

## Mandantenbrief 04/2019

### SPRUCH des Monats

**Jede Zeit ist umso kürzer, je glücklicher man ist.**

**Plinius der Jüngere William James; um 61 - 114, römischer Beamter und Schriftsteller**

Was Sie interessieren kann:

## Arbeitsrecht

### Handlungsbedarf bei Minijobbern auf Abruf

Durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) wurde die gesetzliche Vermutung zur wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit ab dem 1.1.2019 von zehn auf 20 Stunden erhöht, wenn keine eindeutige Regelung dazu getroffen wurde. Diese Änderung hat gravierende Auswirkungen insbesondere auf "Minijobber auf Abruf".

**Beispiel:** Eine Arbeitszeit für den Minijobber wurde nicht festgelegt.

- **Bis 31.12.2018:** Bei einem (Mindest-)Stundenlohn von 8,84 € und einer 10-Stunden-Woche kam bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat eine Vergütung in Höhe 382,77 € zum Tragen. Die 450-€-Grenze wurde nicht überschritten.
- **Seit 1.1.2019:** Unter Zugrundelegung des derzeitigen Mindestlohns von 9,19 € sowie einer (vermuteten) Arbeitszeit von 20 Stunden je Woche kommt bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat 795,85 € zum Tragen. Dadurch wird die 450-€-Grenze überschritten und der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig.

**Anmerkung:** Arbeitsverträge mit Minijobbern mit Abrufarbeit ohne Angaben von Arbeitszeiten sollten zwingend zeitnah überprüft und angepasst werden.

**Bitte beachten Sie!** Durch die Anhebung des Mindestlohns kann bei gleicher Stundenzahl auch die 450-€-Grenze überschritten werden. Bis 31.12.2018 konnten Minijobber monatlich rund 50 Stunden (450 / 8,84 €) arbeiten, seit dem 1.1.2019 sind es nur noch rund 48 Stunden (450 / 9,19 €).

# Familienrecht

## Mindestdauer einer Ehe bei Hinterbliebenenversorgung

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) am 19.2.2019 entschiedenen Fall enthielt der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers eine Hinterbliebenenversorgung. Nach dieser Versorgungszusage entfiel die Witwenversorgung, wenn die Ehe im Zeitpunkt des Todes des Versorgungsberechtigten nicht mindestens zehn Jahre bestanden hat. Die Ehe wurde 2011 geschlossen und 2015 verstarb der Ehemann.

Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Versorgungsregelung, nach der die Hinterbliebenenversorgung entfällt, wenn im Zeitpunkt des Todes des Versorgungsberechtigten die Ehe nicht mindestens zehn Jahre bestanden hat, benachteiligt den unmittelbar Versorgungsberechtigten unangemessen und ist daher unwirksam.

Orientiert sich eine Ausschlussklausel an willkürlich gegriffenen Zeitspannen ohne inneren Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis und zum verfolgten Zweck, so ist eine unangemessene Benachteiligung des Versorgungsberechtigten gegeben, weil der Zweck der Hinterbliebenenversorgung durch eine solche zehnjährige Mindestehedauer gefährdet ist, führten die BAG-Richter in ihrer Begründung aus.

## Sonstiges

### Pkw-Überlassung auch zur privaten Nutzung an Minijobber

Ehegattenarbeitsverhältnisse sind in der Praxis üblich und können zu steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorteilen führen. Sie müssen jedoch dafür dem sog. Fremdvergleich standhalten.

Mit Urteil vom 27.9.2017 traf das Finanzgericht Köln (FG) eine für die Praxis überraschende Entscheidung. Danach ließ es die Kosten für einen Dienstwagen auch dann als Betriebsausgaben zu, wenn dieser dem Ehegatten im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (Minijob) überlassen wird.

Im entschiedenen Fall beschäftigte ein Unternehmer seine Ehefrau im Rahmen eines Minijobs als Büro-, Organisations- und Kurierkraft für 400 € monatlich. Er überließ ihr hierfür einen Pkw, den sie auch privat nutzen durfte. Der geldwerte Vorteil der privaten Nutzung wurde mit 1 % des Kfz-Listenneupreises (hier 385 €) monatlich angesetzt und vom Arbeitslohn der Ehefrau abgezogen (sog. Barlohnnumwandlung).

Das Urteil des FG landete erwartungsgemäß vor dem Bundesfinanzhof (BFH), der in seiner Entscheidung vom 10.10.2018 wie folgt Stellung nahm: Die Überlassung eines Dienstwagens zur unbeschränkten und selbstbeteiligungsfreien Privatnutzung des Arbeitnehmers ist im Rahmen eines geringfügigen - zwischen Ehegatten ge-

schlossenen - Beschäftigungsverhältnisses nicht üblich und daher auch steuerlich nicht anzuerkennen.

Ein Arbeitgeber wird bei der unternehmerischen Gewinnerwartung einzubeziehender Betrachtungsweise nur dann bereit sein, einem Arbeitnehmer ein Firmenfahrzeug auch zur Privatnutzung zur Verfügung zu stellen, wenn nach einer überschlägigen, vorsichtigen Kalkulation der sich für ihn hieraus ergebende tatsächliche Kostenaufwand (u. a. auch Kraftstoff für Privatfahrten) zuzüglich des vertraglich vereinbarten Barlohns als wertangemessene Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft anzusehen ist.

Je geringer der Gesamtvergütungsanspruch des Arbeitnehmers ist, desto eher erreicht der Arbeitgeber die Risikoschwelle, nach der sich wegen einer nicht abschätzbaren intensiven Privatnutzung die Fahrzeugüberlassung als nicht mehr wirtschaftlich erweist.