

## Checkliste

# Abschluss des Ehegattenarbeitsvertrages

- Es empfiehlt sich, dass der Unternehmer mit seiner Ehefrau einen ganz normalen Arbeitsvertrag wie mit den übrigen Mitarbeitern abschliesst.
    - Es ist zum Vorneherein allf. Zweifeln an der Ernsthaftigkeit des Arbeitsverhältnisses entgegenzutreten.
    - Für die steuerliche Berücksichtigung hat das Arbeitsverhältnis einem Drittvergleich (Fremdvergleich / at arm's length) stand zu halten
    - Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis müssen ggf. auch administrier- und bilanzierbar sein.
  - Arbeitgeber
    - Ein Arbeitsvertrag ist nicht notwendig, wenn das Unternehmen Gegenstand ist
      - des Güterstandes (allgemeine Gütergemeinschaft)
      - einer Personengesellschaft, wo die Ehefrau Gesellschafterin ist wie
        - einfache Gesellschaft
        - Kollektivgesellschaft
        - Kommanditgesellschaft
      - Indiz: Auftreten in gemeinsamem Namen
    - Eine gleichzeitige Klärung der Rechtsform macht Sinn, hat aber auch für eine ehегüterrechtliche Auseinandersetzung im Trennungs- oder Scheidungsfalle präjudizierende Wirkung.
- Arbeitnehmer
  - Diese Parteistellung muss auch zutreffen (keine Güterstands- oder Gesellschafterstellung, hat doch eine Falschbezeichnung möglicherweise Reflexwirkung finanzieller Art auf güterrechtliche Auseinandersetzung im Trennungs- oder Scheidungsfalle.
- Funktion
  - Gleichbehandlung und Glaubwürdigkeit als Vorgesetzte bei Führungsaufgaben
  - Regelung der Zeichnungsberechtigung
- Lohn
  - Gleichbehandlung und Glaubwürdigkeit als Vorgesetzte, auch vs. Buchhaltung und Personalabteilung
  - Die Lohnvergütung hängt vom Güterstand und der privaten Kontenorganisation der Ehegatten ab; tendenziell sollte das begünstigte

Konto in Fällen, in welchen keine Gütergemeinschaft vorliegt, auf den Namen der Unternehmer-Ehefrau lauten, am Besten ein eigenes Gehaltskonto.

- Penum
  - Ein Mindestmass (mindestens ½ Tag) sollte geleistet werden, ansonsten die Mitarbeit doch unter den ehelichen Beistand fällt; eine gelegentliche, unbedeutende Mithilfe / Aushilfe fällt (noch) unter den ehelichen Beistand.
  - Ueberstunden und Ueberzeit:
    - Kompensationsvorbehalt zG Arbeitgeber
    - Gleichbehandlung/Erfassung, aber ev. Kompensations-/Zahlungsaufschub (mit gewissem finanziellen Risiko für Unternehmer, ausser bei sukzessivem Verjährenlassen des Kompensationsanspruches)
- Besonderes
  - Unter den Weiteren Bestimmungen am Vertragsende regeln.
  - ev. Vorleistungen als ehelichen Beistand qualifizieren, wenn so gemeint
  - Bei rückwirkendem Vertragsschluss erwähnen, dass der am XX.XX.XXXX mündlich geschlossene Arbeitsvertrag mit heutigem Dokument noch schriftlich niedergelegt werde (keine Rückdatierung!)