



## **2. Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Ehegattenbeschäftigungsverhältnissen bei Überlassung eines Firmenwagens**

**Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 10. Oktober 2018 - X R 44-45/17 - entschieden, dass die Überlassung eines Firmenwagens zur unbeschränkten und selbstbeteiligungsfreien Privatnutzung an einen geringfügig entlohnt beschäftigten Ehegatten fremdunüblich ist und daher steuerrechtlich nicht anzuerkennen ist. Im Versicherungs- und Beitragsrecht der Sozialversicherung ist die Entscheidung des Bundesfinanzhofes unbeachtlich.**

Dem Streitverfahren lag der Sachverhalt zu Grunde, dass ein Arbeitgeber seinen Ehegatten im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 400 EUR beschäftigt hat. In diesem Zusammenhang hat der Arbeitgeber seinem Ehegatten zur unbeschränkten und selbst-beteiligungsfreien Privatnutzung einen Firmenwagen überlassen. Durch einen Entgeltverzicht hat sich der monatliche Barlohnanspruch um den geldwerten Vorteil des überlassenen Firmenwagens als Sachbezug vermindert. Als Barlohn ist danach nur noch die Differenz zwischen dem vereinbarten Monatslohn in Höhe von 400 EUR und dem geldwerten Vorteil aus der Firmenwagenüberlassung ausgezahlt worden (monatlich 137 EUR bzw. 15 EUR).

Nach den Feststellungen des Bundesfinanzhofes hält eine solche Ausgestaltung des steuerrechtlichen Dienstverhältnisses einem notwendigen Fremdvergleich nicht stand. Das auf einem entsprechenden Arbeitsvertrag beruhende Dienstverhältnis ist daher steuerrechtlich nicht anzuerkennen.

### **Ehegattenbeschäftigung in der Sozialversicherung**

Ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis zwischen Angehörigen (Ehegatten, Verlobten, Lebenspartnern, Lebensgefährten, geschiedenen Ehegatten, Verwandten, Schwägerten, sonstigen Familienangehörigen) im Sinne der Sozialversicherung

kann nach den in der sozialgerichtlichen 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.

Dabei ist es ohne Bedeutung, ob die Beschäftigung im Rahmen einer nur geringfügig entlohnten oder mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigung ausgeübt wird.

Durch die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes kommt es zu der Fallgestaltung, dass vom Arbeitsentgelt aus der Ehegattenbeschäftigung keine Lohnsteuer (mehr) entrichtet wird und das Arbeitsentgelt auch nicht (mehr) als Betriebsausgabe gebucht wird.

### **BFH-Rechtsprechung wirkt nicht auf die Sozialversicherung**

In der sozialgerichtlichen Rechtsprechung hat die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes, ob das sozialversicherungsrelevante Beschäftigungsverhältnis einem Fremdvergleich standhält, bisher keinen Eingang gefunden. Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung ist die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Die nichtselbstständige Arbeit wird durch die Tätigkeit nach Weisungen und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers, geprägt (§ 7 Abs. 1 SGB IV).

Ein Arbeitsverhältnis wird klassischerweise durch den Arbeitsvertrag (§ 611a Abs. 1 BGB) begründet. Die Weisungsbefugnis eines Arbeitgebers ergibt sich aus § 106 GewO. Insoweit ist nach den sozialgesetzlichen Regelungen auf diese Tatbestandsmerkmale abzustellen. Die abweichende Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes zum Fremdvergleich kann danach nicht auf das Recht der Sozialversicherung wirken oder übertragen werden.

Ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis (Minijob) zwischen Ehegatten ist sozialversicherungsrechtlich daher regelmäßig anzuerkennen, 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 und
- ein der Arbeitsleistung angemessenes (d.h. im Regelfall ein tarifliches oder ortsübliches) Arbeitsentgelt vereinbart ist und auch regelmäßig gezahlt wird.

Dem Ehegattenbeschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung steht nicht entgegen, wenn aufgrund der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes vom Arbeitsentgelt Lohnsteuer nicht entrichtet und deswegen das Arbeitsentgelt nicht als Betriebsausgabe gebucht wird.

### **Angemessenes Arbeitsentgelt**

Von einem angemessenen Arbeitsentgelt ist auszugehen, wenn dem Ehegatten unter Beachtung seiner Arbeitsleistung ein Barlohn in Höhe von mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn gezahlt wird und es für das Arbeitsverhältnis keine zulässig abweichenden arbeitsrechtlichen Regelungen gibt (z. B. aufgrund eines Tarifvertrages).

Dabei ist zu beachten, dass durch Sachbezüge der gesetzliche Mindestlohn nicht erfüllt wird. Liegt ein anzuerkennendes Ehegattenbeschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung vor, muss unter Beachtung der geleisteten Arbeitsstunden ein Barlohn mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns gezahlt werden.

Entspricht der gezahlte Barlohn nicht dem gesetzlichen Mindestlohn, so stellt der Differenzbetrag zwischen dem tatsächlich gezahlten Barlohn und dem Mindestlohn Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar (sogenannter Phantomlohn). Auch auf diesen Differenzbetrag sind Beiträge und Umlagen durch den Arbeitgeber zu entrichten.

### **Verfasser: Heiko Schröder**

Leiter Abteilungsstab Grundsatz und Service

Deutsche Rentenversicherung Nord