

→ | Versorgung mitarbeitender naher Familienangehöriger (Ehegattenversorgung)

01	Die betriebliche Altersversorgung mitarbeitender naher Familienangehöriger	02
	Die Praxis	
	Mitarbeitende Familienangehörige	
	Steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis	
	bAV aus Entgeltumwandlung	
	bAV aus Arbeitgeberfinanzierung	
	Durchführung der bAV	
02	Konsequenzen der Minijobreform	05
03	Die Umsetzung mit Canada Life	08
04	Vorteile und Checkliste	09
	Vorteile für mitarbeitende Ehegatten und andere nahe Familienangehörige	
	Vorteile für Arbeitgeber	
	Vorteile für mitarbeitende Angehörige auf Minijob-Basis	
	Checkliste zur steuerlichen Anerkennung des Arbeitsverhältnisses von mitarbeitenden nahen Angehörigen:	

01 Die betriebliche Altersversorgung mitarbeitender naher Familienangehöriger

Häufig arbeiten in kleineren und mittleren Unternehmen nahe Familienangehörige des Unternehmers mit. Das hat den Vorteil, das meist bereits ein gutes Vertrauensverhältnis besteht und Kosten gespart werden können.

Die Praxis

Schlosser Helmut G. hat vor rund acht Jahren die kleine Schlosserei von seinem Vater übernommen. Seine Kunden schätzen sein handwerkliches Können, seine Kreativität und seine Zuverlässigkeit. Aufgrund dessen ist das kleine Unternehmen inzwischen stark gewachsen und Helmut G. beschäftigt vier Angestellte, einen Auszubildenden und seine Ehefrau Susanne. Sie ist im Betrieb überall dort zu finden, wo Arbeit anfällt. Ihr eigenes Gehalt ist Susanne G. dabei nicht so wichtig, da das Ehepaar doch gemeinsam wirtschaftet.

Ein Beispiel von vielen, denn so wie das Familienunternehmen G. sind viele Kleinst-, Klein- und Mittelstandsbetriebe in Deutschland aufgestellt. Ob Handel, Handwerk, Gastronomie, Arztpraxen, Steuerberater- und Rechtsanwaltskanzleien oder Dienstleistungsunternehmen – in vielen mittelständischen Unternehmen sind die Ehegatten des Betriebsinhabers aktiv. Ohne den starken Einsatz der Unternehmer-Ehegatten könnten viele dieser Firmen oft nicht dauerhaft überleben. Als „gute Seele“ der Firma betreuen sie die Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter. Sie halten ihrem Partner in vielen großen und kleinen organisatorischen Dingen für das Kerngeschäft den Rücken frei. Ihre eigenen Interessen werden jedoch häufig zugunsten des gemeinsamen Unternehmens vernachlässigt. So auch in Fragen der eigenen Altersversorgung.

Mitarbeitende Familienangehörige

Daher geht diese Fachinformation auf eine Personengruppe ein, die in Sachen Versorgungsaufbau oftmals hinten herunterfällt. Dazu zählen nicht nur die Ehegatten, sondern auch nahe Angehörige, bei denen regelmäßig ein Interessengleichklang mit dem Inhaber der Firma besteht. Unter nahen Angehörigen versteht man in der Regel Eltern, minderjährige und volljährige Kinder sowie Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz. Schwiegereltern, Geschwister und Lebensgefährten zählen nicht dazu.¹

Steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis

Für die steuerliche Anerkennung von Versorgungszusagen an einen mitarbeitenden nahen Familienangehörigen muss der Unternehmer immer ein steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis (in Voll- oder Teilzeit) nachweisen. Das Arbeitsverhältnis muss tatsächlich „gelebt“ werden und darf nicht nur pro forma auf dem Papier bestehen.

Dies erfordert

- einen im Voraus geschlossenen, zivilrechtlich wirksamen Arbeitsvertrag
- mit tatsächlicher Aufgabenerfüllung
- und tatsächlichem Einkommen.

¹ Kommentar zum Betriebsrentenrecht, Höfer/Veit/Verhuven, Band II, Kap. 47, RN 2f

Wenn der Arbeitgeber dennoch eine betriebliche Altersversorgung (bAV) einrichtet, obwohl das Arbeitsverhältnis von dem mitarbeitenden nahen Angehörigen steuerlich nicht anerkannt wird, hat das für ihn folgende Wirkung:

- Bei einer Versagung der steuerlichen Anerkennung sind der gezahlte Arbeitslohn, die gezahlte Lohnsteuer, der gezahlte Solidaritätszuschlag und die abgeführten Beiträge zur Sozialversicherung nicht als Betriebsausgaben im Sinne des § 4 Abs. 4 EStG zu berücksichtigen.
- Diese Ausgaben sind dann nicht durch die betriebliche Tätigkeit des Arbeitgebers veranlasst, sondern Aufwendungen des Arbeitgebers, um private Unterhaltszahlungen (zum Beispiel an den Ehegatten) als Zahlung von Arbeitslohn darzustellen. Die Aufwendungen gelten dann als für betriebsfremde Zwecke entnommen und sind steuerpflichtige Entnahmen des Arbeitgebers.

Liegt der Tätigkeit eines mitarbeitenden nahen Familienangehörigen ein sozialversicherungspflichtiges, entgeltliches Beschäftigungsverhältnis zugrunde (und nicht nur eine familienhafte Mithilfe), so können die Vorteile einer bAV zugunsten einer eigenen, kapitalgedeckten Altersversorgung genutzt werden.

Dazu ist zwischen den Finanzierungsformen Entgeltumwandlung und Arbeitgeberfinanzierung zu unterscheiden.

bAV aus Entgeltumwandlung

Der Bundesfinanzhof (BFH) erklärte in seinem Urteil vom 10.06.2008 (VIII R 68/08), dass eine Entgeltumwandlung bei Ehegatten möglich ist und die Beiträge in die Direktversicherung Betriebsausgaben darstellen. Voraussetzungen dafür sind:

- ein steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis des mitarbeitenden nahen Familienangehörigen
- die Umwandlung eines bis dahin bestehenden angemessenen Lohnanspruchs **ohne Veränderung des Arbeitsverhältnisses** (sog. echte Barlohnnumwandlung)

Bei einer Direktversicherung ist bei einem steuerlich anerkannten Arbeitsverhältnis davon auszugehen, dass eine übliche Entgeltumwandlung in Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) unschädlich ist. Eine Überversorgung ist dann bei einer Barlohnnumwandlung in eine Direktversicherung nicht mehr zu prüfen.

Auch bei der Entgeltumwandlung für mitarbeitende nahe Angehörige ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss von 15 % zu zahlen. Dies gilt, soweit er Beiträge zur Sozialversicherung einspart.

bAV aus Arbeitgeberfinanzierung

Wird die bAV des Ehegatten oder anderer naher Angehöriger als **zusätzliche Arbeitgeberleistung** erbracht, so muss sie weiteren Prüfungen standhalten. Dabei ist die betriebliche Veranlassung zu prüfen, so dass folgende Punkte bei der Einrichtung zu beachten sind:

Steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis

Auch bei Arbeitgeberfinanzierung muss für die steuerliche Anerkennung von Versorgungszusagen an einen Unternehmer-Ehegatten immer ein steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis vorliegen.

Ernsthaft gewollte und eindeutig vereinbarte Versorgungsverpflichtung

Es muss zudem eine eindeutig vereinbarte Versorgungsverpflichtung vorliegen, aus deren Verpflichtung der Arbeitgeber auch tatsächlich in Anspruch genommen wird. Sofern die Zusage über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg wie beispielsweise der Direktversicherung erfolgt, ergeben sich hierbei in der Regel keine Probleme. Beim Durchführungsweg Pensionszusage stellt der Abschluss einer Rückdeckungsversicherung ein Indiz für die Ernsthaftigkeit dar.

Angemessenheit dem Grunde nach (Fremdvergleich)

Bei **arbeitgeberfinanzierten Zusagen** ist die Angemessenheit der Zusage dem Grunde nach zu prüfen. Die Angemessenheit ist dann zu bejahen, wenn die Zusage betrieblich begründbar ist. Sie liegt vor, wenn eine vergleichbare Zusage mit hoher Wahrscheinlichkeit auch familienfremden Arbeitnehmern mit ähnlichen Betriebszugehörigkeiten und Tätigkeiten erteilt worden wäre. Sollte ein betriebsinterner Vergleich nicht möglich sein (sofern keine weiteren Mitarbeiter mit ähnlichen Tätigkeiten beschäftigt werden), muss eine externe Betrachtung vorgenommen werden (vgl. BMF-Schreiben v. 09.01.1986 – IV B 1 – S 2176-2/86).

Angemessenheit der Höhe nach (Übersorgung)

Die Finanzverwaltung prüft bei **rein arbeitgeberfinanzierten Zusagen** auch regelmäßig, ob die bAV des Ehegatten nicht zu hoch ist. Dazu rechnet sie die zu erwartende Betriebsrente mit weiteren Leistungen aus einer betrieblichen oder gesetzlichen Altersversorgung zusammen. Die Summe darf 75 % des letzten steuerlichen Arbeitslohns nicht überschreiten (siehe BMF-Schreiben vom 03.11.2004; IV B 2 – S 2176 -13/04).



Fazit: Ehegatten und andere nahe Familienangehörige können eine bAV bekommen. Die Aufwendungen sind als Betriebsausgaben anerkannt, wenn das Arbeitsverhältnis steuerlich anerkannt und die Gesamtvergütung angemessen ist.

Bei der Entgeltumwandlung eines bis dahin bestehenden angemessenen Lohnanspruchs ohne Veränderung des Arbeitsverhältnisses kann keine Übersorgung entstehen. Finanziert ausschließlich der Arbeitgeber die bAV, ist zusätzlich ein betriebsinterner bzw. betriebsexterner Fremdvergleich vorzunehmen sowie die Angemessenheit der Höhe nach zu prüfen.



Eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung für den mitarbeitenden Angehörigen ist damit deutlich einfacher geworden – auch im Hinblick auf die erforderliche Gleichbehandlung familienfremder Mitarbeiter. Es genügt, wenn der Betrieb allen Beschäftigten anbietet, dass sie Gehaltsteile zugunsten einer bAV umwandeln können. Einen Rechtsanspruch darauf haben sie ohnehin.

Durchführung der bAV

Direktversicherung

Für die Umsetzung der bAV im Rahmen der versicherungsförmigen Durchführungswege (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) ist nach § 3 Nr. 63 EStG immer ein erstes Arbeitsverhältnis notwendig. Daher müssen auch die Ehegatten und andere nahe Familienangehörige in einer der Lohnsteuerklassen 1–5 tätig sein.

Arbeitnehmer mit (Neben-)Tätigkeiten und Steuerklasse 6 können nicht steuerwirksam in den versicherungsförmigen Durchführungswegen nach § 3 Nr. 63 EStG bedacht werden.

Unterstützungskasse und Pensionszusage

Versorgungszusagen in den Durchführungswegen Unterstützungskasse und Pensionszusage können für alle steuerlich anerkannten Arbeitsverhältnisse und somit auch im zweiten Dienstverhältnis mit Lohnsteuerklasse 6 erteilt werden. Dabei sind die oben genannten Voraussetzungen für Entgeltumwandlung und Arbeitgeberfinanzierung (insbesondere die Angemessenheit der Versorgung) zu prüfen.

Der BFH hat sich in einem Urteil konkret zu einer Unterstützungskassenversorgung für einen mitarbeitenden Angehörigen geäußert.² Er hat dabei Grundsätze zur steuerlichen Zulässigkeit der zugrunde liegenden Entgeltumwandlung aufgestellt: Eine Entgeltumwandlung ist keine ungewöhnliche oder unangemessene Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses. Die Umwandlung eines schon bestehenden Lohnanspruchs in einem anerkannten steuerlichen Arbeitsverhältnis ist regelmäßig als Betriebsausgabe anzuerkennen.

Der BFH sieht in folgenden Fällen eine Ausnahme für die steuerliche Anerkennung:

² BFH-Urteil vom 28.10.2020, X R 32/18

- bei einer sprunghaften Erhöhung des Entgelts kurz vor der Entgeltumwandlung,
- bei einer vollständigen Entgeltumwandlung zugunsten einer bAV (Nur-Pension) oder
- wenn die Zusage erhebliche Risiko- und Kostensteigerungen für den Arbeitgeber nach sich ziehen würde.

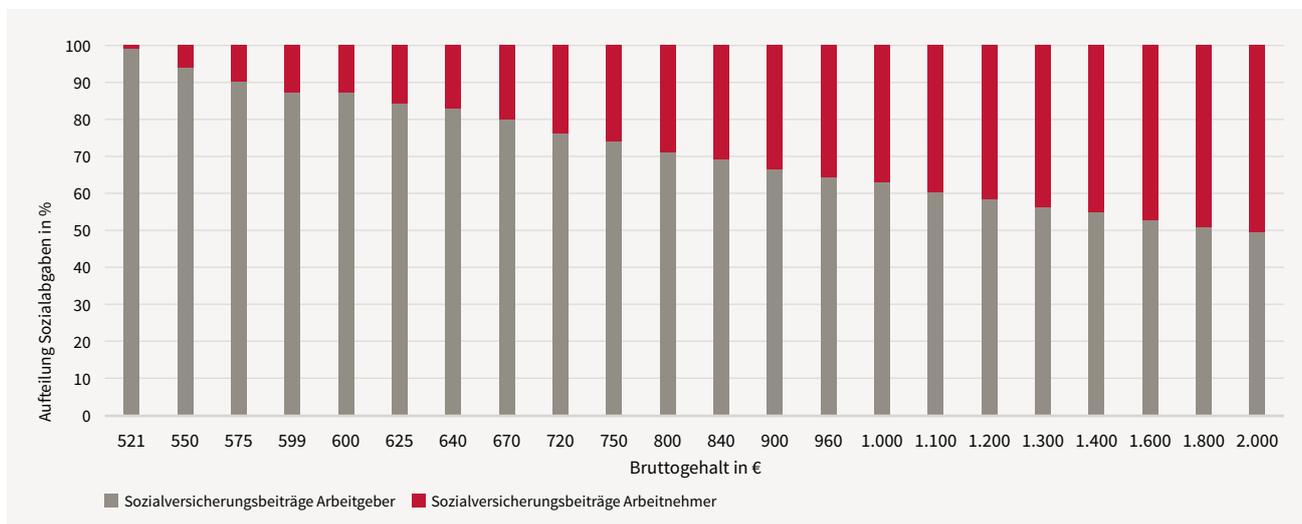
02 Konsequenzen der Minijobreform³

Vor der Minijobreform war es meistens sinnvoll, einen Statuswechsel im unteren Einkommensbereich vom Mini- in einen Midijobber zu vermeiden. Daher wurde empfohlen, eine Mehrarbeit eines Minijobbers besser in eine bAV umzuwandeln. Doch seit dem 01.10.2022 kann diese pauschale Aussage nicht mehr getroffen werden.

Vor der Minijobreform 2022 zahlte der Arbeitgeber immer einen Anteil in Höhe der Hälfte des Beitragssatzes in den Sozialversicherungszweigen von derzeit knapp 20 % (also ca. 10 %).

Nun startet der Arbeitgeberbeitrag zunächst mit den Pauschalbeiträgen in Höhe von 28 % (bei 520,01 €), die für einen Midijob zu leisten sind. Diese Beiträge schmelzen bei einem Verdienst von bis zu 2.000 € auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag ab. Der Arbeitgeberanteil wird damit zunächst fiktiv ermittelt und verringert sich mit steigendem Entgelt.

Sozialabgaben Arbeitgeber/Arbeitnehmer



Brutto-Arbeitsentgelt	Sozialabgaben Arbeitnehmer (alt)	Sozialabgaben Arbeitnehmer (neu)
575,00 €	78,72 €	16,50 €
803,07 €	137,48 €	78,72 €

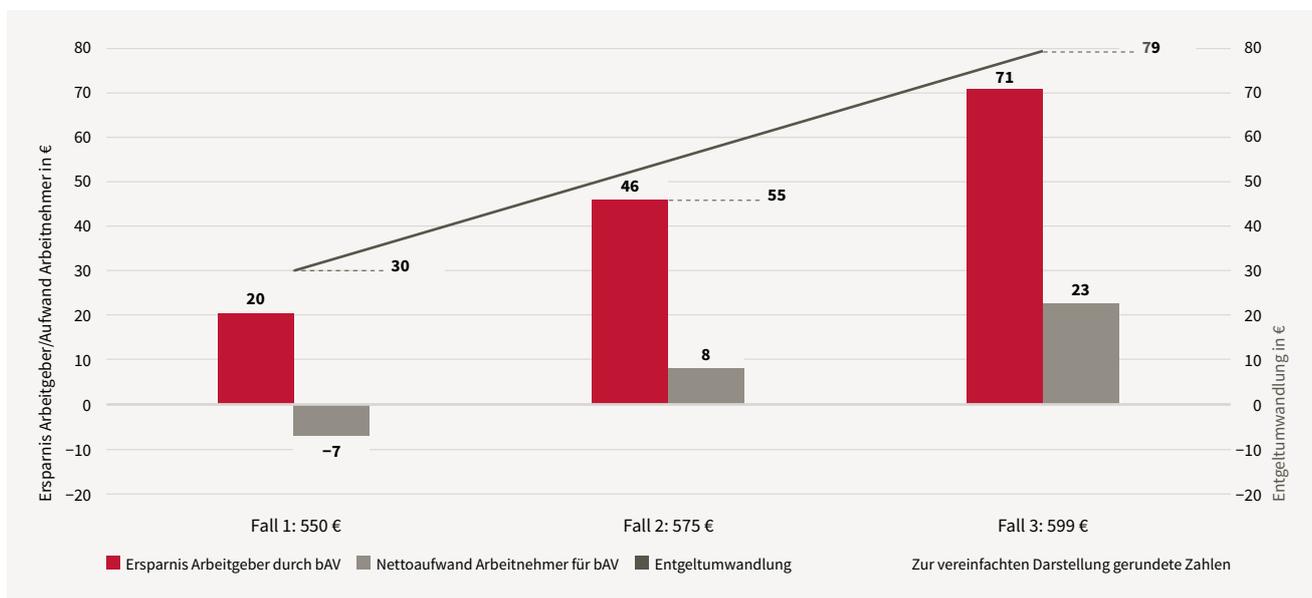
Vor der Minijobreform vom 01.10.2022 musste der Arbeitnehmer bereits bei einem Gehalt von 575 € Sozialabgaben von 78,72 € selbst tragen. Nach dem 01.10.2022 kommt er auf denselben Betrag erst mit einem Gehalt von 803,07 €. Arbeitnehmer profitieren damit deutlich vom neuen Glättungsverfahren.

3 Nähere Informationen finden Sie in unserer Fachinformation „Geringverdiener (vom Minijobber bis zur Geringverdienerförderung)“.

In den folgenden Beispielen ist ein Arbeitnehmer-Ehegatte im gewerblichen Bereich beschäftigt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren eine monatliche Mehrarbeit. Der Mehrverdienst wird zugunsten einer bAV nach einer „Karenzzeit“ von 6 Monaten per Entgeltumwandlung in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt. Nach der Entgeltumwandlung verbleibt dem Ehegatten immer noch ein Gehalt von 520 €. Er arbeitet in der Lohnsteuerklasse 5, ist gesetzlich krankenversichert und nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit (versicherungspflichtiger Minijob).

Die Vergütung für die vertraglich festgelegte Mehrarbeit wird per Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung eingebracht. Soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung selbst Sozialversicherungsbeiträge spart, besteht für Entgeltumwandlungen die Verpflichtung, 15 % des umgewandelten Entgelts pauschal in die bAV dazuzugeben.

Auswirkung der Entgeltumwandlung



Aus der Grafik kann man ablesen, dass sowohl aus Sicht des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers Vorteile bestehen. Besonders auffällig ist, dass bei einem Gehalt von 550 € und einer Entgeltumwandlung von 30 € der Arbeitnehmer keinen Aufwand hat. Stattdessen bekommt er netto sogar ca. 7 € mehr raus. Im zweiten Beispiel zahlt er für 55 € Betriebsrente nur gut 8 €. Im letzten Beispiel sind 79 € Altersvorsorge für knapp 23 € zu haben. Der Nettoaufwand des Arbeitnehmers steigt mit zunehmendem Gehalt, bleibt dabei aber auf niedrigem Niveau.

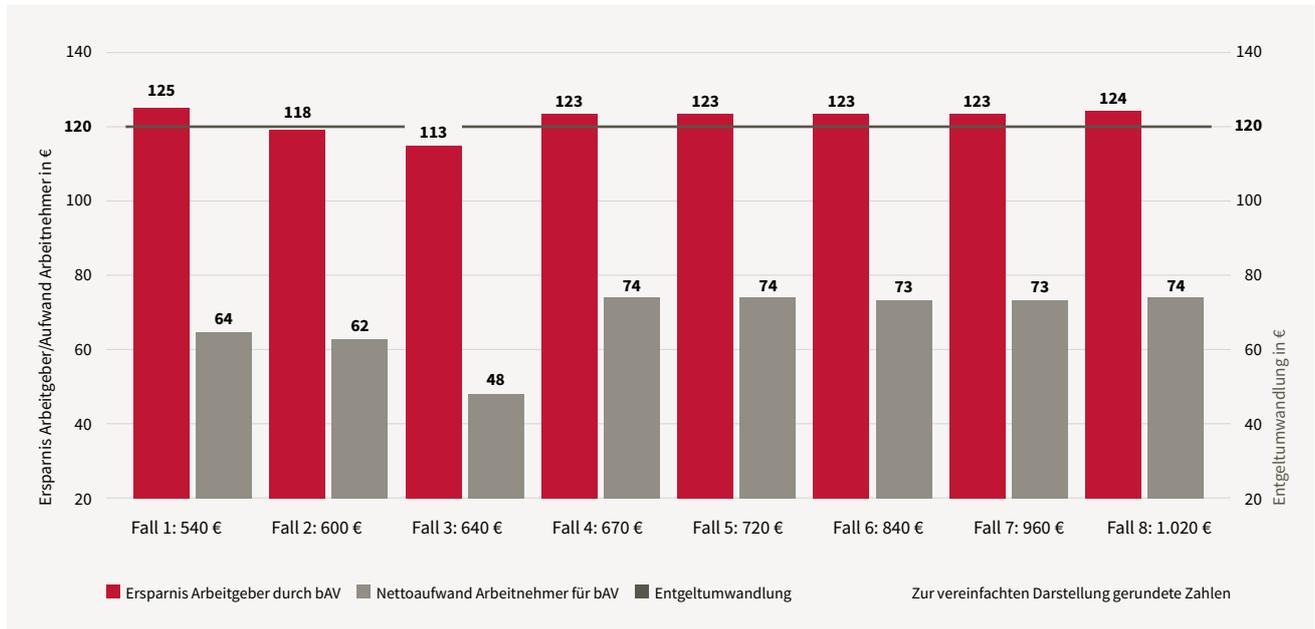
Betrachtet man die Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf den Arbeitgeber, zeigt sich auch hier der Vorteil deutlich. Eine steigende Entgeltumwandlung führt trotz eines verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses zu geringeren Personalkosten. Dies wird in Fall 2 und 3 besonders sichtbar. Die Ersparnis des Arbeitgebers ist jeweils etwas geringer als die Entgeltumwandlung.

Fazit:

Sowohl aus Sicht des Arbeitnehmers als auch aus Sicht des Arbeitgebers ist eine Entgeltumwandlung im Übergangsbereich von Mini- auf Midijob empfehlenswert. Trotz verpflichtendem Zuschuss zur Entgeltumwandlung hat der Arbeitgeber geringere Personalkosten im Vergleich zur Gehaltserhöhung ohne Entgeltumwandlung. Es lohnt sich für ihn, dass der Arbeitnehmer-Ehegatte Entgeltumwandlung betreibt! Im Bereich der mitarbeitenden Ehegatten lohnt es sich doppelt.

In diese Grafik werden exemplarische Gehälter zwischen 540 € und 1.020 € mit Besteuerung nach Steuerklasse 5 verglichen. Hier erfolgt die Entgeltumwandlung immer in Höhe von 120 €.

Auswirkung der Entgeltumwandlung



In dieser Grafik ist durchgehend eine fast gleich hohe Ersparnis des Arbeitgebers aufgrund der Entgeltumwandlung zu erkennen. Bei Fall 3 wird durch die Entgeltumwandlung die maximale Belastung des Arbeitgebers eines Minijobbers erreicht. Dadurch ist die Ersparnis im Vergleich zu den anderen Fällen geringer. Für den Arbeitnehmer ist der Nettoaufwand in diesem Fall am geringsten. In den anderen Fällen ist der Nettoaufwand auf vergleichbarem Niveau.

Fazit:

Auch diese Beispiele zeigen, dass eine Entgeltumwandlung wirtschaftlich empfehlenswert ist. Tendenziell aus Arbeitgebersicht sogar etwas mehr als aus Arbeitnehmersicht.



Tipp für einen Verdienst über 1.078,55 €: Die Wechselwirkung zwischen Entgeltumwandlung und Anspruch auf Grundrente ist zu berücksichtigen. Bei der Berechnung der Grundrente werden keine Monate mit einem Verdienst von weniger als 1.078,55 € berücksichtigt. Eine Entgeltumwandlung unter diesem Monatseinkommen ist vor dem Hintergrund der Grundrente ungünstig. Tipp: Alternativ kann auch eine nach § 100 EStG geförderte arbeitgeberfinanzierte Versorgung empfehlenswert sein.



Fazit: Insgesamt fließt ein Großteil der Betriebsausgaben des Arbeitgebers zurück in das Familieneinkommen. Zum einen als Lohn sowie als Beitrag in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung und zum anderen als Beitrag zum Aufbau einer Rente in der Deutschen Rentenversicherung Bund.

03 Die Umsetzung mit Canada Life

Mit Canada Life kann die Versorgung von Ehegatten und anderen mitarbeitenden Familienangehörigen über eine Direktversicherung (im ersten Arbeitsverhältnis) und/oder eine Unterstützungskassenzusage erfolgen. Für beide Durchführungswege hat Canada Life speziell das Produkt GENERATION business als fondsbasierte Rentenversicherung aufgelegt. Das Besondere daran: Das Produkt GENERATION business verbindet attraktive Renditechancen mit Garantien.

Beispielhaft kann sich ein 35-jähriger Arbeitnehmer-Ehegatte mit einer monatlichen Entgeltumwandlung in Höhe von 100 € folgende Anwartschaften auf eine bAV aufbauen:

	Garantierte mtl. Mindestrente	Mögliche mtl. Rente	Garantiertes Anteilguthaben ⁴	Mögliches Anteilguthaben
GENERATION business	61,22 €	377,77 €	37.041,77 €	102.151,74 €

Stand 06.2023:

Tarif GENERATION business; Eintrittsalter: 35 Jahre (Geburtsdatum 01.06.1988); Beginn: 01.06.2023; Rentenbeginn: 67 Jahre; planmäßige Erhöhung: 0 %; Rentengarantiezeit: 25 Jahre; keine Zusatzoptionen; Normaltarif; angenommene Netto-Wertentwicklung von durchschnittlich 6 % p. a. (nach Abzug der Fondsverwaltungsgebühr); dynamische monatliche Rente (mit Steigerung von 1 % p. a. ab Rentenbeginn).

Gibt der Arbeitgeber den 15-%igen Arbeitgeberzuschuss weiter, erhöht sich der Beitrag zur Direktversicherung auf 115 €. Bei ansonsten gleichen Annahmen ergeben sich für diesen Ehegatten folgende Anwartschaften auf eine bAV:

	Garantierte mtl. Mindestrente	Mögliche mtl. Rente	Garantiertes Anteilguthaben ⁴	Mögliches Anteilguthaben
GENERATION business	71,33 €	439,86 €	43.163,03 €	118.942,31 €

Schöpft der Arbeitgeber-Ehegatte den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung in voller Höhe aus, so zahlt er 2023 einen monatlichen Beitrag von 292 €. Bei ansonsten gleichen Annahmen ergeben sich folgende Anwartschaften auf eine bAV (ohne Arbeitgeberzuschuss) für ihn:

	Garantierte mtl. Mindestrente	Mögliche mtl. Rente	Garantiertes Anteilguthaben ⁴	Mögliches Anteilguthaben
GENERATION business	190,69 €	1.172,56 €	115.393,91 €	317.071,11 €

Durch den Arbeitgeberzuschuss von 15 % auf Entgeltumwandlung würde sich ein förderoptimierter Bruttobeitrag aus der Entgeltumwandlung von nur 253,91 € für den Ehegatten ergeben – bei gleichbleibenden Leistungen aus der bAV.

⁴ Bei Erfüllen der bedingungsgemäßen Garantievoraussetzungen zum Rentenbeginn.

04 Vorteile und Checkliste

Die Versorgung von mitarbeitenden Familienangehörigen bietet viele Vorteile. Allerdings sind für diese Personengruppen auch spezielle Voraussetzungen zu erfüllen.

Vorteile für mitarbeitende Ehegatten und andere nahe Familienangehörige

- Angehöriger erhält einen eigenen, kapitalgedeckten **Versorgungsanspruch** für das Alter
- In der Ansparphase sind Beiträge zur Entgeltumwandlung bis 8 % der BBG RV (West) steuer- und bis zu 4 % der BBG RV (West) sozialversicherungsfrei
- Angesammeltes Vermögen ist gesetzlich geschützt (gesetzliche Unverfallbarkeit; Verwertungsverbot nach § 2 Abs. 2 BetrAVG)
- Keine Anrechnung im Rahmen der Grundsicherung (Bürgergeld)
- Hoher Insolvenzschutz bei Insolvenz des Arbeitgebers (PSV-geschützt nach BetrAVG bzw. Bezugsberechtigung bei Direktversicherung)

Vorteile für Arbeitgeber

- Beiträge zur bAV sind Betriebsausgabe
- Über 80 % fließen als Lohn und bAV-Anwartschaft in das Familieneinkommen

Vorteile für mitarbeitende Angehörige

- Der Status als Minijobber kann durch Entgeltumwandlung erhalten bleiben, ist aber kein Muss mehr
- Die Produktivität wird erhöht, da die Kosten pro Arbeitsstunde gesenkt werden

Checkliste zur steuerlichen Anerkennung des Arbeitsverhältnisses von mitarbeitenden nahen Angehörigen:

Mitarbeitender naher Familienangehöriger	<ul style="list-style-type: none">— Ist kein Mitunternehmer— Ersetzt eine fremde Arbeitskraft— Ist weisungsgebunden hinsichtlich der Ausführung der Tätigkeit
Arbeitsvertrag	<ul style="list-style-type: none">— Schriftlich abgeschlossen— Aufgaben und Arbeitszeit sind genau definiert— Vertraglich vereinbarte Arbeitsleistungen werden tatsächlich erbracht
Gehalt	<ul style="list-style-type: none">— Ist der Höhe nach klar und eindeutig vereinbart— Wird auf ein eigenes Konto des Arbeitnehmer-Ehegatten regelmäßig ausbezahlt; „Oder-Konto“ ist anerkannt— Die Vergütung ist betriebs- bzw. ortsüblich
Lohnsteuer	<ul style="list-style-type: none">— Lohnsteuerkarte liegt vor— Lohnsteuer wird einbehalten und pünktlich abgeführt
Sozialversicherung	<ul style="list-style-type: none">— Sozialversicherungsbeiträge werden einbehalten und pünktlich abgeführt
Güterstand	<ul style="list-style-type: none">— Ehegattenarbeitsvertrag ist zulässig bei gesetzlichem Güterstand (Zugewinnngemeinschaft) und getrenntem Güterstand