

# Lohnextra

Persönlicher Informationsdienst für Land- und Forstwirte

## Liebe Leser,

der Trend ist unübersehbar: Immer mehr landwirtschaftliche Betriebe sind auf Fremdarbeitskräfte angewiesen und müssen sich zwangsläufig mit dem Thema Lohnsteuer sowie Sozialversicherung auseinandersetzen.

Ab sofort erhalten Sie daher regelmäßig zur Ausgabe von Steuern agrar zusätzlich ein „Lohnextra“. Darin bereiten wir alle aktuellen Informationen für die Lohnabrechnung Ihrer Mitarbeiter in gewohnt kurzer und verständlicher Form auf. So bleiben Sie auf dem Laufenden und

profitieren von den Tipps unserer Experten. Bei Ihren Fragen stehen Ihnen die Mitarbeiter Ihrer Steuerberaterkanzlei sicher gerne zur Verfügung.

Haben Sie Wünsche oder Anregungen zum „Lohnextra“, dann schreiben Sie uns doch kurz eine E-Mail an [info@steuern-agrar.de](mailto:info@steuern-agrar.de) oder rufen Sie uns an: 02501/801-8809. Wir freuen uns auf Ihre Hinweise!

Ihr Steuern agrar-Team

---

## Stundenzettel richtig führen

Beschäftigen Sie geringfügig Beschäftigte, müssen Sie als Arbeitgeber den Beginn, die Dauer und das Ende der täglichen Arbeitszeit Ihrer Angestellten erfassen.

Bewirtschaften Sie einen reinen Forstbetrieb oder haben ein Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe angemeldet, wie ein Hof-Café, sind Sie verpflichtet, diese Aufzeichnungen sogar auch für Vollzeitbeschäftigte zu führen.

Überstunden sind immer zu erfassen – unabhängig von der Branche und egal, ob bei Ihrem Vollzeitfestan-

gestellten oder Minijobber: So sieht es das Arbeitszeitgesetz vor. Die Aufzeichnungspflicht liegt bei Ihnen. Sie können zwar auch von Ihrem Angestellten verlangen, dass er die Zeiten aufzeichnet. Allerdings sind Sie dafür verantwortlich, dass die Aufzeichnungen auch tatsächlich durchgeführt und vollständig korrekt sind.

Sie dürfen die Notizen handschriftlich machen. Am besten unterschreiben Sie die Aufzeichnungen. Den Stundenzettel müssen Sie spätestens nach Ablauf von sieben Tagen nach der Arbeitsleistung anfertigen.

Sie sind verpflichtet, die Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre lang aufzubewahren. Jedoch sollten Sie die Unterlagen mindestens bis zur nächsten Sozialversicherungsprüfung vorhalten.

Achtung: Liegen bei einer Prüfung des Zolls keine Stundenzettel vor, handelt es sich um eine Ordnungswidrigkeit und Sie müssen mit einer Geldbuße von bis zu 30000 € rechnen. Auch der Steuerprüfer schaut sich ggf. die Stundenzettel an – vorwiegend, wenn Sie Sonn- und Feiertagszuschläge zahlen.

---

## Ein Angestellter mit zwei Jobs

Haben Sie dieselbe Person in zwei verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen angestellt, zum Beispiel einmal sozialversicherungspflichtig und einmal als geringfügig Beschäftigten? Dann kann es sich um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis handeln und beide Tätigkeiten – auch das geringfügige Beschäftigungsverhältnis – sind versicherungspflichtig.

Das Bundessozialgericht geht davon aus, dass alle Beschäftigungsverhältnisse, die ein Angestellter bei dem gleichen Arbeitgeber ausübt, in einem sogenannten inneren Zusammenhang stehen und folglich als eine einheitliche Beschäftigung gelten. Und zwar völlig unabhängig von der arbeitsvertraglichen Gestaltung. Dabei wird der Fall nicht betriebsbezogen, sondern personenbezogen betrachtet. Das kontrollieren die Prüfer der Sozialversicherungsträger.

Beispiel 1: Sie haben eine Fremdarbeitskraft sozialversicherungspflichtig in Ihrem landwirtschaftlichen Einzelunternehmen angestellt und zeitgleich versicherungsfrei als Haushaltshilfe über einen Minijob. Hierbei handelt es sich um ein einheitliches Arbeitsverhältnis, das insgesamt steuer- und versicherungspflichtig ist.

Beispiel 2: Neben Ihrem landwirtschaftlichen Einzelunternehmen führen Sie gemeinsam mit Ihrem Sohn ein Lohnunternehmen als Vater-Sohn-GbR. Angenommen, Sie haben nun in der GbR einen Arbeitnehmer versicherungspflichtig angestellt und gleichzeitig in Ihrem landwirtschaftlichen Betrieb als Minijobber. Hier ist keine Arbeitgeberidentität gegeben, da verschiedene Rechtsträger den Arbeitnehmer beschäftigen. Der Minijob wird anerkannt.

# Saisonarbeitskräfte: Tipps für Arbeitgeber

In der Erntezeit stellen viele Betriebe Saisonarbeiter an. Dabei müssen Sie Folgendes beachten:

## Minijob:

Ihr Saisonarbeitnehmer darf maximal 450 €/Monat bzw. 5400 €/Jahr verdienen (inkl. einmaliger Zahlungen wie Urlaubsgeld). Steuerfreie Leistungen, wie z. B. Zuschläge bleiben unberücksichtigt. Bei einem schwankenden Verdienst müssen Sie das regelmäßige monatliche Entgelt schätzen. Sie dürfen zwar bei schwankendem Entgelt auch mal etwas mehr als 450 €, z. B. 500 € pro Monat zahlen, aber Sie müssen die Jahresgrenze von 5400 € einhalten. Achtung: Stellen Sie den Arbeitnehmer so an, dass er innerhalb weniger Monate deutlich mehr als 450 €/Monat verdient, z. B. 2000 €, und Sie reduzieren aber den Lohn in den übrigen Monaten so stark, dass Sie die Grenze von 5400 €/Jahr einhalten, handelt es sich nicht mehr um einen Minijob und die Arbeit wird sozialversicherungspflichtig.

Die Minijobber brauchen von ihrem Verdienst keine Abgaben an die Sozialversicherung abzuführen. Stattdessen zahlen Sie als Arbeitgeber pauschale Beitragssätze; u. a. 13% Krankenversicherung und 15% Rentenversicherung. Auch für die Lohnsteuer gilt ein pauschaler Satz von 2%, den Sie vom Bruttolohn abziehen und an das Finanzamt überweisen. Vorteil: Ihr Angestellter muss den Verdienst aus dem Minijob nicht im Rahmen seiner persönlichen Einkommensteuererklärung angeben. Er ist jedoch verpflichtet 3,7% an die Rentenversicherung abzuführen – wenn er nicht auf die Rentenversicherungspflicht verzichtet. Hierfür müssen Sie als Arbeitgeber und Ihr Angestellter als Arbeitnehmer einen entsprechenden Vordruck unterschreiben und zu den Akten legen. Den Vordruck können Sie von Ihrem Steuerberater bekommen oder diesen unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) downloaden. Der Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht wird im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung immer überprüft.

## Kurzfristig Beschäftigte:

Stellen Sie eine Saisonarbeitskraft über einen befristeten Arbeitsvertrag als kurzfristig Beschäftigten ein, darf er ab dem 1.1.2019 voraussichtlich maximal:

- zwei Monate bei Ihnen arbeiten, wenn er an mindestens fünf Tagen die Woche arbeitet oder
- 50 Tage pro Jahr, wenn er an weniger als 5 Tagen in der Woche arbeitet.

Bisher gelten jedoch noch folgende Grenzen: drei Monate bzw. 70 Tage pro Jahr. Überschreiten Sie die Grenzen nicht, ist die Beschäftigung sozialversicherungsfrei. Vorsicht: Die Grenzen gelten nicht pro Beschäftigungsverhältnis, sondern:

- Sie müssen alle kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse eines Arbeitnehmers innerhalb eines Jahres zusammenrechnen. Beispiel: Der Arbeitnehmer ist anderthalb Monate bei A angestellt, danach zwei Monate bei B, dann handelt es sich bei B nicht um eine kurzfristige Beschäftigung, da die Beschäftigungszeit in der Summe mehr als drei Monate beträgt.
- Die Grenzen gelten für jahresübergreifende Beschäftigungen, die von vornherein auf max. drei Monate oder 70 Tage befristet sind. Beispiel: Die Beschäftigung beginnt am 15.11.2017, ist aber von vornherein befristet bis zum 15.1.2018, es liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, da diese weniger als drei Monate beträgt.

Sie dürfen einen Arbeitnehmer nur als kurzfristig Beschäftigten anmelden, wenn er nicht berufsmäßig arbeitet. Also wenn für den Saisonarbeiter die Arbeit bei Ihnen nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und er diese Arbeiten nur gelegentlich ausübt. Das ist der Fall, wenn er seine kurzfristige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung, einer selbstständigen Tätigkeit, einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, dem Bundesfreiwilligendienst oder im Vorruhestand durchführt. Tipp: Die Minijobzentrale hat eine Entscheidungshilfe herausgebracht, mit der Sie einfacher erfassen können, ob Ihr Saisonarbeiter berufsmäßig arbeitet oder nicht. Wichtig: Klären Sie im Vor-

feld, ob Ihr Mitarbeiter alle Voraussetzungen einhält und lassen Sie sich die Infos schriftlich bestätigen. Klären Sie unbedingt, ob er bereits vorher als kurzfristig Beschäftigter in einem anderen Unternehmen angestellt war. Stellen die Sozialversicherungsprüfer fest, dass Berufsmäßigkeit vorliegt, wird die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig und Sie müssen die Sozialversicherungsbeiträge ggf. in voller Höhe nachzahlen: Sie haften für die Arbeitnehmer- und auch für die Arbeitgeberbeiträge.

## Kost und Logis:

Stellen Sie Ihren Saisonarbeitern unentgeltlich Übernachtungsmöglichkeiten zur Verfügung, zählt das als geldwerter Vorteil. Sie haben drei Möglichkeiten:

**1. Anrechnung:** Seit dem 1.1.2018 können Sie die Kosten für Unterkunft und Verpflegung auf den Mindestlohn anrechnen. Kost und Logis zählen dann als Lohnbestandteil. Der vertraglich geregelte Lohn wird dann quasi von vornherein reduziert. Das geht aber nur, wenn:

- der Arbeitnehmer Saisonarbeitnehmer ist,
- eine schriftliche Vereinbarung über die Anrechnung vorliegt,
- Sie für die Verpflegung und Unterkunft maximal die Sachbezugswerte ansetzen,
- dem Arbeitnehmer nach der Anrechnung der Sachleistung mindestens 1139,99 € netto verbleiben (sogenannter Pfändungsfreibetrag).

**2. Aufrechnung:** Hier erfassen Sie den Lohn und die Kosten für Kost und Logis zunächst getrennt und verrechnen dann beide miteinander. Auch hier müssen Sie beachten, dass Ihre Saisonarbeitskraft nach der Verrechnung noch mindestens 1139,99 € (netto) im Portmonnaie überbehält.

**3. Zwei Verträge:** Die Grenze von 1139,99 € müssen Sie nicht beachten, wenn Sie mit Ihrem Saisonarbeiter neben dem befristeten Arbeitsvertrag einen Zeitmietvertrag über eine Werkwohnung und zusätzliche Verpflegung abschließen. Dann findet keine Berücksichtigung im Rahmen der Gehaltsabrechnung statt.