

## **Artikelserie: Motivation in der Krise der Ferkelerzeugung (Folge 10)**

### **Sauenhaltung mit Fremdarbeitskräften**

**Hansjörg Schrade, LSZ Boxberg**

**Rudolf Wiedmann, LSZ Boxberg**

In der Serie „Motivation in der Krise der Ferkelerzeugung“ wird in Folge 10 ein Betrieb vorgestellt, der in den letzten 25 Jahren seinen Zuchtsauenbestand von 10 auf 400 Tiere aufgestockt hat. Den Weg in die Spezialisierung betrachtet die Familie von Theo Hepp auf dem Ramsenhof bei Musbach in der Nähe von Aulendorf auch in schwierigen Zeiten als ein bewährtes Betriebskonzept. Seit nunmehr 9 Jahren beschäftigen sie mit Unterbrechungen eine Fremdarbeitskraft, die auf dem Betrieb nicht mehr wegzudenken ist.

#### **Betriebliche Entwicklung**

- Als Theo Hepp 1983 den elterlichen Hof zuerst gepachtet und dann übernommen hat standen 10 Zuchtsauen und 20 Milchkühe auf dem Betrieb. Noch im gleichen Jahr stockte er die Zuchtsauen auf 60 Tiere auf: „Ich dachte mit diesen 2 Standbeinen hast Du für die nächsten 20 Jahre vorgesorgt!“
- Bereits 1990 wurde die Milchviehhaltung aufgegeben, weil sowohl Stall als auch Technik völlig veraltet waren. Im ehemaligen Kuhstall ist seitdem der Deckbereich untergebracht. Die Wartesauen wurden in einem kostengünstigen Neubau (Dreiflächenbucht, Hüttenhaltung) und in der umgenutzten Scheuer aufgestellt. Durch den Wegfall der Milchviehhaltung und die Umstellung auf den 3-Wochenrhythmus hielt sich der Arbeitsaufwand für die 160 Sauen im Rahmen.
- Die guten Aufzuchtleistungen von 22 bis 23 verkauften Ferkeln je Sau und Jahr gaben 1997 den Anstoß, die Herde auf 280 und später auf 400 Sauen aufzustocken. Die Wartesauen sind seitdem in einem Außenklimastall mit gedämmten Liegebereichen, Einzelfressständen und Spaltenboden im Laufbereich untergebracht.
- 2008 wurde der Ferkelaufzuchtbereich um weitere 600 Plätze erweitert, so dass nun 3 getrennte Abteile, die im Rein-Raus-Verfahren belegt werden, zur Verfügung stehen.
- Bereits seit 3 Jahren werden die Jungsauen auf dem Betrieb gezüchtet. Eine kleine Herde aus 35 DL-Sauen wird im Rahmen des Remonteprogrammes des Schweinezuchtverbandes Baden-Württemberg zur Erzeugung der eigenen Jungsauen mit Large White-Sperma belegt: „Seitdem habe ich große Fortschritte im Gesundheitsniveau erreicht. Die Zuchtarbeit ist zwar eine neue Herausforderung, macht aber auch Spaß!“

#### **Rechnet sich ein Mitarbeiter**

Viele Ferkelerzeugerbetriebe sind in den letzten Jahren ständig gewachsen und die Arbeitsbelastung wird irgendwann so groß, dass man ohne Fremdarbeitskräfte nicht mehr auskommen kann. Mit Praktikant/-innen allein und der Auslagerung von Arbeiten, wie z.B. das Stallreinigen, lässt sich auf Dauer die arbeitswirtschaftliche Situation nicht bewältigen. Darüber hinaus stellt sich bei entsprechender Bestandsgröße auch die soziale Frage, was mit dem Betrieb im Krankheitsfall passiert. Dieses Problem ist auch in Betrieben mit wesentlich kleinerem Tierbestand nicht von der Hand zu weisen. Als Antwort auf diese Fragen hat Theo Hepp bereits im Jahr 2000 eine Fremdarbeitskraft eingestellt. Und nach all den Jahren mit vielen Höhen und Tiefen will er für seinen Betrieb die Frage, ob sich ein Mitarbeiter rechnet, eindeutig mit einem „Ja“ beantworten: „Bei 400 Sauen kann ich auch in der Krise der Ferkelerzeugung ein anständiges Gehalt bezahlen, wenn ich vorher entsprechend vorgesorgt habe!“ Der qualifizierte Mitarbeiter entlastet und eröffnet dem Betriebsleiter mehr Raum zum betrieblichen Managen: „Die Gabe zum richtigen Managen eines größeren Zuchtsauenbestandes einschließlich der Beobachtung des Marktes und aktueller Entwicklungen haben viele Sauenhalter, jedoch fehlt in den meisten Fällen einfach die erforderliche Zeit dafür. Außerdem verliere ich mit der Zeit die Lust, wenn ich als Betriebslei-

ter ständig für 2 arbeiten muss!“ ist Theo Hepp überzeugt. Zur Finanzierung eines Mitarbeiters müssen aber auch die betrieblichen Grundvoraussetzungen stimmen: Dies sind auf dem Ramsenhof Aufzuchtleistungen von ca. 24,5 verkauften Ferkeln je Sau und Jahr und moderate Investitions- und Betriebskosten. So lässt sich in langen Preistälern die nötige Liquidität sichern: „Im letzten Jahr habe ich alle 3 Wochen eine Liquiditätsplanung gemacht, um über die Geldflüsse Bescheid zu wissen und ich war froh, aus den guten Jahren noch genügend flüssige Reserven verfügbar zu haben!“

Einen Anhaltspunkt dafür, was ein Mitarbeiter einen landwirtschaftlichen Betrieb im Durchschnitt kostet, bietet die Tabelle 1. In Tabelle 2 wird beispielhaft durchkalkuliert, mit welchem Gewinn pro Familien-AK ein Betrieb mit 400 Sauen und Top-Leistungen nach Abzug der Mitarbeiterkosten in den vergangenen Jahren rechnen konnte.

<b>Übersicht 1: Was kostet und erhält ein Mitarbeiter in €?</b>		
<b>Bruttolohn für Arbeitnehmer/Monat</b>	<b>2.000</b>	<b>2.500</b>
Bruttolohn für Arbeitnehmer/Jahr	24.000	30.000
Abzüge für Lohnsteuer, Klasse III	32	124
Arbeitgeberanteil Sozialabgaben, ca. 22%,	440	550
Arbeitnehmeranteil Sozialabgaben, ca. 20,5%,	410	513
Kosten für Arbeitgeber/Monat	2.440	3.050
<b>Kosten für Arbeitgeber/Jahr</b>	<b>29.280</b>	<b>36.600</b>
Nettolohn/Monat	1.558	1.864
<b>Nettolohn/Jahr</b>	<b>18.696</b>	<b>22.362</b>

<b>Übersicht 2: Rechnet sich Mitarbeiter (Beispiel)</b>	
Bestandsgröße (Sauenzahl)	400
Akh/Sau	13
Akh gesamt	5.200
Arbeits erledigung:	
Familien-AK	2.800
Mitarbeiter	2.400
Verkaufte Ferkel/Sau/Jahr	24
Ferkelpartiegröße in Stück	400
Ferkelerlös bei 29kg incl. Zuschläge, €	58
= Direktkostenfreie Leistung/Sau, € <sup>1)</sup>	515
- Gebäudekosten/Sau/Jahr, €	240
= Arbeitsentlohnung/Sau/Jahr, €	275
= Arbeitsentlohnung/Akh, €	21,15
= Arbeitsentlohnung insgesamt, €	110.000
- Mitarbeiterlohn, € (Siehe Übersicht 1)	36.600
<b>= Gewinn für Familien-AK, €</b>	<b>73.400</b>

<sup>1)</sup> 7-jähriger Durchschnitt 2002-2008, 25% der erfolgreichen Betriebe aus Jahresbericht 2008 der VzF GmbH

### Wie findet man einen geeigneten Mitarbeiter?

Das größte Problem bei der Anstellung eines Mitarbeiters ist aber nicht die Finanzierungsfrage sondern qualifiziertes Personal zu finden. Neben der fachlichen Eignung spielt in der Zweierbeziehung von Betriebsleiter zu Mitarbeiter auch das menschliche Miteinander eine nicht zu unterschätzende Rolle. „Auf Dauer muss die Che-

mie zwischen meinem Mitarbeiter und mir stimmen, weshalb ich bei der Einstellung die fachlichen und menschlichen Gesichtspunkte gleichermaßen berücksichtige!“

Als Betriebsleiter muss man sich zuerst die Frage stellen, für welche Tätigkeiten ein Mitarbeiter gesucht wird. Am schwierigsten gestaltet sich die Suche, wenn ein Double gesucht wird, das den Betriebsleiter auch über längere Zeit im Stall vollkommen ersetzen kann. Bei 24,5 verkauften Ferkeln je Sau und Jahr werden höchste Ansprüche an die Tierbeobachtung, die Fütterung und Technik gestellt. Der Mitarbeiter muss über die Zusammenhänge im Hinblick auf den Einsatz von Medikamenten und die Zuchtarbeit im Betrieb mit verschiedenen Sauengenetiken Bescheid wissen. Der steigende Bedarf nach qualifiziertem Personal bietet jungen Menschen, die gerne eigenverantwortlich mit Tieren arbeiten wollen, sehr gute Berufschancen. Da es aktuell und auf absehbare Zeit für sehr hohe Anforderungen nicht ausreichend Bewerber gibt, sollte man sich beizeiten darüber Gedanken machen, in welchen Bereichen Kompromisse eingegangen werden können. „Keinen Kompromiss gibt es bei mir beim Abferkeln: Da steht zu viel Geld auf dem Spiel, weshalb das alle 3 Wochen Chefsache ist!“

### **Was kann der Betriebsleiter beitragen**

- Auf eine gründliche Einarbeitung der Mitarbeiter kann man nicht verzichten. Die Unternehmensziele und der hierfür erforderliche Aufwand werden neuen Mitarbeitern erst nach und nach klar. Ziel ist es, gute Mitarbeiter langfristig an den Betrieb zu binden, da sie zu den wertvollsten Gütern zählen.
- Regelmäßig gereinigte Ställe, ein sauberer, gefliester Sanitärbereich mit einem gut temperierten Stallbüro sind Ausdruck der Wertschätzung für den Arbeitsplatz.
- Man braucht viel Erfahrung, um die Stärken jedes Mitarbeiters zu erkennen und zu fördern. Dazu ist es wichtig, dass das regelmäßige Gespräch nicht zu kurz kommt, denn nur so können manche Probleme beizeiten erkannt werden. Man muss viel Vertrauen in die Mitarbeiter setzen und macht häufig die Erfahrung, dass der Arbeitsstil des Mitarbeiters meist nicht der eigene ist.
- Bei nur einem Mitarbeiter ist der Betriebsleiter nicht nur Chef sondern auch Kollege. Mit einem gewissen Mitspracherecht bei den täglichen Entscheidungen hält man nicht nur die eigenen Ohren offen für die Vorstellungen des Mitarbeiters. Zusätzlich erfährt er das Gefühl der Zugehörigkeit und Wertschätzung. Nicht zuletzt ist dies die Basis für das nötige Mitdenken bei allen betrieblichen Abläufen.

### **Fazit**

Bei hohem Leistungsniveau sowie moderaten Investitions- und Betriebskosten ist die Anstellung einer ständigen Fremdarbeitskraft auf dem Betrieb Hepp mit 400 Sauen wirtschaftlich. Ein qualifizierter Mitarbeiter bringt zusätzlich Sicherheit in der sozialen Frage, so dass Krankheitstage des Betriebsleiters überbrückt und auch Urlaubstage ermöglicht werden.



