerdings gewisse Vorschriften einzuhalten.

### 3. Voraussetzungen

Gerade Verträge mit Angehörigen werden seitens der Finanzverwaltung oftmals kritisch hinterfragt. Was ist vereinbart? Ist das Vereinbarte üblich? Wird das Vereinbarte ernsthaft durchgeführt?

Diese drei Punkte

1. Formvorschriften
2. Fremdvergleich und Angemessenheit
3. Durchführung

sind entscheidende Voraussetzungen für die Anerkennung von Ehegatten-Arbeitsverhältnissen und müssen dringend beachtet werden.

#### 3.1 Formvorschriften

Für die meisten Vertragsarten schreibt das Gesetz keine besonderen Formvorschriften vor. Auch für Arbeitsverträge gibt es diese nicht, sie können also grundsätzlich auch mündlich abgeschlossen werden. Das Nachweisgesetz bestimmt lediglich, dass die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsverhältnisses aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen ist. Zu dokumentieren sind nach diesem Gesetz:

- Namen und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigung
- bei einem befristeten Vertrag die geplante Dauer der Beschäftigung
- der Arbeitsort, bei wechselnden Orten einen Hinweis dazu
- eine Tätigkeitsbeschreibung
- die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich Zuschläge

- vereinbarte Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf für dieses Arbeitsverhältnis geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

Die Finanzverwaltung setzt allerdings an Ehegatten-Arbeitsverträge höhere Anforderungen für die steuerliche Anerkennung.

Deshalb sind zusätzlich auch zu den folgenden Punkten unbedingt Regelungen zu treffen:

- Urlaubsanspruch und -dauer
- Arbeitszeiten
- Überweisung auf ein Arbeitgeber-Ehegattenkonto

### ► **Praxistipp**

Aus Nachweisgründen der Finanzverwaltung und den Sozialversicherungsträgern gegenüber ist unbedingt die Schriftform anzuraten.

### ① **Hinweis**

Die Aufnahme einer sogenannten Scheidungsklausel, nach der bei Einleitung eines Ehescheidungsverfahrens das Dienstverhältnis enden soll, führt dazu, dass der Vertrag steuerrechtlich nicht anerkannt wird.

### 3.2 Fremdvergleich und Angemessenheit

Schließen fremde Personen Verträge miteinander, ist davon auszugehen, dass Leistung und Gegenleistung miteinander abgewogen sind. Dies unterstellt die Finanzverwaltung bei Angehörigen nicht unbedingt. Vielmehr geht man hier von gleichgerichteten Interessen aus. Ob die Vereinbarungen zwischen den Angehörigen aus Absicht einer Einkünfteerzielung oder aus rein privaten Interessen geschlossen worden sind, überprüft die Finanzverwaltung mit einem Fremdvergleich.

► **Praxistipp**

Verträge unter Angehörigen sollten grundsätzlich wie unter fremden Dritten abgeschlossen werden.

Neben dem Fremdvergleich legt die Finanzverwaltung auch betriebsinterne Zahlen zugrunde. Wie viel Gehalt und „Gehalts-Extras“ bekommt ein Nicht-Angehöriger in vergleichbarer Position und mit ähnlicher Qualifikation. Wenn ein betriebsinterner Vergleich nicht möglich ist, wird mit anderen Arbeitgebern in der Region verglichen.

### 3.3 Durchführung

Natürlich müssen die wie unter fremden Dritten vereinbarten Regelungen auch tatsächlich durchgeführt werden und überhaupt durchführbar sein.

Der Arbeitnehmer-Ehegatte muss in der Lage sein, die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung persönlich nach Aus- und Vorbildung, zeitlicher Inanspruchnahme, körperlicher Konstitution, Gesundheitszustand usw. erbringen zu können.

Weiterhin muss das Gehalt an den üblichen Lohnzahlungszeitpunkten, wie bei einem fremden Arbeitnehmer auch, tatsächlich ausgezahlt werden. Ordnungsgemäße Barquittungen sind regelmäßig geeignet, eine Gehaltszahlung auch zwischen Ehegatten zu belegen.

**① Hinweis**

Ein haushaltsnahes Beschäftigungsverhältnis i. S. d. § 35a EStG mit Personen, die im eigenen Haushalt leben, wird nicht anerkannt. Eine Steuervergünstigung kann nicht in Anspruch genommen werden.

### 4. Mögliche Gestaltungsvarianten der Beschäftigung

Eine Beschäftigung des Ehegatten kann in unterschiedlichen sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Varianten erfolgen.

#### 4.1 Kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung nach Sozialversicherungsrecht liegt vor, wenn die Tätigkeit innerhalb des laufenden Kalenderjahrs aufgrund ihrer Eigenart oder vertraglichen Regelung von vornherein auf längstens 2 Monate bzw. 50 Arbeitstage begrenzt ist. Wenn der Arbeitslohn 450 Euro übersteigt, darf die Tätigkeit nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

► **Praxistipp**

Die Beschäftigung sollte so vereinbart werden, dass nur ein Tag pro Woche bzw. nicht mehr als 2 Monate im Jahr gearbeitet wird.

Kurzfristige Beschäftigungen sind unabhängig von der Höhe des Verdienstes sozialversicherungsfrei.

### ① Hinweis

Berufsmäßigkeit wird regelmäßig unterstellt bei:

Beziehern von Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II und Sozialhilfe, Arbeitsuchenden, die bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind, Müttern und Vätern während der Elternzeit, Beschäftigten zwischen Schulentlassung und Ausbildungsbeginn, Ableistung des freiwilligen sozialen und ökologischen Jahres oder der Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst.

Steuerrechtlich unterliegt der Arbeitslohn aus einer kurzfristigen Beschäftigung der Lohnsteuer. Allerdings hat der Gesetzgeber die Möglichkeit eröffnet, einen pauschalen Steuersatz von 25 % anzuwenden. Hierzu müssen allerdings Voraussetzungen eingehalten werden, die sich von denen der Sozialversicherung unterscheiden.

<b>Sozialversicherung</b>	<b>Lohnsteuer</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Begrenzung auf 2 Monate oder max. 50 Arbeitstage im Kalenderjahr</li><li>■ Keine berufsmäßige Ausübung, wenn Arbeitslohn &gt; 450 Euro</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Nur gelegentliche, nicht regelmäßige wiederkehrende Beschäftigung</li><li>■ Nicht mehr als 18 zusammenhängende Arbeitstage</li><li>■ Durchschnittlicher Tagesverdienst nicht mehr als 62 Euro</li><li>■ Max. 12 Euro Stundenlohn</li></ul>

### 4.2 Minijob auf 450 Euro-Basis

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet.

Auch wenn die Arbeitszeit grundsätzlich nicht von Bedeutung ist, verlangen die Sozialversicherungsträger dennoch Aufzeichnungen über regelmäßige Arbeitszeit und geleistete Stunden, denn evtl. steht der Aushilfskraft nach allgemeingültigen Tarifverträgen ja ein höherer als der tatsächlich gezahlte Stundenlohn zu. Wenn dem so ist, wird die 450 Euro-Grenze überschritten und Sozialversicherungspflicht tritt ein.

Liegt sowohl in der Sozialversicherung als auch der Lohnsteuer ein geringfügig entlohntes Arbeitsverhältnis vor, kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer pauschal mit 2 % oder nach individuellen Lohnsteuermerkmalen (Steuerkarte) berechnen.

Zur Sozialversicherung sind pauschale Beiträge zur Kranken- (13 %) und Rentenversicherung (15 %) durch den Arbeitgeber abzuführen. Widerspricht der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich schriftlich der Rentenversicherungspflicht, hat er einen eigenen Beitrag von 3,9 % zur Rentenversicherung zu leisten.

Dem Arbeitgeber steht ein Abzug der Lohn- und Lohnnebenkosten als Betriebsausgaben zu.

Beim Arbeitnehmer ist das Arbeitseinkommen einkommensteuerlich irrelevant, wenn der Arbeitgeber die 2 % pauschale Lohnsteuer entrichtet. Erfolgt die Abrechnung mit Steuerkarte, liegen Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit vor, die in der Einkommensteuererklärung anzugeben sind.

### 4.3 „Midi-Job“ zwischen 450,01 Euro und 850 Euro

Arbeitnehmer mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 Euro und 850 Euro (Gleitzone) haben lediglich einen reduzierten Beitragsanteil zur Sozialversicherung zu zahlen. Voraussetzung für die Anwendung der Gleitzone-Regelung ist stets, dass der Arbeitnehmer in der Beschäftigung versicherungspflichtig ist und ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von insgesamt regelmäßig 450,01 Euro bis 850 Euro erhält.

Der Lohnsteuerabzug erfolgt nach individuellen Lohnsteuermerkmalen (Steuerkarte) durch den Arbeitgeber. Dieser hat den Betriebsausgabenabzug.

Der beschäftigte Ehegatte hat Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit zu erklären.

### 4.4 „Normale“ Beschäftigung

Liegen gewollt oder ungewollt die Voraussetzungen für eine der vorgenannten Möglichkeiten nicht vor, liegt ein „normales“ Arbeitsverhältnis vor.

Der Arbeitgeber wird sozialversicherungspflichtig beschäftigt, der Lohnsteuerabzug erfolgt nach den individuellen Steuermerkmalen.

Dem Arbeitgeber steht natürlich der Betriebsausgabenabzug zu. Dem Arbeitnehmer können die in →*Kapitel 2* genannten Vorteile gewährt werden.

Der Arbeitnehmer-Ehegatte hat den Arbeitslohn in der (gemeinsamen) Steuererklärung anzugeben.

### **5. Besonderheit in der Sozialversicherung**

Die Sozialversicherungsträger prüfen seit 2005 in einem gesonderten Verfahren, ob das Arbeitsverhältnis sozialversicherungsrechtlich anzuerkennen ist. Ausgelöst wird dieses Verfahren durch das in der Anmeldung zur Sozialversicherung vorzunehmende Kennzeichen „Ehegatte/Lebenspartner/Abkömmling“. So kann es nicht dazu kommen, dass über viele Jahre Beiträge entrichtet werden, die zu keinem Leistungsanspruch führen.

### 6. Zusammenfassung

Durch die Beschäftigung des Ehegatten im Unternehmen können bei richtiger Gestaltung Vorteile erreicht werden:

- Der Gewerbetreibende mindert durch den Betriebsausgabenabzug seinen Gewinn, was zu einer Verringerung der Gewerbesteuerbelastung führt,
- durch die Verlagerung von Einkünften auf den anderen Ehegatten können einkommensteuerliche Progressionsvorteile eintreten,
- dem Arbeitnehmer-Ehegatten können steuerfreie oder steuerbegünstigte Gehalts-Extras gewährt werden,
- durch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erwirbt der Ehegatte eigene Leistungsansprüche (Arbeitslosengeld, Rente etc.).

Dies gelingt allerdings nur, wenn die notwendigen Voraussetzungen für die Anerkennung von Ehegatten-Arbeitsverhältnissen eingehalten werden:

1. Form,
2. Fremdvergleich und Angemessenheit,
3. Durchführung.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2013 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Diese Broschüre und alle in ihm enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Die Mandanten-Info-E-Books können auf allen PCs und mobilen Endgeräten der Betriebsstätte genutzt werden, für die diese erworben wurden.

Die Weitergabe der Mandanten-Info. z.B. per E-Mail ist lediglich im Rahmen des bestehenden Mandatsverhältnisses und der erworbenen Lizenzen zulässig. Eine Weitergabe an Dritte außerhalb des Mandatsverhältnisses oder der Betriebsstätte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z.B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages im öffentlich zugänglichen Bereich nicht gestattet. Die Veröffentlichung innerhalb des geschützten Bereichs der Internet-Homepage ist im Rahmen des bestehenden Mandatsverhältnisses und der erworbenen Lizenzen zulässig.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Stand: März 2013

DATEV-Artikelnummer: 19421

E-Mail: [wissensvermittlung@service.datev.de](mailto:wissensvermittlung@service.datev.de)