

FACHINFORMATION

VERSORGUNG MITARBEITENDER NAHER FAMILIENANGEHÖRIGER (EHEGATTENVERSORGUNG)

INHALTSVERZEICHNIS

1. DIE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG MITARBEITENDER NAHER FAMILIENANGEHÖRIGER	3
1.1. Die Praxis.....	3
1.2. Mitarbeitende Familienangehörige.....	3
1.3. Steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis	4
1.4. bAV aus Entgeltumwandlung.....	4
1.5. bAV aus Arbeitgeberfinanzierung.....	5
1.5.1. Steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis	5
1.5.2. Ernsthaft gewollte und eindeutig vereinbarte Versorgungsverpflichtung.....	5
1.5.3. Angemessenheit dem Grunde nach (Fremdvergleich)	5
1.5.4. Angemessenheit der Höhe nach (Überversorgung)	5
1.6. Durchführung der bAV	6
1.6.1. Direktversicherung.....	6
1.6.2. Unterstützungskasse und Pensionszusage.....	6
2. DER TIPP: „MEHRARBEIT FÜR EIN MEHR AN RENTE“	7
3. DIE UMSETZUNG MIT CANADA LIFE.....	9
4. VORTEILE UND CHECKLISTE.....	10
4.1. Vorteile für Mitarbeitende Ehegatten und andere nahe Familienangehörige	10
4.2. Vorteile für Arbeitgeber.....	10
4.3. Vorteile für Mitarbeitenden Angehörigen auf Minijob-Basis.....	10

4.4. Checkliste zur steuerlichen Anerkennung des Arbeitsverhältnisses von mitarbeitenden nahen
Angehörigen: 10

1. DIE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG MITARBEITENDER NAHER FAMILIENANGEHÖRIGER

HÄUFIG ARBEITEN IN KLEINEREN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN NAHE FAMILIENANGEHÖRIGE DES UNTERNEHMERS MIT. DAS HAT DEN VORTEIL, DAS IN DER REGEL BEREITS EIN GUTES VERTRAUENSVERHÄLTNIS BESTEHT UND KOSTEN GESPART WERDEN KÖNNEN.

1.1. 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 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, Rechtsanwälte oder Dienstleistungen – 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.

1.2. Mitarbeitende Familienangehörige

Daher wird in dieser Fachinformation auf eine Personengruppe eingegangen, die in Sachen Versorgungsaufbau oftmals hinten herunterfallen. Dazu zählen nicht nur die Ehegatten, sondern auch nahe Angehörige, bei denen regelmäßig ein Interessengleichklang mit dem Inhaber der Firma besteht. Unter nahe Angehörige werden in der Regel Eltern, minderjährige und volljährige Kinder sowie Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz gemeint. Schwiegereltern, Geschwister und Lebensgefährten zählen nicht dazu.¹

¹ Kommentar zum Betriebsrentenrecht, Höfer/Veit, Band II, Kapitel 47, RN 2f

1.3. Steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis

Für die steuerliche Anerkennung von Versorgungszusagen an einen mitarbeitenden nahen Familienangehörigen muss immer ein steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis (in Voll- oder Teilzeit) nachgewiesen werden. 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.

Sollte dennoch eine bAV eingerichtet werden, obwohl das Arbeitsverhältnis von dem mitarbeitenden nahen Angehörigen steuerlich nicht anerkannt wird, hat das für den Arbeitgeber 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 Betriebsausgabe im Sinne des § 4 Absatz 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 betrieblichen Altersversorgung zugunsten einer eigenen, kapitalgedeckten Altersversorgung genutzt werden.

Dazu ist zwischen den Finanzierungsformen Entgeltumwandlung und Arbeitgeberfinanzierung zu unterscheiden.

1.4. bAV aus Entgeltumwandlung

Im BFH Urteil vom 10.06.2008 (VIII R 68/08) wurde geklärt, 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
- Umwandlung eines bis dahin bestehenden angemessenen Lohnanspruchs **ohne Veränderung des Arbeitsverhältnisses** (sogenannte echte Barlohnumwandlung)

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

Seit Einführung des BRSG gilt auch bei Entgeltumwandlung für mitarbeitende nahe Angehörige, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist einen Arbeitgeberzuschuss von 15 % zu zahlen, soweit er Sozialversicherungsbeiträge einspart. Das gilt für Zusagen ab dem 01.01.2019. Für Entgeltumwandlungen vor diesem Stichtag muss der Zuschuss erst ab dem 01.01.2022 gewährt werden. Natürlich kann aber freiwillig die Weitergabe der Ersparnisse schon eher erfolgen.

1.5. 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:

1.5.1. Steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis

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

1.5.2. 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.

1.5.3. 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. Diese 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).

1.5.4. Angemessenheit der Höhe nach (Überversorgung)

Seitens der Finanzverwaltung wird bei **rein arbeitgeberfinanzierten Zusagen** regelmäßig auch geprüft, ob die bAV des Ehegatten nicht zu hoch ist. Dazu rechnet die Finanzverwaltung die zu erwartende Betriebsrente mit

weiteren Leistungen aus einer betrieblichen oder gesetzlichen Altersversorgung zusammen. Die Summe darf 75 Prozent 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 betriebliche Altersversorgung bekommen. Die Aufwendungen sind als Betriebsausgaben anerkannt, wenn das Arbeitsverhältnis steuerlich anerkannt und die Gesamtvergütung angemessen ist.

Bei Entgeltumwandlung eines bis dahin bestehenden angemessenen Lohnanspruchs ohne Veränderung des Arbeitsverhältnisses kann keine Überversorgung entstehen. Bei reiner Arbeitgeberfinanzierung der 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 zu Gunsten einer bAV umwandeln können. Einen Rechtsanspruch darauf haben sie ohnehin.

1.6. Durchführung der bAV

1.6.1. 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 auf Lohnsteuerklasse 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.

1.6.2. 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.²

² Bei der Angemessenheit spielt der Fremdvergleich eine große Rolle. In dem aktuellen Urteil des FG Baden-Württemberg vom 13.09.2018 (1 K 189/16) wurde er verneint, da die außerordentlich hohe Entgeltumwandlung einer Ehegattin von ca. 50 % des Bruttoeinkommens zugunsten einer Unterstützungskasse als unüblich eingestuft wurde. Der Entgeltumwandlungsbetrag überstieg die 4 % der BBG um etwa das Siebenfache. Es wurde Revision eingelegt, sodass die Entscheidung des BFH abzuwarten ist.

2. DER TIPP: „MEHRARBEIT FÜR EIN MEHR AN RENTE“

Bei einem Arbeitnehmer auf Minijobbasis können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine höhere Stundenzahl gegen Mehrarbeit einigen. Durch die anschließende Umwandlung des Mehrverdienstes zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung kann eine kapitalgedeckte Altersversorgung aufgebaut werden, ohne den vorteilhaften Minijob-Status dauerhaft zu verlieren.

Im folgenden Beispiel wird ein Arbeitnehmer-Ehegatte auf 450 €-Basis im gewerblichen Bereich beschäftigt. Es erfolgt ein Verzicht auf die Besteuerung nach individuellen Lohnsteuermerkmalen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren eine monatliche Mehrarbeit von 10 Wochenstunden. Der Mehrverdienst wird zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung nach einer „Karenzzeit“ von 6 Monaten per Entgeltumwandlung in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt.² Der Ehegatte arbeitet auf Lohnsteuerklasse 5, ist gesetzlich krankenversichert und nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit.

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 seit 01.01.2019 die Verpflichtung 15 % des umgewandelten Entgelts pauschal in die bAV dazu zu geben.

² Trotz Änderung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Mehrarbeit mit entsprechender Mehrvergütung kann u.E. von einer „echten Barlohnnumwandlung“ nach einer „Karenzzeit“ von 6 Monaten ausgegangen werden. Dennoch empfehlen wir, einen Steuerberater hinzuzuziehen.

Monatliche Arbeitszeit	45 Stunden	55 Stunden (ohne bAV)	55 Stunden (mit bAV)	55 Stunden mit bAV und 15 % Arbeitgeber- zuschuss
Bruttogehalt AN	450,00 €	550 €	550,00 €	550,00 €
./.. Beitrag bAV			100,00 €	100,00 €
=Steuer-und SV pflichtiges Bruttogehalt AN	450,00 €	550,00 €	450,00 €	450,00 €
+ Abgaben Arbeitgeber*	140,40 €	113,17 €	140,40 €	155,40 €
=Betriebsausgabe Arbeitgeber	590,40 €	663,17 €	690,40 €	705,40 €
Lohnkosten pro Stunde	13,11 €	12,06 €	12,54 €	12,82 €
Sozialversicherungsbeiträge AN		75,88 €	16,20 €	16,20 €
Auszahlungsbetrag AN	433,80 €	474,12 €	433,80 €	433,80 €
Anspruch AN aus DRV ca**	138,51 €	169,29 €	138,51 €	138,51 €
Anspruch AN aus bAV***			315,87 €	365,34 €
Rentenansprüche gesamt:	138,51 €	169,29 €	454,38 €	503,85 €

Stand 01.2019:

* Abgaben Arbeitgeber Minijob (450 €): 15% Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung; 13% Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung; 2% Pauschalsteuer; Abgaben Arbeitgeber Gleitzone (550 €): 7,3 % Krankenversicherung; 1,525 % Pflegeversicherung; 9,3 % Rentenversicherung; 1,25 % Arbeitslosenversicherung; berücksichtigt wurden gemäß dem Aufwendungsausgleichsgesetz für Arbeitgeber mit weniger als 30 Mitarbeitern die Umlage U1 bei Krankheit mit 0,9 %; und Umlage U2 bei Schwangerschaft/Mutterschutz mit 0,24 % sowie die Insolvenzzgeldumlage gemäß § 358 SGB III mit 0,06 %; in der letzten Spalte kommen zusätzlich 15 € als Arbeitgeberzuschuss zur bAV dazu

Für den Fall, dass der mitarbeitende Ehegatte privat krankenversichert ist, ist für den Arbeitgeber kein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu entrichten.

** Die Berechnungen zur DRV-Rente beruhen auf einer Schätzung für Arbeitnehmer, die bislang keine Entgeltpunkte in der DRV erworben haben und einem Eintrittsalter von 35 Jahren, Rentenbeginn 67 Jahre und 4,33 € Rentenanspruch pro Monat bei Rentenversicherungspflicht bei 450 € monatliches Bruttogehalt. Der monatliche Rentenanspruch errechnet sich vereinfacht: (Jahresgehalt / durchschnittlicher Bruttoverdienst der Frauen) x aktueller Wert eines Entgeltpunktes West. Der Anspruch zu Rentenbeginn ergibt sich dann aus der Multiplikation mit der Anzahl der Arbeitsjahre. (5.400 € / 39.960 €) x 32,03 € West; 4,33 € x 32 Jahre = 138,51 €

*** Anspruch aus bAV: Tarif GENERATION business; Eintrittsalter: 35 Jahre (Geburtsdatum 01.01.1984); Beginn: 01.02.2019; Rentenbeginn: 67 Jahre; planmäßige Erhöhung: 0 %; Rentengarantiezeit: 15 Jahre; keine Zusatzoptionen; Normaltarif; 6 % Wertentwicklung; Angabe bezieht sich auf „dynamische Rente“, bei der eine Steigerung ab Rentenbeginn von 1 % berücksichtigt ist

Anmerkung:

Bei gewerblichen Minijobs wird ein vom jeweiligen Gewerbe/Gefahrenklasse abhängiger Satz erhoben. Im Mittel sind dies 1,3 % gemäß Angaben der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Aufgrund der Schwankungen wird dieser Wert in der Darstellung nicht berücksichtigt.

FAZIT:

Insgesamt fließen 550 € und somit rund 80 % der Betriebsausgaben des Arbeitgebers zurück in das Familieneinkommen. Einmal als Lohn (433,80 €) sowie als Beitrag in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung (100 €) und Beitrag zum Aufbau einer Rente in der DRV (16,20 €).

3. 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 wurde 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 betriebliche Altersversorgung aufbauen:

	Garantierte Rente	Gesamtrente*	Garantiertes Kapital**	Gesamtkapital
GENERATION business	71,28 €	315,87 €	41.620,51 €	97.538,23 €

Stand 01.2019:

Tarif GENERATION business; Eintrittsalter: 35 Jahre (Geburtsdatum 01.01.1984); Beginn: 01.02.2019; Rentenbeginn: 67 Jahre; planmäßige Erhöhung: 0 %; Rentengarantiezeit: 15 Jahre; keine Zusatzoptionen; Normaltarif; 6 % Wertentwicklung; Steigerung ab Rentenbeginn von 1 % ist berücksichtigt

*Angabe bezieht sich auf „dynamische Rente“;

**Angabe bezieht sich auf „Garantiertes Anteilguthaben im UWP-Fonds“

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

	Garantierte Rente	Gesamtrente*	Garantiertes Kapital**	Gesamtkapital
GENERATION business	82,47 €	365,34 €	48.150,60 €	112.814,35 €

Schöpft der Arbeitgeber-Ehegatte den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung in voller Höhe aus, so zahlt er 2019 einen monatlichen Beitrag von 268 €. Bei ansonsten gleichen Annahmen ergeben sich folgende Leistungen (ohne Arbeitgeberzuschuss) für ihn:

	Garantierte Rente	Gesamtrente*	Garantiertes Kapital**	Gesamtkapital
GENERATION business	204,41 €	904,17 €	119.347,73 €	279.201,89 €

Durch den Arbeitgeberzuschuss von 15 % auf Entgeltumwandlung würde sich ein förderoptimierter Bruttobeitrag aus der Entgeltumwandlung von nur 233,04 € für den Ehegatten ergeben – bei gleichbleibenden Leistungen aus der bAV.

4. VORTEILE UND CHECKLISTE

4.1. 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 % BBG RV (West) steuer- und bis zu 4 % der BBG RV (West) sozialversicherungsfrei
- Angesammeltes Vermögen ist gesetzlich geschützt (gesetzliche Unverfallbarkeit; Verwertungsverbot nach § 2 Absatz 2 BetrAVG)
- Keine Anrechnung im Rahmen der Grundsicherung (Hartz IV)
- Hoher Insolvenzschutz bei Insolvenz des Arbeitgebers (PSV-geschützt nach BetrAVG bzw. Bezugsberechtigung bei Direktversicherung)

4.2. Vorteile für Arbeitgeber

- Beiträge zur bAV sind Betriebsausgabe
- Bis zu 80 % der Betriebsausgaben bleiben in der Familie

4.3. Vorteile für mitarbeitenden Angehörigen auf Minijob-Basis

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

4.4. 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

	<ul style="list-style-type: none">• 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