

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Das Problem
  - 2.1 Arbeitsverhältnis oder Hilfeleistung eines Angehörigen?
  - 2.2 Abgrenzungskriterien
    - 2.2.1 Arbeitsvertrag oder familiäre Mitarbeit?
    - 2.2.2 Arbeitsvertrag oder Unternehmertätigkeit?

### Information

#### 1. Allgemeines

Für die Beschäftigung naher Angehöriger (wie Ehegatten, Lebenspartner/-in, Kinder, Verwandte, Schwägerte oder sonstige Angehörige) gelten die gleichen rechtlichen Regelungen wie für andere Arbeitnehmer. Dennoch gibt es immer wieder Meinungsverschiedenheiten mit den Finanzämtern, Sozialversicherungsträgern und anderen Institutionen, weil teilweise Manipulationen vermutet werden. Soweit ein Angehöriger des Inhabers im Unternehmen mitarbeitet, hat die Gestaltung im Rahmen eines Arbeitsvertrages viele Vorteile (vgl. Ehegattenarbeitsverhältnis). Welche Besonderheiten bei diesen Arbeitsverhältnissen zu beachten sind, können Sie dem Beitrag entnehmen. Die sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Aspekte werden unter dem Stichwort Beschäftigung naher Angehöriger - Zuordnung behandelt.

#### 2. Das Problem

##### 2.1 Arbeitsverhältnis oder Hilfeleistung eines Angehörigen?

Auch nahe Angehörige des Unternehmers können in dessen Betrieb als Arbeitnehmer tätig sein. Es müssen aber alle üblichen Rechte und Pflichten eines Arbeitsvertrages festgelegt sein und tatsächlich gelebt werden. Davon zu unterscheiden ist eine mehr gelegentliche, freiwillige Mitarbeit, die sich aus familiärer Verpflichtung oder freiwilliger Unterstützung ergibt.

Eine frühere Regelung im BGB, nach der eine Verpflichtung für Ehegatten bestand, im Geschäft des anderen Ehegatten (unentgeltlich) mitzuarbeiten, wurde aufgehoben. Heute ist eine gegenseitige Mitarbeitspflicht der Ehegatten in diesem Sinne nicht mehr gesetzlich vorgeschrieben, kann sich aber aus der sogenannten ehelichen Beistandspflicht (abgeleitet aus §§ 1356 Abs. 2, § 1353 Abs. 1 BGB) oder der Verpflichtung zum gegenseitigen Unterhalt (§ 1360 BGB) ergeben.

Kinder sind, solange sie bei den Eltern wohnen und nicht erwerbstätig sind, entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und im Rahmen der Zumutbarkeit zur Mithilfe im Geschäft der Eltern verpflichtet (§ 1619 BGB).

Ob die Beschäftigung naher Angehöriger im Rahmen familiärer Unterstützung oder im Rahmen eines Arbeitsvertrages erfolgt, ist oft schwierig abzugrenzen. Dabei ist maßgebend, ob im Einzelfall die typischen Merkmale einer abhängigen Beschäftigung vorliegen. Ist dies der Fall, ist von einem Arbeitsverhältnis auszugehen. Die Einkommensteuerrichtlinien (R 4.8) fordern für die steuerliche Anerkennung eines Ehegattenarbeitsverhältnisses, dass es "ernsthaft vereinbart und entsprechend der Vereinbarung tatsächlich durchgeführt wird" (siehe auch ständige Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes, z.B. BFH, 01.12.2004 - X R 4/03). Insbesondere muss sichergestellt sein, dass bei Gesamtwürdigung aller Umstände die Vertragsbeziehung und die auf ihr beruhenden Leistungen tatsächlich dem betrieblichen und nicht - z.B. als Unterhaltsleistungen - dem privaten Bereich zuzurechnen sind (BFH, 21.01.1999 - IV R 15/98). Die

Finanzverwaltung führt in solchen Fällen einen sogenannten "Fremdvergleich" durch: Die vertraglichen Vereinbarungen müssen dem entsprechen, was zwischen fremden Dritten üblich ist. Es muss ein wirksamer und fremdüblicher Arbeitsvertrag bestehen, die geschuldete Arbeitsleistung muss tatsächlich erbracht werden und der Arbeitgeber seine Pflichten, insbesondere in Form der Entgeltzahlung, erfüllen. Ein Stundennachweis ist nicht erforderlich, wenn die Arbeitszeit von den speziellen beruflichen Erfordernissen abhängt und daher auch bei einem Arbeitsverhältnis mit einem fremden Dritten die exakte wöchentliche Arbeitszeit nicht bestimmbar ist ( BFH, 18.11.2020 – VI R 28/18 ). Insofern dienen evtl. Aufzeichnungen über die Arbeitszeit lediglich Beweis Zwecken. Sie sind für die steuerliche Anerkennung daher nicht zwingend erforderlich. Ein Fremdvergleich ist aber nur bei Angehörigen vorzunehmen und dementsprechend ausgeschlossen, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer lediglich ein gewisses Näheverhältnis besteht (str., siehe FG Niedersachsen, 16.11.2016 – 9 K 316/15 ). Dieser Fremdvergleich hat in der jüngeren Vergangenheit auch in die Rechtsprechung zum Sozialrecht Eingang gefunden ( LSG Berlin-Brandenburg, 16.03.2022 – L 1 KR 246/17 ). Zu den für die Sozialversicherung maßgebenden Kriterien siehe auch Beschäftigung naher Angehöriger - Zuordnung .

Der BFH hat entschieden, dass die Überlassung eines Firmen-PKW zur uneingeschränkten Privatnutzung ohne Selbstbeteiligung bei einem Minijob unter Ehegatten nicht fremdüblich ist und daher der Arbeitsvertrag steuerlich nicht anerkannt werden kann ( BFH, 10.10.2018 – X R 44/17 u. X R 45/17 ). Ein Arbeitgeber würde einem fremden Arbeitnehmer gegenüber im Regelfall nur dann bereit sein, die private Nutzung eines Dienstfahrzeuges zu gestatten, wenn die dafür entstehenden Kosten (z.B. Benzin für Privatfahrten) zuzüglich des Barlohnes in einem angemessenen Verhältnis zum Wert der erwarteten Arbeitsleistung stünden. Nach Aussagen der Sozialversicherungsträger kann auch diese Entscheidung nicht auf das Sozialversicherungsrecht übertragen werden (summa summarum 6/2021 S. 5).

Zu der Frage, ob eine Umwandlung von 50 % des Gehalts der Ehefrau zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung einem Fremdvergleich standhält, siehe BFH, 28.10.2020 – X R 32/18 – Rückverweisung an das FG Baden-Württemberg. In der Entscheidung hat der BFH jedoch zu der Rechtsfrage grundsätzlich Stellung genommen: Werden im Rahmen eines Ehegattenarbeitsverhältnisses Gehaltsansprüche des Arbeitnehmers teilweise zum Zweck betrieblicher Altersvorsorge in Beiträge für eine rückgedeckte Unterstützungskasse umgewandelt, ist die Entgeltumwandlung grundsätzlich am Maßstab des Fremdvergleichs zu messen. Für die Fremdvergleichsprüfung bei Entgeltumwandlungen ist insbesondere das Regel-Ausnahme-Verhältnis zwischen regelmäßig anzunehmender Angemessenheit und nur ausnahmsweise gegebener Unangemessenheit der Umgestaltung der Entlohnung des Arbeitsverhältnisses zu beachten. Eine insoweit unangemessene Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses kommt bei sprunghaften Gehaltsanhebungen im Vorfeld der Entgeltumwandlung, bei einer "Nur-Pension" oder bei mit Risiko- und Kostensteigerungen für das Unternehmen verbundenen Zusagen in Betracht. Im Fall echter, nicht unangemessener Barlohn umwandlungen sind Beiträge für eine rückgedeckte Unterstützungskasse betrieblich veranlasst und ohne Prüfung einer sog. Überversorgung als Betriebsausgabe zu berücksichtigen.

Das FG Münster entschied, dass ebenfalls ein Arbeitsvertrag nicht fremdüblich ist, bei dem keine feste Stundenzahl vereinbart ist und über die Vergütung hinaus bei einem Minijob Beiträge zu einer Direktversicherung und an eine Pensionskasse übernommen werden und darüber hinaus die Nutzung des Firmenwagens zugesagt wurde. Bezüglich des Firmenwagens wurde festgestellt, dass konkrete Absprachen, insbesondere zur Fahrzeugklasse und zur Kostenverteilung fehlten (FG Münster, 20.11.2018 – 2 K 156/18 E)

Ein Scheinarbeitsvertrag ist rechtlich unwirksam (siehe auch LAG Berlin-Brandenburg, 24.08.2018 – 2 Sa 684/18 ). Nach § 117 Abs. 1 BGB ist eine Willenserklärung, die einem anderen gegenüber abzugeben ist, nichtig, wenn sie mit dessen Einverständnis nur zum Schein abgegeben wird. Ein Scheingeschäft nach dieser Bestimmung liegt vor, wenn die Parteien einverständlich nur den äußeren Schein des Abschlusses eines Rechtsgeschäfts hervorrufen, dagegen die damit verbundene Rechtswirkung nicht eintreten lassen wollen (BAG, 14.10.2020 - 5 AZR 409/19) . Daher ist ein Arbeitsvertrag als Scheingeschäft nichtig, wenn zwischen den Parteien bei Vertragsabschluss Einigkeit darüber besteht, dass das vereinbarte Entgelt ganz oder zumindest teilweise nicht als Gegenleistung für die Erbringung einer Arbeitsleistung, sondern aus anderen Gründen gezahlt werden soll und eine Pflicht zur Arbeitsleistung nicht begründet wird (BAG, 14.10.2020 – a.a.O.) Dies gilt auch, wenn die Parteien das Arbeitsverhältnis wollten, um für den Arbeitnehmer Krankenversicherungsschutz zu erlangen (LAG Düsseldorf, 02.08.2019 – 10 Sa 1139/18) . Ein solches Scheingeschäft kann grundsätzlich auch nicht durch Bestätigung i.S.v. § 141 BGB wirksam werden ( LAG

## 2.2 Abgrenzungskriterien

### 2.2.1 Arbeitsvertrag oder familiäre Mitarbeit?

§ 611a BGB enthält eine Legaldefinition des Begriffes "Arbeitsvertrag". Damit sollen missbräuchliche Gestaltungen verhindert und die Rechtssicherheit erhöht werden. Im Wesentlichen gibt die Vorschrift die Leitsätze der höchstrichterlichen Rechtsprechung zum Begriff des Arbeitsvertrages wider; insofern ändert sich bezüglich der Beschäftigung naher Angehöriger die Rechtslage nicht (vgl. BT-Drs. 18/9232 S. 31 und 18/10064 S. 17).

Anhaltspunkte für die Abgrenzung zwischen Arbeitsvertrag und Mitarbeit aufgrund familienrechtlicher Verpflichtung können die evtl. vertraglichen Vereinbarungen liefern; Weichen die tatsächlichen Gegebenheiten jedoch von dem Arbeitsvertrag ab, sind diese maßgebend für die Beurteilung. Arbeitsverträge können also nicht danach ausgelegt werden, ob sie für den Betroffenen steuerlich oder sozialrechtlich günstig sind oder nicht ( LSG Baden-Württemberg, 15.08.2008 - L 4 KR 4577/06 ). Ein schriftlicher Arbeitsvertrag hat einen gewissen Beweiswert, allerdings kann ein Arbeitsvertrag auch mündlich geschlossen werden.

#### **Praxistipp:**

Aus Beweisgründen sollten Arbeitsverträge mit Angehörigen grundsätzlich schriftlich abgeschlossen werden. U.a. sollten darin die Probezeit, der Aufgabenbereich, die Arbeitszeit, die Vergütung und der Anspruch auf Urlaub geregelt sein. Sie können unser Formular "Arbeitsvertrag zwischen Ehegatten" verwenden.

Bei der Beurteilung der tatsächlichen Verhältnisse ist insbesondere darauf abzustellen, ob eine Eingliederung in den Betrieb erfolgt; der Arbeitgeber also Art, Ort, Zeit und Weise der Arbeit bestimmen kann. Es ist aber akzeptabel, wenn die persönliche Abhängigkeit weniger stark ausgeprägt ist und das Weisungsrecht daher nur unter gewissen Einschränkungen ausgeübt wird ( LSG Berlin, 15.01.2003 - L 15 KR 53/00 ). Für die Abgrenzung sind jeweils die Gesamumstände maßgebend und heranzuziehen ( BSG, 30.04.2013 – B 12 KR 19/11 R - , § 611a Abs. 1 S. 4 BGB ).

Für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses spricht auch, wenn der Angehörige an Stelle einer fremden Arbeitskraft eingestellt wird. Es muss inhaltlich dem entsprechen, was bei Arbeitsverträgen mit nicht verwandten Mitarbeitern üblich ist (BFH, 27.11.1989 – GrS 1/88) . In Bezug auf Arbeitsverhältnisse zwischen nahen Angehörigen geht der BFH in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass Lohnzahlungen an einen im Betrieb des Steuerpflichtigen mitarbeitenden Angehörigen als Betriebsausgaben abziehbar sind, wenn der Angehörige aufgrund eines wirksamen, inhaltlich dem zwischen Fremden Üblichen entsprechenden Arbeitsvertrags beschäftigt wird, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbringt und der Steuerpflichtige seinerseits alle Arbeitgeberpflichten, insbesondere die der Lohnzahlung, erfüllt ( BFH, 17.07.2013 - X R 31/12 ).

Die Arbeitsleistung muss durch die Festlegung von Arbeitszeiten geregelt sein oder sie muss durch Stundenaufzeichnungen nachgewiesen werden können ( FG Düsseldorf, 06.11.2012 – 9 K 2351/12 ; FG Münster, 20.11.2018 – 2 K 156/18 ). Ein Stundennachweis ist nicht erforderlich, wenn die Arbeitszeit von den speziellen beruflichen Erfordernissen abhängt und daher auch bei einem Arbeitsverhältnis mit einem fremden Dritten die exakte wöchentliche Arbeitszeit nicht bestimmbar ist ( BFH, 18.11.2020 – VI R 28/18 ). Insofern dienen Aufzeichnungen über die Arbeitszeit lediglich Beweis Zwecken. Sie sind für die steuerliche Anerkennung daher nicht zwingend erforderlich. Dies gilt auch für Aufzeichnungen über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, wie z.B. Stundenzettel.

Die Dokumentationspflicht der Arbeitszeit gilt nach § 1 Abs. 2 MiLoDokV im Zusammenhang mit dem Mindestlohn nicht für im Betrieb des Arbeitgebers arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers. Dies gilt sinngemäß auch bei Angehörigen von Organen juristischer Personen oder von vertretungsberechtigten Gesellschaftern rechtsfähiger Personengesellschaften.

Weiter muss ein der Arbeitsleistung adäquates Entgelt tatsächlich und regelmäßig gezahlt werden ( BFH, 25.11.1999 - IV R 44/99– vgl. hierzu auch , § 611a Abs. 2 BGB ). Unterschreitet die Vergütung den halben Tariflohn bzw. die Hälfte der ortsüblichen Vergütung, kann dies als Indiz gewertet werden, dass ein Beschäftigungsverhältnis nicht vorliegt. Es kommt dabei jedoch auf die Gegebenheiten des Einzelfalles an (BSG, 17.12.2002 – B 7 AL 34/02 R) . Zu bedenken ist dabei, dass aufgrund des Entstehungsprinzips nach § 22 Abs. 1 SGB IV die Beiträge zur Sozialversicherung nach dem vollen Tariflohn zu berechnen sind, auch wenn tatsächlich weniger ausgezahlt wird. Zu beachten ist auch der gesetzliche Mindestlohn. Evtl. Sachbezüge können nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Er muss unter Beachtung der geleisteten Arbeitsstunden- in Geld erbracht werden. Ist dies nicht der Fall, muss der Differenzbetrag aufgrund des Entstehungsprinzips dennoch als sogenannter Phantomlohn verbeitragt werden. Zum Nachweis, dass die Vergütung tatsächlich fließt, ist es sinnvoll, sie auf ein separates Konto des beschäftigten Ehegatten zu überweisen. Problematisch kann es sein, wenn die Überweisung auf das private Konto des Arbeitgebers erfolgt, auch wenn der Angehörige verfügungsberechtigt ist ( BFH, 20.10.1983 - IV R 116/83 ). Außerdem muss - bei Steuerpflicht der Vergütung - regelmäßig Lohnsteuer abgeführt werden.

Die Aufwendungen des Betriebes müssen als Betriebsausgabe gebucht werden. Nach der Rechtsprechung muss für die steuerrechtliche Anerkennung die im Arbeitsvertrag festgelegte Vergütung angemessen sein und dem entsprechen, was ein Fremder unter vergleichbaren Umständen erhalten würde. Grundsätzlich gilt dies auch, wenn ein Pkw auch zur privaten Nutzung überlassen wird, wenn die Konditionen dafür im Einzelfall fremdüblich sind. Fremdüblichkeit einer Kfz-Gestellung wurde jedenfalls für den Fall verneint, in dem der Ehegatte mit einfachen Büro- und Reinigungsarbeiten – ohne jegliche Außendienst- bzw. Fahrtätigkeit – betraut war und dem hierfür neben einer geringen Barlohnvergütung die uneingeschränkte Nutzungsmöglichkeit eines hochwertigen Kraftfahrzeugs eingeräumt worden war (BFH, 21.01.2014 - X B 181/13) . Ein Arbeitgeber würde nach Auffassung des BFH einem familienfremden geringfügig Beschäftigten regelmäßig kein Fahrzeug überlassen, da dieser durch eine umfangreiche Privatnutzung des PKW die Vergütung für die Arbeitsleistung in erhebliche - und für den Arbeitgeber unkalkulierbare - Höhen steigern könnte ( BFH, 21.12.2017 – III B 27/17 ; 10.10.2018 – X R 44/17 u. X R 45/17 ).

Im Hinblick auf die umsatzsteuerrechtliche Behandlung eines auch zur Privatnutzung durch die geringfügig beschäftigte Ehefrau des Unternehmers überlassenen Kfz. hat der BFH entschieden, dass eine unternehmerische Tätigkeit nicht bereits deshalb zu verneinen ist, weil Vereinbarungen über Leistung und Gegenleistung nicht vertragsgemäß vollzogen werden oder nicht dem entsprechen, was unter Fremden üblich ist. Bei der Prüfung von Leistungsbeziehungen zwischen nahen Angehörigen könne allerdings die Fremdüblichkeit für die Frage bedeutsam sein, ob der Leistende ernsthaft damit gerechnet hat, ein Entgelt für seine Leistung zu erhalten (BFH, 04.12.2019 – V R 31/18) .

Schließen Ehegatten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zusätzlich eine Wertguthabenvereinbarung i.S. d. SGB IV ab, muss für diese - gesondert - ein Fremdvergleich erfolgen. Im Rahmen der Gesamtwürdigung ist wesentliches Indiz, ob die Vertragschancen und -risiken fremdüblich verteilt sind. Eine einseitige Verteilung zu Lasten des Arbeitgeber-Ehegatten ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer-Ehegatte unbegrenzt Wertguthaben ansparen sowie Dauer, Zeitpunkt und Häufigkeit der Freistellungsphasen nahezu beliebig wählen kann (BFH, 28.10.2020 - X R 1/19) .

Einzahlungen in eine Direktversicherung und eine Pensionskasse, die zusätzlich zu der Vergütung erfolgen und nicht durch Gehaltsumwandlung finanziert werden, sind bei einem Minijob nicht fremdüblich ( FG Münster, 20.11.2018 – 2 K 156/18 ). Daher konnte der Minijob steuerlich nicht anerkannt werden.

Auch Urlaubsansprüche sowie der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle können Hinweise auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses geben. Bei der Prüfung familienhafter Mitarbeit steht einem Geschäft des Ehegatten gleich, wenn der Ehegatte nur Teilhaber des Geschäfts ist ( BAG, 19.07.1973 - 5 AZR 46/73 ).

Gegen eine echte Beschäftigung kann sprechen, wenn der Angehörige bereits vor der Arbeitsaufnahme ernsthaft erkrankt ist und sich schon kurz nach Beginn des Arbeitsvertrages erneut in stationäre Behandlung begeben muss. Ein Beschäftigungsverhältnis zwischen einer von dem Ehemann beherrschten Kapitalgesellschaft und seiner Ehefrau setzt voraus, dass die Arbeit auch tatsächlich im vereinbarten Umfang ausgeübt wird ( LSG Baden-Württemberg, 01.03.2011 - L 11 KR 2278/09 ). Die Tatsache, dass die Ehefrau aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten kann, spricht nach dem Urteil gegen ein Beschäftigungsverhältnis. Versicherungspflicht tritt daher nicht ein. Ein Arbeitsvertrag liegt nicht vor, wenn der

Angehörige zwar Zahlungen erhält, nach ausdrücklicher Vereinbarung dafür aber keine Gegenleistung zu erbringen ist. Wird dieses Geschäft als Arbeitsvertrag bezeichnet, handelt es sich um ein Scheingeschäft, das nach § 117 BGB nichtig ist (LAG Düsseldorf, 02.08.2019 – 10 Sa 1139/18) .

Soll eine positive Statusfeststellung in der Sozialversicherung (siehe Beschäftigung naher Angehöriger – Zuordnung, Abschn. 2) aufgehoben werden, ist dies nur im Rahmen des § 45 SGB X nach pflichtgemäßem Ermessen möglich. Daher kann die Aufhebung eines Statusfeststellungsbescheides bei einem angenommenen Scheinarbeitsverhältnis, das wenige Tage vor Beginn der Schutzfrist zwischen Eheleuten begründet wurde, rechtswidrig sein (LSG Niedersachsen-Bremen, 17.05.2017 – L 2 R 65/17) .

### **2.2.2 Arbeitsvertrag oder Unternehmertätigkeit?**

Problematisch kann auch die Beurteilung sein, ob ein Angehöriger in dem Betrieb als Arbeitnehmer tätig ist oder ob er als Unternehmer anzusehen ist. Dabei kommt es nach der neueren Rechtsprechung des BSG auf die abstrakte Rechtsmacht an. Entscheidend ist also zunächst, was vertrags- und gesellschaftsrechtlich vereinbart wurde. Evtl. entgegenstehende tatsächliche Verhältnisse sind nur relevant, wenn sie abdingbar sind. Dagegen ist die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ( BSG, 29.08.2012 – B 12 KR 25/10 R u. B 12 R 14/10 R ). Das BSG weicht damit deutlich von seiner früheren Rechtsprechung ab, die auf die tatsächlichen Verhältnisse abstellte.

Bei dieser Frage kommt es neben den Eigentumsverhältnissen entscheidend darauf an, ob der Angehörige ein unternehmerisches Risiko trägt oder dem Weisungsrecht unterliegt ( LSG Hamburg, 01.08.2013 – L 1 KR 66/12 ). Die Entscheidung, ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist anhand der Umstände des Einzelfalles zu treffen. Größere Freiheiten des als Arbeitnehmer tätigen Familienangehörigen im Vergleich zu anderen Mitarbeitern sind dabei für die Zugehörigkeit zu den Arbeitnehmern unschädlich (LSG Nordrhein-Westfalen, 05.10.2016 – L 8 R 250/14) . Eine abhängige Beschäftigung liegt auch vor, wenn der Angehörige zwar eine Mitverantwortung für den Betrieb, aber nicht die Letztverantwortung trägt. Erst wenn die Rechtsmacht so ausgeprägt ist, dass er jede unliebsame Entscheidung abwenden kann, liegt eine Unternehmertätigkeit vor ( LSG Nordrhein-Westfalen, 02.07.2013 – L 1 KR 572/11 ). Dies kann sich daraus ergeben, dass der Angehörige aufgrund seiner gesellschaftsrechtlichen Stellung kraft seiner Stimmanteile solche für ihn negativen Entscheidungen abwenden kann. Dabei ist es allerdings nicht ausreichend, wenn dem Arbeitnehmer von seinen Familienangehörigen Stimmrechte übertragen werden. Eine solche Übertragung ist nur widerruflich möglich. Daher können im Konfliktfall diese Stimmrechte jederzeit wieder entzogen werden. Kann der Angehörige dann überstimmt werden, ist er als Arbeitnehmer und nicht als Unternehmer tätig (BSG, 11.11.2015 – B 12 R 2/14 R) .

Bei der Beurteilung der Versicherungspflicht kommt es auch darauf an, welchen Güterstand die Ehegatten gewählt haben. Haben sie Gütergemeinschaft vereinbart, gehört der Betrieb je nach Rechtsform zum gemeinschaftlichen Vermögen, sodass ein Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich ausgeschlossen ist.

#### ***Praxistipp:***

Weitere Einzelheiten können Sie der Anlage 4 zu dem Gemeinsamen Rundschreiben der Sozialversicherungsträger zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen vom 01.04.2022 entnehmen.