

## STEUERTIPP

**Achtung: Arbeitsverträge auf Mindestlohn prüfen**

Foto: peterschreiber.media / AdobeStock

„Am 1. Oktober 2022 ist die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde in Kraft getreten. Viele Friseurunternehmen haben ihre Vergütungen aufgrund der neuen Tarifabschlüsse bereits vorher angepasst. Sicherheitshalber sollte man sämtliche Arbeitsverträge im Nachhinein nochmals überprüfen. Tariflohn-Unterschreitungen sind unzulässig, Mindestlohn-Unterschreitungen gar strafbar. Gerade bei Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten mit wechselnder oder flexibler Arbeitszeit ist der tatsächliche Stundenlohn zu berechnen. Dabei ist der Urlaubsanspruch genauso einzubeziehen wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Zollbehörden werden verstärkt die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns prüfen. Tipp: Führen Sie die Berechnung Ihrer Stundenlöhne sorgfältig durch. Wenn Sie im Prüfungsfall Kompetenz signalisieren und alle erforderlichen Unterlagen bereithalten, verhindern Sie Unannehmlichkeiten.“



Foto: Jektarina Knyasewa, JK Photo &amp; Werbung

**Holger Püschel**

ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberater mit eigener Kanzlei. Lesen Sie an dieser Stelle seine nützlichen Tipps rund um das Thema Steuern.

## Rechtsticker

## Rechtsticker

## Rechtsticker

## Rechtsticker

## Rechtsticker

## §

**Ehegatten-Steuer (bü).** Auch wenn ein Ehepaar steuerlich zusammen veranlagt wird, kann einer der Partner allein gegen abgewiesene Einsprüche gegen Einkommensteuerbescheide klagen. Es besteht sowohl Klagebefugnis als auch ein Rechtsschutzbedürfnis. In dem konkreten Fall hatte der Ehemann dagegen geklagt, dass das Finanzamt die Einsprüche gegen Bescheide aus vier Jahren zurückgewiesen hatte. Geht es in den beanstandeten Steuerfestsetzungen nur um seine Einkünfte – die Einkünfte seiner Frau aus einem Angestelltenverhältnis waren unstrittig, er jedoch sah eine unrechtmäßige Behandlung sowohl bei seinen Kapitaleinkünften als auch bei seinen Einnahmen aus Selbstständigkeit –, so darf er „solo“ klagen. Ehepartner bleiben auch bei einer Zusammenveranlagung verfahrensrechtlich gesehen „selbstständige Rechtssubjekte“.

BFH, VIII R 16/20

## §

**Arbeitsvertrag (bü).** Ein Arbeitsvertrag muss die vorgeschriebenen Formalitäten auch dann erfüllen, wenn er nur für wenige Tage befristet abgeschlossen wird. Zu den Formalitäten zählt die eigenhändige Unterschrift des Arbeitgebers oder eines Bevollmächtigten. Wurde unter den Arbeitsvertrag lediglich eine eingescannte Version der Unterschrift des Geschäftsführers eingesetzt, so ist die Befristung ungültig. Im vorliegenden Fall ging es um einen wenige Tage dauernden Einsatz einer Messehostess. Auch die Tatsache, dass die Frau bereits mehr als 20-mal dieses Procedere beanstandungsfrei „mitgemacht“ habe, könne zu keinem anderen Ergebnis führen, wenn sie sich nun doch dazu entschließt, dagegen vorzugehen. Der vor der Arbeitsaufnahme vorliegende Scan der Arbeitgeber-Unterschrift genüge außerdem den Anforderungen an eine qualifizierte elektronische Signatur nicht, so das Gericht.

LAG Berlin-Brandenburg, 23 Sa 1133/21

## §

**Verlegung (bü).** Hatte eine Fluggesellschaft an einem Flughafen 34 Maschinen „stationiert“ – hier Easyjet am Berliner Flughafen BER – und werden davon 16 Maschinen verlegt, so hat die Airline das Recht, Mitarbeiter an diesem Standort betriebsbedingt zu kündigen. Ist die unternehmerische Entscheidung der Reduzierung in Ordnung und ist von einem „dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs“ auszugehen, so sind die Kündigungen rechtmäßig. Legt die Fluggesellschaft schlüssig dar, mit welcher Anzahl von Beschäftigten sie den verbleibenden Bestand an Flugzeugen an diesem Standort betreiben wolle, so sei dem nichts entgegen. Auch die Möglichkeit, durch kurzfristige Fluplanänderungen künftig doch wieder mehr Maschinen an dem Standort zu benötigen, könne nicht dazu führen, dass die Arbeitsplätze erhalten bleiben müssten.

LAG Berlin-Brandenburg, 5 Sa 1584/21