



Reges Interesse herrschte bei der Fachtagung der Lohnunternehmen an den Personalthemen.

in anderen Branchen sehr begehrt sind. Martin Bauer, Betriebsleiter des LU Frieling (Dobritz) beleuchtete die Situation aus der Sicht der Praxis. Mit Schichtarbeit versucht der Betrieb aus der Nähe von Dresden die Belastung zu verringern. Dazu setzt das Unternehmen verstärkt auf die Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen. „Mit der Firma Randstad haben wir gute Erfahrungen gemacht“, er-

Bundesverband der Lohnunternehmen

„Investieren Sie mindestens genauso viel Zeit in die Mitarbeitersuche wie in den Kauf einer Maschine!“

„Das Lohnunternehmen – ein attraktiver Arbeitsplatz?“ So lautete das Thema der Lohnunternehmer-Fachtagung am 29. und 30. Januar in Melle. Auch Referenten aus dem Landmaschinenhandel äußerten sich zu ihren Arbeitszeitmodellen.

Wie finde und halte ich Mitarbeiter? Wie kann ich mein Unternehmen interessant positionieren? Wie geht man sinnvoll mit Arbeitsspitzen um? Welche rechtlichen Aspekte gibt es? Fragen, die Lohnunternehmen sowie Landtechnikhersteller und -händler gleichermaßen betreffen. Referenten aus dem Personalmanagement, Praxisbetrieben, Landmaschinenhandel und Zeitarbeitsunternehmen gaben unterschiedliche Handlungsempfehlungen und Erfahrungen weiter. Rund 200 interessierte Besucher folgten der Einladung des Bundesverbandes der Lohnunternehmer am 29. und 30. Januar 2014 zur Fachtagung in das Forum Melle.

Dreizehn Software-Unternehmen präsentierten am ersten Tag der Tagung EDV-Lösungen für die Logistik und Verwaltung von Lohnunternehmen. Der zweite Tag stand im Zeichen des Personalmanagements.

Nach der Begrüßung durch BLU-Präsident Klaus Pentzlin beschäftigte sich Dr. Clemens Schwerdtfeger, Agri HR Consult

(Emstek) vor dem Hintergrund sinkender Bevölkerungszahlen und steigender Ansprüche an den Arbeitsplatz mit der besonderen Situation der Agrar- und Ernährungswirtschaft. Viele Unternehmen dieser Branchen werden aufgrund ihrer Standorte abseits der Ballungszentren und eines allgemeinen Imageproblems von Bewerbern als nicht attraktiv wahrgenommen. „Eine allgemein gültige Formel in der Mitarbeitergewinnung kann ich Ihnen nicht anbieten, aber es gibt Ansatzpunkte“, so Dr. Schwerdtfeger. Niedrigere Lebenshaltungskosten in den ländlichen Regionen, günstige Grundstückspreise und kurze Wege zur Arbeit etwa. Die Entscheidungsbefugnisse seien außerdem in kleinen und mittelständischen Unternehmen oft größer. Neben einer frühzeitigen Personalplanung ist für Dr. Schwerdtfeger eine gezielte Personalentwicklung essentiell: „Investieren Sie genauso viel Zeit in die Mitarbeitersuche wie in den Kauf einer Maschine.“ Daneben empfahl der Agrarpersonalberater das Betreten neuer Wege in

der Besetzung offener Positionen, z.B. mit weiblichen Kandidatinnen, älteren Mitarbeitern oder Fachkräften aus dem Ausland. Praktika für angehende Azubis oder die Prämienzahlung an eigene Mitarbeiter für entsprechende Empfehlungen sind weitere Maßnahmen.

Das Personal steht im Vordergrund

Überstunden, Nacht- und Wochenendarbeit, niedrige Löhne und eine starke Fluktuation – so fasste Alfred Schmid, BLU Geschäftsführer (Suthfeld-Riehe) die Situation der Lohnunternehmen zusammen. „Nur wenn wir es zukünftig schaffen, relativ normale Arbeitsbedingungen zu realisieren, werden wir die Mitarbeiter halten können“, vertrat er die Meinung. Dazu sind neben einer verbesserten Arbeitszeitenplanung flexiblere Arbeitsmodelle notwendig. Denn, so Schmid, bei den Lohnunternehmer-Fachkräften handele es sich um hoch motivierte, sehr leistungsbereite und selbstständige Arbeitskräfte, die

läuterte Martin Bauer, „die Vertragsunterzeichnung war schnell erledigt, bereits nach einer Woche waren die Leute bei uns auf dem Hof.“

Bei Kooperationen mit Zeitarbeitsunternehmen sollte unbedingt auf deren Solvenz geachtet werden. Darauf wies Wolfram Hein, Randstad (Weißfels) hin. Im Falle einer Krise oder Insolvenz eines Zeitarbeitsunternehmens ist nämlich der Leihgeber verpflichtet, für die Beiträge des Arbeitnehmers (Sozialversicherung, Lohnsteuer und Beiträge zur Berufsgenossenschaft) aufzukommen (sog. Subsidiärhaftung).

Klarer Kopf in turbulenten Zeiten

Zeitgemäße Arbeitszeitmodelle im Landmaschinenhandel und -service war das Thema von Heinrich Schlautmann, Leiter After Sales bei der Agravis Technik Holding (Hannover). „Wenn Landwirtschaft einfach und planbar wäre, würde ALDI das Geschäft auch anbieten“, leitete er seine

Überlegungen zur effizienten Zusammenarbeit zwischen Lohnunternehmen und Werkstätten ein. Komplexe Technik, enge Erntezeitfenster, ein steigender Schulungsaufwand der eigenen Mitarbeiter, die Gewährleistungspflicht durch die Hersteller sowie die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes – die Arbeitszeitplanung in den Werkstätten ist keine einfache Aufgabe. Eine ausreichende Maschinenpopulation, entsprechende Personalstärke, schlanke Prozesse und eine Überprüfung von alten Strukturen und Gewohnheiten sind unabdingbar, ist Schlaumann überzeugt. Bei der Agravis starten die Mitarbeiter bspw. morgens zu unterschiedlichen

freitagmittags an.“ Um Arbeitseinsätze am Wochenende und nach Feierabend zu verringern, erheben beide Betriebe mittlerweile Zuschläge für anfallende Reparaturen außerhalb der regulären Arbeitszeit. Tatsächlich ließ sich das Reparaturaufkommen damit in die gewünschten Zeiten verlagern. Zur weiteren Entzerrung der Auftragsbearbeitung hat Greving einen Telefon-Support mit modernem Diagnosesystem eingerichtet. Außerdem, so Wilhelm Jürgens, müsse man ein Ohr für die Nöte der Mitarbeiter haben. Regelmäßige Mitarbeitergespräche und Teamsitzungen stehen deshalb auf der Tagesordnung. Für Philipp Bock lautet die Devise



Philipp Bock (l.) von Greving Landmaschinen und Wilhelm Jürgens (2. v. l.) von Agravis Technik Saltenbrock erläutern ihre Ansätze der Mitarbeitergewinnung und -führung.

Zeiten – das Ersatzteillager ist als erstes besetzt. „Wir arbeiten bei der Agravis im Zweischichtbetrieb und nach einem Arbeitszeitmodell mit Minusollstunden, die in den Arbeitsspitzen mit der entsprechenden Mehrarbeit ausgeglichen werden können.“

So präsentieren sich attraktive Arbeitgeber

Philipp Bock, Greving Landmaschinen (Ahaus) und Wilhelm Jürgens, Agravis Technik Saltenbrock (Melle) steuerten ihre Erfahrungen aus dem Bereich der Landtechnik bei. Beide berichten ebenfalls von guten Erfahrungen mit Arbeitszeitkonten. Schichtarbeit ist nach Meinung von Wilhelm Jürgens nur schwer planbar, denn, so der Praktiker mit einem Augenzwinkern: „Die Ernte fängt immer

„Tu Gutes und sprich darüber“. Insbesondere bei der Nutzung neuer Medien, wie z.B. facebook, müsse die Werbetrommel zur Azubiansprache kräftig gerührt werden.

Am Nachmittag widmeten sich Dr. Hartmut Matthes, Leiter der Claas Central Academy, Mitglieder vom Jungen BLU, Götz Stephan-Riele vom BLU sowie Reinhold König, Rechts- und Schadensberatung (Korbach) den Themen des Recruitings sowie den Wünschen und Zielen von jüngeren Mitarbeitern, dem richtigen Umgang mit Arbeitsdruck in der Saison sowie verschiedenen Rechts- und Versicherungsfragen. Angeregte Diskussionen im Anschluss an die Vorträge zeigten das Interesse von Lohnunternehmen und der Landtechnik an Personalthemen.

Anke Hedfeld

SAUTER
IDEEEN · MASCHINEN · TECHNIK

Frontkraftheber
und Frontzapfwelle
für Traktoren der Marken:

- DEUTZ-FAHR
- JOHN DEERE
- NEW HOLLAND
- CLAAS

für den Bereich:

- KOMMUNAL

Informationen gibt es beim Fachhandel oder direkt bei:
Hans Sauter GmbH
Auerbachweg 13 · 87778 Stetten
Telefon +49 (0)8261-75994-0
Telefax +49 (0)8261-75994-20
info@sauter-stetten.com
www.sauter-stetten.com

PERFEKT BIS INS KLEINSTE DETAIL

Trapezbleche
Angebote • Sonderposten

Münkerdirekt
Trapezbleche vom Hersteller

- Trapezbleche
- Kanteile
- Lichtplatten
- Schrauben
- Kalotten

www.meinblech.com
Tel: 0 22 65/99 86-600 • Fax: 0 22 65/99 86-9600

Strömungsbeschleuniger für zähfließende Stoffe

Großflügelrührwerk GFR

- ☑ Umweltfreundlich
- ☑ Leistungsstark
- ☑ Sparsam

Stallkamp
Made in Germany

Pumpen – lagern – rühren – separieren

- Tauchmotor-Pumpen
- Langwellen-Pumpen
- Drehkolben-Pumpen
- Edelstahl-Behälter
- Tauchmotor-Rührwerke
- Separatoren

Tel. +49 (0) 44 43/96 66-0 · www.stallkamp.de **High-Tech 4 Liquids**