**DRV: Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Ehegattenbeschäftigungsverhältnissen bei Überlassung eines Firmenwagens**

**Steuer und Sozialversicherung gehen unterschiedliche Wege**

Nachdem der Bundesfinanzhof 2018 entschieden hat, dass ein als Minijob ausgestaltetes Ehegattenarbeitsverhältnis, dessen Barlohn durch Entgeltumwandlung größtenteils durch den geldwerten Vorteil aus einer Pkw-Überlassung abgegolten wird, steuerlich mangels Fremdüblichkeit nicht anzuerkennen ist, hat sich jetzt auch die Sozialversicherung dazu geäußert. Danach wird das Arbeitsverhältnis zwar bei Vorliegen der sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen anerkannt – aber der Sachlohn erfüllt nicht die Funktion eines angemessenen (Mindest-)Lohns. D.h. hier kommt es auch ohne Auszahlung zu einer Verbeitragung von Phantomlohn.

Im Einzelnen sind die sozialversicherungsrechtlichen Grundlagen dazu in der Publikation der Deutschen Rentenversicherung summa summarum für die Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen, Heft 4/2021, Seite 5 ff. wie folgt dargestellt:

***„Der BFH 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 und daher steuerrechtlich nicht anzuerkennen ist. Auf das Versicherungs- und Beitragsrecht der Sozialversicherung kann die Entscheidung des BFH nicht übertragen werden.***

*Dem Streitverfahren lag der Sachverhalt zu Grunde, dass ein Arbeitgeber seine Ehefrau im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung zunächst mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 400 Euro beschäftigt hatte. In diesem Zusammenhang hatte der Arbeitgeber seiner Frau einen Firmenwagen zur unbeschränkten und selbstbeteiligungsfreien Privatnutzung überlassen. Durch einen Entgeltverzicht hatte sich der monatliche Barlohnanspruch um den geldwerten Vorteil des überlassenen Firmenwagens als Sachbezug vermindert. Als Barlohn wurde danach nur noch ein Differenzbetrag zwischen dem vereinbarten Monatslohn und dem geldwerten Vorteil aus der Firmenwagenüberlassung ausgezahlt. Dieser belief sich im fraglichen Zeitraum – je nach verwendetem Fahrzeug – nur noch auf 15 Euro bzw. 137 Euro monatlich. Nach den Feststellungen des BFH hält eine solche Ausgestaltung des Dienstverhältnisses einem in steuerlicher Hinsicht notwendigen Fremdvergleich nicht stand. Steuerrechtlich ist der Fall so zu behandeln, dass vom Arbeitsentgelt aus der Ehegattenbeschäftigung keine Lohnsteuer (mehr) entrichtet wird und es auch nicht (mehr) als Betriebsausgabe gebucht werden darf.*

***Wie definiert sich die Ehegattenbeschäftigung in der Sozialversicherung?***

*Ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis zwischen Angehörigen (Ehegatten, Verlobten, Lebenspartnern, Lebensgefährten, geschiedenen Ehegatten, Verwandten, Verschwägerten, 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 (vergleiche dazu das Rundschreiben „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ vom 21. März 2019, Anlage 4).*

***Wirkt sich die BFH-Rechtsprechung auf die Sozialversicherung aus?***

*In die sozialgerichtliche Rechtsprechung hat die Rechtsprechung des BFH, ob das sozialversicherungsrelevante Beschäftigungsverhältnis einem Fremdvergleich standhält, bisher keinen Eingang gefunden. Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Die nichtselbständige Arbeit wird durch die Tätigkeit nach Weisungen und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers geprägt (§ 7 Abs. 1 SGB IV). Insoweit ist insbesondere auf diese Anhaltspunkte abzustellen.*

*Die Rechtsprechung des BFH zum Fremdvergleich im Rahmen des Betriebsausgabenabzugs kann demgegenüber nicht auf die Frage übertragen werden, ob die Tätigkeit eines Angehörigen sozialversicherungsrechtlich als Beschäftigung anzusehen ist. Ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis (Minijob) zwischen Ehegatten ist sozialversicherungsrechtlich daher regelmäßig anzuerkennen, wenn der Ehegatte aufgrund eines Arbeitsvertrages nach § 611a BGB beschäftigt wird und*

* *er in den Betrieb des Arbeitgebers wie eine fremde Arbeitskraft eingegliedert ist und die Beschäftigung tatsächlich ausübt,*
* *er dem Weisungsrecht des Arbeitgebers – wenn auch in abgeschwächter Form – unterliegt,*
* *er 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 geringfügig entlohnten Ehegattenbeschäftigungsverhältnis steht nicht entgegen, dass aufgrund der Rechtsprechung des BFH vom Arbeitsentgelt Lohnsteuer nicht entrichtet und deswegen das Arbeitsentgelt nicht als Betriebsausgabe gebucht wird.*

*Mindestlohn und Sachbezug*

*Dem Ehegatten muss unter Beachtung seiner Arbeitsleistung mindestens der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden. 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 der Mindestlohn in Geld erbracht werden. Andernfalls muss nach dem Entstehungsprinzip der Differenzbetrag verbeitragt werden (sog. Phantomlohn).“*

**Folgen für die Praxis**

Man wird entsprechende Arbeitsverhältnisse neu prüfen müssen.