

Beratung rund ums Geld, Teil 1: Mitarbeitermotivation – aber wie?

Es muss nicht immer Geld sein

Sobald ein landwirtschaftlicher Betrieb nicht mehr nur mit Familienarbeitskräften bewirtschaftet wird, erhalten Betriebsleiter eine neue Rolle: Sie werden Führungskraft. Für Betriebsleiter heißt es jetzt: Mitarbeiter führen, motivieren und sie möglichst langfristig an den Betrieb binden. Doch was verbirgt sich eigentlich hinter dem bereits oft gehörten Begriff „Mitarbeitermotivation“? Und was bedeutet das für den Arbeitgeber?

Wer passende Mitarbeiter für seinen Betrieb gefunden hat, der hat schon einmal die erste Hürde genommen. Schließlich ist es gar nicht so einfach, Mitarbeiter zu finden. Nach dem Kennenlernen des Teams und einer ausführlichen Einarbeitung dürfte ja eigentlich

dann auch nichts mehr schiefgehen, denken viele. Doch die wichtigsten Aufgaben einer Führungskraft werden oft erst nach und nach sichtbar. Hierbei hilft es, sich die Frage zu stellen: Was wollen meine Mitarbeiter eigentlich? Und den Blick dabei auf jeden Einzelnen zu richten, denn jeder Persönlichkeitstyp hat andere Bedürfnisse.

nieren betreffen. Für viele Mitarbeiter ist auch Work-Life-Balance ein Wunsch, der immer mehr an Bedeutung gewinnt. Es ist daher unumgänglich, sich an vereinbarte Arbeitszeiten zu halten und für anfallende Überstunden klare Regeln festzulegen. Wenn zusätzliche Arbeitsstunden anfallen und geldlich oder in Freizeit aus-

ges-, Wochen- und Monatspläne, die mit den wiederkehrenden Tätigkeiten versehen und für alle zugänglich aufgehängt werden, liefern Transparenz und geben Struktur. Jeder sollte wissen, wann welche Tätigkeit auszuführen ist, und natürlich auch, wie diese erledigt werden soll. Kurze, tägliche Arbeitsbesprechungen mit dem Team ermöglichen eine regelmäßige Überarbeitung der Pläne und schweißen das Team zusammen. Hier können Fragen sofort angesprochen und auftretende Probleme und Konflikte direkt aus der Welt geschafft werden. Führungskräfte sollten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Erstellung der Pläne miteinbeziehen, schließlich sind sie die Experten in ihrem Arbeitsgebiet. Mitspracherecht und die Mitgestaltung des Arbeitsbereiches sind zusätzliche Faktoren, die zur Motivation beitragen.



Wertschätzung zeigt sich, wenn der Chef im persönlichen Gespräch die Erwartungen des Mitarbeiters an den Arbeitsplatz erfragt. Foto: Jane Kröger

Führen, fordern und fördern

Mitarbeiter wollen einerseits von ihrem Chef geführt, aber auch gefordert und gefördert werden. Führung bedeutet ein klares Rollenbild zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden. Das Verhältnis sollte von Respekt, Vertrauen und Anerkennung geprägt sein. Eine Voraussetzung dafür ist, dass die Führungskraft klare und konkrete Arbeitsanweisungen formuliert und realistische Erwartungen an die Mitarbeiterleistung hat. Wenn dann doch mal etwas schiefgeht, sollte man sich fragen, ob der Arbeitsauftrag klar kommuniziert wurde. Hilfreich für beide Seiten können regelmäßige Mitarbeiter- oder Feedbackgespräche sein, in denen aufgetretene Probleme noch einmal beleuchtet werden. Innerhalb dieser Gespräche sollte aber auch Zeit sein, um gemeinsame Erfolge Revue passieren zu lassen und ein Lob für geleistete Arbeit auszusprechen. Außerdem kann es sehr motivierend sein, wenn Mitarbeiter selbst Verantwortung für einzelne Aufgabenbereiche übernehmen dürfen. Dies lässt Mitarbeiter wachsen und zeigt, dass ihre gute Arbeitsleistung auch durch Vorgesetzte gesehen und anerkannt wird. Für die

ZINSBAROMETER

Stand 12. Oktober 2020
Die Zinsspannen am Kapitalmarkt nehmen zu. Das Zinsbarometer bietet lediglich erste Anhaltspunkte zur aktuellen Kapitalmarktsituation (ohne Gewähr). Bei den gekennzeichneten Zinssätzen können sich je nach persönlicher Verhandlungssituation deutliche Abweichungen ergeben.

Zinsen
Geldanlage %
Festgeld 10.000 €,
3 Monate¹⁾ 0,01 - 0,30

Kredite
Landwirtschaftliche Rentenbank²⁾
% effektiv

(Sonderkreditprogramm)
Maschinenfinanzierung
6 Jahre Laufzeit,
Zins 6 Jahre fest 1,00
langfristige Darlehen
10 Jahre Laufzeit,
Zins 5 Jahre fest 1,00
20 Jahre Laufzeit,
Zins 10 Jahre fest 1,00

Baugeld-Topkonditionen³⁾
Zins 10 Jahre fest 0,35 - 0,57
Zins 15 Jahre fest 0,63 - 0,87

1) Marktausschnitt (100 % Einlagensicherung)
2) Zinssatz Preisklasse A, Margenaufschlag 0,35 bis 2,85 %, je nach Bonität und Besicherung (7 Preisklassen)
3) Quelle: www.capital.de
(Spanne der Topkonditionen)

Rahmenbedingungen schaffen

Mitarbeiter wollen, dass die vertraglich geregelten Rahmenbedingungen eingehalten werden. Hierzu zählt, selbstverständlich, dass das vereinbarte Gehalt jeden Monat pünktlich auf das Konto ausgezahlt wird. Falls weitere Zahlungen wie beispielsweise Bonuszahlungen, Weihnachts- oder Urlaubsgeld vereinbart wurden, empfiehlt es sich, auch hierfür feste Zeiträume für die Auszahlung festzulegen. Weitere monetäre Möglichkeiten, um Mitarbeiter zu motivieren und an einen Betrieb zu binden, könnten auch die kostengünstige Überlassung eines Wohnraums oder die betriebliche Altersvorsorge sein. Außerdem sollten klare Absprachen getroffen werden, die die Arbeitskleidung, betriebliche Fahrten mit dem Auto oder auch das dienstliche telefo-

geglichen werden, erhalten sie einen anderen Wert und motivieren die Mitarbeiter, auch mal länger zu arbeiten. Auch Regelungen für mögliche Wochenendarbeiten und Notdienste sollten unbedingt mit Mitarbeitern besprochen werden, denn auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt eine immer stärkere Rolle.

Sicherheit und Struktur

Da viele Menschen nach Sicherheit streben, sollte Mitarbeitern vermittelt werden, dass der Arbeitsplatz eine Zukunft bietet. Eine Chance, um dies zu untermauern, ist die Möglichkeit, vorhandene befristete Arbeitsverträge in unbefristete Arbeitsverträge zu verwandeln. Sicherheit wird aber auch durch klare Ziele, strukturierte Arbeitsabläufe und ein gutes Betriebsklima geschaffen. Ta-

Betriebsleitung ist dies vor allem dann herausfordernd, wenn bisher alle Tätigkeiten von ihr alleine verrichtet oder von der Familie übernommen wurden. Es lohnt sich, wenn man lernt, Aufgaben zu übertragen und zu vertrauen. Auch Weiterbildungen können eine gute Möglichkeit sein, um die Motivation der Mitarbei-

ter zu fördern. In einem gemeinsamen Gespräch können Interesse und Neigungen besprochen und ein geeigneter Lehrgang oder ein Seminar gefunden werden. Wichtig ist es, dass die Führungskraft auf die unterschiedlichen Persönlichkeitstypen eingeht und individuell die Stärken jedes Einzelnen fördert.

Im Gespräch zu bleiben ist wichtig

Auf den ersten Blick ist Mitarbeitermotivation ein komplexes Thema. Ein Grundstein der erfolgreichen Mitarbeitermotivation ist jedoch die Erkenntnis, dass jeder Mensch unterschiedliche Bedürfnisse hat. Wenn Betriebsleiter dies

erkennen, das Gespräch mit ihren Mitarbeitern suchen und Fragen nach ihren Erwartungen an ihren Arbeitsplatz stellen, ist der erste Stein in Richtung Mitarbeitermotivation bereits ins Rollen gebracht.

Jane Kröger
Landwirtschaftskammer
Tel.: 0 43 31-94 53-211
jkroeger@lksh.de

Beratung rund ums Geld, Teil 2: Was ist neu im Jahr 2020?

Mitarbeitermotivation durch steuerfreie Gehaltsextras

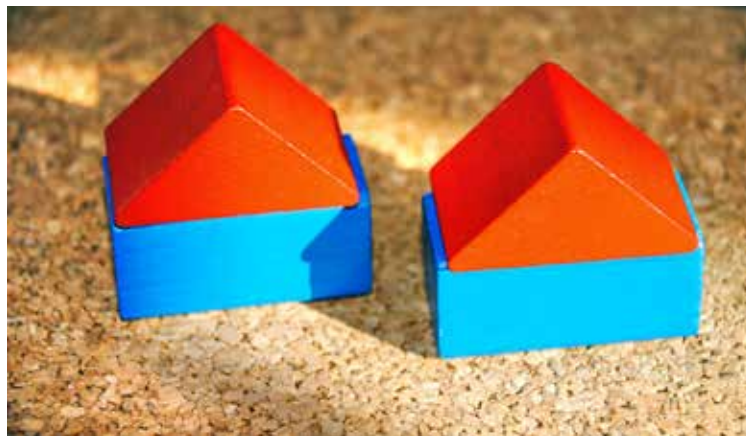
Gewähren Betriebsleiter ihren Mitarbeitern in Anerkennung ihrer Arbeitsleistung eine Gehaltserhöhung, unterliegt dieses Gehaltsplus der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht. Von dem vereinbarten Betrag kommt beim Arbeitnehmer oftmals nur die Hälfte an. Das Gesetz enthält jedoch eine Reihe von Sondervorschriften, wonach bestimmte Gehaltsextras steuer- und sozialversicherungsfrei an Arbeitnehmer gezahlt werden können. Dieser Beitrag informiert über die seit dem 1. Januar 2020 geltenden Neuregelungen zu Gutscheinen und zur Wohnraumüberlassung sowie über die im Juni dieses Jahres beschlossene steuer- und sozialversicherungsfreie Corona-Sonderzahlung.

Unabhängig vom Vorliegen eines persönlichen Ereignisses kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern monatlich Sachgeschenke bis zu einem Wert von 44 € steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren.

Weitverbreitet sind in diesem Zusammenhang Einkaufs- oder Tankgutscheine. Diese gelten aber nur

Nicht mehr begünstigt sein sollen hingegen von Lohnoptimierern angebotene Geldkartenmodelle, die den Einkauf bei einer Vielzahl von Akzeptanzstellen mit einer umfangreichen Waren- oder Dienstleistungspalette ermöglichen. Gleiches gilt für Geldkarten, die (auch) im Rahmen unabhängiger Systeme

Gehaltsumwandlungen unter bestimmten Voraussetzungen für zulässig erachtet hat, plant der Gesetzgeber eine Gesetzesänderung. Im Jahressteuergesetz 2020 sollen der Begriff des Zusatzlohns gesetzlich definiert und Gehaltsumwandlungen ausdrücklich ausgeschlossen werden. Der im Gesetzesentwurf enthaltene Wortlaut der Neuregelung sowie die geplante rückwirkende Anwendung der Vorschrift zum 1. Januar 2020 sind heftig umstritten. Es bleibt abzuwarten, ob die von den Wirtschaftsverbänden vorgeschlagenen Änderungen im weiteren Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt werden.



Eine Mitarbeiterwohnung auf der landwirtschaftlichen Hofstelle kann eine Lösung sein, die Arbeitgebern und Arbeitnehmern gefällt.

Wohnraumüberlassung an Arbeitnehmer

Überlässt der Betriebsleiter eine Wohnung unentgeltlich oder verbilligt an einen oder mehrere Arbeitnehmer, liegt dem Grunde nach steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Bei der Bewertung des Sachlohns, auch geldwerter Vorteil genannt, ist danach zu unterscheiden, ob es sich bei dem überlassenen Wohnraum um eine Unterkunft oder eine Wohnung handelt.

Eine Wohnung ist eine geschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbstständiger Haushalt geführt werden kann, in denen eine Wasserver- und -entsorgung, eine mit einer Küche vergleichbare Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sind.

Nutzen demgegenüber mehrere Arbeitnehmer zusammen eine vom Betriebsleiter zur Verfügung gestellte Wohnung, liegt eine Unterkunft vor. Entscheidend für die Abgrenzung zur Wohnung ist, dass Bad, Toilette und/oder die Küche gemeinsam von mehreren

Geschenke des Arbeitgebers zum Geburtstag oder zu einem anderen persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers (zum Beispiel Hochzeit oder Geburt des Kindes) gehören als sogenannte Aufmerksamkeiten nicht zum Arbeitslohn und sind folglich nicht zu besteuern beziehungsweise sozialversicherungsrechtlich zu verbeitragen.

Geschenke und Gutscheine

Hierunter fallen ausschließlich Sachzuwendungen bis zu einem Wert von 60 € (inklusive Umsatzsteuer) wie beispielsweise Blumen, Genussmittel, Bücher oder Tonträger, nicht jedoch Geldgeschenke. Die Wertgrenze von 60 € ist anlassbezogen, das heißt der Arbeitgeber kann zu jedem persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers ein Geschenk überreichen. Aber aufgepasst: Weihnachtsgeschenke gehören nicht zu den Aufmerksamkeiten, da kein persönliches Ereignis vorliegt.

dann als Sachleistung beziehungsweise Sachlohn, wenn damit ausschließlich Waren erworben beziehungsweise Dienstleistungen in Anspruch genommen werden können und eine Barauszahlung, auch eines Restbetrags, ausgeschlossen ist. Darüber hinaus sind seit dem 1. Januar 2020 nur noch bestimmte Gutscheine begünstigt.

Nach dem bislang nur im Entwurf vorliegenden Anwendungsschreiben der Finanzverwaltung sollen Gutscheine für den Einzelhandel oder Centergutscheine („City Cards“) nach wie vor zulässig sein. Auch Gutscheine von Ladenketten mit einheitlichem Marktauftritt (zum Beispiel Einzelhandelskette, Tankstellenkette et cetera) sollen weiterhin Sachlohn darstellen.

des unbaren Zahlungsverkehrs eingesetzt werden können und über eine Barauszahlungsfunktion oder eine eigene IBAN verfügen.

Seit dem 1. Januar 2020 verlangt der Gesetzgeber darüber hinaus bei Gutscheinen und Geldkarten für die Anwendung der 44-€-Freigrenze, dass diese „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gewährt werden. Durch diese – auch in anderen steuerlichen Vorschriften enthaltene – Formulierung soll verhindert werden, dass der steuer- und sozialversicherungspflichtige Lohn durch eine arbeitsvertragliche Regelung herabgesetzt und stattdessen steuer- und sozialversicherungsfreie Gehaltsbestandteile gewährt werden (Gehaltsumwandlung).

Da der Bundesfinanzhof (BFH) dies zuletzt anders gesehen und