

Im wachsenden Betrieb nicht in die Arbeitsfalle geraten

Welche Lösungsansätze gibt es? Fachtagung in Bad Hersfeld

Betriebswachstum geht in der Regel mit einem zunehmenden Arbeitsanfall einher, der schnell zu Überlastungen führen kann. Für viele Betriebsleiter stellt sich so die Frage, ob zur Arbeitsentlastung technische Möglichkeiten genutzt werden können oder die Einstellung einer Fremdarbeitskraft sinnvoll ist. Zum Thema „Arbeitsfalle im wachsenden landwirtschaftlichen Betrieb“ führte die ALB-Hessen vergangene Woche eine Fachtagung durch, um Lösungsansätze aufzuzeigen. Der Agrarjournalist Dr. Ernst-August Hildebrandt war für das LW dabei.

Auf die steuerrechtlichen Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung von Saison- und Fremd-AK ging Brigitte Barkhaus, Geschäftsführerin der LBH-Steuerberatungsgesellschaft mbH ein. Sie beleuchtete dabei Aspekte von Mindestlohn und Tariflöhnen und den Bestimmungen der Sozialversicherung und des Steuerrechts. Hinsichtlich des Mindestlohns gelte auch in der Land- und Forstwirtschaft seit dem 1. Januar 2018 ein Stundenlohn von 8,84 Euro, ab dem 1. Januar 2019 gelten 9,19 Euro und ab dem 1. Januar 2020 sind es 9,35 Euro. Ausnahmen von dieser Regelung seien laut Gesetz (§22 MiLoG) nur zulässig bei bestimmten Berufspraktika, bei der Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, bei Auszubildenden, Ehrenamtlichen und Langzeitarbeitslosen.

Keine Ausnahmen bei geringfügig Beschäftigten und Saison-AK

Keine Ausnahmen gelten demnach bei geringfügig (450 Euro-Jobs) und kurzfristig Beschäftigten (Saison-AK). Dabei sei zu beachten, dass mit höheren Stundensätzen die 450-Euro-Grenze früher gesprengt wird, also die Arbeitszeit für geringfügig Beschäftigte reduziert werden muss oder der Eintritt in Beschäftigungsverhältnisse mit der Pflicht zur Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung hinzunehmen sei. Sollte eine kurzfristige Beschäftigung wider Erwarten beispielsweise durch personelle Engpässe fortgesetzt werden und dabei die Beschäftigungsgrenzen von drei Monaten, 70 Arbeits-



Wie der Zukauf von Personaldienstleistungen oder das Teilen einer Fremd-AK die Arbeitsbelastung reduzieren kann, erläuterte Michael Löber, Geschäftsführer beim Maschinenring Schwalm-Eder.

tagen oder 90 Kalendertagen pro Jahr überschritten werden, müsse bei Fortsetzung die Versicherungspflicht berücksichtigt werden, so die Referentin.

Die Sozialversicherungspflicht bei kurzfristig Beschäftigten bestehe immer, wenn eine berufsmäßige Tätigkeit vorliege. Hierzu zählen Bezieher von Leistungen der Arbeitsagentur, Arbeitsuchende, Sozialhilfeempfänger, Personen in Elternzeit, Schulabgänger nach der Schulentlassung bis zur ersten Arbeitsaufnahme, Studenten nach Abschluss des Studiums und Arbeitnehmer während unbezahltem Urlaub. Nicht berufsmäßige Personen wie Rentner, Hausfrauen, Selbständige, Schüler, Schulabgänger zwischen Abitur und Studium, Studenten, sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer im Nebenjob oder während ihres bezahlten Urlaubs sowie Personen im freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr können sozialversicherungsfrei beschäftigt werden.

Dies gelte auch für ausländische Arbeitskräfte, wenn für sie die gleichen Bedingungen zuträfen und sie grundsätzlich der deutschen Sozialversicherung unterliegen.

Für Schüler/Studenten, Rentner und ausländische Saison-

AK könne auch eine komplette Lohnsteuerfreiheit gelten, wenn die Einkünfte pro Jahr rund 10 036 Euro (836,33 Euro/Monat) nicht übersteigen. Neben dieser individuellen Lohnsteuerpauschalierung werde allgemein eine Lohnsteuerpauschalierung angewandt, die nach §40a EstG 25 Prozent bei einer kurzfristigen Beschäftigung, 2 bis 20 Prozent bei Dauerbeschäftigung und 5 Prozent bei Aushilfskräften in der Land- und Forstwirtschaft betrage. Die Referentin erläuterte an Beispielen Besonderheiten der Lohnsteuerpflicht hinsichtlich Art der Tätigkeit, der maximalen Beschäftigungsdauer, dem maximalen Arbeitslohn, zum Pauschalsteuersatz und an wen dieser abzuführen ist. Dabei bezog sie auch die Pflichten der Arbeitgeber zur Beteiligung an Zusatzversicherungen und Qualifizierungsfonds ein.



Über steuerrechtliche Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung von Fremdarbeitskräften sprach Brigitte Barkhaus, Geschäftsführerin der LBH-Steuerberatungsgesellschaft mbH.

Geschäftsführer Hans Wilhelm Saal von der Kreishandwerkerschaft Bad Hersfeld informierte darüber, wie sich das Handwerk qualifizierte Arbeitskräfte sichert. „Fachkräfte werden händelnd gesucht!“, so Saal einleitend. Auf 130 offene Stellen würden in Nordhessen nur 100 Bewerber kommen. Diejenigen, die für das Handwerk wichtig seien, würden zudem in attraktivere und besser bezahlte Berufsfelder abwandern, sodass die Lücken nur schwer zu schließen sind.

Diejenigen, die für das Handwerk wichtig seien, würden zudem in attraktivere und besser bezahlte Berufsfelder abwandern, sodass die Lücken nur schwer zu schließen sind.

Schüler über Handwerksberufe informieren

Um diesem Trend entgegenzuwirken, ist die Kreishandwerkerschaft bereits in Grundschulen und Kindergärten über Aktionen und Erlebnisprogramme aktiv mit dem Ziel, ein gutes Image zu pflegen und Interesse für das Handwerk zu wecken. Es gehe darum, die Attraktivität der Handwerksberufe durch ihre Vielseitigkeit und Möglichkeiten herauszustellen. Mit Blick auf den Fachkräftemangel habe die Kreishandwerkerschaft unter ihren Mitgliedern die Vereinbarung getroffen, keine Maßnahmen zur gegenseitigen Abwerbung von Arbeitskräften zuzulassen und entsprechende Verstöße innerhalb des Verbandes zu sanktionieren.

Geschäftsführer Michael Löber vom Maschinenring Schwalm-Eder berichtet über den gezielten Zukauf von Per-



Für Saisonarbeitskräfte gilt der vorgeschriebene Mindestlohn. Ab dem 1. Januar 2019 gelten 9,19 Euro und ab dem 1. Januar 2020 sind es 9,35 Euro.

sonaldienstleistungen und Teilung einer Arbeitskraft mit mehreren Betrieben. Damit will der Referent der Tatsache Rechnung tragen, dass die Schwelle vom Familien- zum Arbeitgeberbetrieb im wachsenden landwirtschaftlichen Betrieb zwar zusätzliche Arbeitskraft erfordert, diese jedoch nicht sofort den Zuwachs durch eine Voll-AK rechtfertigt. Die früher häufig praktizierte Generierung von zusätzlicher Arbeitskraft über die Weiterbeschäftigung der Altenteiler, früherer Einbindung der Hofnachfolger, durch die Akquirierung von Verwandten, Bekannten oder den Jungs' aus dem Dorf sei in den meisten Fällen nicht verlässlich nachhaltig. Auch Ausbildungsverhältnisse seien nicht dazu da, um Lücken in der Arbeitsbelastung zu füllen, so dass in den meisten Fällen über die zeitweise Beschäftigung von Saisonarbeitskräften der Schritt zur Beschäftigung der ersten Fremd-AK eingeleitet werde.

Bei Auslastung unter 75 Prozent ist eine Zeitarbeitskraft günstiger

Anhand einer Kosten-Nutzen-Kalkulation macht Löber deutlich, dass bei 1 672 verfügbaren Arbeitsstunden/Jahr und einem Jahresgehalt von 30 000 Euro durch anteilige Nebenkosten (21,57 Prozent = Gesamtkosten 36 471 Euro) und einer Arbeitsproduktivität

von 95 Prozent für den Arbeitgeber tatsächlich eine Kostenbelastung von knapp 23 Euro/Std. entstehen. Bei einem Jahresgehalt des Mitarbeiters von 38 000 Euro sogar 29,10 Euro/Std. Unter Berücksichtigung verschiedener Parameter beim Vergleich von Mitarbeiterkosten kommt Löber zum Ergebnis, dass bei einer Auslastung von weniger als 75 Prozent die Beschäftigung einer Zeitarbeitskraft günstiger als ein ständiger Mitarbeiter ist.

Fremdpersonaleinsatz sei demnach durch Personaldienstleistungen leistbar, wobei die gewünschte Arbeitsleistung durch anteilige Arbeitskräfte geleistet wird. Eine Überlassung von zeitweiser Arbeitsleistung von Fremd-AK ist durch das Arbeitsüberlassungsgesetz geregelt. Entsprechende Vermittlungsstellen müssen von der Bundesagentur für Arbeit zertifiziert sein und erhalten so eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Im Falle des Maschinenrings Schwalm-Eder übernimmt der Maschinenring Personaldienste GmbH in Neuburg an der Donau diese Aufgabe. Durch den Personaldienst der Maschinenringe ist die Teilung einer Arbeitskraft für zwei oder mehr Betriebe möglich. Abschließend ging der Referent auf Möglichkeiten der Mitarbeiterakquise ein. Eine besondere Motivation für die spätere Arbeit könne durch das Gefühl der Zugehörigkeit und gegenseitige Wertschätzung sowie einem Wir-Gefühl erreicht werden.

Volker Bahrs, Geschäftsführer und Unternehmensberater bei Best-3 Twisting erläutert die Arbeitsorganisation in größeren Veredlungsbetrieben in Nordwestdeutschland. Bahrs beschrieb am Beispiel eines landwirtschaftlichen Familienbetriebs die Analyse der Aufgabenfelder im Beispielsunternehmen (Ackerbau und Geflügelhaltung). Dazu zählt auch die Prüfung der Auslagerung von Arbeitsbereichen wie Buchführungsaufgaben und Steuererklärungen, die Inanspruchnahme von Maschinenringen für Düngung, das Ausstellen des Geflügels und die Reinigung der Ställe durch Fachfirmen sowie die Verpflichtung von Lohnunternehmen für Ackerbautätigkeiten. Geprüft werden sollte seiner Ansicht nach auch die Bildung von Kooperationen wie zum

Beispiel einer Biogasanlage mit einem Nachbarbetrieb oder die Maschinen-gemeinschaft mit zwei weiteren Betrieben im Ackerbau. Als nächster Schritt erfolgt die Aufgabenbeschreibung der erforderlichen Mitarbeiter mit der Fragestellung: Für welchen Bereich suche ich jemanden? Wozu habe ich weniger Lust oder eigne ich mich nicht so gut? Was habe ich gelernt? Was bleibt heute liegen?

Provision für Neuanwerbung an Mitarbeiter zahlen

Zur Gewinnung von Mitarbeitern zähle auch die Analyse des Marktumfeldes und der Attraktivität des Unternehmens. Wege zur Mitarbeiterakquise sieht der Referent durch das Anbieten von Praktika und Ausbildung, durch Einladungen an Fachschulklassen zum gemeinsamen Kennenlernen, dem Aushang an Fachschulen und der Nutzung von „Head-Huntern“: „Geben Sie einem Mitarbeiter eine Provision, wenn er jemanden wirbt.“ Auch Online-Anzeigen, Zeitungsanzeigen und die Nutzung des Arbeitsamts könne bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern hilfreich sein. Zur Nettolohnoptimierung für den Mitarbeiter könne die Nutzung der 44-Euro-Freigrenze für Sachzuwendungen wie auch die Bereitstellung eines Handys für betriebliche Belange zählen. Wenn ein Mitarbeiter gewonnen wurde, sollten zum Führen

und Halten Aufgaben delegiert und Verantwortung übertragen werden. Dadurch werde Mitarbeiterzufriedenheit gefördert und Vertrauen aufgebaut. Zur Strategie der Unternehmensentwicklung zähle auch die Planung des Mitarbeiterbedarfs mit einer regelmäßigen Kontrolle zur Zielerreichung.



Dass man versuchen sollte, sich einen guten Ruf als Arbeitgeber zu erarbeiten, um leichter Arbeitskräfte zu finden, thematisierte Milchviehhalterin Andrea Rahn-Farr aus Büdingen.

Das Wohl der Kuh immer im Fokus

Landwirtin Andrea Rahn-Farr aus Büdingen bewirtschaftet mit ihrem Mann und sieben Mitarbeitern sowie drei Azubis und gelegentlichen Aushilfskräften auf drei Standorten einen 365 ha großen

Betrieb mit 430 Milchkühen plus weiblicher Nachzucht und eine 620 kW Biogasanlage. Die Milchviehherde wird mit moderner Technik wie AMS, automatischer Futterzuführung, digitalen Helfern zur Aktivitätsfeststellung, dem Fressverhalten und dem Aufenthaltsort

der Tiere sowie weiteren wichtigen Informationen im täglichen Ablauf geführt. „Aber,“ so die Referentin „der Computer versorgt keine Tiere und ersetzt nicht das Auge des Herrn!“ Die Philosophie der Betriebsführung liege darin, dass die Kuh im Betrieb an oberster Stelle stehe und alle Beteiligten für das Wohl der Tiere arbeiten. Die Mitarbeiter seien der größte Schatz des Unternehmens. Daher wolle man gut im Team arbeiten, wobei auch das Wohl der Menschen gefördert werde. Die Arbeit solle effektiv, effizient und leicht erledigt werden, wobei mit den Kühen Gewinne erwirtschaftet werden sollen. Hieraus ergeben sich für die Betriebsleiterin wichtige Aspekte der Mitarbeiterführung: 1. Arbeitsplatz definieren, 2. Mitarbeiter suchen und finden, 3. Arbeit einteilen, zuordnen und planen, 4. ein angenehmes Umfeld schaffen und 5. Perspektiven bieten. Die Referentin erläuterte die einzelnen Aspekte und zeigt Chancen und Möglichkeiten auf, um einen guten Ruf als Arbeitgeber aufzubauen und auch so wahrgenommen zu werden.

Aufwändige Arbeiten wurden ausgelagert

Andreas Sandhäger, Direktor des LLH und Nebenerwerbslandwirt im nordhessischen Volkmarsen, referierte über die zwischenbetriebliche Zusammenarbeit mit einem Nachbarbetrieb. Dabei geht er auf die betriebliche Entwicklung seines Unternehmens, die Entwicklung der zwischenbetrieblichen Zusammenarbeit, die Entwicklung der Maschinenausstattung und arbeitswirtschaftliche und finanzielle Effekte ein.

Sandhäger berichtet, dass seit seiner Betriebsübernahme im Jahr 1991, wo noch alle betrieblichen Arbeiten mit Ausnahme von Mähdrusch und Rübenerte selbst verrichtet wurden, in Etappen aufwändige Arbeitsgänge ausgelagert wurden. So zum Beispiel im Jahr 2001, wo alle Feldarbeiten mit Ausnahme der Grunddüngung, einem Teil der Heu- und Strohwerbung wie dem Getreidetransport und der Getreideeinlagerung durch einen Nachbarbetrieb durchgeführt wurden. Die Arbeitserledigung werde in Anlehnung an Maschinenringverrechnungssätze vergütet. Sandhäger führt aus, dass er seinen Betrieb so ohne große zeitliche Belastung weiterführen könne. Die Felder seien gut in Schuss und alle Arbeiten würden sehr gut erledigt. Die Einkommenssituation sei nach Rationalisierungsmaßnahmen und Lohnarbeit deutlich günstiger als erwartet. Ohne die Umstellung wäre der Betrieb seit geraumer Zeit verpachtet.

Sandhäger ist mit der Entwicklung sehr zufrieden. Die Maschinenkosten konnten von 800 Euro/ha im Jahr 1991 auf derzeit unter 600 Euro/ha gesenkt werden. Als Maschinen unterhält er einen 125 PS-Schlepper, vier Transportfahrzeuge für den Getreidetransport und einen Grubber zur Bodenbearbeitung. Sandhäger hat sich als Entscheidungsfelder die Bestimmung der Erntetermine, die Wahl der zu bestellenden Getreide- und Rübensorten, die Düngung und die Verkaufskontrakte für Getreide vorbehalten. Der Nachbarbetrieb steht gern als Dienstleister zur Verfügung, da auch er durch die bessere Auslastung seiner Maschinen von der Kooperation profitiert.

Abschließend berichtete Klaus Wagner vom LLH Bad Hersfeld über die Möglichkeiten zur Arbeitsentlastung durch den Einsatz von Pflegekräften für Altenteiler. Die Pflegewahrscheinlichkeit steige im Alter sprunghaft an und betrage nach demografischen Statistiken bei Menschen im Alter unter 60 Jahren 1,2 Prozent, zwischen 60 und 80 Jahren 6,3 Prozent und über 80 Jahren 35 Prozent. Die Thematik gewinne dadurch an Bedeutung, dass sich die Zahl der über 80-jährigen Mitbürger in den nächsten 30 Jahren voraussichtlich um 68 Prozent erhöhe. Nach Erläuterung von Eckpunkten der Pflegeversicherung, den Pflegegraden und den Leistungen bei ambulanter und stationärer Pflege ging Wagner auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen für Pflegenden ein.

Scheinselbstständigkeit kann ein Thema bei Pflegekräften sein

Grundsätzlich sei dabei in Abhängigkeit der Pflegebedürftigkeit bei Anstellung einer privaten Pflegeperson zwischen einem 450-Euro-Minijob, der Beauftragung eines selbständig Tätigen, der Beauftragung eines Dienstleiters und dem vollwertigen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag zu unterscheiden. Beim 450-Euro-Minijob würden 14,74 Prozent an Nebenkosten entstehen, wobei 20 Prozent der Aufwendungen als Steuerermäßigung geltend gemacht werden könnten, womit eine maximale Steuerersparnis von 510 Euro/Jahr zu erzielen sei. Durch den Mindestlohn reiche das Lohnvolumen

beim 450-Euro-Job allerdings nur für etwa 49 Stunden pro Monat. Selbstständig tätige Pflegekräfte sind eine Variante,



Den Nachbarbetrieb als Dienstleister nutzt Andreas Sandhäger in seinem Nebenerwerbsbetrieb. Ersterer kann dadurch die vorhandenen Maschinen besser auslasten und Sandhäger muss keine zusätzlichen Maschinen anschaffen.

die oft von osteuropäischen Pflegekräften favorisiert werden. Sie geben an, in ihrem Heimatland bereits kranken-, renten- und unfallversichert zu sein und können so höhere Nettoauszahlungen erhalten. Die Beschäftigungssituation sei allerdings problematisch, da eine große Gefahr der Scheinselbstständigkeit bestehe, besonders dann, wenn die Personen wiederholt in den Haushalt kommen. Bei der Beauftragung eines Dienstleistungsunternehmens beschäftigt dieses die Pflegekräfte und ist auch weisungsbefugt. Auch hier stelle sich die Frage der Scheinselbstständigkeit.

Pflegekraft zu Hause ist Alternative zu stationärer Pflege

Beim Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrags werde die Pflegekraft nach üblichem deutschem Arbeitsrecht im vollen Umfang beschäftigt. Durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit könnten so auch osteuropäische Pflegekräfte problemlos eingestellt werden. Erforderlich sei in diesem Fall auch die Anmeldung beim hiesigen Einwohnermeldeamt sowie bei der Unfallkasse, der Krankenkasse und beim Finanzamt. An einem Beispiel zeigt Wagner die Kostenbelastung aus Sicht des Arbeitgebers nach Steuern und Pflegegeld. Bei einer Gesamtkostenbelastung von 2 389 Euro/Monat (ohne Sachbezugswerte) vermindert sich die monatliche Belastung durch Pflegegeld (minus 316 Euro bei Pflegegrad 2) und Steuerersparnisse für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse (minus 333 Euro) auf verbleibende 1 740 Euro/Monat. Wagner kommt zum Ergebnis, dass die häusliche Pflege von Angehörigen und Altenteilern für die Unternehmerfamilie zu einer erheblichen zeitlichen und psychischen Belastung führen könne. Die Beschäftigung einer vollen Pflegekraft für die Altenteiler könne eine echte Alternative zur vollstationären Pflege sein und koste etwa genauso viel. Sie erlaube allerdings ein viel engeres Betreuungsverhältnis und die pflegebedürftige Person könne in ihrem gewohnten Umfeld bleiben. ■