

Der erste Mitarbeiter

Immer mehr Landwirte schaffen die Arbeit nicht mehr allein. Nur, wenn Sie die Suche nach einem Mitarbeiter richtig anpacken, dürfen Sie auf schnelle Entlastung hoffen.

Selbständige Landwirte kennen keinen Achtstundentag. Es ist bäuerliche Arbeitsmoral, auch in Arbeitsspitzen immer weiter zu funktionieren. Aber was tun, wenn die Belastung auf Dauer zu hoch wird? Die Altenteiler fallen aus oder der Betrieb wächst – der Landwirt schafft die Arbeit nicht mehr allein. Dann muss ein Mitarbeiter her.

Immer mehr Landwirte stellen familienfremde Arbeitskräfte ein. Das betrifft nicht nur Großbetriebe. Schon rund jeder fünfte deutsche Betrieb un-

ter 100 ha beschäftigt mindestens einen familienfremden, festen Mitarbeiter. Das ist eine deutliche Steigerung gegenüber dem Jahr 2010. Damals hatte nur jeder siebte Betrieb einen Angestellten. Zusammen beschäftigen die rund 280 000 deutschen Betriebe mehr als 200 000 Mitarbeiter.

Wer zum ersten Mal einen familienfremden Mitarbeiter einstellt, steht vor einer besonderen Herausforderung. Wir haben die sechs wichtigsten Praxistipps zusammengestellt, um Ihnen bei diesem Schritt zu helfen.

1. Der gute Plan

Eine gute Zusammenarbeit beginnt nicht erst auf dem Feld oder im Stall, sondern durch gründliche Vorbereitung auf den ersten Mitarbeiter. „Es ist oft ein Problem, dass man sich vorher nicht im Klaren darüber ist, welche Aufgaben der Stelleninhaber übernehmen soll“, sagt Dirk Luvolding, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberberater der Landwirtschaftskammer Niedersachsen.

„Geld allein ist nicht entscheidend“

Claudia und Dieter Hoffarth motivieren ihren Mitarbeiter mit flexiblen Arbeitszeiten und kleine Aufmerksamkeiten.

Wir brauchen einen Mitarbeiter, war sich Familie Hoffarth aus Lohra in Hessen vor drei Jahren einig. Die Söhne Malte (26) und Felix (24) studieren, Tochter Nele (20) macht eine Ausbildung. Die Kinder fallen daher als tägliche Unterstützung auf dem Betrieb weg.

Der Mitarbeiter der Hoffarths, Karsten Steiß, hatte schon vor seiner Festanstellung auf dem Hof Eselsmühle ausgeholfen, bis beide Seiten von einer Festanstellung überzeugt waren. Er ist gelernter Straßenbauer und kommt nicht aus der Landwirtschaft. Aber für seinen Chef Dieter Hoffarth ist die Motivation und das Interesse wichtiger als ein beruflicher Abschluss. Hofnachfolger und Landwirtschaftsstudent Felix Hoffarth betont: „Nur mit meinem Studium könnte ich keine Maschine bedienen und keinen Acker bestellen. Karsten hat dies durch sein

technisches Geschick sehr schnell gelernt.“

Klare Arbeitsteilung: Auf dem Hof Eselsmühle ist Dieter Hoffarth Ansprechpartner für seinen Mitarbeiter. Die beiden füttern morgens gemeinsam die Tiere und besprechen dabei die anstehenden Aufgaben. Anschließend arbeitet der Angestellte vor allem in der Außenwirtschaft. „Er kennt sich mit den Maschinen und der Technik mittlerweile besser aus als ich“, gesteht der Betriebsleiter. Deshalb legt die Familie Wert auf die Meinung ihres Angestellten, z.B. beim Kauf einer Maschine. „Unser neuer Schlepper ist Karstens Profilbild bei Whats App“, schmunzelt Claudia Hoffarth.

Die größte Sorge machte sich das Ehepaar Hoffarth vor der Einstellung um die Finanzierung. Sie führten schließlich ein offenes Gespräch mit

ihrem potenziellen Mitarbeiter und machten klar, dass beide Seiten abwarten müssen, ob es finanziell funktioniert. Das ist inzwischen sicher. „Denn Geld allein ist nicht entscheidend“, sind sich Familie Hoffarth und ihr Mitarbeiter einig.

Hohe Flexibilität: Beide Seiten sind in ihren Arbeitszeiten sehr flexibel. Karsten Steiß kann auch mal seinen Sohn mit auf den Acker nehmen, falls die Kita geschlossen ist. Nach dem Schlachten bekommt er ein Fleischpaket und auf dem Schlepper eine kühle Buttermilch. Hin und wieder ist er auch beim Mittagessen mit dabei. Das Ehepaar Hoffarth ist sich einig: „Es ist eine Sache der Identifikation mit dem Betrieb. Karsten weiß, dass er mitverantwortlich ist, damit es auf dem Hof klappt und das motiviert ihn.“ -ak-

Betriebsspiegel

Claudia und Dieter Hoffarth

Ort: Lohra im Kreis Marburg-Biedenkopf, Hessen

Betrieb: Ökobetrieb, Ackerbau, 50 Angus-Rinder, Pferdezucht, Direktvermarktung von Rind- und Putenfleisch

Fläche: 200 ha Acker, 100 ha Grünland

Fremdarbeitskräfte: ein Mitarbeiter



Foto: König

Passte auf Anhieb: Betriebsleiter Dieter Hoffarth (r.) und sein Mitarbeiter Karsten Steiß verstehen und vertrauen sich.

Zuallererst sollten Sie daher entscheiden, wofür Sie eine Arbeitskraft benötigen. Dabei hilft eine genaue Erfassung des Arbeitsanfalls. Notieren Sie sich, zu welchem Zeitpunkt Sie wie lange welche Tätigkeit verrichten und planen Sie zukünftige Mehrarbeit, z.B. nach einem Stallneubau, mit ein. Überlegen Sie anschließend, welche dieser Aufgaben Sie dem Mitarbeiter übertragen möchten und wie viel Zeit diese in Anspruch nehmen. Wichtig: Ein Mitarbeiter arbeitet eventuell langsamer als Sie und Sie müssen Urlaubs- und Krankheitstage einkalkulieren.

Besprechen Sie mit Ihrer Familie, wer Ansprechpartner für den Mitarbeiter ist. Klären Sie, inwiefern Sie den Angestellten in das Familienleben, z.B. durch gemeinsame Mahlzeiten, einbinden.

2. Das passende Stellenprofil

Danach können Sie ein Stellenprofil entwickeln, das den Arbeitsplatz beschreibt. Das ist wichtig, um passende Bewerbungen zu bekommen. Dazu müssen Sie die Aufgaben Ihres Mitarbeiters und deren zeitlichen Umfang sowie die Art des Beschäftigungsverhältnisses festlegen. Nennen Sie die

Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes, z.B. Arbeitszeiten, Urlaub und Entlohnung.

Entscheiden Sie, ob Sie eine Fachkraft oder einen ungelernten Mitarbeiter einstellen möchten. Wichtige Kriterien können die Anforderungen an den Angestellten und das Lohnniveau sein. So schreibt Nordrhein-Westfalen für landwirtschaftliche Facharbeiter eine tarifliche Grundvergütung von 12,12 € pro Stunde vor, während ungelernte Hilfskräfte einen tariflichen Mindestlohn in Höhe von derzeit 8,00 € erhalten.

Gleichzeitig setzen einige Aufgaben, wie z.B. die Übernahme einer eigenen

Melkschicht oder die Leitung der Ferkelaufzucht, ein gewisses Fachwissen und Erfahrungen voraus.

Thomas Bißmeyer, Milchviehhalter aus dem Kreis Osnabrück (s. Seite 40), entschied sich bei seinem ersten Angestellten für einen landwirtschaftlichen Gesellen, der eine Melkschicht und Arbeiten in der Außenwirtschaft übernimmt. Als er anschließend jemanden suchte, der ihn bei Stallarbeiten wie füttern und Ställe einstreuen unterstützt, stellte Bißmeyer einen ungelernten Helfer ein.

3. Die interessante Stellenanzeige

Wenn Sie das Profil der Stelle kennen, können Sie die Stellenanzeige formulieren. Diese vermittelt dem Bewerber den ersten Eindruck von seinem potentiellen Arbeitgeber.

Es ist rechtlich vorgeschrieben, dass Sie alle Bewerber gleich behandeln müssen. Schließen Sie kein Geschlecht und keine Altersklasse aus.

Verwenden Sie die Informationen aus Ihrem Stellenprofil und beschreiben Sie in der Anzeige:

- den Betrieb,
- die Aufgaben des Mitarbeiters, ▶



Foto: Privat

Dirk Luvolding, Beratung Arbeitnehmer und Arbeitgeber, LWK Niedersachsen



Foto: König

Bißmeyer (l.) nimmt sich stets die Zeit, seinen Mitarbeitern alle Aufgaben zu erklären.

„Wichtig ist, dass man drüber spricht“

Thomas Bißmeyer legt Wert auf die Kommunikation mit seinen Mitarbeitern und achtet ihren Feierabend. Er respektiert den Unterschied zwischen Betriebsleiter und Angestelltem.

Anfang des Jahres stellte Milchviehhalter und Ackerbauer Thomas Bißmeyer seinen ersten Mitarbeiter ein, im September folgte schon der Zweite.

Bisher hatte der Betriebsleiter nur Erfahrungen mit Auszubildenden gesammelt. Aber nun war der Eigentümer seines Pachtbetriebs, der zuvor stets mit angepackt hatte, verstorben. Zudem fiel ein Lehrling aus und Bißmeyer wollte seine Eltern entlasten.

Die Anzeige zog: Er entschied sich für einen „Allrounder“, der im Melkstand und in der Außenwirtschaft mit anpacken kann. Er schaltete ein entsprechendes Stellenangebot in der Agrarjobbörse und erhielt schon innerhalb von 24 Stunden zahlreiche Bewerbungen. Nach den Vorstellungsgesprächen engagierte er einen jungen Gesellen, der schon sein zwei-

tes Ausbildungsjahr bei Bißmeyer absolviert hatte. Als dann im August kurzfristig einer von zwei Lehrlingen aus gesundheitlichen Gründen ausfiel, suchte er über die Agentur für Arbeit eine Hilfskraft. Da er den Kandidaten, den ihm die Arbeitsagentur vorgeschlagen hatte, nicht kannte, ließ er ihn probearbeiten, bevor er ihn einstellte.

Die Arbeitsverträge formulierte Bißmeyer gemeinsam mit der Landwirtschaftskammer Niedersachsen.

Besonders wichtig ist ihm die Kommunikation mit den Beschäftigten: „Wichtig ist, dass man drüber spricht.“ Bei den gemeinsamen Mahlzeiten von Mitarbeitern und Familie werden die Aufgaben abgesprochen. Kritik erfolgt dagegen unter vier Augen. Das weiß Bißmeyers Lehrling zu schätzen: „Er kann Stress haben, wie es nur geht, aber die Zeit zum Erklären nimmt er sich immer“, lobt er seinen Chef. Dar-

Betriebsspiegel

Thomas Bißmeyer GbR

Ort: Melle im Kreis Osnabrück, Niedersachsen

Betrieb: 120 Milchkühe mit weiblicher Nachzucht und Ackerbau

Fläche: 80 ha Acker, 50 ha Grünland

Fremdarbeitskräfte: ein Azubi, zwei Mitarbeiter

überhinaus motiviert der Betriebsleiter durch seine Flexibilität im Tauschen von Schichten oder Verschieben von Arbeitszeiten. Auch regelmäßige Fortbildungen ermöglicht er seinen Mitarbeitern, z. B. die Teilnahme an Pflanzenschutztagungen.

Feierabend nicht vergessen: Jedem Arbeitgeber muss klar sein, dass es kaum Mitarbeiter gibt, die genauso arbeiten, wie man selber, betont Bißmeyer: „Angestellte achten auf ihren Feierabend und brauchen für manche Aufgaben mehr Zeit.“ Sie arbeiten nicht jedes Wochenende und haben Anspruch auf Urlaub.

Trotzdem zieht Bißmeyer ein positives Fazit: „Ohne Mitarbeiter geht es auch nicht. Und sind die erst richtig eingearbeitet, nehmen sie einem auch viel Arbeit ab.“

-ak-

- die benötigten Eigenschaften und Qualifikationen,
- Arbeitszeiten und Entlohnung sowie
- Ihre Kontaktdaten.

Die fertige Stellenanzeige lässt sich zügig verbreiten. Im Internet können Sie Ihr Stellenangebot auf der Agrarjobbörse (www.agrarjobboerse.de) veröffentlichen, welche die Anzeige gleichzeitig an die Bundesagentur für Arbeit weiter gibt. Darüberhinaus empfiehlt sich unser Karriereportal www.karriero.com

Gesuche nach Hilfskräften sollten Sie zudem in der Lokalzeitung, Anzeigen nach Fachkräften in Fachzeitschriften veröffentlichen. Erzählen Sie auch Ihren Nachbarn, dem Tierarzt und Beratern, dass Sie Personal suchen.

4. Der geeignete Kandidat

Im ersten Schritt sollten Sie den Bewerbern eine Eingangsbestätigung versenden. Danach vergleichen Sie die Bewerbungen mit dem Stellenprofil und laden passende Kandidaten zum Vorstellungsgespräch ein.

Beginnen Sie das Gespräch im Büro. Auf dem Hof ist es für ein derart wichtiges Gespräch zu unruhig und der Bewerber erhält schnell den Eindruck, nicht Ihre volle Aufmerksamkeit zu bekommen.

Stellen Sie sich, den Betrieb und die Stelle kurz vor, um anschließend vor allem den Stellenanwärter reden zu lassen. Haken Sie nach, um einen umfangreichen Eindruck von dem Bewerber zu bekommen. Klären Sie anschließend die Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Gehalt, etc.) und geben Sie dem Kandidaten die Möglichkeit, Fragen zu stellen.

Erst danach sollten Sie dem Interessenten Ihren Betrieb zeigen.

Nach den Bewerbungsgesprächen entscheiden Sie sich für einen Kandidaten. Sind Sie von Ihrem Bewerber überzeugt, können Sie ihn direkt einstellen. Häufig empfiehlt sich aber eine Probearbeit, in der sich beide Seiten von dem Arbeitsverhältnis überzeugen können.

Den anderen Interessenten sagen Sie ab, sobald Sie eine Zusage erhalten und senden deren Bewerbungen zurück.

5. Die korrekte Einstellung

Zur Einstellung Ihres Mitarbeiters müssen Sie einen Arbeitsvertrag erstellen. Der Vertrag regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Je präziser der Inhalt, desto besser beugen Sie Streitfällen vor. Sie sollten sich daher Unterstützung durch Ihren Steuerberater oder die zuständige Arbeitgeberberatung holen, welche häufig auch Muster-Arbeitsverträge zur Verfügung stellen.

CHECKLISTE

Daran müssen Sie denken

- ✓ **Planung**
Legen Sie fest, für welche Arbeit Sie eine Arbeitskraft einstellen.
- ✓ **Stellenprofil**
Erarbeiten Sie ein Stellenprofil, das den Arbeitsplatz definiert und ein Mitarbeiterprofil über die Anforderungen an den Mitarbeiter.
- ✓ **Stellenanzeige**
Aus Stellen- und Mitarbeiterprofil entwickeln Sie die Stellenanzeige. Verbreiten Sie Ihr Stellenangebot in verschiedenen Medien und Ihrem Umfeld.
- ✓ **Personalauswahl**
Laden Sie passende Bewerber zum Vorstellungsgespräch und evtl. zum Probearbeiten ein, um sich für einen Kandidaten zu entscheiden.
- ✓ **Einstellung**
Formulieren Sie zur Einstellung Ihres Mitarbeiters einen Arbeitsvertrag und melden Sie die Arbeitskraft bei den zuständigen Ämtern an.
- ✓ **Einarbeitung**
Arbeiten Sie Ihren Mitarbeiter gründlich ein. Schaffen Sie Ihrem Angestellten einen eigenen Aufgabenbereich.

Der Vertrag beinhaltet Angaben zu Arbeitsinhalt, -zeit, Laufzeit und Kündigungsfrist. Informieren Sie sich über die gesetzlichen und tariflichen Vorschriften zur Vergütung, dem Urlaubsanspruch, Überstunden und Wochenendarbeit.

Stellen Sie in Ihrem Betrieb zum ersten Mal einen Mitarbeiter ein, müssen Sie bei der Agentur für Arbeit eine Betriebsnummer beantragen.

Des Weiteren müssen Sie Ihren Mitarbeiter bei der Agentur für Arbeit, dem Finanzamt, sowie der Sozialversicherung anmelden. Geringfügig Beschäftigte müssen Sie zusätzlich bei der

Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft registrieren. Auch hier unterstützen Steuer- und Arbeitgeberberater.

6. Die richtige Einarbeitung

Zum Schluss kommt der wichtigste Schritt, die Einarbeitung. Berater Dirk Lüvolding warnt: „Die Landwirte erwarten häufig zu viel. Gleichzeitig haben die Mitarbeiter zu Beginn oft Angst, etwas falsch zu machen.“

Sie sollten sich daher in der Einarbeitungsphase viel Zeit für ihren Angestellten nehmen. Arbeiten Sie ihn sorgfältig in seine Aufgaben ein. „Setze ich jemanden auf den Trecker, der in das Arbeitsgerät nicht vernünftig eingearbeitet ist, kann das einen größeren Schaden von sich tragen“, betont Dieter Hoffarth, Ackerbauer und Rinderzüchter aus dem Kreis Marburg-Biedenkopf (siehe Seite 38).

Schaffen Sie ihrem Mitarbeiter einen eigenen Kompetenzbereich, z. B. die Futtervorlage oder den Abferkelstall. „Denn nur mit einem klar abgesteckten Aufgabengebiet ermöglichen Sie es Ihrem Mitarbeiter Verantwortung zu übernehmen“, erläutert Lüvolding.

Nun liegt es an Ihnen, Ihren Mitarbeiter an sich zu binden. Dass unzufriedene Angestellte den Betrieb schnell wieder verlassen, zeigt die Statistik. Jede zehnte landwirtschaftliche Fachkraft wechselt innerhalb des ersten Jahres auf einem Betrieb wieder die Stelle. Je besser Sie sich auf den neuen Kollegen einstellen, umso eher bleibt Ihnen das erspart.

Antonia König

Schnell gelesen

- Rund jeder fünfte deutsche Betrieb unter 100 ha beschäftigt einen Mitarbeiter.
- Eine gründliche Vorbereitung auf den ersten Mitarbeiter ist unerlässlich.
- Die Stellenanzeige ergibt sich aus Stellen- und Mitarbeiterprofil.
- Durch ein Vorstellungsgespräch und Probearbeiten erhalten Sie schnell einen Eindruck von Ihrem Bewerber.
- Mit einer sorgfältigen Einarbeitung und Betreuung des Mitarbeiters halten Sie ihn langfristig auf dem Betrieb.