

Das Statusfeststellungsverfahren Arbeitsverhältnisse von Ehegatten und Lebenspartnern auf dem Prüfstand

Seit dem 1. 1. 2005 löst die Neuanmeldung einer Beschäftigung von einem mitarbeitenden Ehegatten oder Lebenspartner eine versicherungsrechtliche Statusfeststellung aus. Dieses neue Verfahren soll im Fall von Arbeitslosigkeit hohe statusrechtliche Sicherheit gewährleisten.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet in der Anmeldung für einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten anzugeben, ob der Beschäftigte zum Arbeitgeber in einer Beziehung als Ehegatte oder Lebenspartner steht. Hierfür ist eine spezielle Angabe in dem Meldevordruck bzw. dem Datensatz der Anmeldung erforderlich. Als Statuskennzeichen ist die Schlüsselzahl „1“ einzutragen.

Verfahrensablauf

Anmeldungen mit dem Statuskennzeichen „1“ werden zunächst durch die zuständige Krankenkasse/Einzugsstelle bearbeitet. Die Krankenkasse versendet einen Feststellungsbogen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung. Sie entscheidet, ob ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt oder der Angehörige seine Mitarbeit auf familienhafter Basis leistet. Über die versicherungsrechtliche Entscheidung erhalten der Beschäftigte sowie der Arbeitgeber einen Bescheid.

Ergibt sich jedoch aus den Angaben im Feststellungsbogen, dass der angemeldete Ehegatte oder Lebenspartner Mitunternehmer im Betrieb des Arbeitgebers ist, übersendet die Krankenkasse alle vorliegenden Unterlagen zur Entscheidung an die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA). Dort trifft dann die bundesweite Clearingstelle für sozialversicherungsrechtliche Statusfragen die Entscheidung über das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses.

Das Ergebnis teilt die BfA dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber per Bescheid mit und unterrichtet die Krankenkasse sowie die Bundesagentur für Arbeit über das Ergebnis.

Leistungsrechtliche Bindung der Bundesagentur für Arbeit

Der Bescheid der Krankenkasse oder der Bescheid der Clearingstelle über das Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ist der Agentur für Arbeit vorzulegen, wenn dort Leistungen, z. B. Arbeitslosengeld, beantragt werden. Die Agentur für Arbeit ist im Leistungsverfahren an den Bescheid gebunden.

Die leistungsrechtliche Bindung gilt für die Zeiten, für die wirksam ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis festgestellt wurde. Von daher ist wichtig, dass Änderungen in den tatsächlichen und rechtlichen Verhältnissen, die so bei Bescheiderteilung nicht vorgelegen haben, gemeldet werden. Solche Änderungen sind der Krankenkasse bzw. der BfA schriftlich mitzuteilen. Die Stelle, die den ursprünglichen Bescheid erlassen hat, überprüft, welche Auswirkung die Änderung der Verhältnisse auf den Bescheid hat.

Angehörige arbeiten unter anderen Bedingungen?

Arbeitet der Ehegatte oder Lebenspartner im Betrieb mit, ist die versicherungsrechtliche Beurteilung dieser Tätigkeit teilweise schwierig, da die Arbeit häufig unter anderen Bedingungen oder Umständen erbracht wird, als dies unter Fremden üblich ist. Oftmals stehen familienhafte Rücksichtnahme und ein gleichberechtigtes Nebeneinander mehr im Vordergrund als der für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis typische

Interessenkonflikt zwischen Arbeitgeber und fremder Arbeitskraft. Die Arbeitsleistung des Ehegatten oder Lebenspartners kann einerseits in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis oder andererseits auf mitunternehmerischer Grundlage oder auf der Basis familienhafter Mithilfe erfolgen. Bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung ist anhand von verschiedenen Kriterien zu prüfen, ob ein von dem Angehörigen ernsthaft gewolltes Beschäftigungsverhältnis vereinbarungsgemäß tatsächlich gegen Arbeitsentgelt ausgeübt wird.

Voraussetzungen für die Versicherungspflicht

Die Versicherungspflicht des mitarbeitenden Ehegatten oder Lebenspartners wird nach den gleichen Grundsätzen beurteilt, die auch allgemein für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Beschäftigungen gegen Arbeitsentgelt gelten.

Im Übrigen ist der vom Bundessozialgericht aufgestellte Grundsatz der Sozialversicherung zu beachten, dass stets die tatsächlichen Verhältnisse und nicht die vertraglichen Vereinbarungen für die Beurteilung maßgebend sind. Weichen die (schriftlichen) Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben letztere den Ausschlag.

Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt zwischen Ehegatten oder Lebenspartnern kann nach den in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen angenommen werden, wenn

- der Angehörige in den Betrieb des Arbeitgebers wie eine fremde Arbeitskraft eingegliedert ist und die Beschäftigung tatsächlich ausübt,
- der Angehörige dem Weisungsrecht des Arbeitgebers – wenn auch in abgeschwächter Form – unterliegt,
- der Angehörige anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt wird,
- ein der Arbeitsleistung angemessenes Arbeitsentgelt vereinbart ist und auch regelmäßig gezahlt wird. Als angemessen gilt in der Regel ein tarifliches oder ortsübliches Arbeitsentgelt,
- von dem Arbeitsentgelt regelmäßig Lohnsteuer entrichtet wird und
- das Arbeitsentgelt als Betriebsausgabe gebucht wird.

Mitunternehmerschaft und ehelicher Güterstand *)

Der eheliche Güterstand hat generell keine Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung beim Ehegatten. Wenn der Betrieb allerdings aufgrund güterrechtlichen Regelungen und Vereinbarungen zum gemeinschaftlichen Eigentum oder zum Gesamtgut der Ehegatten gehört, wirkt sich dies auf die Beurteilung der Versicherungspflicht aus. Haben die Eheleute den Güterstand der Gütergemeinschaft vereinbart und gehört der Betrieb zum Gesamtgut der Gütergemeinschaft, so ist der Ehepartner immer Mitunternehmer. Ein Beschäftigungsverhältnis zwischen den Eheleuten ist ausgeschlossen.

Das Gleiche gilt, wenn die Ehepartner weiterhin im früheren gesetzlichen Güterstand der DDR, der Eigentums- und Vermögensgemeinschaft, leben und der Betrieb gemeinschaftliches Eigentum der Eheleute (geblieben) ist. Der Betrieb wird in einem solchen Fall von den Eheleuten gemeinsam betrieben. Auch hier sind die Eheleute als Mitunternehmer anzusehen. Dies gilt selbst dann, wenn dem anderen Ehegatten die Verwaltung des Gesamtguts bzw. des gemeinschaftlichen Eigentums übertragen ist. Die Mitunternehmerschaft des nicht verwaltenden Ehegatten wird dadurch nicht ausgeschlossen.

Die Mitunternehmerschaft kann auch nicht durch Verpachtung des im gemeinschaftlichen Eigentum befindlichen Betriebs an den anderen Ehegatten beseitigt

werden. Durch die Verpachtung bleibt der Betrieb dennoch im gemeinschaftlichen Eigentum der Ehegatten und die Mitunternehmerinitiative des Ehegatten wird durch die Verpachtung nicht beseitigt. Eine solche Verpachtung kann durchaus verglichen werden mit einem Treuhandverhältnis in einer Personen- oder Kapitalgesellschaft. Ein Treuhandvertrag beseitigt ebenfalls nicht die Mitunternehmerschaft des Treugebers.

*) Für Lebenspartner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft gelten die nachfolgenden Ausführungen vorbehaltlich des In-Kraft-Tretens des Gesetzes zur Überarbeitung des Lebenspartnerschaftsrechts.

Betriebliche Eingliederung und Weisungsgebundenheit

Ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ist hauptsächlich durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber gekennzeichnet. Persönliche Abhängigkeit erfordert Eingliederung in den Betrieb und Unterordnung unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsleistung.

Bei mitarbeitenden Ehegatten oder Lebenspartnern steht der Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses grundsätzlich nicht entgegen, dass diese Abhängigkeit weniger stark ausgeprägt ist und deshalb das Weisungsrecht nur eingeschränkt ausgeübt wird. Es darf allerdings nicht vollständig entfallen. Der mitarbeitende Ehegatte oder Lebenspartner muss die Tätigkeit tatsächlich unter Einhaltung festgelegter Arbeitszeiten und einem fest umrissenen Aufgabengebiet ausüben.

Eine selbstständige Tätigkeit ist wesentlich durch die freie Einteilung der Arbeitszeit und die freie Gestaltung der Arbeitsleistung geprägt. Wenn eine Eingliederung in den Betrieb und die Unterordnung unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht vorliegt, kann eine selbstständige Tätigkeit oder nur eine familienhafte Mithilfe gegeben sein. Entscheidend ist für die Beurteilung das Gesamtbild der Tätigkeit. Sofern die rechtliche Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses den tatsächlichen Verhältnissen widerspricht, ist nach Maßgabe des Bundessozialgerichts allein auf die tatsächlichen Verhältnisse abzustellen.

Beschäftigung anstelle einer fremden Arbeitskraft

Der mitarbeitende Ehegatte oder Lebenspartner muss anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt sein. Dies bedeutet, dass die Beschäftigung für die Erfüllung der betrieblichen Zielsetzung unumgänglich notwendig sein muss. Ohne die Beschäftigung des Angehörigen müsste eine fremde Arbeitskraft eingestellt werden.

Regelmäßige Zahlung eines angemessenen Arbeitsentgelts

Ein sozialversicherungsrechtlich relevantes Beschäftigungsverhältnis setzt ferner voraus, dass der Beschäftigte ein Entgelt erhält, das einen angemessenen Gegenwert für die erbrachte Arbeitsleistung darstellt. Von daher ist die Höhe der Vergütung (Geld- und Sachleistung) im Verhältnis zu Umfang und Art der im Betrieb verrichteten Tätigkeit von grundlegender Bedeutung.

Die Zahlung von laufenden Bezügen, insbesondere in Höhe des tariflichen oder des ortsüblichen Arbeitsentgelts, ist ein wesentliches Merkmal für das Bestehen eines entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses. Das gezahlte Entgelt muss jedoch nicht dem tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelt entsprechen. Eine Unterschreitung dieses Arbeitsentgelts oder die Nichtgewährung eines üblichen Weihnachts- oder

Urlaubsgeldes erlaubt in der Regel noch nicht den Schluss, dass keine Gegenleistung für die verrichtete Arbeit vorliegt.

Ein Entgelt, das den halben Tariflohn bzw. das halbe ortsübliche Arbeitsentgelt unterschreitet, stellt ein Indiz gegen die Annahme eines angemessenen Gegenwerts für die erbrachte Arbeitsleistung dar.

Ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis werde damit jedoch nicht generell ausgeschlossen; vielmehr ist auch in diesen Fällen eine Würdigung der Gesamtumstände erforderlich.

Sachbezüge sind nur dann als Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, wenn sie über den Unterhaltsanspruch des beschäftigten Angehörigen hinausgehen.

Üblich ist die Zahlung von Arbeitsentgelt laufend wöchentlich oder monatlich. So kann die Zahlung eines zum Jahresende fällig werdenden Jahresgehalts nicht anerkannt werden, da eine derartige Vergütungsregelung unter Fremden nicht üblich ist.

Zahlung von Lohnsteuer

Wenn das Arbeitsentgelt steuerrechtlich nicht als Arbeitslohn behandelt und nicht als Betriebsausgabe gebucht wird, spricht dies gegen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Die Zahlung von Lohnsteuer und die Buchung des Entgelts als Betriebsausgabe sind dagegen Indizien für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis.

Ehegatte kein Mitunternehmer

Der Ehegatte kann dann nicht als Mitunternehmer angesehen werden, wenn in dem zum Gesamtgut oder zum gemeinschaftlichen Eigentum und Vermögen gehörenden Betrieb seine persönliche Arbeitsleistung in den Vordergrund tritt. Dies trifft dann zu, wenn im Betrieb kein nennenswertes in das Gesamtgut fallendes bzw. zum gemeinschaftlichen Eigentum gehörendes Kapital eingesetzt wird. Ein nennenswertes Kapital fehlt immer dann, wenn der Wert der in das Gesamtgut fallenden bzw. zum gemeinschaftlichen Eigentum gehörenden Betriebsgrundstücke, Betriebsgebäude und Betriebsanlagen sowie das betriebliche Anlage- und Umlaufvermögen das Sechsfache des vereinbarten Jahresarbeitsentgelts des mitarbeitenden Ehegatten nicht überschreitet. In einem solchen Fall kann unter den sonstigen Voraussetzungen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis begründet werden.

Wenn nur Betriebsgrundstücke, Betriebsgebäude und Betriebsanlagen zum Gesamtgut bzw. gemeinschaftlichen Eigentum der Ehepartner gehören, nicht aber der Betrieb selbst, dann ist auch in diesem Fall ein Beschäftigungsverhältnis zwischen den Eheleuten generell möglich.

Die Übernahme von Bürgschaften zugunsten des anderen Ehegatten oder die kostenlose oder verbilligte Nutzungsüberlassung oder die Gewährung von Darlehen können allerdings ein Indiz gegen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis sein. In einem solchen Fall kann es an dem für ein Beschäftigungsverhältnis typischen Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mangeln. Entscheidend sind auch hier die Gesamtumstände des Einzelfalles. So schließt z. B. die Übernahme von Bürgschaften in Zusammenhang mit Kreditverträgen allein ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht aus, wenn nicht noch weitere Aspekte für eine Mitunternehmerschaft sprechen.

Ehegatten sind Mitunternehmer

Wenn der Betrieb die Rechtsform einer Personen- oder Kapitalgesellschaft besitzt und beide Eheleute an dieser Gesellschaft beteiligt sind, beurteilt sich die Mitarbeit unabhängig vom ehelichen Güterstand nach den versicherungsrechtlichen Grundsätzen für mitarbeitende Gesellschafter.

Generell schließt die Gesellschafterstellung ein Beschäftigungsverhältnis nicht aus. Der im Betrieb mitarbeitende Gesellschafter übt sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerfunktionen aus. Welche Merkmale überwiegen und die Tätigkeit prägen, entscheidet sich anhand der Gesamtumstände.

Eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts zwischen Ehegatten liegt vor, wenn beide Ehegatten abredgemäß durch beiderseitige Leistungen über einen typischen Rahmen der ehelichen Lebensgemeinschaft hinausgehenden Zweck verfolgen, beide Ehegatten hierfür Arbeitsleistungen erbringen, Vermögenswerte einsetzen oder eine berufliche bzw. gewerbliche Tätigkeit gemeinsam ausüben. In einem solchen Fall arbeiten beide Ehepartner gleichrangig und selbstständig in der Gesellschaft mit. Sie stehen nicht in einem Über- oder Unterordnungsverhältnis wie es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer typisch ist. Die Ehepartner sind somit selbstständig tätig.

Ein Gesellschaftsverhältnis muss nicht unbedingt nach außen in Erscheinung treten. Es kann sich um eine reine Innengesellschaft handeln. Hierbei tritt nur ein Ehepartner für Dritte erkennbar als Unternehmer auf, aber beide führen den Betrieb unter beiderseitigem Arbeitseinsatz und bestreiten aus den Erträgen den Familienunterhalt. Auch bei einer solchen Innengesellschaft ist ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis ausgeschlossen.

Ist ein Ehegatte als stiller Gesellschafter am Unternehmen des anderen Ehegatten beteiligt, liegt auch kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vor. Entscheidend hierfür ist, dass der Ehepartner nach dem Gesellschaftsvertrag zur Hälfte sowohl am Gewinn als auch am Verlust des Unternehmens teilnimmt und gleichberechtigt die Geschäfte des Unternehmens führt. Der stille Gesellschafter hat damit einen maßgeblichen Einfluss auf die Führung und Leitung des Betriebes.

Ist nur ein Ehegatte an einer Personen- oder Kapitalgesellschaft beteiligt und arbeitet der andere Ehegatte in diesem Betrieb, handelt es sich nicht um ein „Ehegattenarbeitsverhältnis“. Hier besteht ggf. ein Beschäftigungsverhältnis zu der Gesellschaft.

Um in der Praxis nicht zu unterschiedlichen Sachfeststellungen und versicherungsrechtlichen Beurteilungen durch die beteiligten Versicherungs- und Leistungsträger zu gelangen und im Interesse einer einheitlichen Rechtsanwendung wurde von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung eine Gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung von Angehörigen unter dem Datum 11. 11. 2004 herausgegeben. Gleichzeitig wurden die Grundsätze zur „Bindungsregelung Arbeitslosenversicherung“ veröffentlicht.

Diese beiden Papiere finden Sie unter www.vdak.de, Link Arbeitgeber – Beschäftigung von Angehörigen