

Mit Mitarbeitern lässt sich Mehrarbeit auffangen

## Jobmaschine Landwirtschaft

**Höhere Leistungen auf den Betrieben lassen sich nicht allein über die Technik in den Griff bekommen. Die Menschen sind gefragt, allen voran die Betriebsleiter und ihre Mitarbeiter.**

Gut ausgebildete Fachkräfte, für alle Tätigkeiten flexibel einsetzbar. Das ist der Traum von der Eier legenden Wollmilchsau, der in der Praxis so meist nicht Realität wird“, erläutert Her-

mann Dorfmeier, Farmconnect. Vielmehr geht es bei der Suche nach einem Mitarbeiter um eine differenzierte Aufgabenbeschreibung der Tätigkeit. Erst dann kann man dazu die Person finden, nach dem Motto: Auf jeden Topf passt ein Deckel. Möglichkeiten, sich zusammen mit Mitarbeitern weiterzuentwickeln, sieht Dorfmeier viele. Angefangen von Azubis und Praktikanten, osteuropäischen Arbeitskräften, Leih-

arbeitern, Minijobbern über angelernte Teilzeit- und Vollzeitkräfte bis hin zu Vollzeit-Fachkräften. Dabei geht es um die Frage: Wer passt zu mir und zu meinem Betrieb?

Wichtig ist die Mitarbeiterführung. Der Betriebsleiter muss den Arbeitsplatz attraktiv machen und sich darauf einstellen, dass auf ihn zusätzliche Aufgaben zukommen. Für einen Mitarbeiter ist die Höhe des Gehalts längst nicht alles. Er fragt sich: Wie ist die Arbeit organisiert, welche Aufgaben kommen auf mich zu und wie viel Verantwortung wird mir übertragen? Das Bewerbungsgespräch erfordert eine gute Vorbereitung seitens des Betriebsleiters. Was genau will ich erfragen, was sind meine Ent-

scheidungskriterien? Wie gestalte ich die Vertragsbedingungen? Ist der neue Mitarbeiter gefunden, muss er Schritt für Schritt eingearbeitet werden. bor

**BW**  
agrar  
online

Betriebsentwicklung mit Mitarbeitern ist Thema des

**Seminars „Klar sehen“ am 19./20. November.**

Das Programm finden Sie unter [www.bwagrar.de](http://www.bwagrar.de) „Betrieb und Recht“ oder Webcode 3490484. Zur Teilnahme gibt es **zwei Freikarten** zu gewinnen. Den Coupon zum Ausfüllen finden Sie auf **Seite 43** in dieser Ausgabe.

## NACH- GEFRAGT BEI ...



**Hermann Dorfmeier** ist Geschäftsführer der Personalberatung Farmconnect mit Sitz in Hunteburg im Landkreis Osnaabrück. Foto: privat

### „Jeder muss sein Geld selbst verdienen“

**BWagrar:** In der Wirtschaft ist viel von Fachkräftemangel die Rede. Trifft das auch auf die Landwirtschaft zu?

**Dorfmeier:** Der Fachkräftemangel kommt inzwischen auch in der Landwirtschaft an. Viele Tätigkeiten auf den Betrieben sind Routine, wie das Melken oder das Arbeiten im Sauenstall. Wachsende Betriebe besetzen diese Arbeitsplätze zunehmend mit branchenfremden Mitarbeitern. Mit guter Einarbeitung und Fortbildung werden dabei hervorragende Ergebnisse erzielt. Eine landwirtschaftliche Ausbildung ist für viele Aufgaben nicht mehr unbedingt erforderlich. Die Landwirtschaft steht in direkter Konkurrenz mit Industrie, Handwerk und Einzelhandel und muss sich mit deren Arbeitsbedingungen und Gehaltsstrukturen messen. In der Branche hat man damit begonnen, das Image des Ausbildungsberufs Landwirt mutiger und positiver darzustellen. Das ist gut so.

**BWagrar:** Wie finden Betriebe einen passenden Mitarbeiter?

**Dorfmeier:** Jede Stellenbesetzung braucht eine gründliche Vorarbeit. Notwendig ist eine konkrete Liste der zu erledigenden Tätigkeiten einschließlich einer übersichtlichen Berechnung der Arbeitsstunden, wobei 20 Prozent Zeitreserve für Unvorhergesehenes offen zu lassen ist. Betriebsleiter sollten sich die Ziele klar machen, die sie mit der Stellenbesetzung verfolgen. Dazu gehören zum Beispiel eine Leistungssteigerung im Stall, die Betriebsentwicklung oder eine eigene zeitliche Entlastung. Ebenso benötigt man eine Liste mit den Anforderungen, die ein Bewerber erfüllen muss, damit er die Tätigkeit ausüben kann. Aufgaben, Ziele, Erwartungen und Anforderungen kann man dann im Vorstellungsgespräch sehr klar kommunizieren. Viele Stellen werden dadurch besetzt, indem man sein eigenes Umfeld als Netzwerk aktiv und gezielt nutzt. Gelegentlich werden Arbeitgeber direkt von Bewerbern angesprochen. Darüber hinaus sind aussagekräftig formulierte Stellenausschreibungen ein Mittel der Wahl. Manchmal lohnt es sich, die Stellengesuche in den (Fach-) Zeitungen durchzuschauen. Nicht zuletzt kann man über das Arbeitsamt oder Personalvermittler Bewerbungen erhalten, die vorab von Profis geprüft wurden.

**BWagrar:** Wie sieht es mit der Bezahlung aus?

**Dorfmeier:** Die Tariflohntabellen der Bundesländer sind bei den jeweiligen Arbeitgeberverbänden erhältlich. Sie staffeln die Löhne nach Ausbildungsgrad und bilden eine Orientierung. Sie sind jedoch nicht für jedes Arbeitsverhältnis bindend und für manche verantwortungsvolle Position nicht der passende Maßstab. Auch der Mindestlohn orientiert sich eher am Markt als am Tarif,

denn gute Mitarbeiter will jeder und wer gute Löhne zahlt, bekommt sie auch. Natürlich will der Arbeitnehmer wissen, was ihm netto übrig bleibt. Lohnverhandlungen sollten dennoch auf Basis des Arbeitnehmer-Bruttogehalts geführt werden, da die Steuerklasse und damit die Lohnsteuerabzüge nicht im Einfluss des Arbeitgebers liegen. Außerdem gehen rund 20 Prozent Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitnehmer-Brutto ab, während der Arbeitgeber weitere rund 20 Prozent Sozialversicherungsbeiträge über das Arbeitnehmer-Brutto hinaus abzuführen hat. Auf der Internetseite der Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein ist eine übersichtliche Lohn-Spreiztabelle mit allen konkreten Zahlen abrufbar.

**BWagrar:** Für welche Betriebe lohnen sich Mitarbeiter am meisten?

**Dorfmeier:** Jeder Mitarbeiter muss sich sein Geld selbst verdienen. Die Rahmenbedingungen dazu muss allerdings der Betrieb schaffen. Die Produktionskennzahlen sollten unabhängig vom Betriebszweig im oberen Bereich liegen. Dann stehen die Chancen gut, dass sich der Arbeitsplatz rechnet. Wenn kein voller Arbeitsplatz geschaffen werden kann, kann man durchaus mit einer Teilzeitstelle beginnen.

**BWagrar:** Welche Voraussetzungen muss ein Betriebsleiter mitbringen?

**Dorfmeier:** Führungsarbeit ist leichter für Betriebsleiter, die kommunikativ sind, den Umgang mit Menschen mögen und die ihre eigene positive Einstellung auf andere übertragen können. Auch die betrieblichen Voraussetzungen sind von Bedeutung: moderne technische Ausstattung, geregelte Arbeits- und Freizeiten, eigenverantwortliche Aufgabenerledigung und ein sauberes Hofbild wirken attraktiv und motivierend. bor