Lohnextra

Persönlicher Informationsdienst für Land- und Forstwirte

Erntehelfer: 7 % Umsatzsteuer für Wohncontainer

Auch wenn Wohn- und Schlafräume von Wohncontainern für Erntehelfer nicht ortsfest mit dem Grundstück verbunden sind, dürfen Sie für die Miete den ermäßigten Umsatzsteuersatz von 7 % ansetzen. Zwischen 2014 und 2017 beschäftigte ein Landwirt etwa 100 Erntehelfer während der Saison, um Spargel und Beeren zu ernten. Um seinen Mitarbeitern eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen, bot er Wohncontainer an, die auf Steinsockeln standen. Für die Nutzung der Container mussten die Mitarbeiter eine monatliche Miete bezahlen, wobei die Mietdauer auf höchstens drei Monate begrenzt war. Der Landwirt rechnete für die Miete den ermäßigten Umsatzsteuersatz von 7 % ab. Das Finanzamt war der Ansicht, dass die Container nicht fest mit dem Grundstück verbunden waren und daher 19 % gelten würde. Der Bundesfinanzhof urteilte jedoch, dass Wohn- und Schlafräume nicht zwingend ortsfest mit dem Grundstück verbunden sein müssen (BFH, Urteil vom 29.11.2022, Az.: XI R 13/20).

Arbeit auf Abruf: Stundenzahl im Vertrag festhalten

In vielen Betrieben ist „Arbeit auf Abruf“ beliebt. D.h. Ihr Mitarbeiter soll nur dann arbeiten, wenn Arbeit anfällt. Das bietet sich häufig bei Teilzeitbeschäftigten, insbesondere Minijobbern an. In diesem Fall sollten Sie im Arbeitsvertrag die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit des Mitarbeiters festhalten oder eine Mindeststundenzahl pro Woche notieren. Fehlen diese vertraglichen Inhalte, werden Ihrem Mitarbeiter pauschal 20 Stunden pro Woche unterstellt, bzw. es gilt eine Arbeitszeit von mindestens drei aufeinanderfolgenden Stunden pro Tag. Der Minijob wird dann sozialversicherungspflichtig. Diese 20 Stunden müssen Sie auch bezahlen, selbst wenn Sie die Anzahl an Stunden nicht abgerufen haben (Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 29.11.2022, Az.: 6 Sa 202/22).

Sie können auch Mindest- oder Höchstarbeitszeitgrenzen wählen. Beachten Sie aber folgendes: Halten Sie Mindestarbeitszeiten fest, dürfen Sie maximal 25 % mehr abrufen, bei Höchstarbeitsgrenzen maximal 20 % weniger. Geben Sie zudem an, in welchem Rahmen die Arbeit auf Abruf erfolgen kann, beispielsweise von Montag bis Mittwoch je von 7 bis 15 Uhr.

Dem Mitarbeiter sein Handy abkaufen

Möchten Sie einem Angestellten eine nette Geste zukommen lassen und ihm ein Mobiltelefon zur Verfügung stellen? Dazu ist es nicht zwingend notwendig, ihm ein neues Gerät zu geben. Stattdessen können Sie ihm sein bereits vorhandenes Telefon abkaufen und es ihm direkt wieder zur beruflichen und privaten Nutzung überlassen. Alternativ könnten Sie ihm auch einen monatlichen Zuschuss für sein privates Telefon gewähren. Allerdings ist dies grundsätzlich ein geldwerter Vorteil, welcher der Lohnsteuer und den Sozialabgaben unterliegt.

In der Praxis stellt sich das Problem, dass die Arbeitnehmer bereits ein privates Handy inklusive Vertrag haben. Der Bundesfinanzhof hat nun in drei Urteilen entschieden, dass kein Gestaltungsmissbrauch vorliegt, wenn Sie das Handy ihres Arbeitnehmers abkaufen um es ihm anschließend wieder steuerfrei zur privaten Nutzung zur Verfügung zu stellen.

Für die steuerfreie Nutzungsüberlassung ist es wichtig, dass Sie Eigentümer des Handys sind. Die Kosten für den Vertrag können Sie dem Arbeitnehmer dann auch erstatten. Damit beim Abkauf kein geldwerter Vorteil vorliegt, sollte der Kaufpreis dem marktüblichen Preis entsprechen.

Beachten Sie, dass diese Regelung für Voll- und Teilzeitkräfte sowie Minijobber, Aushilfen und Azubis gilt. Eine Ausnahme besteht nur, wenn Sie einem Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft ein Telefon überlassen. Hier sollten Sie strengere Maßstäbe ansetzen und handelsübliche Werte vereinbaren (Bundesfinanzhof, Urteile vom 23.11.2022, Az.: VI R 49/20, Az.: VI R 50/20 und Az.: VI R 51/20).

Steuervorteile für E-Fahrzeuge nutzen

Fährt Ihr Mitarbeiter ein E-Auto, profitieren Sie und Ihr Mitarbeiter von folgenden Steuervorteilen:

• **Auto privat nutzen:** Darf Ihr Mitarbeiter den betrieblichen Elektrowagen auch privat nutzen, fallen weniger Steuern an. Ihr Mitarbeiter muss die private Nutzung eines reinen E-Autos mit einem Bruttolistenpreises bis zu 60 000 € nur mit 0,25 % des inländischen Bruttolistenpreises besteuern (bei Erstzulassung zuzüglich Kosten für Sonderausstattung, einschließlich Umsatzsteuer).

Bei Plug-in-Hybridfahrzeugen mit max. 50 g CO_2/km oder einer elektrischen Mindestreichweite von 60 km oder reinen E-Autos mit einem Bruttolistenpreises von mehr als 60 000 €, muss Ihr Mitarbeiter die private Nutzung mit 0,5 % des inländischen Bruttolistenpreises besteuern.

• **Dienstfahrzeug laden:** Lädt Ihr Mitarbeiter den betrieblichen E-Dienstwagen bei sich zu Hause, können Sie ihm die Ladekosten steuer- und beitragsfrei erstatten. Hier haben Sie zwei Möglichkeiten:

1. Ihr Arbeitnehmer zeichnet durch einen gesonderten Stromzähler genau auf, wie viele Kilowattstunden Strom er geladen hat und notiert die Höhe der Stromkosten. Sie können Ihrem Mitarbeiter dann diesen Betrag steuer- und beitragsfrei erstatten.

2. Viel einfacher ist die pauschale Erstattung. Haben Sie auf Ihrem Betrieb ebenfalls eine Lademöglichkeit, dürfen Sie Ihrem Mitarbeiter zusätzlich zum Arbeitslohn pauschal 30 € pro Monat für das Laden eines reinen E-Fahrzeuges erstatten (für ein Hybridfahrzeug sind es 15 € pro Monat). Haben Sie auf Ihrem Betrieb keine Ladestation, dürfen Sie ihm sogar 70 € pro Monat für das Aufladen des E-Fahrzeuges erstatten (für ein Hybridfahrzeug sind es 35 € pro Monat). Die pauschalen Erstattungssätze gelten unabhängig vom Strompreis.

• **Privates Fahrzeug laden:** Darf Ihr Mitarbeiter sein privates E-Auto bei Ihnen am Betrieb aufladen, winken lohnsteuerliche Vergünstigungen. Begünstigt sind Kraftfahrzeuge mit reinem Elektro- oder Hybridelektroantrieb. Aber Achtung: Sie müssen das kostenlose Aufladen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewähren, damit die Steuer- und Beitragsfreiheit greift. Sie brauchen die steuerfreien Vorteile auch nicht im Lohnkonto Ihres Mitarbeiters aufzeichnen.

Die Erstattungskosten können Sie dann steuermindernd als Betriebsausgaben geltend machen. Hinweis: Darf Ihr Mitarbeiter sein Auto mit einem Verbrenner an Ihrer Tankstelle mit Diesel betanken, handelt es sich hierbei um einen steuerpflichtigen Sachbezug.

Kein Verpflegungsmehraufwand für Tätigkeiten auf dem Feld

Arbeitet Ihr Mitarbeiter in der Regel bei Ihnen auf dem Hof, aber zwischenzeitlich weiter vom Betrieb entfernt, zum Beispiel in einem Verkaufshäuschen für Spargel auf dem Wochenmarkt? Dauert seine Tätigkeit in diesem Fall zwischen acht und 24 Stunden, können Sie Ihm eine Verpflegungsmehraufwand-Pauschale in Höhe von 14 € pro Tag zahlen.

Aber Achtung: Sie dürfen die Pauschale nicht geltend machen, wenn Ihr Mitarbeiter „nur“ auf weiter vom Hof entfernten Flächen tätig ist, beispielsweise während der Ernte. Bei den bewirtschafteten Flächen geht der Fiskus davon aus, dass diese weitgehend arrondiert zur Hofstelle liegen und diese deshalb gemeinsam mit der Hofstelle eine großräumige Betriebsstätte bilden.

Folglich liegt bei Ihren Mitarbeitern durch die Tätigkeit auf den bewirtschafteten Flächen keine Auswärtstätigkeit vor und Verpflegungsmehraufwendungen sind nicht möglich. Die gleiche Regelung gilt auch für Sie als Betriebsleiter (Bundesfinanzhof, Urteil vom 11.4.2019, Az.: VI R 40/16 und VI R 12/17).

Kurz und bündig

Aufmerksamkeiten: Zu bestimmten Anlässen dürfen Sie Ihren Mitarbeitern steuerfrei eine Aufmerksamkeit von bis zu 60 € pro Person zukommen lassen. Dazu zählen z. B. runde Geburtstage oder auch Hochzeiten. Das gilt auch, wenn Sie Angehörigen des Mitarbeiters etwas schenken. Die Regierung hat nun aber die Vorschriften für Geschenke an Angehörige verschärft: Steuerfrei sind diese nur noch für Angehörige, die im Haushalt des Mitarbeiters leben (Lohnsteuerrichtlinien 2023, 19.6 Abs. 1 LStR).

Kurzfristige Beschäftigungen sind sozialversicherungsfrei. Aber achten Sie darauf, dass Sie die Regeln einhalten, sonst müssen Sie eventuell nachzahlen. Sozialversicherungsrechtlich erkennt der Gesetzgeber eine Beschäftigung nur dann als kurzfristig an, wenn diese im Voraus vertraglich begrenzt ist. Sie müssen daher im Arbeitsvertrag Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses festhalten, ansonsten riskieren Sie die Sozialversicherungsfreiheit und müssen womöglich nachzahlen.