

---

# Dauerarbeitsvertrag

---

Zwischen Frau/Herrn \_\_\_\_\_ (im Folgenden "Arbeitgeber")

und Frau/Herrn \_\_\_\_\_ (im Folgenden "Arbeitnehmer")

wird folgender Arbeitsvertrag abgeschlossen:

## § 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom \_\_\_\_\_

als \_\_\_\_\_ eingestellt.  
Die einzelnen, zum Aufgabenbereich gehörenden Tätigkeiten ergeben sich aus der beigefügten und zum Vertrag gehörenden Stellenbeschreibung.

## § 2 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich \_\_\_\_\_ Stunden ohne Berücksichtigung der Pausen.

Täglicher Arbeitsbeginn ist \_\_\_\_\_ Uhr.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, werktäglich bis zu \_\_\_\_\_ Überstunden anzuordnen. Die Überstunden werden mit einem Zuschlag von

\_\_\_\_\_ % entlohnt. Die Auszahlung der Überstundenvergütung erfolgt jeweils mit der Vergütung des Folgemonats.

## § 3 Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Bruttogehalt von

\_\_\_\_\_ EUR, zahlbar am 16. jeden Monats/ nachträglich am letzten Werktag des Kalendermonats. Die Zahlung erfolgt bargeldlos durch Überweisung auf das Girokonto des Arbeitnehmers bei der \_\_\_\_\_.

## § 4 Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder sonstiger vom Arbeitnehmer nicht zu vertretender Arbeitsverhinderung erhält der

Arbeitnehmer das volle Gehalt bis zur Dauer von \_\_\_\_\_ Wochen/Monaten, beginnend mit dem ersten Tag der Arbeitsverhinderung.

## § 5 Urlaub

Der Arbeitnehmer erhält \_\_\_\_\_ Werktage Urlaub.

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.

Nach jeweils \_\_\_\_\_ Beschäftigungsjahren erhöht sich der Urlaub um je \_\_\_\_\_ Tage.

## § 6 Sonderzahlungen

a) Der Arbeitnehmer erhält ohne Rechtsanspruch eine frei widerrufliche

Weihnachtsgratifikation in Höhe von \_\_\_\_\_ EUR, auszahlbar mit der Novembervergütung, sowie ein Urlaubsgeld in Höhe von

\_\_\_\_\_ EUR, auszahlbar mit der Vergütung für den Monat \_\_\_\_\_.

b) Der Arbeitnehmer erhält eine umsatz-/gewinnabhängige Tantieme, die sich folgendermaßen errechnet:

\_\_\_\_\_

Die Zahlung der Tantiemen erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.

c) Der Arbeitnehmer erhält folgende soziale Leistungen zusätzlich zu dem in § 3 genannten Gehalt:

\_\_\_\_\_

(z. B. Geburtsbeihilfe, Jubiläumszuwendungen, betriebliche Altersversorgung)

Die Zahlung erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.

## § 7 Geheimhaltungspflicht und Wettbewerbsverbot

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, insbesondere über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm/ihr während des Arbeitsverhältnisses bekannt werden, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich weiter, während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses für keinen anderen Arbeitgeber tätig zu werden und sich auch nicht an einem Konkurrenzunternehmen in irgendeiner Form zu beteiligen.

## § 8 Kündigungsfristen

Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB.

## § 9 Ergänzende Vorschriften

Soweit Vereinbarungen nicht ausdrücklich getroffen sind, sind auf diesen Arbeitsvertrag die Vorschriften des bürgerlichen Rechts ergänzend anzuwenden.

## § 10 Vertragsänderungen

Die Änderung oder Ergänzung des Vertrags wird vorbehalten, wenn dies infolge Änderungen der einschlägigen Gesetze, behördlicher Beanstandungen oder aus anderen Gründen erforderlich wird. Änderungen bzw. Ergänzungen bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform.

Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden.

Eine etwaige Ungültigkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitgeber

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitnehmer

# Erläuterungen zum Ehegatten-Arbeitsvertrag

## 1 Warum Ehegatten-Arbeitsvertrag?

In kleinen und mittelständischen Betrieben ist häufig der wichtigste Arbeitnehmer ein ganz besonderer: der eigene Ehepartner. Bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses haben die Eheleute die Wahl: Die Mitarbeit kann unentgeltlich auf familienrechtlicher Grundlage erfolgen oder durch einen Arbeitsvertrag - mit allen Rechten und Pflichten - geregelt werden.

Der Abschluss eines Ehegatten-Arbeitsvertrages bringt sowohl dem Betrieb als auch dem mitarbeitenden Ehegatten interessante Vorteile:

- Der Arbeitgeber-Ehegatte kann das Gehalt und die Lohnnebenkosten als Betriebsausgaben abziehen (§ 4 EStG) und erzielt dadurch entsprechende Ertragsteuerersparnisse.
- Bei der Versteuerung des Gehalts als "Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit" ist der Arbeitnehmer-Ehegatte einem familienfremden Arbeitnehmer gleichgestellt.
- Der Arbeitnehmer-Ehegatte kann sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein. Damit hat er Anspruch auf die entsprechenden Leistungen wie z. B. Arbeitslosengeld, Krankenversicherungsschutz und die Grundversorgung aus der gesetzlichen Rentenversicherung.
- Wie familienfremde Arbeitnehmer kann auch der mitarbeitende Ehegatte zusätzlich zum Gehalt freiwillige Leistungen erhalten, wie z. B. eine betriebliche Altersversorgung als Ergänzung zur gesetzlichen Grundversorgung.

## 2 Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung

Um zu verhindern, dass Ehegatten-Arbeitsverträge als Steuersparmodelle missbraucht werden, stellt die Finanzverwaltung strenge formelle Anforderungen an die Formulierung und Durchführung des Arbeitsvertrages. Nur wenn wirklich glaubhaft gemacht werden kann, dass das Arbeitsverhältnis betrieblich veranlasst ist, wird es auch steuerlich anerkannt (R 4.8 Einkommensteuer-Richtlinien).

Dafür ist erforderlich, dass

- der Arbeitsvertrag ernsthaft und eindeutig vereinbart ist,
- tatsächlich durchgeführt wird und
- Vertragsgestaltung und Durchführung angemessen und wie unter Fremden üblich sind.

### 2.1 Ernsthafte und eindeutige Vereinbarung

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

Wie unter Fremden üblich sollte der Arbeitsvertrag insbesondere Regelungen über Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung, die Höhe des Gehalts und zusätzliche Leistungen wie z. B. die betriebliche Altersversorgung enthalten. Die ausgeübte Tätigkeit sollte in Bezug auf Art und Umfang genau beschrieben werden. Beispiel: Geeigneter als die Bezeichnung "Bürohilfe" ist z. B. die Formulierung "Schreibarbeiten nach Diktat, laufende Ablage und Buchführung".

### 2.2 Tatsächliche und vereinbarungsgemäße Durchführung

Der Ehegatten-Arbeitsvertrag muss seinem Inhalt nach auch tatsächlich durchführbar sein. Ein Arbeitsvertrag ist nach Ansicht der Finanzverwaltung z. B. nicht durchführbar, wenn sich Ehegatten, die beide einen Betrieb unterhalten, wechselseitig verpflichten, mit ihrer vollen Arbeitskraft im Betrieb des anderen Ehegatten mitzuarbeiten.

Zur Durchführung 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 Ehegatten zu empfehlen.

Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge sind (sofern Sozialversicherungspflicht besteht) 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.

### 2.4 Nebenleistungen

Der Arbeitnehmer-Ehegatte kann neben seinem Gehalt auch zusätzliche Leistungen wie z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, Geburtsbeihilfe, vermögenswirksame Leistungen, betriebliche Altersversorgung erhalten. Die Nebenleistungen sind wie das Gehalt (unter den genannten Voraussetzungen vgl. 2.1 und 2.2) steuerlich absetzbare Betriebsausgaben.

## 3 Lohnsteuerliche Behandlung des Arbeitsentgelts

Das Gehalt des in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer-Ehegatten unterliegt grundsätzlich als "Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit" der Lohnsteuerpflicht (§ 19 EStG).

Die Höhe der Lohnsteuer bemisst sich nach der auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Lohnsteuerklasse.

## 4 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Entspricht der Ehegatten-Arbeitsvertrag insgesamt einem Arbeitsvertrag, den auch ein familienfremder Arbeitnehmer abgeschlossen hätte, unterliegt das Entgelt des vollzeitbeschäftigten Ehegatten grundsätzlich in voller Höhe der Sozialversicherungspflicht. Dazu gehört, dass

- ein schriftlicher, zivilrechtlich wirksamer Arbeitsvertrag geschlossen wurde,
- der Arbeitnehmer-Ehegatte eine fremde Arbeitskraft ersetzt, in den Betrieb eingegliedert ist und dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt,
- der Arbeitnehmer-Ehegatte ein lohnsteuerpflichtiges, angemessenes Arbeitsentgelt erhält, dass der Betrieb als Betriebsausgaben verbuchen kann.

Arbeitgeber müssen bei der Anmeldung eines neuen Mitarbeiters der zuständigen Krankenkasse angeben, ob es sich um den Ehegatten oder Lebenspartner handelt. In diesem Fall erhält der Arbeitgeber einen Fragebogen zur Statusfeststellung. Kann die Krankenkasse anhand der Angaben eindeutig Versicherungspflicht als Arbeitnehmer feststellen, erhalten Arbeitgeber und Arbeitnehmer hierüber einen entsprechenden Bescheid. Weisen die Angaben auf eine Mitunternehmerschaft hin, wird die Clearingstelle der BfA hinzugezogen. Diese stellt dann für alle Sozialversicherungsträger verbindlich den sozialversicherungsrechtlichen Status des mitarbeitenden Ehegatten fest.

## 5 Geringfügige Beschäftigung und Gleitzone

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400 Euro nicht überschreitet. Diese Verdienstgrenze gilt einheitlich für die alten und neuen Bundesländer. Der Arbeitgeber zahlt für diese geringfügige Beschäftigung einen Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent und einen Pauschalbeitrag in Höhe von 13 Prozent des Arbeitsentgelts zur gesetzlichen Krankenversicherung. Für geringfügig Beschäftigte, die privat versichert sind, fällt kein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung an. 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 (zzt. 4,9 %).

Arbeitnehmer mit einem monatlichen Arbeitsentgelt ab 400,01 EUR 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. 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.

## 6 Gesetzlicher Güterstand

Vor Abschluss eines Ehegatten-Arbeitsvertrages sollte stets geprüft werden, in welchem Güterstand die Eheleute leben.

Im gesetzlichen Güterstand der Zugewinnngemeinschaft oder bei Gütertrennung ist die steuerliche Anerkennung eines Ehegatten-Arbeitsvertrages unproblematisch. Anders verhält es sich, wenn Gütergemeinschaft vereinbart worden ist und sich der Betrieb - mit ins Gewicht fallendem Betriebskapital - im Gesamtgut befindet (§ 1416 BGB). In diesem Fall ist i.d.R. die Anerkennung eines Ehegatten-Arbeitsvertrages ausgeschlossen, weil beide Ehegatten steuerlich als Mitunternehmer gelten. Das an den Arbeitnehmer-Ehegatten gezahlte Gehalt ist keine Betriebsausgabe, sondern ist als Gewinnanteil zu behandeln und führt zu Einkünften aus Gewerbebetrieb.