Das kostet eine Arbeitskraft

Serie Fremdarbeitskräfte **Viele Betriebe stehen vor der Entscheidung, zum ersten Mal eine Fremdarbeitskraft einzustellen. Doch welche Kosten kommen damit auf den Betriebsleiter zu?**

In der Landwirtschaft steigt die Zahl der Fremdarbeitskräfte an. Besonders Betriebe, die in der Tierhaltung aufstocken wollen, benötigen zusätzliche Arbeitskräfte. Doch was kostet das den Betriebsleiter?

Bevor ein Betriebsleiter einen Mitarbeiter einstellt, sollte er die betriebliche und familiäre Arbeitssituation genau betrachten. Das Ergebnis daraus sollte folgende Punkte widerspiegeln:

- Umfang der derzeitigen Gesamtarbeitszeit (betrieblich und privat),
- Aufteilung des Arbeitsumfangs zwischen Familien-AK und Mitarbeiter (aktuell und in Zukunft)
- Wirtschaftlichkeit der einzelnen Arbeitsgebiete (Betriebszweige, einzelne Arbeiten zum Beispiel im Ackerbau),
- Reserven in der Arbeitsorganisation und -durchführung (Möglichkeiten der Effizienzsteigerung).

Dabei kann durchaus herauskommen, dass beispielsweise nicht unbedingt eine Arbeitskraft für die Landwirtschaft, sondern für den Haushalt benötigt wird. Aufgrund mangelnder Gesamtrentabilität kann es auch sinnvoll sein, einen Betriebszweig aufgegeben. Häufig kommt der Betriebsleiter jedoch zu dem Entschluss, dass er, insbesondere bei Wachstumsschritten, zusätzliche Arbeitsstunden von außen benötigt. Anhand dieses errechneten Bedarfs sollten Sie dann entscheiden, ob Sie Mitarbeiter in Voll- oder Teilzeit einstellen.

dlz Serie

Vollzeitkraft einstellen

Eine Vollzeitstelle (40-Stunden-Woche) entspricht rund 2.090 Arbeitsstunden

Eine Vollzeitkraft arbeitet bei einer 40-Stunden-Woche netto rund 1.800 Stunden pro Jahr.

Foto: landpixel

Schneller Überblick

Die heutigen Wachstumsschritte landwirtschaftlicher Betriebe erfordern in der Regel auch zusätzliche Arbeitskräfte in den investierenden Betrieben. Gerade Aufstockungen in der Tierhaltung, etwa in der Milchviehhaltung oder der Ferkelproduktion, erhöhen den Arbeitsaufwand. Das Einstellen eines Mitarbeiters will gut vorbereitet sein. Zuerst muss der Betriebsleiter ein Anforderungsprofil erstellen und in einem Bewerbungsgespräche den Mitarbeiter auswählen *(siehe dlz Ausgabe 11/12, Seite 120 und 12/12, Seite 109)*. Danach ist es für den Landwirt unerlässlich, in einer Wirtschaftlichkeitsanalyse neben den Festkosten wie Kapitaldienst etc. auch den Personalaufwand in einer realistischen Höhe zu berücksichtigen. Dieser Beitrag nimmt die Lohnkosten einmal genauer unter die Lupe.

Foto: Landpixel

Insbesondere landwirtschaftliche Betriebsleiter, die in der Tierhaltung aufstocken wollen, benötigen häufig einen zusätzlichen Mitarbeiter.

brutto jährlich. Nach Abzug von Urlaub, Feiertagen und Krankheitstagen verbleiben rund 1.800 Stunden Netto-Arbeitszeit im Jahr. Einen groben Anhaltspunkt für Planungen bieten die in der Tabelle „*So viele Tiere kann eine Vollzeitkraft betreuen*“ aufgeführten Arbeitsstundenbedarfe einzelner Produktionsverfahren in der konventionellen Tierhaltung.

Neben dieser reinen Stundenplanung sind jedoch die Arbeitsanforderungen besonders wichtig. Handelt es sich um reine Hilfstätigkeiten oder um eine höherrangige Tätigkeit mit besonderer Verantwortung beispielsweise als Herdenmanager? Hier muss jeder Betriebsleiter entscheiden, welche Tätigkeiten er selbst erledigen will und kann und welche vom Mitarbeiter wahrgenommen werden sollen. Danach können Sie den Stundenbedarf für die Einstellung eines Mitarbeiters realistisch einschätzen.

Aber nicht nur der Stundenumfang und die Art des Beschäftigungsverhältnisses, sondern auch die absolute Lohnhöhe ist bei der Berechnung der Lohnkosten entscheidend. Diese hängt im Wesentlichen von der Qualifikation und der Erfahrung des Bewerbers sowie von der Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt ab. Wenn landwirtschaftliche Betriebe heute eine Arbeitskraft benötigen, konkurieren sie häufig mit anderen Branchen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Es gibt allerdings erhebliche regionale Unterschiede hinsichtlich des Angebots landwirtschaftlich interessierter Arbeitnehmer. Angesichts der momentan allgemein günstigen Konjunkturlage haben wir in vielen Regionen Westdeutschlands quasi Vollbeschäftigung. Landwirtschaftliche Unternehmen, insbesondere in den personalintensiven Veredelungszentren, stehen bei der Mitarbeitersuche in steigendem Wettbewerb zu Industrie- und Gewerbebetrieben. Dies betrifft vor allem auch den vor- und nachgelagerten Bereich der Landwirtschaft, der sich in Folge deutscher Exporterfolge zu einem wahren „Jobmotor“ entwickelt hat. Für das Fachkräfteangebot in der Landwirtschaft spielen auch die regionalen Ausbildungsplatzzahlen eine entscheidende Rolle. Nur in Regionen mit einer ausreichend hohen Anzahl grüner Ausbildungsplätze werden ständig neue Mitarbeiter ausgebildet, die den künftigen Fachkräftenachschub für die Region sichern können.

So viel sollten Sie zahlen

Der landwirtschaftliche Arbeitgeber ist bei der Lohnfindung zunächst immer gut beraten, wenn er sich an den regionalen Branchen-Lohntarifvertrag der Tarifparteien hält. Da in der Landwirtschaft häufig keine Tarifbindung besteht, führen die oben genannten regionalen Arbeitsmarktbedingungen in Kombination mit den Betriebszweigen des landwirtschaftlichen Betriebs zu Abweichungen, in der Regel nach oben.

In den landwirtschaftlichen Lohntarifverträgen erfolgt eine Unterteilung in verschiedene Lohngruppen von „Hilfstätigkeiten“ bis hin zu „Arbeiten, die umfangreiche Fachkenntnisse erfordern und weitreichende Entscheidungsbefugnisse beinhalten“, wie es bei Meistern zum Beispiel der Fall ist. Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind (Arbeitgeberverband/Gewerkschaft), muss mindestens der gültige Lohntarif angewendet werden. Falls keine Tarifbindung herrscht, dürfen die Löhne grundsätzlich nicht unter zwei Drittel des branchenüblichen Lohntarifs liegen. Löhne darunter sind vom Gesetzgeber als sittenwidrig eingestuft worden und verboten. Etwaige Lohnzuschläge können durch übertarifliche Löhne abgegolten werden, wenn diese mindestens dem Anspruch entsprechen. Das bedeutet, dass durch einen übertariflichen Stundenlohn auf die Berechnung und Auszahlung von Mehrarbeitszuschlägen verzichtet werden kann. Der Betriebsleiter sollte dringend einen sauberen Arbeitsvertrag bezüglich Arbeitszeit und Lohn machen.

So viele Tiere kann eine Vollzeitkraft betreuen[1)]

Produktionsverfahren	AKh-Bedarf[2)]	Tierbestand je Voll-AK[3)] rund
Ferkelerzeugung (ohne Aufzucht)	6	300
Schweinemast	0,6–0,7	3.000–4.000
Hähnchenmast	0,01875	120.000
Milchkühe	30–40	60–70
Bullenmast	5–6	300–350

Quelle: Lüvolding; [1)] Konventionelle Produktion Neubau, hohe Arbeitseffektivität, [2)] pro Tier und pro Jahr [3)] 2.100 Stunden brutto bei einer 40-Stunden-Woche; Nach Abzug von Urlaub, Feiertagen und Krankheit, rund 1.800 Stunden netto

dlz 2013

Übliche Bruttolöhne

In Tabelle „*Lohnkosten Mitarbeiter*“ sind praxisübliche Bruttolöhne, unterteilt nach verschiedenen Tätigkeitsmerkmalen, auf-

Lohnkosten Mitarbeiter

	Aushilfskraft fachliche Kenntnisse[1]		Landwirtschftliche Fachkraft nach Anweisung[2]		Ldw. Fachkraft eigenverantwortliche Tätigkeit	
Bruttolohn						
Brutto-Stundenlohn (174 Akh/Monat)	8,50 €		11,50 €		13,50 €	
Bruttomonatslohn	**1.479 €**		**2.001 €**		**2.349 €**	
Sozialversicherungen[3]						
	AG	**AN**	**AG**	**AN**	**AG**	**AN**
Krankenversicherung (KV)	108 €	121 €	146 €	164 €	171 €	193 €
Pflegeversicherung (PV)	14 €	14 €	20 €	20 €	23 €	23 €
Rentenversicherung (RV)	145 €	145 €	196 €	196 €	230 €	230 €
Arbeitslosenversicherung (AV)	22 €	22 €	30 €	30 €	35 €	35 €
Lohnfortzahlungsversicherung	32 €		43 €		51 €	
Zusatzversorgungsksse ZLA	5,20 €		5,20 €		5,20 €	
Gesamt	**327 €**	**303 €**	**440 €**	**410 €**	**516 €**	**481 €**
Nettolohn Arbeitnehmer pro Monat						
Bruttolohn	1.479 €	1.479 €	2.001 €	2.001 €	2.349 €	2.349 €
Abzüge Sozialversicherung	-303 €	-303 €	-410 €	-410 €	-481 €	-481 €
Einkommensteuer/Soli/Ki.-St.	Stkl. I	Stkl. III	Stkl. I	Stkl. III	Stkl. I	Stkl. III
Steuerklasse I (ledig)	-108 €		-250 €		-346 €	
Steuerklasse III (verh., 2 Kinder)		0 €		-38 €		-97 €
Nettolohn Arbeitnehmer	**1.068 €**	**1.176 €**	**1.341 €**	**1.554 €**	**1.522 €**	**1.771 €**
Jahr	**12.812 €**	**14.114 €**	**16.091 €**	**18.644 €**	**18.269 €**	**21.251 €**
Akh	**6,14 €**	**6,76 €**	**7,71 €**	**8,93 €**	**8,75 €**	**10,18 €**
Arbeitgeberbelastung pro Monat						
Bruttolohn	1.479 €		2.001 €		2.349 €	
Belastung Sozialversicherungen	327 €		440 €		515 €	
Arbeitgeberbelastung gesamt	**1.806 €**		**2.441 €**		**2.865 €**	
pro Jahr	**21.670 €**		**29.296 €**		**34.380 €**	
Arbeitgeberbelastung je effektiver Akh						
Brutto-Jahres-Akh	2.088	Akh	2.088	Akh	2.088	Akh
Abzug[4]	-296	Akh	-296	Akh	-296	Akh
Effektiver-Jahres-Akh	**1.792**	**Akh**	**1.792**	**Akh**	**1.792**	**Akh**
AG-Belastung je effektiver Akh	**12,09 €**	**je Akh**	**16,35 €**	**je Akh**	**19,19 €**	**je Akh**

eigene Berechnung in Anlehnung an Tarifvertrag Weser-Ems,[1] 2 Monate Anlernzeit; [2] überwiegend selbstständig; [3] KV 15,50 %, PV 1,95 %, RV 19,6 % , AV 3 %; [4] 8 Feiertage, 26 Urlaubstage, 3 Krankheitstage

dlz 2013

Foto: landpixel

Bei der Mitarbeitersuche stehen landwirtschaftliche Betriebe in steigendem Wettbewerb zu Industrie- und Gewerbebetrieben.

geführt. Im Rahmentarifvertrag ist die Jahresarbeitszeit bei einer 40-Stunden-Woche mit rund 2.100 Stunden Vollzeit geregelt (rund 1.800 Stunden netto)Wie viel vom Lohn netto für den Arbeitnehmer übrig bleibt hängt neben den Sozialversicherungsbeiträgen und insbesondere von der persönlichen Steuerbelastung ab.

Neben den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung fallen noch Umlagen für Entgeltzahlungen im Krankheitsfall, Mutterschaft und Insolvenz an. Diese Umlagen werden ebenfalls von der Krankenkasse eingezogen. Es handelt sich hierbei letztlich um Einzahlungen in eine Entgeltfortzahlungsversicherung, woraus der Arbeitgeber im Krankheitsfall des Arbeitnehmers seine verpflichtende 100-Prozent-Lohnfortzahlung in den ersten sechs Wochen teilweise von der Krankenkasse erstattet bekommt. Bei der Umlage für Krankheit besteht Teilnahmepflicht für alle Betriebe bis 30 Beschäftigte; für die Umlage Mutterschaft und Insolvenz besteht generelle Teilnahmepflicht. In abgewandelter Form mit anderen Beitragssätzen gilt dies im Übrigen auch für 400-Euro-Jobs. Eine weitere pauschale Kostenstelle des Arbeitgebers ist der Beitrag von 5,20 Euro pro Monat zur Zusatzversorgungskasse für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft. Die Teilnahme ist durch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag gesetzlich verpflichtend, und führt pro Beschäftigungsjahr zu einer Beihilfe der Zusatzversorgungskasse von 1,30 Euro monatlich zur gesetzlichen Rente des Arbeitnehmers nach Abzug aller Kostenpositionen. Die Arbeitgeberbelastung gesamt und pro Stunde ist in der Tabelle *„Lohnkosten Mitarbeiter“*, dargestellt. So

Foto: landpixel

Bei einem Brutto-Stundenlohn von 13,50 Euro fallen für den Arbeitgeber rund 19 Euro pro Arbeitsstunde an.

Arbeitgeberkosten 450-Euro-Job (Verdienst 400 Euro)

Arbeitnehmer brutto = netto/Monat	40 Stunden *10 €	400 €
Arbeitnehmer brutto = netto/Jahr	480 Stunden im Jahr	4.800 €
Arbeitgeberanteil*		
Rentenversicherung	15,00 %	
Krankenversicherung	13,00 %	
Pauschale Lohnsteuer	2,00 %	
Umlage U1 Krankheit	0,70 %	
Umlage U2 Mutterschaft	0,14 %	
Insolvenzgeldumlage	0,04 %	
Gesamt	**30,88 %**	**1.482 €**
Kosten Arbeitgeber gesamt jährlich		6.282 €
Kosten 480 Arbeitsstunden jährlich	pro Stunde	13,09 €
Kosten 432 Netto-Arbeitsstunden jährlich, (nach Abzug Urlaub etc.)	pro Stunde	14,54 €

Quelle; Lüvolding, LWK Niedersachsen

dlz 2013

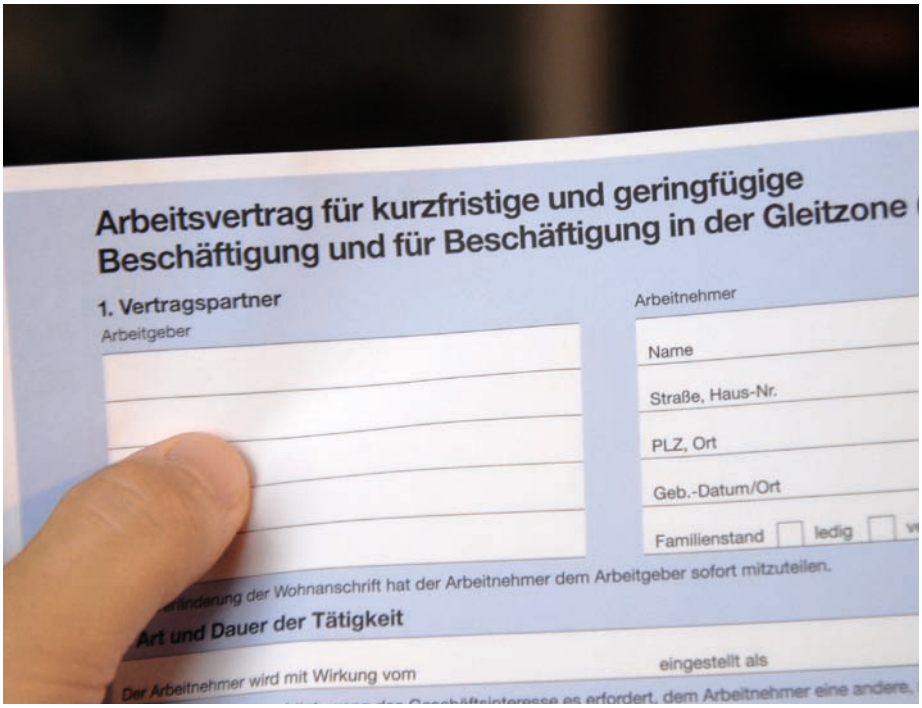

Foto: Landpixel

Fällt bei einem Betrieb nicht genug Arbeit für eine Vollzeitkraft an, kann man eine Teilzeitkraft einstellen. Hier wird zwischen Minijobs und Lohnzahlung in der Gleitzone unterschieden.

betragen bei einem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn von 13,50 Euro die Gesamtkosten rund 19 Euro pro Arbeitsstunde.

400-/450-Euro-Job

Kann im Betrieb eine Vollzeitkraft nicht ausgelastet werden, ist es sinnvoll, eine Teilzeitkraft einzustellen. Bei den Kosten muss man hier zwischen geringfügiger Beschäftigung im Rahmen eines Minijobs (Lohn unter 400 Euro, unter 450 Euro ab 1. Januar 2013) und einer Lohnzahlung in der Gleitzone (Lohn 400,01 bis 800 Euro, beziehungsweise 450,01 bis 850 Euro ab 1. Januar 2013) unterscheiden. Beim Minijob zahlt der Arbeitgeber pauschale Sozialversicherungsbeiträge, pauschale Lohnsteuer und Umlagen zur Entgeltfortzahlung. Mit dem „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ treten zum 1. Januar 2013 zwei wesentliche Änderungen bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen ein:

- Die Verdienstgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Geringfügigkeitsgrenze) steigt von 400 Euro auf 450 Euro.
- Personen, die vom 1. Januar 2013 an ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Alle Minijob-Arbeitgeber werden schriftlich über die neue Rechtslage informiert, sobald das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen ist. Arbeitgeber, die nach dem 31. Dezember 2012 erstmals einen Minijobber anmelden, werden von der Minijob-Zentrale mit einem gesonderten Schreiben informiert (Quelle: www.minijob-zentrale.de). Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sichert den geringfügig Beschäftigten Gleichbehandlung mit anderen Teilzeit- oder Vollzeitkräften zu. Hierunter fallen Urlaubsanspruch und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, aber auch die Zahlung von Weihnachtsgeld, wenn dies im Betrieb üblich ist. Dies muss bei der Einhaltung der Lohngrenze von 5.400 Euro Lohn im Jahr unbedingt bedacht werden.

Eine Sonderform stellt die Beschäftigung in der Gleitzone dar. Anders als der Minijob ist die Beschäftigung in der Gleitzone für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer sozialversicherungs- und steuerpflichtig. Allerdings hat die Teilzeitkraft den Vorteil, dass sie in der Gleitzone nur ermäßigte Sozialversicherungsbeiträge zahlt. Zu Beginn der Gleitzone (400,01/450,01 Euro) liegen die Gesamtbeiträge bei rund zehn Prozent. Bei 800/850 Euro Lohn muss der Arbeitnehmer den vollen Sozialversicherungssatz von 20,5 Prozent entrichten. Vorteil der Beschäftigung in der Gleitzone: Der Arbeitnehmer hat netto mehr in der Tasche bei vollem Sozialversicherungsschutz, nur bei der Rente gibt es geringfügige Abschläge.

Für den Arbeitgeber führt die Gleitzone zu keinerlei Kosteneinsparung. Über 800/850 Euro Lohn muss er sämtliche Beiträge wie bei Vollzeitbeschäftigung abführen. Betriebliche Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld sind anteilig der Arbeitszeit zu berechnen.

Fazit

Für einen Mitarbeiter sind finanzielle Anreize nicht alleine ausschlaggebend dafür, ob er weiterhin in der Landwirtschaft arbeitet. Eine entscheidende Rolle spielen auch immaterielle Größen wie das Betriebsklima, die Flexibilität der Arbeitszeiten, die Qualität der Personalführung, die technische Ausstattung des Betriebs und anderes mehr. Hier sollte der Betriebsleiter bedenken, dass die Arbeitnehmer darüber entscheiden ob sich die eingebrachte Arbeitsleistung und die Anreize im Gleichgewicht befinden. Nicht die Höhe der Lohnkosten alleine bestimmt den wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebs, sondern die Rentabilität der eingesetzten Arbeit. Letztlich sollten Lohnkosten auch immer in Bezug auf die erzeugte Einheit beispielsweise Lohnkosten pro Ferkel oder pro Dezitonne Kartoffeln betrachtet werden. Dieses zu analysieren, ist Aufgabe eines Unternehmers, gemeinsam mit seinen Arbeitnehmern und Betriebsberatern. *nb*

Dirk Lüvolding, Dr. Matthias Hyder

Landwirtschaftskammer Niedersachsen.

dlz agrar magazin web akademie

Auf **www.dlz-agrarmagazin.de/webakademie** können Sie Ihr Wissen zum Thema „Das kostet eine Arbeitskraft“ weiter vertiefen.