



Lohnunternehmer-Diskussion

Arbeitsdruck in der Saison

Wie bewältigen Lohnunternehmer und ihre Mitarbeiter den Arbeitsdruck in der Saison? Stichwort Überstunden und Mitarbeitermotivation. An welchen Schrauben kann noch gedreht werden? Darüber diskutierten auf den BLU-Fachtagungen in Melle und Triesdorf jeweils drei Lohnunternehmer mit Hans-Günter Dörpmund von der Redaktion LOHNUNTERNEHMEN und Götz-Stephan Riehle vom BLU.

LU: Was ist für Sie Saison, wann im Jahr ist es besonders hektisch?

Johann Kobler: Wir haben drei Arbeitsspitzen. Das beginnt mit dem ersten Grasschnitt. Jeder Landwirt will in kurzer Zeit sein Gras ins Silo bekommen. Der zweite Schwerpunkt ist die Getreideernte und dann kommt der Höhepunkt des Jahres, die Silomaisernte. Wie stressig eine Arbeitsspitze wird, hängt sehr stark vom Wetter ab. Wenn das Wetter mitspielt, können wir recht entspannt von morgens früh bis um 20 Uhr unsere Kunden bedienen. In der Saison brauchen wir neben unseren 20 festen Mitarbeitern auch bis zu 15 Aushilfen, die aus der Region kommen.

Reinhold Deifel: Hauptsaison ist die Silomaisernte. Dann arbeiten wir mit fünf Häckslerketten und wir versuchen jedes Fahrzeug für einen Zweischichtbetrieb mit zwei Fahrern zu bestücken. In der Saison streben wir auch gemeinsame Mahlzeiten mit dem gesamten Team an.

Horst Walter: Wir sind das ganze Jahr unterwegs. Die Grasernte ist ein erster Schwerpunkt, den wir allerdings ohne Aushilfen schaffen. Die Hauptsaison ist eindeutig die Maisernte, dann sind unsere fünf festen Mitarbeiter mit den 20 Aushilfen im Einsatz. Außerdem nutzen wir in der Silomaisernte auch Subunternehmer, die in der Kette mitfahren.

LU: Wie läuft in der Saison ein normaler Tag ab?

Walter: Wir bedienen in der Silomaisernte auch sechs Biogasanlagen, die schreiben vor, dass wir nur in der Zeit von 6 Uhr bis 22 Uhr ernten können und an Sonn- und Feiertagen herrscht Ernteverbot. Das läuft bei uns schon seit einigen Jahren so und unsere Fahrer finden das sehr gut. Natürlich muss man die Planung darauf abstellen, aber das gelingt recht gut. Grundsätzlich versuchen wir an Sonntagen nicht zu arbeiten. Meistens sind es kleinere Milchviehbetriebe, die am Wochenende den Häcksler bestellen, weil dann meist Verwandtschaft zum Abfahren zur Verfügung steht. Die größeren Betriebe, die die komplette Kette ordern, verzichten mittlerweile auch schon auf die Sonntagsarbeit.

Horst Walter:

Biogasanlagen bei uns fordern Erntezeiten von 6 Uhr bis 22 Uhr und Sonntags Ernteverbot.

Kobler: Ja, auch bei uns wollen am Wochenende meist die kleineren Betriebe Gras oder Mais ernten, weil eben dann die Verwandten zur Verfügung stehen. Wir selbst würden gern am Sonntag den Betrieb generell schließen. Wenn es ein Gesetz gäbe mit Arbeitsverbot am Sonntag, dann würde ich das begrüßen. Aber wir haben bei uns auch einige Dienstleister über den Maschinenring bzw. „Nebenbei-Lohnunternehmer“, die meist allein und mit einem Wagen unterwegs sind und besonders gern am Wochenende arbeiten. Und dann müssen wir uns anpassen und auch am Sonntag anbieten. Wobei wir versuchen, das Ganze von unserer Seite soweit als möglich zu minimieren.

Alfons Schmeink:

Bei den Fahrern versuchen wir eine Art Schichtarbeit einzuführen.

Alfons Schmeink: Bei uns läuft ein Tag in der Saison so ab, dass mein Chef und ich uns am Tag abwechseln. Er macht meistens die Frühschicht und ich komme dann dazu und übernehme bis spät am Abend. Bei den Fahrern versuchen wir,

Die Teilnehmer:



Horst Walter,
Agrotec,
Baden-
Württemberg,
5 feste
Mitarbeiter,
15 Aushilfen



Johann Kobler,
agrolohn,
Bayern,
20 feste
Mitarbeiter,
15 Aushilfen



Reinhold Deifel,
Baden-
Württemberg,
5 feste
Mitarbeiter



Rainer Strompen,
LU Gerhard
Strompen,
NRW,
15 feste
Mitarbeiter,
8 Aushilfen



Walter Schütt,
SH, 10 feste
Mitarbeiter,
20 Aushilfen



Alfons Schmeink,
leitender
Mitarbeiter
im LU Boll-
werk,
10 feste
Mitarbeiter,
15 Aushilfen

eine Art Schichtarbeit einzuführen. Bei längeren Tagen probieren wir, rechtzeitig Ablösung zu organisieren, oder aber der Kollege, der abends spät erst vom Feld kommt, erscheint am nächsten Morgen dann später zum Dienst.

Walter Schütt: Spitzenzeit ist die Maisernte. Am Vortag bis spätestens 18 Uhr ist der Folgetag komplett durchgeplant. Die Maissaison dauert bei uns recht lange, im vergangenen Jahr waren das sieben Wochen von Anfang September bis Mitte/Ende Oktober. Darin ist festgesetzt, wel-

cher Mitarbeiter mit welcher Maschine wo im Einsatz ist. Mitarbeiter können also am Abend sehen, was am nächsten Tag auf sie zukommt. Trotzdem kommen in der Arbeitsspitze viele Überstunden zusammen. Der Arbeitstag beginnt oft um 6 Uhr, je nach Anfahrt zum Kunden. Wir versuchen den Häckseltag um 19 bis 20 Uhr zu beenden. An diesen Tagen versuchen wir, den Mitarbeitern über Cateringpartner ein gutes Essen mit ausreichend langer Pause zu bieten.

Rainer Strompen: Die Arbeitsspitze ist bei uns

LEIDENSCHAFT FÜR LANDWIRTSCHAFT

Energie ernten!



FELLA-Werke GmbH | Fellastraße 1-3 | 90537 Feucht | Deutschland | www.fella.eu

FELLA STEHT SEIT ÜBER 95 JAHREN FÜR LEISTUNGSSTARKE LANDTECHNIK

Wir entwickeln mit Leidenschaft schlagkräftige Lösungen für die Landwirtschaft von heute – und morgen. Unser Unternehmen führt die breiteste Produktpalette an Mähwerken, Heuwendern und Schwadern in der Branche. Setzen Sie auf Innovation, Langlebigkeit und Effizienz. Vertrauen Sie auf FELLA.



in der Zuckerrübenenernte. Dann arbeiten wir mit den LU-Kollegen zusammen. In dieser Zeit arbeiten wir in zwei Schichten. Wer solch eine Schicht fährt, hat am kommenden Tag nach seiner Ruhephase dann einen normalen Tag. Wir haben Mitarbeiter, die wollen gerne viele Stunden machen und die muss man dann schon mal zum Feierabend zwingen.

LU: Würden Ihre Kunden akzeptieren, wenn Sie am Sonntag grundsätzlich nicht mehr arbeiten?

Kobler: Das ist leider schwierig durchzusetzen, jedenfalls bei den Milchviehkunden. Die Biogaskunden sind da in der Tat schon weiter, die verbieten von sich aus die Sonntagsenernte.

LU: Haben Sie schon mal daran gedacht, Arbeitszeitmodelle speziell für die Saison einzuführen? Schichtmodelle werden ja schon hier und dort gefahren.

Kobler: Wir erstellen einen Dienstplan, nach dem jeder Mitarbeiter, der am Sonntag arbeitet, einen Tag in der Woche frei bekommt, jeder Mitarbeiter an einem festen Tag. Dieser freie Ersatztag steht ihm auch in der Hochsaison zu. In der Saison kann es also maximal zu einer Sechstage-Woche für den Mitarbeiter kommen.

Johannes Kobler:

Die langjährige Hilfskraft bekommt bei gleicher Erfahrung den gleichen Lohn wie der feste Mitarbeiter.

Walter: Bei uns spielen in der Maisernte die zehn Biogasanlagen eine wichtige Rolle. Aber wir kennen die Ansprüche und Flächen und daher ist die Ernte dort kalkulier- und planbar. Entsprechend haben wir für die Saison ein Netzwerk aufgebaut mit vielen Aushilfsfahrern, die schon seit Jahren für uns arbeiten und mitunter länger im Betrieb sind als die festen Mitarbeiter. Auch die Aushilfsfahrer übernehmen in der Saison Führungsaufgaben, wie zum Beispiel das Führen einer Häckselkette. Dieser Plan wird bei uns für die Saison sehr früh erstellt. Wir wissen, wann die einzelnen Aushilfsfahrer Urlaub nehmen und für uns zur Verfügung stehen. Entsprechend planen wir die Ernte einer jeden Anlage konkret mit Fahrer und Ablösung. Meist steht dieser Plan für alle Anlagen ab Anfang August. Egal, ob eine Woche früher oder später angefangen wird. Viele der Aushilfsfahrer können ihren Urlaub auch problemlos um eine Woche nach vorn oder nach hinten verschieben.

LU: Wo kommen Ihre Aushilfen her, bekommen die weniger Lohn als die festen Mitarbeiter, und wird es in Zukunft schwieriger, gute Aushilfen in der Saison zu bekommen?



Auf der BLU-Tagung in Triesdorf diskutierte Hans-Günter Dörpmund mit drei Lohnunternehmern über Stress und Arbeitsdruck. Fotos: Noordhof, Dörpmund

Walter: Nein, die werden nicht knapp, im Gegenteil. Wir werden versuchen unser Netzwerk an Aushilfen weiter zu verstärken. Wir wollen das System zwei Fahrer pro Fahrzeug fest etablieren. Das ist auch für unsere fünf Festangestellten sehr wichtig.

Strompen: Wir haben immer wieder dieselben Aushilfen. Die Löhne sind bei vergleichbaren Fähigkeiten mit denen der festen Mitarbeiter annähernd gleich.

Schütt: Auch bei uns sind meist dieselben Aushilfen im Einsatz. Wir arbeiten im Dunstkreis von Hamburg und die dortigen Arbeitsplätze sind gut bezahlt. Entsprechend kommt es immer mal wieder vor, dass feste Mitarbeiter uns verlassen, um in Hamburg zu arbeiten. Die kommen dann aber gern mal als Aushilfen wieder und das nehmen wir gern an. Es gibt aber auch Aushilfen, die lange bei uns sind und jedes Jahr extra für die Maisernte bei uns Urlaub nehmen. Aushilfen aus der Landwirtschaft werden künftig nicht mehr in der Zahl zur Verfügung stehen, wie heute. Wir schaffen es leider nicht, dass wir mit einer zweiten Mannschaft im Zweischichtbetrieb arbeiten können.

Schmeink: Auch bei uns kommen einige ehemalige feste Mitarbeiter gern wieder als Aushilfen. In jüngster Zeit kommen auch junge Landwirte zu uns, bei denen im Betrieb die Eltern noch fit sind.

Walter Schütt:

Wir arbeiten mit drei Lohnunternehmern in der Maisernte zusammen.

LU: Wie regeln Sie den Werkstattbetrieb in der Saison?

Walter: Früher hatten wir einen festen Mitarbeiter in der Werkstatt. Das ging in der Saison nicht, weil er als Fahrer benötigt wurde. Heute haben wir mit unserem Landmaschinenbetrieb einen 24-Stunden-Service in der Saison ausgemacht. Die kommen und reparieren auch mal über Nacht. Der Fahrer hat also damit nichts mehr zu tun. Das hat sich bewährt.

LU: Ist ein Bonus bzw. höherer Lohn als Motivation für den Stress in der Saison nötig?

Kobler: Der Stundenlohn für die langjährige Hilfskraft ist bei gleicher Ausbildung bzw. Erfahrung identisch mit dem Lohn der festen Mitarbeiter.

Deifel: Bei uns ist das ähnlich. Aber die festen Mitarbeiter bekommen für lange Arbeitstage einen zusätzlichen Bonus.

Walter: Als zusätzliche Motivation machen wir mit unseren Mitarbeitern, festen und freien, nach der Saison beispielsweise einige Tage Skifreizeit. Da wir keinen Mähdrusch mehr anbieten, haben wir auch im Juli/August mitunter einige Tage Leerlauf und dann lade ich das Team mal zu einem spontanen Ausflug ein.

Reinhold Deifel:

Wir nutzen auch Landwirte, die in der Kette mitfahren.

LU: Wie stark summieren sich die Überstunden in der Saison?

Kobler: Die Überstunden sind bei uns eigentlich kein Thema. Rund 220 bis 250 Überstunden in der Hochsaison sind bei unseren Mitarbeitern üblich und der Abbau macht kein Problem. Bei uns wird jeden Monat der gleiche Lohn gezahlt und die Überstunden werden gutgeschrieben.

Walter: Wir führen auch ein Stundenkonto. Der

Lohn ist jeden Monat gleich. In der Saison können auch mal 400 Überstunden bei dem einen oder anderen Mitarbeiter zusammenkommen. Die werden dann ausgeglichen ab November. Wenn ich diesen Einsatz in der Saison verlange, dann muss ich auch bereit sein, dem festen Mitarbeiter Urlaub und Freiheit außerhalb der Winterzeit einzuräumen. Das geht aber eben nur mit vielen Aushilfsfahrern.

Kobler: Urlaub ist wichtig. Bei uns haben die festen Mitarbeiter die Möglichkeit in den Monaten Juli, August oder September auch mal ein oder zwei Wochen Urlaub zu machen. Einem Mitarbeiter, der in den Ferien mit der Familie Urlaub machen will, dem muss ich das ermöglichen, das versuche ich auch so umzusetzen.

Reiner Strompen:

Manche Mitarbeiter muss man schon mal zum Feierabend zwingen.

LU: *Muss in der Saison der Chef selbst mit auf der Maschine sitzen?*

Kobler: Ich komme fast das ganze Jahr nicht mehr auf die Maschine.

Walter: Seit sechs Jahren bin ich nicht mehr auf der Maschine, aber ich bin schon draußen im Feld oder an der Anlage.

LU: *Ist es möglich, eine Kampagne zusammen mit Kollegen zu entzerren oder verbietet das der Wettbewerb?*

Walter: Wir arbeiten gut und gerne mit einem LU-Kollegen zusammen, der übernimmt beispielsweise bei einer Biogasanlage die komplette Logistik mit Lkw. Diese Anlage hatte die Vorbedingung, dass wir große Teile vom Mais mit Lkw abfahren. Das wäre für mich allein nicht realisierbar gewesen und so kam es zu dieser Zusammenarbeit. Wir machen die Planung zusammen und ich mache die Ertragerfassung



Auf der BLU Tagung in Melle leitete Götz-Stephan Riehle vom BLU die Praktiker-Diskussion über Arbeitsdruck.

und Auswertung und der Kollege fährt mit Lkw ab. Das funktioniert schon seit Jahren.

Deifel: Wir nutzen auch gern Landwirte, die mit ihren Fahrzeuggespannen in der Kette mitfahren.

Kobler: In der Getreideernte kooperieren wir mit zwei Kollegen und haben dadurch eine bessere Maschinenauslastung. Auch zur Silomaisenernte binden wir andere Lohnunternehmer speziell für den Abtransport mit ein.

Schmeink: Seit 2007 arbeiten wir mit einem LU-Kollegen in der Getreideernte zusammen, der rund drei Stunden von uns entfernt ist. Wir haben dadurch die Investition für eine Maschine gespart.

Schütt: Seit sechs Jahren arbeiten wir mit drei weiteren Lohnunternehmern bei der Maisernte für eine 2,5-MW-Biogasanlage zusammen. Der Auftraggeber wollte, dass wir zu viert diese Anlage bedienen. Bedingung war, dass die Aufteilung der Arbeitszeit, Schlepper, Maschinen und Häckselflächen am jeweiligen Abend sichergestellt ist. Laut Abrechnung liegen wir vier mit jeweils 25% gleich auf in der Kosten- und Umsatzverteilung. Ziel war auch für diese

900 ha Mais keine zusätzlichen Investitionen in Häckseltechnik zu tätigen. Das hat auch soweit funktioniert.

Strompen: Wir ernten mit drei Lohnunternehmern gemeinsam Zuckerrüben und kooperieren bei der Injektionsdüngung mit zwei weiteren. Im Kreis der sechs Unternehmen tauschen wir auch bei anderen Arbeiten Maschinen und Personal aus. ■

Hans-Günter Dörpmund,
Redaktion LOHNUNTERNEHMEN

Greenline

Agrarkunststoffe

innovativ · wirtschaftlich · zuverlässig

Stretchfolien · Rundballennetze · Pressengarne

Entdecken Sie die leistungsstarken Produkte von GREENLINE

Presst, wickelt und ist gut!

BSL Betriebsmittel Service Logistik GmbH
Werftstraße 218 · 24143 Kiel · Tel. 04 31 / 70 23-0



BSL
BETRIEBSMITTEL
SERVICE
LOGISTIK

www.bsl-online.de

Weitere Informationen zu unseren Produkten und Dienstleistungen finden Sie auf

www.greenline-agrarprodukte.de