

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 Vorzüge genutzt werden.

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.

1.1 Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung

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).

1.1.1 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.

1.1.2 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.

1.1.3 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.

1.2 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.

1.3 Geringfügige Beschäftigung („Minijob“) und Gleitzone-Regelung

Minijobs mit einem monatlichen Einkommen bis 400 EUR sind für den Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeber hat für den Minijobber einen Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 15 % und eine Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe von 13 % (es sei denn, der Minijobber ist privat versichert) zu zahlen. Außerdem zahlt er i.d.R. unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 2 %.

Der Arbeitnehmer kann auf die Sozialversicherungsfreiheit verzichten. In diesem Fall wird er sozialversicherungspflichtig und hat seinen eigenen Beitragsanteil zu tragen. Dieser Aufstockungsbetrag ist die Differenz zwischen dem AG-Pauschalbeitrag und dem aktuellen GRV-Beitragsatz (z.Zt. 4,9 %).

Arbeitnehmer mit einem monatlichen Arbeitsentgelt ab 400,01 EUR mtl. fallen nicht mehr unter die Minijob-Regelung, sondern sind immer sozialversicherungspflichtig. Um für jeden Arbeitnehmer mit einem Einkommen ab 400,01 bis 800 EUR die Beitragsbelastung in allen Sozialversicherungszweigen abzufedern, gibt es die Gleitzone-Regelung. Abhängig von der Einkommenshöhe steigen die Arbeitnehmerbeiträge innerhalb der Gleitzone von einem ermäßigten auf das reguläre Niveau an. (Hinweis: Die Arbeitgeberbeiträge werden aus dem tatsächlichen Einkommen des Arbeitnehmers berechnet.)

2 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)).

2.1 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.

2.2 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. 4.11.2004 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.

2.3 Betriebliche Altersversorgung im Rahmen von Mini-Jobs

Auch Minijobber können grundsätzlich eine betriebliche Altersversorgung erhalten, wenn die Voraussetzungen gemäß Pkt. 2.1 und 2.2 beachtet werden.

Eine Entgeltumwandlung ist regelmäßig nicht zu empfehlen.

Minijobs sind für den Arbeitnehmer steuer- und i.d.R. sozialversicherungsfrei. Wandelt der Arbeitnehmer Teile seines Arbeitsentgelts in betriebliche Altersversorgung um, wird aus dem steuer- und sozialversicherungsfreien Arbeitsentgelt eine (nachgelagert) besteuerte und sozialversicherungspflichtige Versorgungsleistung.