

Mindestlohn - Was gilt für mitarbeitende Familienangehörige?

Der Mindestlohn

Ab 01.01.2017 gilt der flächendeckende Mindestlohn von **8,84 € brutto pro Zeitstunde**. Der Mindestlohn gilt unabhängig von der Qualifikation des Arbeitnehmers und Umfang der Beschäftigung. Damit stellt sich die Frage, wie Familienangehörige im eigenen Betrieb zu beurteilen sind.

Mitarbeitende Familienangehörige

Auch mitarbeitende Familienangehörige (Mifa) können Arbeitnehmerstatus haben oder aber lediglich aufgrund ihrer familienhaften Bindung im Betrieb tätig werden. Absolute Abgrenzungskriterien zwischen Arbeitnehmerstatus und familienhafter Mithilfe existieren nicht. Insbesondere das Mindestlohngesetz liefert hierzu keine Anhaltspunkte, wodurch auf die allgemeinen Abgrenzungskriterien zurückgegriffen werden muss.

Abgrenzung: Arbeitnehmer - Gefälligkeitsdienste

Im Fall der Mifa ist somit zu prüfen, ob ein Arbeitnehmerstatus vorliegt oder ob es sich lediglich um Mitarbeit aufgrund familiärer Verpflichtungen handelt. Dies ist im Wege einer wertenden Gesamtbetrachtung zu ermitteln. Insbesondere ist danach zu fragen, ob z. B.

- eine Eingliederung in den Betrieb vorliegt,
- ein Weisungsrecht besteht,
- ein Entgelt als Ausgleich für die Arbeit gezahlt wird,
- das Entgelt der Höhe nach über ein Taschengeld oder freien Unterhalt hinausgeht,
- ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, das Entgelt als Betriebsausgabe verbucht wird;

Feststellung des Arbeitnehmerstatus

Kann nicht genau festgestellt werden, ob der Mifa als Arbeitnehmer zu qualifizieren ist, sollte unbedingt eine Entscheidung der Krankenkasse über den Arbeitnehmerstatus eingeholt oder ein Statusfeststellungsverfahren durch die Deutsche Rentenversicherung durchgeführt werden.

Folgen des Arbeitnehmerstatus für den Mifa

Liegt ein Arbeitnehmerstatus des Mifa vor, so hat dies folgende Auswirkungen:

- Der Mindestlohn ist zu zahlen.
- Sachbezüge nur noch bedingt anrechenbar.

- Es besteht Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht (Ausnahme: Minijob).

Wird der Arbeitnehmerstatus verneint, so ist ein ggf. gezahlter "Lohn" nicht als Arbeitsentgelt, sondern als Taschengeld oder freier Unterhalt zu sehen. Das Taschengeld bzw. der freie Unterhalt darf – nach derzeitigem Stand – nicht als Betriebsausgabe abgezogen werden (Buchung als Privatentnahme). Zudem besteht i. d. R. keine Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht. Seit 01. August 2015 gelten die Aufzeichnungspflichten für enge Familienangehörige (Kinder, Elter, Ehepartner, eingetragene Lebenspartner) nicht mehr.

Besonderheiten in der Land- und Forstwirtschaft

In der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau hat der Mindestentgelt-Tarifvertrag derzeit noch Bestand. Damit gelten auch weiterhin die Regelungen dieses Tarifvertrags für die Betriebe, die unter seinen Geltungsbereich fallen. Für diese Betriebe steigt der Mindestlohn zum 01.01.2017 auf 8,60 € pro Zeitstunde – und zwar bundesweit. Insofern liegt dieser weiterhin unter dem gesetzlichen Mindestlohn. Zum 01.11.2017 steigt der Mindestlohn dann auf 9,10 € an. Ab dem 01.01.2018 gibt es keine Abweichungen mehr und alle Beschäftigten müssen dann mind. den aktuellen gesetzlichen Mindestlohn bekommen.

Das MiLoG entfaltet keine direkte Wirkung auf die Beurteilung der Versicherungspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung von Mifas. Es gelten unverändert die Hauptberuflichkeitsgrundsätze der SVLFG. Der noch bis Ende 2014 für Mifa geltende besondere Grenzwert für die Beurteilung der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung (monatlich 690 € im Westen und 580 € im Osten) wird hingegen durch das MiLoG abgelöst.

Eine Anrechnung von Sachbezügen ist nicht möglich.

Für Fragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

ECOVIS L+C Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Thorsten Walther
Fachanwalt für Arbeitsrecht / Rechtsanwalt

IMPRESSUM

Herausgeber: ECOVIS L + C Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Landsberger Str. 314, 80687 München
Tel. +49 (0) 89 217516-700 Fax. +49 (0) 89 217516-999

Redaktionsbeirat: RA Andreas Hintermayer, RA Thomas G.-E. Müller, RA Thorsten Walther

ECOVIS Mandantenrundschriften basiert auf Informationen, die wir als zuverlässig ansehen. Eine Haftung kann jedoch aufgrund der sich ständig ändernden Gesetzeslage nicht übernommen werden. Stand: 17.08.2015