



Mindestlohn in der Land- und Forstwirtschaft sowie dem Gartenbau

Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von mitarbeitenden Familienangehörigen (MiFa)

1. Allgemeines

Die Anwendbarkeit des gesetzlichen Mindestlohns auf mitarbeitende Familienangehörige (MiFa) in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau bestimmt sich über die Beantwortung der Frage, ob der MiFa in einem Arbeitsverhältnis steht oder es sich lediglich um eine familienhafte Mithilfe handelt. Vor dem Hintergrund der besonderen Gegebenheiten in der Landwirtschaft haben sich die beteiligten Bundesministerien (BMLEH, BMF, BMAS) unter Mitwirkung der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) und der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) auf Abgrenzungskriterien zur arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der MiFa verständigt. Die insoweit abgestimmten Rechtspositionen sind in die nachstehenden Kurzinformationen zum Thema Mindestlohn eingeflossen.

2. Inhalt des Mindestlohngesetzes (MiLoG)

Nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) gilt in Deutschland seit 01.01.2015 grundsätzlich für alle Arbeitnehmer ein gesetzlicher Mindestlohn. Dieser beträgt derzeit 13,90 € pro Zeitstunde.

Ausgenommen sind:

- Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren, ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Auszubildende und zur Berufsausbildung Beschäftigte
- Praktikanten
 - im Rahmen der Schulausbildung
 - im Rahmen des Studiums
 - in einem bis zu dreimonatigen Orientierungspraktika
 - in einer von der Arbeitsagentur geförderten Einstiegsqualifizierung, Berufsvorbereitung
- Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate der neuen Beschäftigung

3. Anwendbarkeit des Mindestlohngesetzes für MiFa

Das MiLoG gilt für alle Arbeitnehmer - also grundsätzlich auch für MiFa. Wer Arbeitnehmer ist, wird allerdings weder im MiLoG noch in anderen Gesetzen definiert. Insoweit muss auf die höchststrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abgestellt werden. Danach ist Arbeitnehmer, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienst eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

Familienangehörige, die außerhalb eines Vertragsverhältnisses allein aufgrund familiärer Bindung mitarbeiten (familienhafte Mithilfe), sind keine Arbeitnehmer. Für diesen Personenkreis finden die Regelungen des MiLoG keine Anwendung.

Ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt (Mindestlohn) oder der MiFa allein aufgrund der familienhaften Bindung mitarbeitet (kein Mindestlohn), muss individuell anhand einer wertenden Gesamtbetrachtung unter Heranziehung der von der Rechtsprechung aufgestellten Kriterien beurteilt werden. Für die Abgrenzung sind in erster Linie die tatsächlichen Umstände der Leistungserbringung des jeweiligen Einzelfalls von Bedeutung, nicht aber die Bezeichnung, die die Parteien ihrem Rechtsverhältnis gegeben haben oder gar die von ihnen gewünschte Rechtsfolge.

Für die Statusfeststellung sind u. a. folgende Abgrenzungskriterien heranzuziehen:

Indizien für ein Arbeitsverhältnis	Indizien für eine familienhafte Mithilfe
Arbeitsvertrag oder Unterlagen über sonstige Regelungen zur Ausgestaltung der Mitarbeit liegen vor.	Es liegen keine Unterlagen vor, anhand derer sich das Vorliegen eines Arbeitsvertrags feststellen lässt.
Zeitlich umfangreiche Tätigkeit, keine andere Erwerbstätigkeit	Tätigkeit ist nicht auf Erwerb ausgerichtet (z.B. Mitarbeit im Eigeninteresse durch den potentiellen Hofnachfolger zum Erhalt bzw. Altlandwirt zur Weiterführung des Betriebes)
MiFa unterliegt dem vollen Weisungsrecht des Unternehmers in Bezug auf Ort, Art und Dauer der Tätigkeit.	MiFa unterliegt nicht oder nur in sehr abgeschwächter Form dem Weisungsrecht des Unternehmers.
MiFa ist wie eine fremde Arbeitskraft in die betrieblichen Abläufe eingegliedert.	MiFa ist nicht wie eine fremde Arbeitskraft in die betrieblichen Abläufe eingegliedert.
MiFa ist anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt.	MiFa ist nicht anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt.
Zahlung von Arbeitsentgelt oder Zurverfügungstellung von Sachbezügen mit steuerlicher Geltendmachung als Betriebsausgaben (u. U. Lohnsteuerabzug)	Zahlung eines Taschengelds nicht höher als der Taschengeldgrenzbetrag nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (= acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze RV, § 159 SGB VI, 676,00 €) <u>und</u> keine steuerliche Geltendmachung als Lohnausgabe sondern Buchung als Privatentnahme.

Sofern für den MiFa der Arbeitnehmerstatus bereits in der Vergangenheit bestätigt worden ist und keine grundsätzlichen Änderungen im Beschäftigungsverhältnis eingetreten sind, gilt diese Entscheidung auch weiterhin - Mindestlohn ist zu zahlen.

4. Versicherungspflicht von MiFa in der Kranken- und Pflegeversicherung

Das MiLoG entfaltet keine direkte Wirkung auf die Beurteilung der Versicherungspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung von MiFa. Es gelten unverändert die Hauptberuflichkeitsgrundsätze der SVLFG. Danach unterliegen MiFa (Verwandte bis zum dritten Grad oder Verschwägte bis zum zweiten Grad des landwirtschaftlichen Unternehmers, dessen Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartner) unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung bei der LKK, wenn sie regelmäßig mehr als 20 Stunden pro Woche im landwirtschaftlichen Unternehmen beschäftigt sind. Bei einer niedrigeren Stundenzahl tritt Versicherungspflicht nur dann ein, wenn das erzielte Arbeitsentgelt unter Beachtung des Mindeststundenlohns (s. Renten- und Arbeitslosenversicherung) die Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 603,00 € überschreitet.

Versicherungspflicht als MiFa besteht auch für den Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartner des landwirtschaftlichen Unternehmers, wenn er mehr als geringfügig im Unternehmen beschäftigt ist, der Lohn also ebenfalls unter Beachtung des Mindeststundenlohns 603,00 € überschreitet. Auf die Anzahl der Arbeitsstunden kommt es dabei nicht an.

5. Versicherungspflicht von MiFa in der Renten- und Arbeitslosenversicherung

Voraussetzung für die Feststellung von Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung (RV/AIV) ist das Vorliegen eines entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses. Hieran hat sich auch durch das MiLoG nichts geändert.

Entscheidend für die Frage, ob ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist die tatsächliche arbeitsrechtliche Stellung des MiFa im landwirtschaftlichen Betrieb. Geht die Mitarbeit über die reine familienhafte Mithilfe hinaus - handelt es sich also um ein Arbeitsverhältnis - finden die Regelungen des MiLoG Anwendung. Der MiFa hat damit Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindeststundenlohns in Höhe von derzeit 13,90 €. Er kann auf diesen Mindestlohnanspruch nicht verzichten (§ 3 MiLoG).

Wird die Geringfügigkeitsgrenze (monatlich 603,00 €) unter Berücksichtigung des Mindestentgelts überschritten, besteht Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung - ansonsten handelt es sich um einen Minijob.

Nach dem Wortlaut des MiLoG wird der gesetzliche Mindestlohn als Geldbetrag geschuldet. Sachleistungen sind daher grundsätzlich nicht anrechenbar. Das heißt, gewährte Sachbezüge unterliegen zwar der Beitragspflicht in der Sozialversicherung, sind aber sowohl bei Saisonarbeitnehmern als auch bei MiFa nicht beim Mindestlohn zu berücksichtigen. Es besteht aber die Möglichkeit der Aufrechnung nach allgemeinen Grundsätzen des BGB. Nach der Aufrechnung muss ein Nettobarlohn mindestens in Höhe der Pfändungsfreigrenze nach § 850c ZPO verbleiben.

Berechnung des Mindestlohns bei Festlohnvereinbarung

Bemessungszeitraum für den Mindestlohnanspruch ist nach der Fälligkeitsregelung für den Mindestlohn der Kalendermonat.

Bei Festlohnvereinbarungen entspricht der maßgebliche Stundenlohn dem Quotienten aus dem Festlohn und der Anzahl der tatsächlichen Arbeitsstunden. Bei verstetigtem Monatslohn berechnet sich der tatsächliche Stundenlohn aus dem Quotienten des verstetigten Monatslohns und der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit wird wie folgt ermittelt: wöchentliche Arbeitszeit x 13 / 3. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden errechnet sich somit eine regelmäßige monatliche Arbeitszeit von 173,33 Stunden.

Wird hiernach der Mindestlohn nur aufgrund der schwankenden Anzahl an Arbeitstagen in einzelnen Monaten unterschritten, ist dies unbeachtlich. In diesen Fällen wird im Ergebnis ein (fiktives) Arbeitszeitkonto im Sinne des § 2 Abs. 2 MiLoG vereinbart, in dessen Rahmen die zur Mindestlohnunterschreitung führenden Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Monatsarbeitszeit hinausgehen, spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten ausgeglichen werden.

6. Beitragsnachforderungen bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen

Sofern für den MiFa aufgrund der Tätigkeit im landwirtschaftlichen Unternehmen bereits vor Einführung des MiLoG Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bestand und das Beschäftigungsverhältnis fortbesteht, ist unbedingt zu prüfen, ob die Lohnvereinbarung den Regelungen des MiLoG entspricht. Ist der bisher gezahlte Lohn zu niedrig, ist eine Anpassung erforderlich.

Wird die Lohnanpassung versäumt, kann es spätestens im Rahmen der nächsten Betriebsprüfung rückwirkend ab 01.01.2015 zu einer Beitragsnacherhebung auf Grundlage des Mindestentgelts kommen. Denn der Beitragsanspruch richtet sich - unabhängig von etwaigen Beanstandungen durch die Zollbehörde oder Entgeltforderungen der Arbeitnehmer - nach dem Lohn, der geschuldet wird und nicht danach, was stattdessen tatsächlich und in zu geringer Höhe gezahlt wurde.

Dasselbe gilt für bisher nicht rentenversicherungspflichtige MiFa, bei denen sich erst später herausstellt (z.B. bei einer Prüfung durch den Zoll), dass die Tätigkeit im Unternehmen nicht aufgrund der familienhaften Mithilfe sondern im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erfolgt ist und daher Mindestlohn hätte gezahlt werden müssen.

7. Befreiung von der Versicherungspflicht in der Alterssicherung der Landwirte

Mitarbeitende Familienangehörige können sich von der Versicherungspflicht in der Alterssicherung der Landwirte befreien lassen, u. a. wenn sie ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von monatlich mehr als 603,00 € beziehen. Dabei muss es sich um Arbeitsentgelt aus einem entgeltlichen Beschäftigungsverhältnis - also mit Mindestlohn - handeln. Eine Taschengeldzahlung reicht für die Befreiung nicht aus. Während Taschengeld steuerrechtlich keine Betriebsausgabe darstellt, können die vom Unternehmer für seinen MiFa gezahlten Beiträge zur Alterskasse gegenüber dem Finanzamt geltend gemacht werden.

8. Weitere Informationen/Fragen

Weitere Informationen finden Sie im Internet, z.B. auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unter [bmas.de](https://www.bmas.de) oder der Zollverwaltung unter [zoll.de](https://www.zoll.de).