

Vortrag: „Arbeitsorganisation in größeren Veredlungsbetrieben in Nord- West- Deutschland“

von: Volker Bahrs

Best 3 Geflügelernährung GmbH

(Kontakt Daten: Ringstraße 16, 27239 Twistringen, Tel: 04243- 941 48 40)

Im Rahmen der Fachtagung: Arbeitsfälle im wachsenden landwirtschaftlichen Betrieb- Welche Lösungsansätze gibt es?“

Gliederung

- 1. Profil Volker Bahrs und Vorstellung der BEST 3**
- 2. Vorstellung eines landwirtschaftlichen Familienbetriebs in Südoldenburg an einem Beispiel**
- 3. Arbeitsorganisation im Unternehmen dargestellt am Beispielbetrieb**
 - Analyse der Aufgabenfelder im Unternehmen
 - Prüfung der Auslagerung von Aufgabenbereichen
 - Prüfung der Bildung von Kooperationen
 - Aufgabenbeschreibung von erforderlichen Mitarbeitern
- 4. Mitarbeiter gewinnen**
 - Analyse des Marktumfeldes und der Attraktivität des Unternehmens
 - Wege der Mitarbeiterakquise
 - Vorstellungsgespräche führen
 - Entlohnung- Nettolohnoptimierung

Gliederung



5. Mitarbeiter führen und halten

- Aufgaben delegieren
- Verantwortung übertragen und Mitarbeiterzufriedenheit fördern
- Personalgespräche führen
- Verlässlichkeit leben und Vertrauen aufbauen

6. Analyse der Strategie und Entwicklung des Betriebs und Mitarbeiterbedarf ermitteln

- Strategie alle z. B. 7 Jahre planen
- Mitarbeiterbedarf planen

1. Profil Volker Bahrs

- **34 Jahre, verheiratet, 2 Kinder (2 und 3 Jahre)**
- **Aufgewachsen auf elterlichem landwirtschaftlichen Betrieb**
- **Abitur und anschließendes Studium an der Uni Göttingen mit Abschluss**
 - Diplom- Kaufmann
 - Bachelor of Science in Agriculture (Agrarwissenschaften)
- **Berufserfahrung:**
 - Diverse Praktika (Tierarzt, Steuerbüro, landw. Betriebe)
 - Wiesenhof im Rahmen der Abschlussarbeit 9 Monate
 - Mitarbeiter bei der Firma BEST 3 Geflügelernährung GmbH in Twistringen
 - Rechnungsführer bei der Erzeugergemeinschaft Deutsches Qualitätsgeflügel w. V.

Profil Volker Bahrs



Aufgaben/ Verlauf bei der BEST 3:

- Assistenz der Geschäftsleitung
- Außendienst
- Kfm. Leitung
- Prokurist
- Geschäftsführung der Bereiche Produktion/Logistik und Verwaltung/Finanzen

Arbeit in der Landwirtschaft:

- Betreiben eines landwirtschaftlichen Betriebes gemeinsam mit meiner Frau
- Unterstützung des elterlichen landwirtschaftlichen Familienbetriebes

1. Vorstellung der BEST 3 und der Unternehmensgruppe Bröring



Seit 1891... 125
Jahre!

Wer sind wir?

H. Bröring GmbH &
Co. KG



Haneberg & Leusing GmbH
& Co. KG



BEST 3
Geflügelernährung
GmbH



Kurzprofil

Seit 1891... 125
Jahre!



Mitarbeiter: über 600-
ca. 125 bei der BEST 3

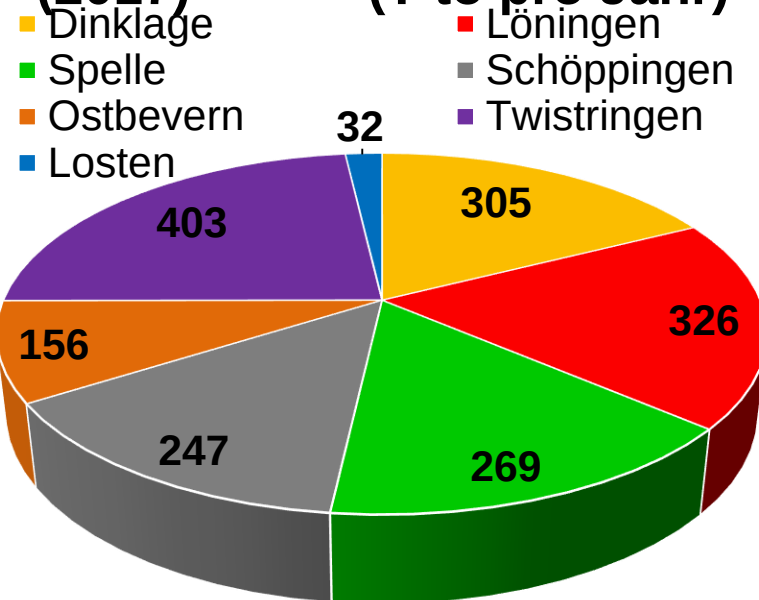


Flotte: über 100 LKW's
Davon 25 LKWs BEST 3



Absatz: 1,9 Mio. Tonnen-
ca. 600 Tsd. To BEST 3

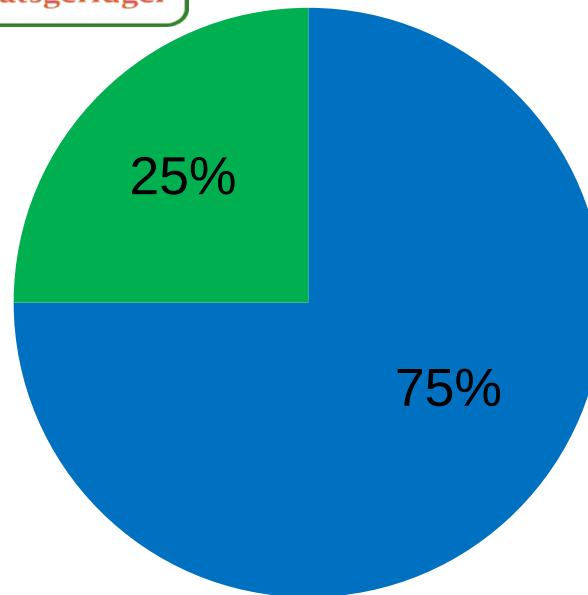
Produktionsleistung je Werk (2017) (T-to pro Jahr)



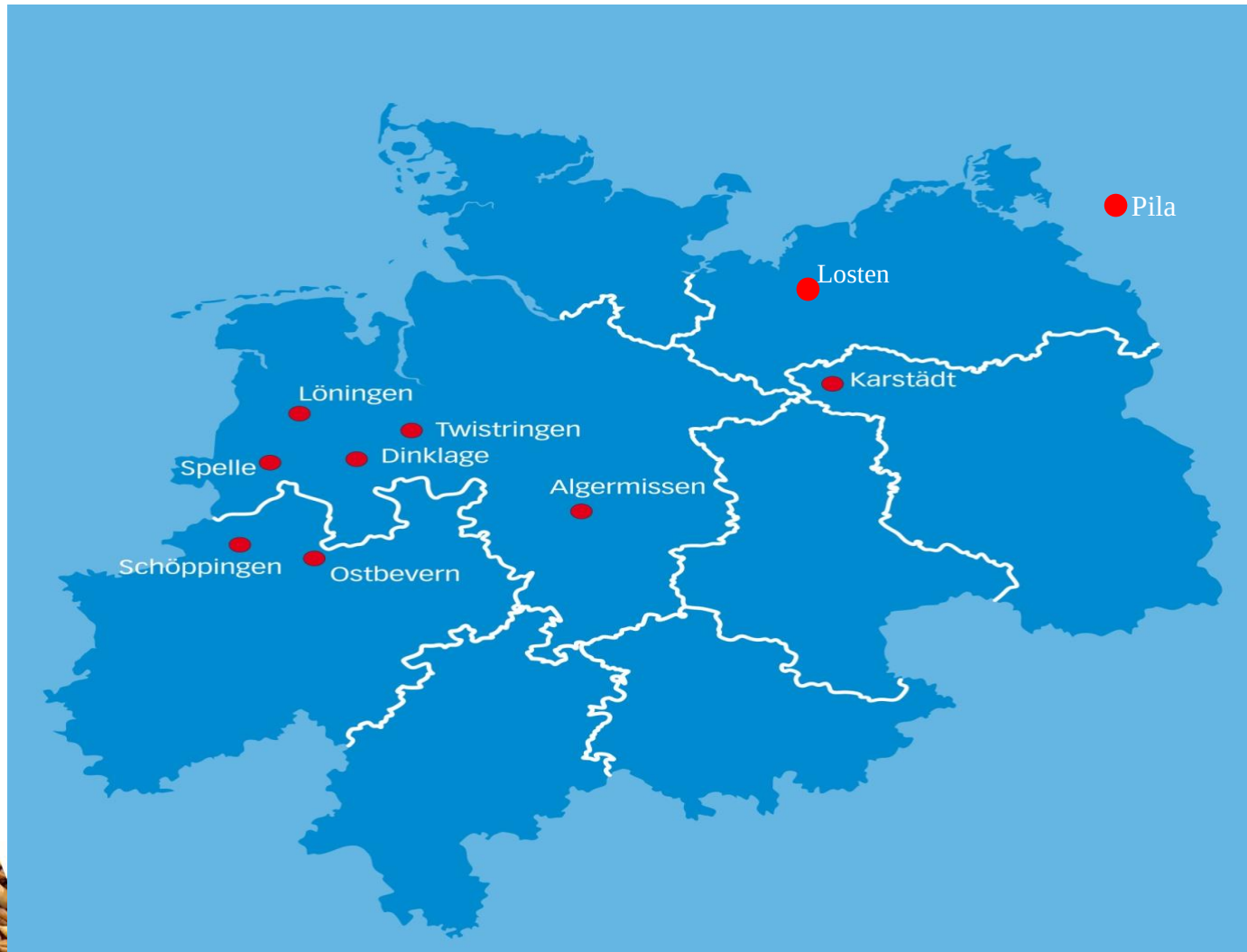
Best 3 Geflügelernährung GmbH



Wer wir sind:



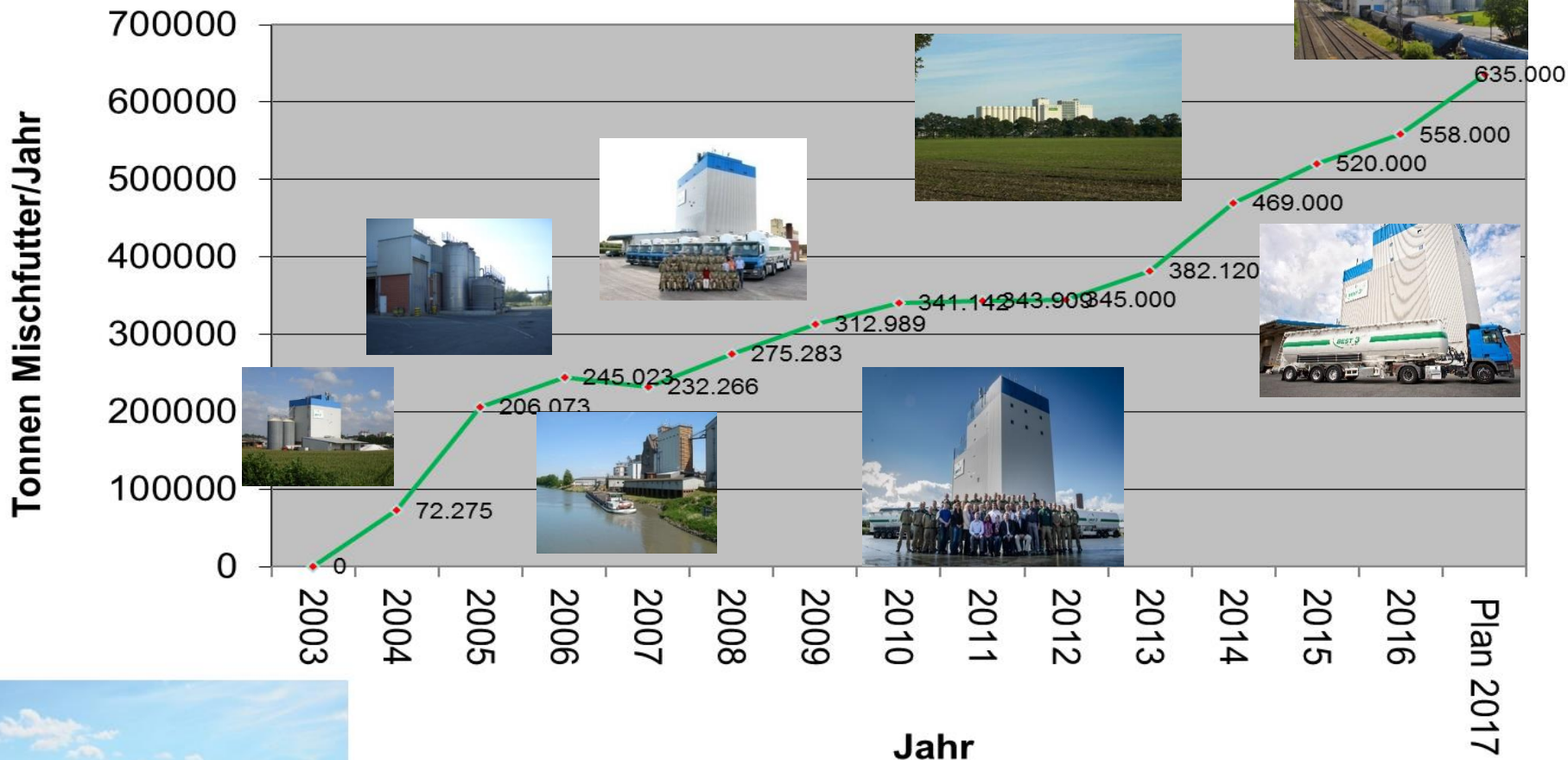
Regionale Lieferfähigkeit und Kapazitäten:



27.11.2018



Entwicklung der Menge BEST3 Geflügelernährung GmbH

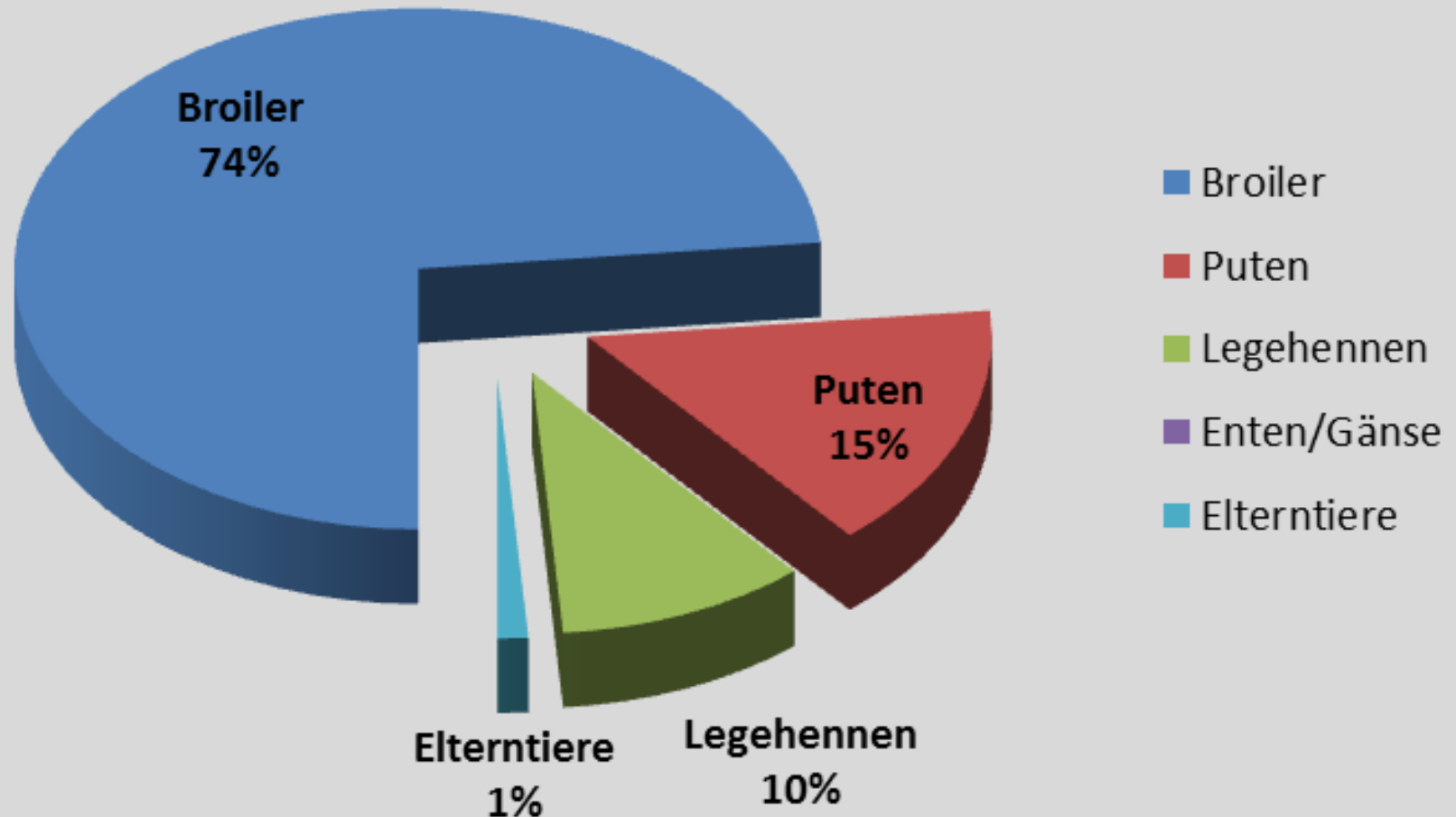


Marktanteil: Hähnchen ca. 17% und Pute ca. 8%



Futtermengen nach Geflügelgattung

BEST3 Geflügelernährung GmbH



2. Vorstellung eines landwirtschaftlichen Familienbetriebs in Südoldenburg an einem Beispiel

Landwirtschaftlicher Familienbetrieb Südoldenburg:

- 4 Firmierungen
- 2 Familien (2 Brüder)
- 4 Standorte mit Geflügelhaltung (ca. 15.000 m² Stallfläche)
- 1 Standort mit Rinderhaltung (40 Rinder- Weidehaltung)
- Ackerbau und Weiden in Summe 250 ha
- 50 % Beteiligung an einer Biogasanlage in einer Kooperation mit einem Nachbarn
- Maschinengemeinschaft in Kooperation mit 2 benachbarten Betrieben (in Summe ca. 550 ha in Bewirtschaftung)
- 2 Mitarbeiter in Vollzeit, 2 MA in Teilzeit, 3 Aushilfen, 3 Familien- Kräfte

3. Arbeitsorganisation im Unternehmen dargestellt am Beispielsbetrieb

1. Analyse der Aufgabenfelder im Unternehmen

Im Beispielbetrieb sind von 6,5 Voll- Arbeitskräften (Ak)

- 1,25 AK im Ackerbau
- 1,5 Ak in der Verwaltung und QS
- 0,25 Ak in der Rinderhaltung
- 2,5 Ak in der Geflügelhaltung
- 1Ak im technischen Bereich

3. Arbeitsorganisation im Unternehmen dargestellt am Beispielsbetrieb

2. Prüfung der Auslagerung von Aufgabenbereichen

- Steuerbüro für die Jahresabschlüsse und Steuererklärungen
- Maschinenring für den Bereich Nährstoffe/Dünge-VO
- Ausstallen des Geflügels durch Fachfirmen
- Reinigen der Stallungen durch Fachfirmen
- Agrarberatung für Betriebsvergleiche
- Lohnunternehmen für Ackerbautätigkeiten

3. Arbeitsorganisation im Unternehmen dargestellt am Beispielsbetrieb

3. Prüfung der Bildung von Kooperationen

- Biogasanlage mit benachbartem Betrieb: 500 KW Anlage mit Wärmekonzept für eine Geflügelhaltungsanlage, 4 Wohnhäuser, 1 Düngemittelbetrieb, 1 Betrieb mit geschlossenem System Schweinehaltung, Getreidetrocknung, Gärresttrocknung
- Maschinengemeinschaft mit zwei Betrieben: ca. 550 ha Ackerbau: Bodenbearbeitung, Pflug, Drillmaschine, Düngerstreuer, Pflanzenschutzspritze, Teleskoplader, 1 Trecker gemeinsam. Jeder betrieb hat zusätzlich mind. einen eigenen Trecker

3. Arbeitsorganisation im Unternehmen dargestellt am Beispielsbetrieb

4. Aufgabenbeschreibung von erforderlichen Mitarbeitern

- 1,25 AK im Ackerbau
 - 1,5 Ak in der Verwaltung und QS
 - 0,25 Ak in der Rinderhaltung
 - 2,5 Ak in der Geflügelhaltung
 - 1Ak im technischen Bereich
- Fragestellung: Für welchen Bereich oder welche Bereiche suche ich jemanden? Wozu habe ich weniger Lust oder eigne ich mich nicht so gut? Was habe ich gelernt? Was bleibt heute liegen?

4. Mitarbeiter gewinnen

1. Analyse des Marktumfeldes und der Attraktivität des Unternehmens

- Stellen Sie die Vorteile des Unternehmens hervor- es gibt kaum Unternehmen in denen man so vielfältige Aufgaben bekommen kann!
- Prüfen Sie Kontakte/Mitarbeiter über Dienstleister

2. Wege der Mitarbeiterakquise

- Anbieten von Praktika
- Ausbildung
- Fachschulklasse auf den Betrieb einladen mit Essen und kennen lernen
- Aushang an Fachschulen
- „Head- Hunter“: geben Sie Mitarbeitern eine Provision wenn er jemanden wirbt

4. Mitarbeiter gewinnen

2. Wege der Mitarbeiterakquise

- Facebook- Anzeigen
- Online- Anzeigen
- Arbeitsamt
- Zeitungsanzeigen

3. Vorstellungsgespräche führen

- Beginnen Sie das Gespräch locker und berichten zunächst positiv über ihr Unternehmen
- Gehen Sie den Lebenslauf/ das Profil des Bewerbers durch
- Zeigen Sie einem guten Bewerber ihren Betrieb und zeigen ihm Verlässlichkeit und zeigen Sie Chancen auf
- Lernen Sie Verständnis für den Wunsch nach Privatleben

4. Mitarbeiter gewinnen

4. Entlohnung- Nettolohnoptimierung

- Nutzen Sie die Vorteile Ihres Unternehmens und prüfen Sie mögliche Nettolohnvorteile, um ihrem Mitarbeiter mehr netto zu verschaffen
- Nutzung der 44 € Freigrenze je Mitarbeiter für Sachzuwendungen
- Bereitstellung eines Handys für betriebliche Belange welches er zur Erreichbarkeit bei Änderungen auch mit nach Hause nehmen kann/soll
- Bei mehreren Betrieben: Beschäftigung auf 450 €- Basis in einem Betrieb- restliche Stelle auf anderem Betrieb

4. Mitarbeiter gewinnen

4. Entlohnung- Nettolohnoptimierung- Am Beispielsbetrieb aus Nordwest- Deutschland

- Der Durchschnitts-Monatslohn liegt in Deutschland bei ca. 3.000 €. Bei Steuerklasse 1 liegt der Nettolohn bei ca. 1.900 €. Die Arbeitgeberbelastung liegt bei ca. 3.600 €
- 2 Betrieben ein als 450 € Kraft und in üblicher Form und gewähren jeweils 40 € monatlich als Sachzuwendungen (Tankgutscheine oder über Kartensystem wie spendit, edenred etc.) sowie ein Handy samt Vertrag so ergibt sich folgende Belastung bei gleichem netto für den Mitarbeiter:
- 450 € netto aus dem Minijob; 40 € durch die Handy-Nutzung; 1.400 € netto aus der normalen Anstellung:
- Gehalt ca. 2.000 € ; Arbeitgeberbelastung ca.: 2.400 €
- Gesamtarbeitgeberbelastung: ca. 3.000 €
- Ersparnis: 600 €

5. Mitarbeiter führen und halten

➤ Aufgaben delegieren:

Mitarbeiter richtig einschätzen und aufbauen:

Mehrere Stufen der Delegation:

- „umsetzen“: Vorgaben strikt vorgeben und prüfen
 - „Vorschläge einbringen“: nach Einarbeitung Vorschläge zur Verbesserung oder bei Projekten anhören->umsetzen
 - „entscheiden lassen“: Mitarbeiter eigenständig arbeiten lassen mit gelegentlicher Kontrolle bzw. Gesprächen
- ### ➤ Verantwortung übertragen und Mitarbeiterzufriedenheit fördern
- ### ➤ Personalgespräche führen
- ### ➤ Verlässlichkeit leben und Vertrauen aufbauen

6. Analyse der Strategie und Entwicklung des Betriebs und Mitarbeiterbedarf ermitteln



- Strategie alle z. B. 7 Jahre planen
Vorplanung der Veränderungen im Unternehmen:
 - Weiterentwicklung des Betriebes: Ziele fest legen
 - Investitionen und Liquidität planen
 - Maßnahmen zur Strategieerreichung planen
 - Kontrolle der Zielerreichung regelmäßig
- Mitarbeiterbedarf planen
 - Arbeitsspitzen bedenken und planen
 - Elternzeit planen
 - Ausfall von Mitarbeitern und sich selbst planen
 - Ausbildung prüfen

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Fragen?