Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen

am 17. November 2009 in Köln-Auweiler

Personalverwaltung bei 400 €-Kräften

PARTA

PARTA
Buchstelle für Landwirtschaft und
Gartenbau GmbH
StB Dr. Hanno Vianden

Keltenring 51
53879 Euskirchen
Tel. 0 22 51 / 10 97 0
Fax. 0 22 51 / 97 00 89

Arbeitsverhältnis

1. Entschluss zur Einstellung
2. Auswahl Mitarbeiter / Dienstnehmer
3. Vergabe der Arbeiten in Lohn oder in Arbeitsvertrag
4. Abgrenzung Dienstvertrag / Arbeitsverhältnis
5. Arbeitsverhältnis:

   Sozialversicherungspflichtig/-versicherungsfrei

Meldungen

Formalien

- Vergabe Betriebsnummer
- Elektronische Meldung Krankenkasse
- Vorlage Sozialversicherungsausweis
- Beitragsnachweis
- Beitragsfälligkeit am drittletzten Bankarbeitstag
- Abrechung gegenüber Mitarbeiter

Arbeitsvertrag

Stellenangebot

Arbeitsvertrag

- Schriftform nicht zwingend, aber zu empfehlen
- Nachweisgesetz:
  - AG muss wesentliche Bedingungen schriftlich mitteilen
    - Frist 1 Monat
    - Bestimmte Mindestangaben
  - Beweislastumkehr bei Verstoß
- Änderungen ebenfalls schriftlich abfassen

Krankheit

Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung

Krankmeldung

- Arbeitsunfähigkeit
- ohne Verschulden
- Wartezeit von 4 Wochen
- Höhe des fortzuzahlenden Entgelts:

  Lohnausfallprinzip Überstunden sind nicht zu vergüten

Arbeitszeitregelung

Arbeitszeit

- Dauer der Arbeitszeit unterliegt Vereinbarung der Parteien
- Lage der Arbeitszeit bestimmt der Arbeitgeber
- gesetzliche Höchstbeschäftigungszeiten
- kapazitätsorientierte Arbeitszeit

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Beendigung der Tätigkeit

1. Befristung

- Zeit-, Zweckbefristung
- Schriftform vorher zwingend erforderlich
- ohne Grund max. 2 Jahre möglich

2. Aufhebungsvertrag

- einvernehmliche Beendigung
- Schriftform zwingend
- Abfindung, Arbeitslosengeld

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Beendigung der Tätigkeit

3. Kündigung

- ordentliche, außerordentliche Kündigung
- Änderungskündigung
- KündigungsschutzG und andere Gesetze beachten
- Formerfordernisse beachten
  - schriftlich
  - wirksam erst mit Zugang
- Kündigungsfristen

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Pauschaler Abgabensatz

- Höhe 30 %
  - 15 % Rentenversicherung
    (kann vom Arbeitnehmer freiwillig auf 19,9 % aufgestockt werden)
  - 13 % Krankenversicherung
  - 2 % Steuern
- vom Arbeitgeber zu tragen
- an die Bundesknappschaft abzuführen

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Verminderter Abgabensatz für Haushaltsdienst-leistungen bis 400 Euro monatlich

Pauschaler Abgabensatz 12 %

- 5 % Rentenversicherung
- 5 % Krankenversicherung
- 2 % Steuern

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

- Besteuerung auch weiterhin nach Lohnsteuerkarte möglich
- In den Lohnsteuerklassen I, II, III, IV fällt im Jahr 2009 keine Lohnsteuer auf den Arbeitslohn von bis zu 400 € an.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Die Umlagen für Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit (U1) und Mutterschaft (U2)

- betragen seit dem 01.01.2009 bei der Mini-Jobzentrale:

U1: 0,6 %

U2: 0,07 %

Zusätzliche Angaben des Arbeitgebers ab 2009

Zusätzliche Angaben bei jeder DEÜV-Abmeldung und jeder DEÜV-Jahresmeldung (gem. § 28a Abs. 3 S. 2 SGB IV):

- zuständige Berufsgenossenschaft (Betriebs-Nr. des zuständigen UV-Trägers
- Mitglieds-Nr. des Arbeitgebers bei Berufsgenossenschaft
- anzuwendender Strukturschlüssel / Gefahrtarifstelle

Dies gilt auch für geringfügig und kurzfristig Beschäftige.

Meldung zur Unfallversicherung

- Arbeitgeber, die Mitglied einer landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft sind – ausgenommen Gartenbau-Berufsgenossenschaft – brauchen keine Meldung zu erstatten.

- Landwirte müssen lediglich Grundangaben zur BG und eine fiktive Gefahrtarifstelle "88 88 88 88" angeben.

Meldung zur Bundesknappschaft

- Monatlich muss ein Beitragsnachweis zur Knappschaft erfolgen. Dieser Nachweis muss bis zum drittletzten Banktag eines Monats erfolgen.

Insolvenzgeldumlage

PARTA

Umlage

Umlagepflichtige Arbeitgeber

- **alle** Arbeitgeber – ausgenommen Privathaushalte

Umlagesatz

- für das Jahr 2009 beträgt der Umlagesatz 0,1 %.

Minijob

Maßgebende Berechnungsgrundlage für die Insolvenzgeldumlage ist das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt.

Lohnsteueranmeldung

Abgabe der Lohnsteueranmeldung

- **Lohnsteuer letztes Jahr zwischen**

bis 1.000 €	☒ Abgabe jährlich
1.000 € - 4.000 €	☒ Abgabe vierteljährlich
über 4.000 €	☒ Abgabe monatlich

Minijob - Beispiele

2. Landwirt L zahlt seiner Aushilfe monatlich 390 € Aushilfslohn. Im Dezember erhält die Aushilfe zusätzlich 200 € Weihnachtsgeld. Dieses ist auf die Beschäftigungszeit umzurechnen:

200 € : 12 Monate = 16,66 €.

Die Aushilfe verdient daher mtl. 390 € + 16,66 € = 406,66 €.

Die 400 € Grenze ist überschritten und eine Pauschalierung nicht möglich.

Minijob - Beispiele

3. Landwirt L beschäftigt die Aushilfe H auf Mini-Job-Basis vom 10.05.09 – 31.05.09. Sie erhält 400 €. **– Ist das zulässig ?**

Lösung:

Wenn die Beschäftigung im Laufe eines Monats beginnt oder endet, wird dieser Monat nicht als voller Monat angerechnet, sondern nur anteilig. Die 400 € sind auf die tatsächlichen Tage aufzuteilen. Für Aushilfe H gilt:

400 € x 22 Tage : 30 Tage = 293 €

Die 400 €-Grenze ist überschritten, aber kann versicherungsfrei sein, wenn die Voraussetzungen für eine kurzfristiges Beschäftigungs-verhältnis gegeben ist.

Minijob - Beispiele

4. Landwirt L beschäftigt die Aushilfe H auf Mini-Job-Basis vom 10.05.09 – 30.09.09. Sie erhält sowohl für den Mai als auch für die übrigen Monate jeweils 400 €. **– Ist das zulässig ?**

Lösung:

Landwirt L muss wie folgt rechnen:	1 x 293 € + 5 x 400 € =	2.293 €
Aushilfe H hat aber erhalten:	6 x 400 € =	2.400 €

Folge: Die 400 €-Grenze wird überschritten.
Eine Pauschalierung ist nicht möglich.

Minijob - Beispiele

6. Landwirt L zahlt seiner Aushilfe H in den Monaten April bis November 2009 460 € und von Dezember 2009 bis März 2010 340 €. **– Liegt ein Mini-Job vor ?**

Lösung:

Entscheidend ist der im Beschäftigungszeitraum erzielte monatl. Durchschnittslohn. Landwirt L rechnet daher wie folgt:

8 x 460 €	=	3.680 €
4 x 300 €	=	1.200 €
		4.880 € : 12 Monate = 406 €

Folge: Die 400 €-Grenze ist überschritten.

Minijob - Beispiele

7. Landwirt L zahlt seiner Aushilfe H in den Monaten April bis November 2009 450 € und von Dezember 2009 bis März 2010 300 €. **– Liegt ein Mini-Job vor ?**

Lösung:

8 x 450 €	=	3.600 €
4 x 300 €	=	1.200 €
		4.800 € : 12 Monate = 400 €

Es liegt noch ein Mini-Job vor !

Minijob - Beispiele

8. Landwirtsfrau E ist als Lehrerin an der Hauswirtschaftsschule nebenberuflich tätig. Sie erhält 550 € monatlich. Darin enthalten ist eine Aufwandsentschädigung von 153 €. **– Liegt ein Mini-Job vor ?**

Lösung:

Bei der Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Entgelts bleiben steuerfreie Zuwendungen außen vor.

Daher ist der Lohn von 550 € um die steuerfreie Aufwandsentschädigung zu kürzen. Der Verdienst beträgt:

550 € - 165 € = 385 €

Die Beschäftigung erfolgt unterhalb der 400 €-Grenze.

Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse

Ohne Bedeutung,

- ob der Arbeitnehmer noch andere positive Einkünfte hat
- **aber:** Zusammenrechnung von mehreren 400-Euro-Jobs
- bei Überschreitung der 400 €-Grenze keine Pauschalierung mit 2 % mehr möglich und Sozialversicherungspflicht

Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse

Beispiel:

Aushilfe H hat bei Landwirt L für 400 € eine Anstellung und bei Landwirt M ebenfalls für 400 € Beschäftigung.

Folge:

Jeder 400 €-Job ist voll sozialversicherungspflichtig.

Es besteht sowohl für Landwirt L als auch für Landwirt M die Möglichkeit die Lohnsteuer mit 20 % zu pauschalieren.

Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse

Beispiel:

Arbeitnehmerin A arbeitet als Verkäuferin mit einem Einkommen von 1000 € monatlich. Ebenfalls jeweils für 400 € arbeitet sie bei Landwirt L ab Mai 2005 und bei Landwirt M ab August 2005.

Folge:

Die Aushilfsbeschäftigung bei Landwirt L ist zuerst aufgenommen worden. Sie wird nicht mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet.

Die Beschäftigung bei Landwirt M unterliegt der vollen Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, und Pflegeversicherung. Arbeitslosenversicherung fällt nicht an.

Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse

Beispiel 1:

Aushilfe H hat bei Landwirt L für 400 € eine Anstellung und bei Landwirt M ebenfalls für 400 € Beschäftigung.

Beispiel 2:

Arbeitnehmerin A arbeitet als Verkäuferin mit einem Einkommen von 1000 € monatlich.

Ebenfalls jeweils für 400 € arbeitet sie bei Landwirt L ab Mai 2009 und bei Landwirt M ab August 2009.

Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse

Folge:

Die Aushilfsbeschäftigung bei Landwirt L ist zuerst aufgenommen worden. Sie wird nicht mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet.

Die Beschäftigung bei Landwirt M unterliegt der vollen Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, und Pflegeversicherung.

Arbeitslosenversicherung fällt nicht an.

Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse

Beispiel:

Student S arbeitet bei Landwirt L ganzjährig 15 Std. pro Woche. Zusätzlich kellnert S am Wochenende für 6 Std. als 400-Jobber.

Lösung:

Die Stundenzahl des Mini-Jobs und die des Studentenjobs sind zusammenzurechnen. Da die Grenze von 20 Std. pro Woche bzw. 26 Wochen überschritten wird, wird die Tätigkeit bei Landwirt L in voller Höhe der Sozialversicherung unterworfen.

Betriebsprüfung

Die Betriebsprüfung

- findet grundsätzlich alle 4 Jahre statt
- Arbeitgeber steht frei, eine Prüfung in kürzeren Zeitintervallen zu beantragen
- Prüfer muß sich zur Prüfung anmelden
  - Terminvorschlag des Prüfers sollte mit eigenen Belangen in Übereinstimmung gebracht werden

Betriebsprüfung

Ankündigung

- die Betriebsprüfung erfolgt grundsätzlich nach vorheriger Ankündigung durch den Rentenversicherungsträger
  - Ankündigung soll möglichst 1 Monat vor Prüfung - spätestens 14 Tage vorher - erfolgen
- findest meistens beim Arbeitgeber statt, kann aber auch beim Steuerberater oder prüfenden Rentenversicherungsträger stattfinden

Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers

Aufzeichnungen der **Lohnunterlagen** und der **Beitragsabrechnung** müssen so beschaffen sein, dass sie einen sachverständigen Dritten innerhalb angemessener Zeit einen Überblick über die Lohn- und Gehaltsabrechnung vermitteln können.

Lohnunterlagen

Umfang

- Abrechnungsdaten des Arbeitgebers
- persönliche Abrechnungsdaten der Arbeitnehmer
- Zusammensetzung monatlicher Arbeitsentgelte
- ordnungsgemäße Erstattung der Meldungen

Lohnunterlagen

Inhalt / Angaben

- Familien- und Vornamen
- Geburtsdatum
- Anschrift
- Beginn und Ende der Beschäftigung
- vertraglich vereinbartes Arbeitsentgelt
- tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt
- Nachweise über Versicherungsfreiheit bzw. Befreiung von der Versicherungspflicht
- Beitragsnachweis
- Lohnsteueranmeldung
- Betriebsnummer des Arbeitgebers

Lohnunterlagen

Aufbewahrungspflichten

Im Rahmen einer Betriebsprüfung geprüften Unterlagen sind nach § 28f Abs. 1 Sätze 1 + 2 SGB IV bis zum Ablauf des auf die letzte BP (§ 28p SGB IV) folgenden Kalenderjahres geordnet aufzubewahren.

Beispiel: Der Rentenversicherungsträger führt am 10.06.2007 eine Betriebsprüfung bei der Firma XYZ durch.

Lösung:

Die geprüften Unterlagen müssen von da an vom Arbeitgeber **bis zum 31.12.2008** aufbewahrt werden.

Schlußbericht / Schlußbesprechung

Unmittelbar vor Abschluß sollte der Betriebsprüfer mit dem Arbeitgeber das **Ergebnis der Prüfung** in einer Schlußbesprechung **mitteilen**.

Prüfbericht

Der **Rentenversicherungsträger**, der eine Prüfung durchgeführt hat, hat einen **Prüfbericht zu erstellen**.

Prüfbericht

Ohne Bedeutung,

- ob der Arbeitnehmer noch andere positive Einkünfte hat
- **aber:** Zusammenrechnung von mehreren 400-Euro-Jobs
- Bei Überschreitung der 400 €-Grenze keine Pauschalierung mit 2 % mehr möglich

Vielen Dank

für Ihre

Aufmerksamkeit

PARTA