

**AOK-BUNDESVERBAND, BONN**

**BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN**

**IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH**

**SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG**

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN, KASSEL**

**BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM**

**AEV-ARBEITER-ERSATZKASSEN-VERBAND E.V., SIEGBURG**

**VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG**

**VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT**

**BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN**

**BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG**

---

11.11.2004

### **Versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung von Angehörigen**

Für die Beurteilung der Versicherungspflicht von mitarbeitenden Angehörigen gelten die gleichen Grundsätze, die auch allgemein für die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt maßgebend sind. Die versicherungsrechtliche Beurteilung von mitarbeitenden Angehörigen bereitet häufig aber Schwierigkeiten, weil deren Arbeitseinsatz sich oftmals unter anderen Bedingungen oder Umständen vollzieht, als dies unter Fremden üblich ist. Der Angehörige kann seine Mitarbeit zudem in Gleichstellung mit dem Betriebsinhaber, auf gesellschaftsrechtlicher Grundlage oder auf familienhafter Basis (familienhafte Mithilfe) leisten.

Deshalb ist es erforderlich, an den Nachweis der Voraussetzungen der Versicherungspflicht von mitarbeitenden Angehörigen besondere Anforderungen zu stellen. Mit der Entscheidung des Gesetzgebers für die Versicherungspflicht wäre es aber nicht vereinbar, an den Nachweis unangemessen hohe Bedingungen zu knüpfen, die eine Anerkennung der Versicherungspflicht praktisch kaum jemals zulassen würden. Allerdings muss ein von den Angehörigen ernsthaft gewolltes und vereinbarungsgemäß durchgeführtes entgeltliches Beschäftigungsverhältnis nachweisbar sein, das insbesondere die persönliche Abhängigkeit des Beschäftigten vom Arbeitgeber voraussetzt. Es ist auszuschließen, dass der Arbeitsvertrag nur zum Schein abgeschlossen wurde (§ 117 BGB), der Angehörige Mitunternehmer ist oder

seine Tätigkeit lediglich eine familienhafte Mithilfe darstellt. Ob ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist von den Beteiligten im Einzelfall besonders sorgfältig zu prüfen. Den mitarbeitenden Angehörigen ist dabei keine gesetzliche Sonderstellung eingeräumt.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung hatten die Grundsätze zur versicherungsrechtlichen Beurteilung dieses Personenkreises in der Gemeinsamen Verlautbarung vom 30.05.2000 zusammengefasst. Inzwischen haben sich verschiedene Änderungen durch Rechtsprechung sowie mittlerweile gefasste Besprechungsergebnisse ergeben.

Darüber hinaus sollen durch Art. 3 und 4 des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (BGBl. I S. 2954) sowie den Entwurf eines Gesetzes zur Vereinfachung der Verwaltungsverfahren im Sozialrecht (Verwaltungsvereinfachungsgesetz) – BR-Drucks. 676/04 – ab 01.01.2005 Bestimmungen im SGB III und SGB IV ergänzt bzw. geändert werden, wonach für den Personenkreis der mitarbeitenden Ehegatten und Lebenspartner mit der Anmeldung ein Statusfeststellungsverfahren obligatorisch wird.

Näheres dazu ist den Gemeinsamen Grundsätzen zur leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit an Bescheide in Statusfeststellungsverfahren für Ehegatten/Lebenspartner und GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer (Bindungsregelung Arbeitslosenversicherung) vom 11.11.2004 zu entnehmen.

Diese Gemeinsame Verlautbarung, in die die genannten Änderungen eingearbeitet wurden, ersetzt die Gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung von Angehörigen vom 30.05.2000.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt zwischen Angehörigen</b>	<b>4</b>
1.1	Allgemeines	4
1.2	Voraussetzungen der Versicherungspflicht	4
1.2.1	Eingliederung in den Betrieb und Unterordnung unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers	5
1.2.2	Beschäftigung anstelle einer fremden Arbeitskraft	5
1.2.3	Angemessenes Arbeitsentgelt	6
1.2.3.1	Beitragsrechtliche Behandlung	6
1.2.3.2	Regelmäßige Zahlung des Entgelts	6
1.2.4	Sachbezüge im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mit dem Ehegatten oder einem minderjährigen Kind	7
1.2.5	Steuerrechtliche Behandlung des Arbeitsentgelts	7
<b>2</b>	<b>Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt zwischen Ehegatten</b>	<b>8</b>
2.1	Ehelicher Güterstand	8
2.1.1	Ehegatte als Mitunternehmer bei Gütergemeinschaft	8
2.1.1.1	Ausschluss einer Mitunternehmerschaft	9
2.1.1.1.1	Persönliche Arbeitsleistung im Vordergrund	9
2.1.1.1.2	Übernahme von Verpflichtungen	10
2.1.2	Ehegatte als Mitunternehmer bei Gesellschaften des bürgerlichen Rechts (GbR) zwischen Ehegatten	10
2.1.3	Gesellschaftsrechtliche Beteiligung der Ehegatten am Betrieb	11
Anlage	Feststellungsbogen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen zwischen Angehörigen	

## **1 Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt zwischen Angehörigen**

### **1.1 Allgemeines**

Grundlage der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt. Durch verwandtschaftliche Beziehungen wird ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich nicht ausgeschlossen. Je enger die persönlichen gegenseitigen Beziehungen sind, um so eher kann eine Mitarbeit außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses vorliegen. Eine widerlegbare Vermutung gegen die Versicherungspflicht, wie sie in § 20 Abs. 4 SGB XI zum Ausdruck kommt, ist damit aber nicht verbunden. Das Lebensalter und der Beweggrund für die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses unter Angehörigen sind grundsätzlich unerheblich, insbesondere kommt es nicht darauf an, ob der mitarbeitende Angehörige wirtschaftlich auf die Verwertung seiner Arbeitskraft angewiesen ist. Andere Formen der Mitarbeit des Angehörigen, wie die Mitarbeit in Gleichstellung mit dem Betriebsinhaber oder die Mitarbeit auf familienrechtlicher Basis (familienhafte Mithilfe) begründen kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis bzw. schließen ein solches aus.

### **1.2 Voraussetzungen der Versicherungspflicht**

Die Frage, ob zwischen Angehörigen eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vorliegt, beurteilt sich nach den gleichen Grundsätzen, wie sie allgemein für die Beurteilung der Versicherungspflicht maßgebend sind (BSG-Urteil vom 05.04.1956 – 3 RK 65/55 – , BSGE 3, 30; SozR Nr. 18 § 164).

Ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis zwischen Angehörigen (Ehegatten, Verlobten, Lebenspartnern, Lebensgefährten, geschiedenen Ehegatten, Verwandten, Verschwägerten, sonstigen Familienangehörigen) 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 (d.h. im Regelfall ein tarifliches oder ortsübliches) Arbeitsentgelt vereinbart ist und auch regelmäßig gezahlt wird,
- von dem Arbeitsentgelt regelmäßig Lohnsteuer entrichtet wird und
- das Arbeitsentgelt als Betriebsausgabe gebucht wird.

### **1.2.1 Eingliederung in den Betrieb und Unterordnung unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers**

In Abgrenzung zu anderen Formen der Erwerbstätigkeit ist die Beschäftigung durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber gekennzeichnet. Persönliche Abhängigkeit erfordert die Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers und die Dienstbereitschaft des Arbeitnehmers bei Unterordnung unter das Weisungsrecht (Direktionsrecht) des Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung. Der Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen Angehörigen steht dabei grundsätzlich nicht entgegen, dass die Abhängigkeit – insbesondere unter Ehegatten – weniger stark ausgeprägt ist und deshalb das Weisungsrecht möglicherweise nur mit gewissen Einschränkungen ausgeübt wird. Das Weisungsrecht darf aber nicht vollständig entfallen und der mitarbeitende Angehörige muss in eine von anderer Seite vorgegebene Arbeitsorganisation des Betriebs eingegliedert sein. Die Beschäftigung muss tatsächlich – mit einer vorgegebenen Arbeitszeit und einem fest umrissenen Aufgabenkreis – ausgeübt werden.

Liegen Eingliederung in den Betrieb und Unterordnung unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht vor, kann von familienhafter Mithilfe oder Selbständigkeit ausgegangen werden.

Die selbständige Tätigkeit ist vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob der Angehörige abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Weichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben diese den Ausschlag.

### **1.2.2 Beschäftigung anstelle einer fremden Arbeitskraft**

Der Angehörige muss anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt sein, d.h., die Beschäftigung des Angehörigen muss für die Erfüllung der betrieblichen Zielsetzung unumgänglich notwendig sein und ohne die Beschäftigung des Angehörigen müsste zwingend eine fremde Arbeitskraft eingestellt werden.

### **1.2.3 Angemessenes Arbeitsentgelt**

Ein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt setzt einen freien wirtschaftlichen Austausch von Arbeit und Arbeitsentgelt voraus. Für die Beurteilung, ob ein Angehöriger in einem entgeltlichen Beschäftigungsverhältnis steht, ist die Höhe der Vergütung (Geld- und Sachbezüge) im Verhältnis zu Umfang und Art der im Betrieb verrichteten Tätigkeit von grundlegender Bedeutung. Leistung und Gegenleistung müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

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 indes regelmäßig ein Indiz gegen die Annahme eines angemessenen Gegenwerts für die ausgeübte Tätigkeit dar. Ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ist damit jedoch nicht generell ausgeschlossen; vielmehr ist auch in diesen Fällen eine Würdigung der Gesamtumstände erforderlich. (Urteil des BSG vom 17.12.2002 – B 7 AL 34/02 R –, USK 2002-42).

#### **1.2.3.1 Beitragsrechtliche Behandlung**

Unabhängig davon, dass es für das Zustandekommen bzw. Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen Angehörigen auf die Einhaltung tarifvertraglicher Regelungen nicht ankommt, ist aufgrund des im Sozialversicherungsrecht geltenden Entstehungsprinzips für die Berechnung der Beiträge das tarifvertragliche Entgelt maßgebend, wenn ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag bzw. dessen Allgemeinverbindlichkeitserklärung existiert, der Angehörige nicht ausdrücklich ausschließt.

#### **1.2.3.2 Regelmäßige Zahlung des Entgelts**

Eine zwischen Fremden übliche Durchführung des Arbeitsverhältnisses setzt die tatsächliche laufende Auszahlung des Arbeitsentgelts voraus. Die Zahlung z.B. eines Jahresgehalts zum Jahresende kann grundsätzlich nicht anerkannt werden, weil entsprechende Vereinbarungen unter Fremden nicht üblich sind.

Der Angehörige muss als Arbeitnehmer frei und uneingeschränkt über das Arbeitsentgelt verfügen können; dabei ist der Übergang vom Einkommens- und Vermögensbereich des

Arbeitgebers in den des Arbeitnehmers (Angehörigen) ein wesentliches Merkmal für den tatsächlichen Vollzug der entgeltlichen Beschäftigung.

#### **1.2.4 Sachbezüge im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mit dem Ehegatten oder einem minderjährigen Kind**

Als Arbeitsentgelt sind alle Einnahmen aus dem Beschäftigungsverhältnis, also auch die insoweit gewährten Sachbezüge anzusehen (§ 14 Abs. 1 SGB IV). Im Rahmen eines Ehegatten-Beschäftigungsverhältnisses können Sachleistungen jedoch nur dann Arbeitsentgelt darstellen, wenn sie als Gegenleistung für die abhängige Arbeit und nicht wegen der Verpflichtung der Ehegatten zum Familienunterhalt (§§ 1360, 1360a BGB) erbracht werden.

Zum Familienunterhalt gehören die Kosten für den Haushalt (insbesondere die Aufwendungen für Nahrung, Heizung, Wohnung und Kleidung) und die persönlichen Bedürfnisse (z.B. eigene zusätzliche Räumlichkeiten, vermehrter Kleiderbedarf) der Ehegatten. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Ehegatten sich gegenseitig Verpflegung, Unterkunft und Kleidung nicht im Rahmen eines Ehegatten-Beschäftigungsverhältnisses, sondern als Ausfluss ihrer Unterhaltungspflicht gewähren, weshalb derartige Leistungen nicht als Gegenleistung für die abhängige Arbeit angesehen werden können. Dies gilt auch für Sachleistungen, die sich Ehegatten zur Befriedigung der persönlichen Bedürfnisse gegenseitig zur Verfügung stellen. Da der Unterhaltsanspruch der Ehegatten unverzichtbar ist (§ 1360a Abs. 3 i.V.m. § 1614 BGB), wäre während der bestehenden Ehe ein Verzicht auch nicht durch Arbeitsvertrag (mittelbarer Verzicht) oder durch Ehevertrag zulässig. Tatsächlich läge insoweit kein Austausch von abhängiger Arbeit gegen Arbeitsentgelt, sondern Mitarbeit im Betrieb gegen Unterhaltsgewährung (familienhafte Mithilfe) vor. Die in einem Ehegatten-Arbeitsverhältnis vereinbarten Sachbezüge stellen Arbeitsentgelt nur dar, soweit die gewährten Sachbezüge über den Unterhaltsanspruch des Ehegatten hinausgehen.

Aufgrund von § 1602 i.V.m. § 1614 BGB gilt Entsprechendes für die im Rahmen eines Arbeitsvertrags mit einem minderjährigen unverheirateten Kind gewährten Sachbezüge.

#### **1.2.5 Steuerrechtliche Behandlung des Arbeitsentgelts**

Wird das gezahlte Entgelt steuerrechtlich nicht als Arbeitslohn behandelt und nicht als Betriebsausgabe gebucht, spricht dies – wegen der dadurch entgangenen steuerrechtlichen Vorteile – gegen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Die rechtmäßige Zahlung von Lohnsteuer und die Buchung der Einkünfte als Betriebsausgabe sind hingegen ein Indiz für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis.

## 2 Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt zwischen Ehegatten<sup>1</sup>

### 2.1 Ehelicher Güterstand

Der eheliche Güterstand hat unmittelbar keinen Einfluss auf die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Tätigkeit beim Ehegatten. Nur wenn der Betrieb aufgrund der güterrechtlichen Regelungen und Vereinbarungen zum gemeinschaftlichen Eigentum bzw. Gesamtgut der Ehegatten gehört, kann dies Auswirkungen auf die Beurteilung der Versicherungspflicht haben.

Der gesetzliche Güterstand der **Zugewinngemeinschaft** (§§ 1363 ff BGB) und der vertragliche Güterstand der **Gütertrennung** (§ 1414 BGB) schließen ein Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt zwischen Ehegatten nicht aus. Gleiches gilt, wenn die Ehegatten in **Gütergemeinschaft** (§§ 1415 ff BGB) leben und der Betrieb zum **Sondergut** (§ 1417 BGB) oder zum **Vorbehaltsgut** (§ 1418 BGB) gehört; auch wenn (beim Sondergut) die Erträge unmittelbar in das Gesamtgut fallen, wird damit weder eine Mitunternehmerschaft begründet noch die Entgeltlichkeit einer Beschäftigung ausgeschlossen.

Darüber hinaus besteht noch die Möglichkeit, dass Ehegatten weiterhin im (früheren DDR-gesetzlichen) Güterstand der **Eigentums- und Vermögensgemeinschaft** (§ 13 Abs. 1 Satz 1 FGB-DDR) leben. Die Fortgeltung dieses Güterstandes war aber notariell beurkundet gegenüber einem Kreisgericht zu erklären. Gehört in derartigen Fällen der Betrieb zum **Alleineigentum** (§ 13 Abs. 2 Satz 1 FGB-DDR) eines Ehegatten, schließt dies ein Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt zwischen Ehegatten grundsätzlich nicht aus.

#### 2.1.1 Ehegatte als Mitunternehmer bei Gütergemeinschaft

Ein Beschäftigungsverhältnis zwischen Ehegatten kann grundsätzlich aber dann nicht begründet werden, wenn die Ehegatten **Gütergemeinschaft** vereinbart haben und der Betrieb zum **Gesamtgut** der Gütergemeinschaft gehört.

Gleiches gilt, wenn der Betrieb bei Weitergeltung des früheren Güterstandes der Eigentums- und Vermögensgemeinschaft **gemeinschaftliches Eigentum** der Ehegatten (geblieben) ist, weil er in gemeinsamer unternehmerischer Tätigkeit der Ehegatten betrieben wird/wurde. Wird hingegen nur ein Ehegatte als Inhaber tätig, steht der Betrieb grundsätzlich in dessen Alleineigentum, selbst wenn der andere im Betrieb mitarbeitet. Dies gilt allerdings nicht in solchen Fällen, in denen gemäß § 13 Abs. 2, zweiter Halbsatz FGB-DDR der Wert der zur Berufsausübung genutzten Sachen gemessen am gemeinschaftlichen Einkommen und Ver-

---

<sup>1</sup> Die nachfolgenden Ausführungen gelten vorbehaltlich des In Kraft Tretrons des Gesetzes zur Überarbeitung des Lebenspartnerschaftsrechts auch für Lebenspartner einer Eingetragenen Lebenspartnerschaft.



mögen insgesamt unverhältnismäßig groß ist (BSG-Urteil vom 09.12.2003 – B 7 AL 22/03 R –, SozR 4-4100 § 168 Nr. 2).

Ehegatten sind insoweit nicht anders zu behandeln, als wenn der Betrieb im Rahmen von Gesellschafts- oder Gemeinschaftsverhältnissen zu gleichen Teilen fremden Personen zuzurechnen wäre. In diesen Fällen ist der mitarbeitende Ehegatte als Mitunternehmer anzusehen. Dies gilt selbst dann, wenn dem anderen Ehegatten die Verwaltung des Gesamtguts (§§ 1421 ff BGB) bzw. des gemeinschaftlichen Eigentums übertragen ist. Die Mitunternehmerschaft des nichtverwaltenden Ehegatten wird dadurch nicht ausgeschlossen. In diesem Sinne haben auch das Bundessozialgericht und der Bundesfinanzhof mit Urteilen vom 10.11.1982 – 11 RK 1/82 – (BSGE 54, 173; SozR 5420 § 32 Nr. 5) bzw. 04.11.1997 – VII R 18/95 – (BStBl 1999 II S. 384) entschieden, dass bei vereinbarter Gütergemeinschaft grundsätzlich eine Mitunternehmerschaft des Ehegatten anzunehmen ist, wenn ein Gewerbebetrieb zum Gesamtgut gehört, und zwar auch dann, wenn nur einer der Ehegatten nach außen hin auftritt. Für Betriebe im gemeinschaftlichen Eigentum der Ehegatten muss grundsätzlich gleiches gelten. Nach Art. 234 § 4a EGBGB (in Kraft ab 25.12.1993) stellt gemeinschaftliches Eigentum von Ehegatten im Regelfall Eigentum zu gleichen Bruchteilen dar. Für die genannten Betriebe wird auch das Unternehmerrisiko gemeinsam und zu gleichen Lasten von den Ehegatten getragen.

Die Mitunternehmerschaft kann nicht durch Verpachtung des im gemeinschaftlichen Eigentum befindlichen Betriebs an den anderen Ehegatten beseitigt werden, denn durch die Verpachtung bleibt der Betrieb im gemeinschaftlichen Eigentum der Ehegatten und die Mitunternehmerinitiative des Ehegatten wird durch die Verpachtung nicht völlig ausgeschlossen. Die Verpachtung eines Betriebs an den Ehegatten kann durchaus verglichen werden mit dem Treuhandverhältnis in einer Personen- oder Kapitalgesellschaft. Dort beseitigt der Treuhandvertrag nicht die Mitunternehmerschaft des Treugebers.

### **2.1.1.1 Ausschluss einer Mitunternehmerschaft**

#### **2.1.1.1.1 Persönliche Arbeitsleistung im Vordergrund**

Ein Ehegatte kann abweichend von Abschnitt 2.1.1 dann nicht allein aufgrund des ehelichen Güterstandes als Mitunternehmer angesehen werden, wenn in dem zum Gesamtgut oder zum gemeinschaftlichen Eigentum und Vermögen gehörenden Betrieb seine persönliche Arbeitsleistung in den Vordergrund tritt, weil im Betrieb kein nennenswertes in das Gesamtgut fallendes bzw. zum gemeinschaftlichen Eigentum gehörendes Kapital eingesetzt wird. Dies ist regelmäßig anzunehmen, wenn und solange der Wert der in das Gesamtgut fallenden bzw. zum gemeinschaftlichen Eigentum gehörenden Betriebsgrundstücke, Betriebsge-

bäude, Betriebsanlagen und das betriebliche Anlage- und Umlaufvermögen das Sechsfache des vereinbarten Jahresarbeitsentgelts (als Wert der persönlichen Arbeitsleistung) des mitarbeitenden Ehegatten nicht überschreitet.

In diesem Fall kann unter den sonstigen Voraussetzungen ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründet werden.

#### **2.1.1.1.2 Übernahme von Verpflichtungen**

Gehören nur Betriebsgrundstücke, Betriebsgebäude und Betriebsanlagen – nicht aber der Betrieb – zum gemeinschaftlichen Eigentum bzw. zum Gesamtgut der Ehegatten, ist dadurch ein Beschäftigungsverhältnis zwischen den Ehegatten nicht ausgeschlossen. Eine kostenlose oder verbilligte Nutzungsüberlassung oder die Gewährung von Krediten oder die Übernahme von Bürgschaften zugunsten des Ehegatten können allerdings ein Indiz gegen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis sein, weil es in einem solchen Fall an dem für ein Beschäftigungsverhältnis typischen Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mangeln kann. Hier kommt es auf eine Würdigung der Gesamtumstände an. So schließt beispielsweise die Übernahme von Bürgschaften in Zusammenhang mit Kreditverträgen allein das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses nicht aus, wenn nicht noch weitere Aspekte für eine Mitunternehmerschaft sprechen.

#### **2.1.2 Ehegatte als Mitunternehmer bei Gesellschaften des bürgerlichen Rechts (GbR) zwischen Ehegatten**

Eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) zwischen Ehegatten ist immer dann anzunehmen, wenn sich feststellen lässt, dass die Ehegatten abredgemäß durch beiderseitige Leistungen einen über den typischen Rahmen der ehelichen Lebensgemeinschaft hinausgehenden Zweck verfolgen, indem sie durch Einsatz von Vermögenswerten und Arbeitsleistung gemeinsam ein Vermögen aufbauen oder eine berufliche oder gewerbliche Tätigkeit gemeinsam ausüben. In einem solchen Fall kann in der Regel davon ausgegangen werden, dass die Ehegatten gleichrangig und selbständig in der Gesellschaft mitarbeiten und zueinander nicht in einem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer typischen Über- und Unterordnungsverhältnis stehen.

Ein ein Beschäftigungsverhältnis ausschließendes Gesellschaftsverhältnis muss nach außen nicht in Erscheinung treten. Es kann sich um eine reine Innengesellschaft handeln. Eine solche Innengesellschaft liegt vor, wenn die Ehegatten gemeinsam unter beiderseitigem Arbeitseinsatz den Betrieb führen und aus den erwirtschafteten Erträgen den Familienunterhalt bestreiten, auch wenn nach außen hin nur ein Ehegatte als Unternehmer auftritt.

Ebenso in keinem Beschäftigungsverhältnis steht der am Unternehmen des Ehegatten als stiller Gesellschafter beteiligte andere Ehegatte, der nach dem Gesellschaftsvertrag zur Hälfte sowohl am Gewinn als auch am Verlust des Unternehmens teilnimmt, gleichberechtigt die Geschäfte führt und damit einen maßgeblichen Einfluss auf die Betriebsführung und die Leitung des Betriebes hat.

### **2.1.3 Gesellschaftsrechtliche Beteiligung der Ehegatten am Betrieb**

Sind beide Ehegatten an Personen- oder Kapitalgesellschaften (z. B. KG, OHG, GmbH) beteiligt, beurteilt sich ihre Mitarbeit in einem solchen Unternehmen – ungeachtet ihres Güterstandes – nach den insoweit geltenden Grundsätzen für die versicherungsrechtliche Beurteilung mitarbeitender Gesellschafter.

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.

## **Anlage**