



BLU Bundesverband
Lohnunternehmen e.V.



DAS JAHRBUCH 2023



BESTELLKOMBINATION SOLITAIR DT

EFFIZIENTES LEICHTGEWICHT.

Größtmögliche Effizienz bei maximaler Präzision – nach diesen Maßstäben wurde die neue **Solitair DT** konstruiert. Herausgekommen ist eine in der Praxis überzeugende Bestellkombination, die mit Leichtigkeit Diesel spart.

UNSER ANTRIEB: **IHR ERFOLG!**



Erfahren Sie mehr unter
lemken.com/solitair-dt-bestellkombi

 **LEMKEN**
The Agrivision Company



Klaus Pentzlin, Präsident des BLU Bundesverband Lohnunternehmen e.V.

WIE GEHT ES WEITER?

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Verbandsmitglieder,

der Klimawandel ist keine Erfindung des Menschen, wird aber durch ihn beschleunigt. Die Pandemie ist eine Naturkatastrophe und noch lange nicht zu Ende. Der Angriffskrieg des russischen Militärs auf die Ukraine ist dumm und unsinnig. Im Moment, so scheint es, steht vieles auf dem Kopf und stellt uns vor neue Herausforderungen. Die Folgen sind unmittelbar und global spürbar: extreme Witterungsereig-

nisse, Kontaktbeschränkungen oder Verwerfungen der Weltwirtschaft, Unsicherheiten bei der Versorgung mit Nahrung und Energie. Um es auf den Punkt zu bringen – unser Wohlstand ist in Gefahr!

Die Ursachen sind offensichtlich, und schlimmer noch, sie waren zum großen Teil vorhersehbar. Was wir derzeit im Großen erleben, begegnet und beeinflusst uns auch in unserem täglichen Geschäft als Unternehmer. Lieferengpässe, steigende Kosten für Energie und

Betriebsmittel, Mangel an Fachkräften usw. Als Unternehmer kommt es jetzt darauf an sich entsprechend zu Verhalten – andernfalls ist das eigene Geschäftsmodell in Gefahr.

Bei Investitionen gibt es nie 100%ige Sicherheit. Um dem möglichst nahe zu kommen, muss man aktiv werden und mit seinen Kunden reden. Möglichkeiten und Erwartungen sind zu klären, um damit das Fundament für eine langfristige Beziehung zu legen – Sicherheit für beide Seiten. Kundennutzen und Mehrwert bieten bedeutet vor allem: Dienstleistungen entwickeln und engagiert verkaufen.

Daran schließt sich an, die Kosten der Arbeits erledigung immer im Blick zu behalten. Vor- und Nachkalkulation gehören ebenso zur Grundausstattung des Controllings wie das Hilfsmittel eines Betriebsvergleichs. Horizontal, um die Entwicklung des eigenen Betriebes im Zeitablauf zu betrachten und vertikal, um sich mit anderen der Branche zu vergleichen.

Die Arbeitspreise für Dienstleistungen müssen die Kosten für Investitionen, Betriebsmittel, Löhne und Gehälter usw. decken. Häufig unterschätzt wird auch die Entlohnung der eigenen Arbeitskraft sowie die Befriedigung

des Gewinnanspruches. Spiegeln sich Veränderungen dieser Aspekte nicht unmittelbar im Arbeitspreis nieder, droht die wirtschaftliche Schieflage und das macht erpressbar.

Sicher ist es heute nicht mehr so leicht, den Überblick zu behalten. Doch schaut man sich die zu Beginn gemachten Feststellungen an, so können wir allein wenig daran ändern. Für die eigene, betriebliche Situation haben wir deutlich mehr Möglichkeiten zu agieren. Als Verband möchten wir sie unterstützen und stehen als Partner für den Dialog mit ihnen zur Verfügung. Darauf freue ich mich in diesem Jahr ganz besonders, denn nach dem Ausfall vor zwei Jahren wird die DeLuTa am 7. und 8. Dezember wieder in Bremen stattfinden.



■ ■ Ihr Klaus Pentzlin,
BLU-Präsident

A LONG WAY TOGETHER



RIDEMAX FL 693 M

Wie komplex Ihre Anforderungen auch sein mögen, RIDEMAX FL 693 M ist Ihr bester Verbündeter bei Einsätzen mit Anhängern und Tankfahrzeugen. Die radiale Bauweise, hervorragende Selbstreinigungseigenschaften, der geringe Rollwiderstand und die Geschwindigkeitsindexklassen D/E machen RIDEMAX FL 693 M perfekt für den Straßentransport (bis zu 75 % Einsatz). Sein verstärkter Wulst und seine Stahlgürtel sorgen für eine verbesserte Haltbarkeit.

RIDEMAX FL 693 M ist die Antwort von BKT auf Transportanwendungen in der Landwirtschaft, die hauptsächlich auf Asphalt erfolgen.

VERTRIEB FÜR DEUTSCHLAND
Bohnenkamp
Moving Professionals

Dieselstr. 14, 49076 Osnabrück
Telefon: +49 (0) 541 121 63-0
Fax: +49 (0) 541 121 63-944
www.bohnenkamp.de

BKT

GROWING TOGETHER



bkt-tires.com

INHALT

Vorwort

- 3 | Klaus Pentzlin, Präsident des BLU Bundesverband Lohnunternehmen e. V.: Wie geht es weiter?

Lohnunternehmen im Profil

- 8 | Einblick in die Branche 2023
- 18 | Haben Sie schon von „VUKA“ gehört?
- 28 | Auf Europa-Ebene
- 34 | „Wir bremsen nicht – wir bieten Lösungen.“
- 46 | Das neue Ausbildungsjahr steht vor der Tür!
- 52 | Wie wirtschaftlich ist der Anbau von blauen und weißen Lupinen?
- 58 | AFB – Das Qualitätssiegel
- 62 | Ehrenamt aus Leidenschaft
- 65 | Durchblick im Zahlenschwungel
- 66 | „Social-Media“ hautnah
- 67 | Verein oder Verband geht nur mit Ehrenamt!
- 73 | Infos, Kommunikation und Austausch

Diversifikation

- 78 | Kommunale Arbeiten: Optimierte Auslastung
- 81 | Drohneneinsatz: Vom Hobby zur Dienstleistung
- 85 | Nachwachsende Rohstoffe: Die Fläche ist stabil

Technik

- 89 | Mechanische Unkrautregulierung: Interessant für Lohnunternehmen?

Recht

- 94 | Erstellung eines Arbeitszeugnisses – was ist zu beachten?
- 100 | Transparenzregister: Relevanz für Lohnunternehmen
- 103 | Wider dem Mähtod

Adressen

- 108 | BLU
- 110 | Baden-Württemberg
- 112 | Bayern
- 113 | Brandenburg
- 114 | Hessen
- 116 | Niedersachsen
- 118 | Nordrhein-Westfalen
- 120 | Rheinland-Pfalz-Saarland
- 122 | Sachsen-Anhalt
- 123 | Agroservice & Lohnunternehmerverband e.V.
- 124 | Schleswig-Holstein
- 125 | Junger BLU
- 128 | CEETAR
- 119 | Impressum – Jahrbuch 2023



JOHN DEERE

NOTHING RUNS LIKE A DEERE

PRO- SONDEREDITIONEN

Wir haben für Sie drei Sondereditionen zusammengestellt, bei denen Sie für einen begrenzten Zeitraum bis zu 20.000 EUR sparen können.* Finden Sie das Modell, das zu Ihnen passt!

**SPAREN SIE
BIS ZU
20.000 €**



9500 PRO EINE KLASSE FÜR SICH

Profitieren Sie beim Kauf des 9500 von 20.000 € Ersparnis und Extras wie „i-ready“, einer Lenksystemvorbereitung, einem GreenStar™ 3-Display 2630 und einer Vorbereitung für das Universal-Display 4640.

8500 PRO DER MEISTER IN SACHEN LEISTUNG UND DURCHSATZ

Mit einem 8500 können Sie bis zu 15.000 € sparen und dabei von Extras wie „i-ready“, einer Lenksystemvorbereitung, einem GreenStar™ 3-Display 2630 und einer Vorbereitung für das Universal-Display 4640 profitieren.

8200 PRO MEHR LEISTUNG ZUM EINSTIEGSPREIS

Sparen Sie beim Kauf eines 8200 ganze 10.000 €! Dabei erwarten Sie wertvolle Extras wie „i-ready“, eine Lenksystemvorbereitung, ein GreenStar™ 3-Display und eine Vorbereitung für das Universal-Display 4640.



Biogas gewinnt wieder an politischer Bedeutung.

Lohnunternehmen

EINBLICK IN DIE BRANCHE 2023

Das Jahr 2022 stellte die Wirtschaft und Gesellschaft vor unvorhersehbare Herausforderungen. Der Krieg in der Ukraine hat das Weltbild stark beeinflusst und greift bis in den landwirtschaftlichen Sektor ein. Die gesamte Branche steht vor wachsenden Herausforderungen, die oft noch gar nicht einzuschätzen sind.

Der Angriff Russlands gegen die Ukraine ist das bestimmende Thema seit Ende Februar 2022. Der Krieg verursacht hohe Opferzahlen, vernichtet lebenswichtige Infrastruktur und zerstört die Idee von einem friedlichen Zusammenleben in Europa. Die Versuche, Russland durch Diplomatie sowie Sanktionen zur Vernunft zu bringen, waren wenig erfolgreich und die gesellschaftspolitischen, wirtschaftlichen und finanziellen Zusammenhänge und Abhängigkeiten zwischen den Staaten wurden

sehr deutlich. Insbesondere die Verknappung von Energie stellt Wirtschaft und Gesellschaft vor Herausforderungen ungekannter Ausmaße und verursacht eine Verteuerung von Konsum- und Investitionsgütern, wie wir diese seit Wiedervereinigung Deutschlands im Jahr 1990 nicht mehr gekannt haben.

Ein wahres Horrorszenario zeigt sich im Energiesektor. Die Diesel-, Gas- und Heizölpreise haben Rekordhöhen erreicht, die Unterneh-



HIGH PERFORMANCE

INNOVATIONEN FÜR HÖCHSTE ANSPRÜCHE.
WIRTSCHAFTLICH UND LEISTUNGSSTARK.

be strong, be **KUHN**
www.kuhn.de



men sowie öffentliche und private Haushalte gleichermaßen herausfordern. Für Lohnunternehmen kennt die ernste Situation nur einen Lösungsweg: Bei einem Dieselpreis von inzwischen zeitlich mehr als 2 Euro pro Liter erübrigt sich jegliche Diskussion über die Notwendigkeit, die Kosten in vollem Umfang an die Kundschaft weiterzugeben.

Agrarwirtschaft

Die Ukraine ist mit den erheblichen landwirtschaftlichen Potenzialen in den letzten Jahren zu einem bedeutenden Player auf den Weltmärkten geworden. Die Wirtschaftssanktionen gegen Russland haben die Märkte für Getreide, Mais und Sonnenblumen, aber auch für Düngemittel und vor allem Energie teilweise „explodieren“ lassen. Andererseits bricht in Osteuropa ein wichtiger Absatzmarkt für Landtechnik und andere Betriebsmittel zusammen. Auch deutsche Hersteller werden diese Entwicklungen sehr aufmerksam beobachten.

In der Landwirtschaft ziehen die Preise für alle Erzeugnisse an und Versorgungslücken werden nach Expertenmeinung nicht mehr ausge-

schlossen. Diese Situation gibt einerseits starke Impulse für neue Gleichgewichte auf den relevanten Agrarmärkten, entfacht andererseits aber auch intensive Diskussionen um agrarpolitische Leitbilder und Maßnahmen.

Die angekündigten europäischen Agrar-, Umwelt- und Klimastrategien führen zu einer verminderten Produktionsleistung der Landwirtschaft und stehen im Widerspruch zur Versorgungssicherheit der Bevölkerung. Die Stimmen von Politikern unterschiedlicher Couleur mehrten sich, Green Deal, Farm-to-Fork-Strategie und GAP-Reform auf eine spätere Phase zurückzustellen.

Die Herausforderungen für Gesellschaft und Wirtschaft sind heftig und die Prognosen zeigen keine klare Tendenz. Sicher ist schon heute, dass die Land- und Ernährungswirtschaft in den kommenden Monaten und Jahren besondere Aufgaben meistern muss. Die Rahmenbedingungen dafür müssen dringend durch klare Vorgaben der Agrarpolitik und stabile Bezugs- und Absatzmärkte verbessert werden.

Lohnunternehmen erzielen mit etwa 70 % den überwiegenden Umsatzanteil in der Landwirtschaft, die einem erheblichen Strukturwandel und gesellschaftlicher Kontrolle ausgesetzt ist. Die Prognosen sagen ein fortschreitendes Höfesterben voraus – bis 2040 soll die Zahl der landwirtschaftlichen Betriebe um 60 % auf ca. 100.000 Höfe zurückgehen. Im Durchschnitt würde jeder Bauer etwa 170 ha Acker- und Grünland bewirtschaften. Diese Zahl ist bemerkenswert, wird aber schon in Wachstumsbetrieben bundesweit erreicht und überschritten.



Die Diesel-, Gas- und Heizölpreise haben Rekordhöhen erreicht, die Unternehmen sowie öffentliche und private Haushalte gleichermaßen herausfordern.

Wir verbinden

FUTTER & QUALITÄT



Seit 1906 ist Krone untrennbar mit der Landwirtschaft verbunden.
Mit Menschen, die im Rhythmus der Natur ihre Felder bestellen.
Wir mähen, schwaden, häckseln und pressen.
Wir verbinden Futter und Qualität.
Und gemeinsam holen wir das Beste aus Ihrer Ernte raus.

#KRONECTED

Zukunft der viehhaltenden Betriebe offen

Viehhaltende Betriebe sind in der Regel gute, heißt umsatzstarke Kunden für Lohnunternehmer. Grund dafür ist in erster Linie ein hoher Spezialisierungsgrad, der die knappe Arbeitszeit im Stall bindet. Außerdem verteuern hohe Maschinen- und Personalkosten die Arbeitserledigungskosten in der Eigenmechanisierung. Deswegen werden die Arbeiten in der Außenwirtschaft vom Einzelauftrag bis zur Komplettbewirtschaftung an einen professionellen Dienstleister vergeben.

Die Zukunft der Viehhaltung ist ungewiss. Ruinöse Erzeugerpreise, nachlassender Fleischkonsum und eine ideologische, wenig sachliche Diskussion in der Gesellschaft über Tierwohl, Grundwasserqualität und Klimaschutz lassen Tierhalter verzweifeln. Demgegenüber liefert die Tierhaltung wichtige Nahrungsmittel für Menschen und Haustiere, ist ökologisches Element der Landschaftspflege bzw. Grünlandbewirtschaftung und schließt Nährstoffkreisläufe.

Lohnunternehmer sind tragende Säulen in der überbetrieblichen Nährstoffverwertung und leisten dadurch einen aktiven Beitrag zu einer effizienten und umweltfreundlichen Landwirtschaft. Einer ordnungsgemäßen landwirtschaftlichen Verwertung der wertvollen

Wirtschaftsdünger wird ohnehin eine große Bedeutung zugesprochen. Darin sind die verlustminimierte Ausbringung und der Rückfluss der Nährstoffe in die Ackerbauregionen wesentliche Kernpunkte. Die Politik ist gefordert, die Herausforderungen einer vernünftigen Nährstoffverwertung insbesondere für die Tierhalter zu lösen. Der Bau von Lagerstätten und Aufbereitungsanlagen bringt mehr als die Eigenmechanisierung mit Güllewagen und bodennaher Ausbringungstechnik. Die Wirtschaftsdüngung wird von unzähligen Lohnunternehmen effizient und kostengünstig angeboten.

Mehr Extensiv und Bio?

Eine Extensivierung der Tierhaltung ist diskussionswürdig, muss aber von sachlichen und wissenschaftlich unterlegten Erkenntnissen begleitet werden. Günstig wäre es sicherlich, wenn flächendeckend Nutzvieh gehalten wird. In jedem Fall gehen mit einer zunehmenden Anzahl leerstehender Ställe auch Umsatzeinbußen für Lohnunternehmen einher.

Im Ackerbau interessieren sich Politik, Ordnungsbehörden und Konsumenten für die Praxis in Düngung und Pflanzenschutz. Die Wirtschaftsdüngung und integrierte Produktionsverfahren können die natürliche Boden-



Die Zukunft der Viehhaltung ist ungewiss. Ruinöse Erzeugerpreise, nachlassender Fleischkonsum und eine ideologische Diskussion in der Gesellschaft über Tierwohl, Grundwasserqualität und Klimaschutz lassen Tierhalter verzweifeln.



IHR PARTNER FÜR SCHMIERSTOFFE & GASE

Flüssiggas - Hohe
Qualität für Ihren
Anspruch!

classic-oil.de



**CLASSIC Schmierstoff
GmbH & Co. KG**
Lange Straße 100-106
27318 Hoya

CLASSIC

Fruchtbarkeit verbessern und Erträge stabilisieren. Dieser Sachverhalt ist besonders in Zeiten des Klimawandels mit ausbleibenden Niederschlägen von Bedeutung.

Derzeit ist die Umstellung des Betriebes von konventioneller zu ökologischer Bewirtschaftung ein deutlicher Trend. Das geschieht aus wirtschaftlichen Überlegungen, aber auch aus Überzeugung heraus. Die weitere Entwicklung werden Lebensmittelpreise und Versorgungssicherheit bestimmen, denn „Bio“ muss man sich auch leisten können! In der Landwirtschaft kommt bekanntlich – übrigens genau wie in der Mode – alles einmal wieder.

Zusätzlich ist die Verfügbarkeit von Arbeitskräften von großer Bedeutung und gleichzeitig eine Herausforderung für Lohnunternehmen. Die Dienstleistungsbetriebe sind und bleiben die wichtigsten Partner im landtechnischen Bereich und tragen einen wichtigen Anteil an der Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit konventioneller oder ökologischer Betriebe

Alternative Wirtschaftsbereiche

Die Ver- und Entsorgung von 9.500 Biogasanlagen im Bundesgebiet ist ein wichtiger Umsatzträger in Lohnunternehmen. Auch hier leistet die Branche einen wesentlichen Anteil für Ökonomie und Ökologie. Das Interesse an Biogas wird wieder größer. Politik und Wirtschaft sehen in dieser erneuerbaren Energiequelle ein wichtiges Element für Klimaschutz, Versorgungssicherheit und Unabhängigkeit von Importen aus Osteuropa.

Wichtigster Input ist Silomais, der auch auf den leichten Böden in strukturschwachen Gebieten durch das Veredeln von Organik in Strom und



Milchviehalter stehen unter Kostendruck, der auch letztendlich die Lohnunternehmer trifft.

Wärme Wirtschaftskraft in die Regionen bringt. Das Vergären von Wirtschaftsdüngern ist Standard, verbessert die Gasausbeute und senkt die Geruchsbelästigung bei der abschließenden Düngung.

In zunehmender Zahl betätigen sich Lohnunternehmen als professionelle Dienstleister in kommunalen Betätigungsfeldern. Das kann kontinuierliche Umsätze und eine gleichbleibende Auslastung von Personal und Technik ohne zeitintensive Kampagnen mit sich bringen. Wichtig ist, dass sich Lohnunternehmen dem Anforderungsprofil des öffentlichen Auftraggebers stellen und das Handwerk auf Verkehrsflächen, in Grünanlagen und in der Wasserwirtschaft kennen. Alle Arbeiten finden im Freien statt und sind deshalb als umweltsensibel einzuordnen. Entsprechend werden für die Auftragsvergabe von Betrieben bzw. Mitarbeitern Zertifikate eingefordert. Mit dem „Fachkundenachweis schonende Gewässerunterhaltung“ bietet der Lohnunternehmerverband Schleswig-Holstein wegweisend eine praxisgerechte Weiterbildung für Mitarbeiter an, die inhaltlich die wichtigsten Aspekte aus Recht, Biologie, Ökologie und Technikeinsatz aufgreift.

MICHELIN LANDWIRTSCHAFTS- REIFEN

BIS ZU 9 JAHRE REIFENGARANTIE⁽¹⁾

ERWEITERTE GARANTIE⁽¹⁾ FÜR MICHELIN COMPACT LINE REIFEN



BIS ZU 4 JAHRE PROFITIEREN!



Verarbeitungs- oder Materialfehler



Unfallschäden



Stoppelschäden



Ihren persönlichen Michelin Ansprechpartner
finden Sie unter:
[business.michelin.de/vertriebskontakt/
landwirtschaft](https://business.michelin.de/vertriebskontakt/landwirtschaft)

business.michelin.de

1) In Ergänzung der gesetzlichen Garantiebestimmungen. Um die oben genannte erweiterte Reifengarantie in Anspruch zu nehmen, lesen Sie bitte die vollständigen Garantiebedingungen unter business.michelin.de oder kontaktieren Sie Ihren Händler.



Bedeutung für die Volkswirtschaft

Qualifiziertes Personal ist ein wichtiges Verkaufsargument für Dienstleistungen im ländlichen Raum. Das Weiterbildungsangebot ergänzt Aus- und Fortbildung im Lohnunternehmerberuf. Der Ausbildungsberuf Fachkraft Agrarservice (FAS) hat sich zu einer festen Größe entwickelt. Bis zu 800 junge Männer und Frauen erlernen diesen vielseitigen Beruf in mehr als 500 ausbildungsberechtigten Lohnunternehmen im Bundesgebiet.

Etwa 20 – 25 % dieser Facharbeiter sollten sich im Anschluss zum Agrarservicemeister fortbilden, um das notwendige Personal für die Betriebsleitung hervorzubringen. Leider ist die Resonanz auf die Fortbildung in Kleve, Nienburg und Triesdorf sehr unterschiedlich, generell aber für die Betriebe und den Berufsverband von sehr großer Bedeutung. Junge Menschen müssen qualifiziert werden, damit die anspruchsvollen Aufgaben in der Betriebsleitung erfüllt werden können.

Fachkraft Agrarservice und Agrarservicemeister garantieren einen festen Arbeitsplatz im Bereich Agrardienstleistungen und eröffnen zu-

dem exzellente Perspektiven auch in vor- und nachgelagerten Branchen. Generell trifft unsere Branche auf dem Arbeitsmarkt auf großes Interesse, ist aber gleichwohl gefordert, diese günstigen Voraussetzungen zu erhalten. Das Einhalten akzeptabler Arbeitszeiten ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch Selbstzweck für einen attraktiven Arbeitgeber.

Lohnunternehmen sind etablierte Dienstleister im ländlichen Raum sowohl für die Agrarwirtschaft als auch für Kommunen und andere Auftraggeber. Einsatzbereitschaft, Leistungsvermögen, Kreativität und Flexibilität haben die Betriebe immer ausgezeichnet und sind in Zeiten eines ausgeprägten Strukturwandels Garant für die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens. Der Bundesverband Lohnunternehmen vertritt heute die Interessen von fast 2.000 Verbandsmitgliedern.

Bundesweit erwirtschaften etwa 3.000 professionelle Lohnunternehmen einen Branchenumsatz von etwa 3,7 Mrd. Euro. Um auf dem aktuellen Technikstand zu bleiben, nehmen die Betriebe jährlich etwa 900 Mio. Euro in die Hand, zunehmend auch in digitale Steuerungs- und Managementanwendungen des Smart-Farmings. Die Digitalisierung eröffnet enorme Möglichkeiten in der Erfassung, Auswertung und Nutzung von Daten und steigert die Effizienz und Nachhaltigkeit in Pflanzen- und Tierproduktion. Pflanzen lassen sich ökologischer pflegen und ernähren, Nutztiere artgerechter aufziehen. Entsprechend werden Ökonomie und Ökologie in Einklang gebracht. Landwirte werden diesen Vorteil einfordern und entsprechende Lösungen von den Dienstleistern und auch Handelspartnern erwarten.

■ ■ Dr. Martin Wesenberg



Lohnunternehmen sind etablierte Dienstleister im ländlichen Raum sowohl für die Agrarwirtschaft als auch für Kommunen und andere Auftraggeber.



LEISTUNGSVIELFALT FÜR WERKSTÄTTEN

Fachberatung für individuelle Lösungen, Spezialinstandsetzungen, Hydraulik und Schulungen – wenn ein Ersatzteil nicht genügt, bieten wir mehr. Lernen Sie unser Leistungsangebot kennen.

winkler.com/agrar-werkstatt für weitere Informationen und kostenlose Kataloge.



GRATIS

winkler



Das passt.



Die Sinnhaftigkeit der Bauernmilliarde wird zunehmend kritisch gesehen, weil weder die Digitalisierung nennenswert gefördert wird noch die Nachhaltigkeitsziele in einem vernünftigen Verhältnis zum Aufwand stehen.

Impulse für die Branche

HABEN SIE SCHON VON „VUKA“ GEHÖRT?

„VUKA“ ist weder eine Firma für Hacktechnik noch eine App für das Smartphone. Die Bedeutung dieses Begriffes begegnet uns immer dann, wenn es um Entscheidungen geht. Entscheidungen sind in ihrem Ergebnis mehr oder weniger sicher. Es hängt eben davon ab, wie sich die Randbedingungen entwickeln, die auf Entscheidungen einwirken. Und eben diese Randbedingungen lassen sich immer schlechter einschätzen und werden durch die vier Buchstaben wie folgt charakterisiert:

VUKA

- **V = VOLATIL (Unbeständigkeit)** – das Unternehmensumfeld verändert sich nicht mehr langsam, sondern ist stärkeren Schwankungen unterworfen, die in Umfang und Richtung immer schwieriger einschätzbar sind.
- **U = UNSICHERHEIT** – mangelnde oder unklare Kenntnisse des eigenen Umfeldes machen Einschätzungen und Vorhersagen schwierig.
- **K = KOMPLEXITÄT** – die Einflussfaktoren, die das unternehmerische Handeln beeinflussen werden umfangreicher und unüberschaubarer.
- **A = AMBIGUITÄT (Mehrdeutigkeit)** – die Bewertung von Fakten sind weniger eindeutig und führen bisweilen zu widersprüchlichen Interpretationen.



**JETZT ONLINE
KALKULIEREN**

Mit 3 Klicks zur
unverbindlichen Rate

www.gefa-bank.de

AUCH UNSERE KUNDEN SPEKULIEREN. ABER NUR ÜBERS WETTER.

Wir bewegen den Mittelstand. Mit maßgeschneiderten Finanzierungslösungen und attraktiven Konditionen der Landwirtschaftlichen Rentenbank. Schnell und ohne Registrierung online kalkulieren oder direkt Ihren GEFA-online Zugang beantragen und papierlos leasen und finanzieren.

Senden Sie uns Ihre Anfrage online unter www.gefa-bank.de oder rufen Sie uns an: **0202 382 651**

 **GEFA BANK**

SOCIETE GENERALE GROUP

Mit diesen Merkmalen kommt einem mit dem Blick in den Rückspiegel schon in den Sinn, dass früher vielleicht alles einfacher war. Dieser Einschätzung liegt aber die Tatsache zu Grunde, dass im Nachhinein viele Variablen bekannt sind. Von Mark Twain stammt der Spruch: „Prognosen sind schwierig, vor allem, wenn sie die Zukunft betreffen“. Nun sollte man angesichts dieser Feststellungen nicht in Depression verfallen, denn wir sitzen alle in demselben Boot. Unternehmerisches Denken und Handeln – das gilt selbstverständlich auch für den privaten Bereich – war schon immer von VUKA geprägt und zu der jeweiligen Zeit eine Herausforderung. Aus den vier Buchstaben abgeleitet lassen sich als Unternehmer vereinfachte Strategien ableiten, um die Gefahr eines sich Verzettelns zu vermeiden:

- **V = VISION** – Ziele formulieren und wissen, wo ich das Unternehmen morgen sehen will.
- **U = UNDERSTANDING (Verstehen)** – Fragen stellen, sich mit anderen austauschen und Beratung in Anspruch nehmen.
- **K = KLARHEIT** – Herausforderungen und Probleme konkret beschreiben. Je knapper desto besser.
- **A = AGILITÄT (Anpassungsfähigkeit)** – nicht mit einem „großen Wurf“ die Probleme lösen, sondern sie in kleinen und schnellen Schritten meistern, auf „Sicht“ fahren.

Nun kann und soll dieser Beitrag nicht die Welt retten oder Handlungsempfehlungen geben. Aber er kann helfen sich selbst besser zu verorten: „nur wenn ich weiß, wo ich bin, kann ich entscheiden in welche Richtung ich



gehen muss!“ Und das bedeutet auf einige, für unsere Branche wichtige und vor uns liegende Rahmenbedingungen einen genaueren Blick zu werfen: es gibt kein Abonnement auf „ewige Weisheit“.

Förderungspolitik „Bauernmilliarde“

Der neue Landwirtschaftsminister hält am Investitionsförderungs-Programm seiner Vorgängerin fest. Die Sinnhaftigkeit wird aber zunehmend kritisch gesehen, weil weder die Digitalisierung nennenswert gefördert wird noch die Nachhaltigkeitsziele landwirtschaftlicher Produktion in einem vernünftigen Verhältnis zum Aufwand stehen. Anpassungen der Positivliste, der förderungsfähigen Produkte, sind bereits erfolgt und es ist zu vermuten, dass zukünftig die Wirksamkeit von Maßnahmen stärker in den Blick genommen wird. Das würde bedeuten, dass nicht die Investition des Landwirts in Technik, sondern die sachgemäße Ausführung der Aufgaben „belohnt“ wird. Lohnunternehmer können auf diese Weise ihr Dienstleistungsangebot

durch gezielte Investitionen in neue Werkzeuge und Methoden erweitern und den Landwirten, die zur Durchführung bestimmter Aufgaben angehalten oder verpflichtet werden, anbieten. Mit dem Nachweis durchgeführter Maßnahmen erhält der Landwirt Ausgleichszahlungen, die die investitionsbedingt höheren Arbeiterledigungskosten des Lohnunternehmers decken helfen.

Nachhaltige Landwirtschaft und Gemeinsame Agrarpolitik der Europäischen Union (GAP)

Die sich teils dramatisch abzeichnenden globalen klimatischen Veränderungen führen zu einer Neuausrichtung der Agrar- und Umweltpolitik in Deutschland und Europa. Unter dem Eindruck der Nachhaltigkeit, einem

existenziellen Grundprinzip zur Erhaltung der Ertragsfähigkeit landwirtschaftlicher Produktionsfaktoren, stellt sich die Frage nach der richtigen – nachhaltigen – Strategie. Wo befindet sich zwischen den Extremen „maximale Ökologie“ und „maximale Ertragsleistungen“ der optimale Punkt? Wo der Kompromiss zwischen „maximaler Entbehrung“ und „maximalen Wohlstand“?

Die Diskussion ist in Teilen theoretisch, denn beide Extreme lassen ehrlicherweise kaum Platz für eine Gesellschaft des 21. Jahrhunderts. Dennoch hat diese Frage eine sehr praktische und reale Bedeutung: Welchen Weg müssen wir heute gehen? Sicher ist, dass die Nachhaltigkeitsfrage die gesamte Gesellschaft in ihrem Verhalten betrifft und nicht auf die Landwirtschaft beschränkt wer-



Frühkauf 

Jetzt attraktive Frühkaufangebote sichern!

- Einsatzflexibilität – hydraulischer Seitenverschub mit 370 mm Verschiebeweg
- Hydraulische Entlastung mit optionaler, automatischer Anpassung des Auflagedruckes je nach eingestellter Arbeitsbreite
- Komfort – Section Control-fähig für automatisches Heben und Senken der Mäheinheiten am Vorgewende

den kann. In diesem Zusammenhang wird immer wieder die Agrarwende gefordert, die als Maßnahme allerdings viel zu kurz greift. Zum einen kann „Agrar“ es allein nicht leisten, denn Landwirte produzieren was der Markt bzw. die Verbraucher wollen und andererseits unterstellt „Wende“ ein Zurück um 180°. Mit der Vergangenheit kann die Zukunft jedoch nicht gestaltet werden!

Um nicht immer nur mit dem Finger auf andere zu zeigen – Landwirtschaft hat die Notwendigkeit und die Möglichkeit, sich weiter zu verändern, denn alles andere wäre nicht nachhaltig. Die Stichworte für die Aufgaben und Rollen der Landwirtschaft bleiben aber Herausforderung genug: Produzent von Nahrungsmitteln, Berücksichtigung der Versorgungssicherheit, Energie- und Rohstoffproduzent, Förderung und Erhalt der

Biodiversität, Reduzierung der Treibhausgasemissionen, Tierwohl, Resilienz ländlicher Räume gegenüber extremen Wetterereignissen, Förderung der Grundwasserneubildung, Carbon Farming, Erhaltung des ländlichen Raumes als Gegenpol zur Urbanisierung, usw. Im Zuge der „Ökologisierung“ soll in Deutschland bis 2030 ein Flächenanteil von 30 % nach ökologischen Kriterien bewirtschaftet werden, konventionell wirtschaftende Betriebe müssen mit weniger chemischen Wirkstoffen im Pflanzenschutz auskommen, der Einsatz von Nährstoffen aus organischer und mineralischer Düngung wird zu Vermeidung von Verlusten zeitlich und räumlich weiter reglementiert, Bodenverdichtungen sind weiter zu vermeiden usw.

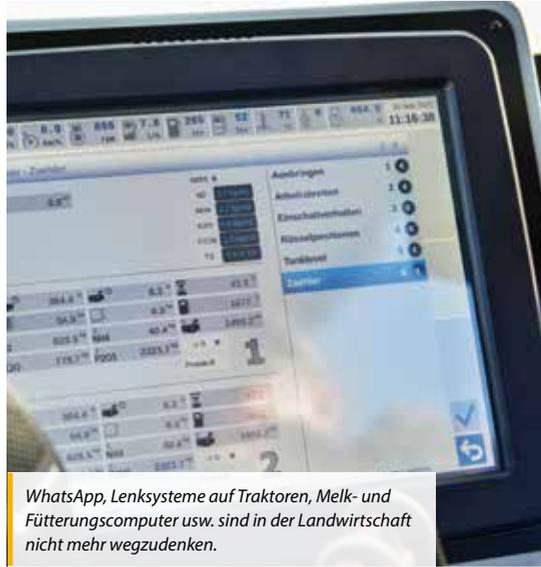
Ohne nun die beschriebenen Maßnahmen im Einzelnen zu bewerten, bleibt festzuhalten, dass der Strukturwandel massiv weitergehen wird. Entgegen der Vorstellung von Politik und Gesellschaft sehen sich viele landwirtschaftliche Betriebe nicht mehr in der Lage weiterzumachen. Dazu zählen neben den oben genannten Anforderungen drei weitere Aspekte: eine zunehmende Bürokratie, die weitere Öffnung der Preis-Kosten-Schere sowie mangelnde Wertschätzung für die Aufgaben der Landwirtschaft. Um angemessen darauf zu reagieren werden die Betriebe weiter wachsen und sich hin zu größeren und professionelleren Betriebsorganisationen wandeln.

Angesichts dieser Entwicklung ist die Sorge der Lohnunternehmer vor einer zunehmenden Eigenmechanisierung nachvollziehbar, aber kein unausweichliches Schicksal. Im Ge-



Zur Aufgabe der Landwirtschaft zählt auch die Förderung und Erhalt der Biodiversität.

genteil: die Motive für eine Arbeitsteilung sind nach wie vor gültig und gewinnen mit Blick auf die geschilderte Entwicklung an Bedeutung. Viele der Aufgaben erfordern eben auch eine professionelle Arbeiterledigung: ändern sich die Kundenwünsche, dann müssen sich auch die Angebote ändern. Erfolgreich wird die Beziehung von Landwirt und Lohnunternehmer nur dann sein, wenn neue Formen der Zusammenarbeit gemeinsam entwickelt und umgesetzt werden. Ein professionelles Dienstleistungs-Marketing gelingt nur, wenn der Lohnunternehmer die Initiative ergreift und den Dialog mit seinem Kunden sucht und mit ihm über Erwartungen und Möglichkeiten spricht. Das wird nicht immer und mit jedem gelingen – aber man muss damit anfangen.



WhatsApp, Lenksysteme auf Traktoren, Melk- und Fütterungscomputer usw. sind in der Landwirtschaft nicht mehr wegzudenken.

BERGMANN
...die Spezialisten

Universalstreuer
mit Breitstreuwerk

- Patentierte und DLG-getestete
- Perfekte Streuqualität
- Arbeitsbreiten bis 36 m
- Nutzung von Fahrgassen über 24

www.bergmann-goldenstedt.de

Digitalisierung

„Was ist eigentlich Digitalisierung und was bedeutet es für die Landwirtschaft?“ Eine Frage, auf die jeder seine eigenen Antworten hat. Die technologische Evolution in der Landwirtschaft ist von der Handarbeit und dem Einsatz erster Werkzeuge, der Nutzung von Haustieren bei der Arbeit bis zur Mechanisierung durch Wind- und Wasserkraft, von Dampfmaschinen über den Verbrennungsmotor bis hin zur Elektrifizierung noch gut nachvollziehbar. Letzteres war die Voraussetzung zur Entwicklung elektronischer Steuerungs- und Regelungseinheiten, die den Beginn der Automatisierung in Landmaschinen und in der Stalltechnik bedeuteten. Der daran anschließende Schritt führte dann schließlich zur Digitalisierung, der Umwandlung analoger in digitale Informationen und Prozesse durch entsprechende Hard- und Software.



Autonome Fahrzeuge sind in der Landwirtschaft auf dem Vormarsch.

Neu für den Anwender, und damit auch gleichzeitig eine Herausforderung, ist, dass Verfahren und Prozesse in einer „Black Box“ stattfinden. Mechanik war noch immer etwas zum Anfassen, der Stromfluss konnte einfach gemessen und Steuerungsvorgänge mit „Wenn-Dann-Regeln“ nachvollzogen werden. Bits und Bytes hingegen kann man nicht mehr sehen und daher können die Ergebnisse von Prozessen allenthalben auf ihre Plausibilität überprüft werden. Digitalisierung bleibt noch für viele etwas Geheimnisvolles, obwohl wir sie immer häufiger nutzen, ohne darüber nachzudenken: WhatsApp, Lenksysteme auf Traktoren, Melk- und Fütterungscomputer usw. sind in der Landwirtschaft nicht mehr wegzudenken.

Neben den „Segnungen“ wie Automatisierung und Assistenzsystemen, die den Anwender entlasten und die Arbeit schneller, einfacher und präziser machen – die Technik muss funktionieren. Und genau auf dieser „letzten Meile der Digitalisierung“ gibt es noch viele Baustellen. Zu bunt ist die Welt der Landtechnik und Systeme, die zu häufigen, nicht immer nachvollziehbaren Problemen führt und damit den Nutzer frustriert. Um die Investitionssicherheit zu gewährleisten, bedarf es seitens der Hersteller von Hard- und Software noch weiterer Anstrengungen die Betriebsbereitschaft der Technik zügig und dauerhaft zu gewährleisten. Digitalisierung hat große Potenziale für eine nachhaltige Landwirtschaft und ist zudem Voraussetzung für professionelle Beziehungen zwischen dem Landwirt und seinem Dienstleister.

Alternative Antriebssysteme

Mit den Zielen des Green Deal ist auch die Reduktion von Treibhausgas-Emissionen verbunden. „Neuzulassungen von Verbrennungsmotoren sind für PKW und leichte LKW ab 2035 nicht mehr erlaubt“, so entschied es das EU-Parlament Anfang des Jahres. Während batterie-elektrische Antriebe für diese Fahrzeuge eine Alternative darstellen, sind sie für den Einsatz in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Off-Highway Bereich derzeit kaum realistisch. Zu hoch sind die Gewichte von Batterien und zu lang die Ladezeiten, die benötigt werden, einen großen Traktor oder Mähdrescher über längere im praktischen Einsatz zu halten. Auch Wasserstoff ist vom Handling noch nicht praxisreif: verflüssigt bei über $-250\text{ }^{\circ}\text{C}$, höchstkomprimiert bei 300–700 bar oder chemisch gebunden – die entsprechende Infrastruktur wird man im ländlichen Raum noch lange suchen.

Für Lohnunternehmer als Anwender von Traktoren und selbstfahrenden Arbeitsmaschinen eine wichtige Frage, da die allermeisten Dienstleistungen nach wie vor maschinennah sind. Die Entscheidung wird, auch wenn sie nur für PKW und leichte Nutzfahrzeuge gilt, Auswirkungen auf großvolumige Motore haben, wie sie in der Land- und Bauwirtschaft eingesetzt werden. Welche Entwicklungs- und Produktionskapazitäten werden die Motorenhersteller einem schrumpfenden Markt noch widmen? Und welche Kraftstoffe stehen in welcher Menge zur Verfügung?



Für Landwirtschaft und Bioenergie

JCB, der Spezialist für Agrarlogistik



JCB Deutschland GmbH

Europaallee 113a | 50226 Frechen

Tel. 02234 68296-00 | info@jcb.com | www.jcb.de



Der Fachkräftemangel wird sich in den kommenden Jahren noch verstärken.

Biogene Kraftstoffe, sofern sie vom Acker kommen, stehen in unmittelbarer Konkurrenz zur Nahrungsmittelproduktion und werden bezüglich der benötigten Mengen sehr kritisch gesehen. E-Fuels, die aus Wasserstoff und CO₂ synthetisiert werden, haben fast die gleichen Eigenschaften wie fossile oder biogene Energieträger und könnten daher problemlos in bestehende Verbrennungsmotoren eingesetzt werden. Allerdings ist derzeit nicht zu erwarten, dass mittelfristig ausreichende Produktionskapazitäten und Mengen zur Verfügung stehen. So wird wohl primär die Luftfahrt ihren Anspruch auf E-Fuels geltend machen, denn Wasserstoff- und batterie-elektrische Antriebe sind dort kaum vorstellbar. Es bleibt zu hoffen, dass die Politik die zukünftigen Aufgaben der Landwirtschaft versteht und entsprechend die Weichen stellt.

Fachkräfte

Mitarbeiter sind das Kapital in den meisten Betrieben und Unternehmen, insbesondere im Bereich der Dienstleistungen. Doch quer

durch alle Branchen zieht sich das Problem, Mitarbeiter zu finden und zu halten – Stichwort Fachkräftemangel! Diese Situation wird sich in den kommenden Jahren noch verstärken, denn die „Babyboomer“, die Ende der 50er und in den 60er Jahren geboren wurden, scheiden aus dem aktiven Berufsleben aus. Zudem bleibt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften auch in unserer Branche auf einem hohen Niveau, da die Ansprüche an die auszuführenden Arbeiten größer werden und die Maschinen fachkundiges Personal verlangen.

Im englischen Sprachraum wird vom „war for talents“ gesprochen, dem „Krieg um gute Leute“. Mitarbeiter können sich ihren Arbeitgeber aussuchen und werden von diesen mit attraktiven Angeboten aktiv angesprochen. Neben Lohn und Gehalt sind es vor allem verstärkt nicht-monetäre Anreize, mit denen Arbeitgeber neue Mitarbeiter locken und halten. Dies spüren auch die Lohnunternehmen in einem zunehmenden Maße. Die Möglichkeiten reichen von steuer- und sozialbeitragsfreien Leistungen wie bspw. Gesundheitskurse, Sachbezüge, Job-Tickets im ÖPNV bis hin zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Andere „Goodies“ wie beispielsweise Homeoffice-Regelungen werden für einen Häcksler-Fahrer vermutlich nur schwer anzubieten sein. Viel wichtiger und damit unbezahlbar ist und bleibt das Betriebsklima.

Entwicklung der Erzeugerpreise und Kosten für Betriebsmittel

Steigende Preise für landwirtschaftliche Erzeugnisse könnten eine gute Nachricht für Bauern und Lohnunternehmer sein – eigentlich. Doch die Illusion von mehr Einkommen

ist trügerisch. Zum einen ist nicht ausgemacht, dass diese auf einem hohen Niveau bleiben und zum anderen steigen auch die Kosten für Betriebsmittel, Maschinen, Löhne und Gehälter. Dies müssen Lohnunternehmen unbedingt im Blick behalten, wenn es darum geht die eigenen Kosten zu decken.

Die wichtigste Maßnahme ist zunächst alle Kosten zu kennen – und das, bevor investiert wird. Nur so lassen sich Fallen schnell erkennen und Möglichkeiten entdecken, damit umzugehen. Betriebsvergleiche, vertikal über mehrere Jahre des eigenen Betriebes sowie horizontal mit vergleichbaren Unternehmen, sind der erste wichtige Schritt zur Erkenntnis. Auf der anderen Seite sollten auch die Preise für die eigenen Dienstleistungen regelmäßig angepasst werden. Das Echo falscher Entscheidungen wird zu einem lauten Donner, wenn zu lange an niedrigen Arbeits-Preisen festgehalten wird. Es wird in der Krise nicht möglich sein, dies mit Gewalt und auf einmal beim Kunden durchzusetzen.

V, U, K und A

Ziel dieses Beitrages war nicht, mit VUKA die Unwägbarkeiten der kommenden Jahre zu beschreiben. Das ist auch nicht möglich. Es sollte aber bewusst machen, sich fortwährend mit den sich verändernden Randbedingungen aktiv auseinanderzusetzen, die das eigene Geschäftsmodell betreffen. Es sollte zeigen, dass es auch Chancen gibt, die zu Risiken werden, wenn sie nicht genutzt werden. Es sollte klar werden, dass Unternehmer von Morgen ihren Betrieb nicht mehr vom Traktorsitz aus managen können, sondern ihren Job wie ein Fluglotse verstehen müssen: Überblick behalten, koordinieren und drohende Krisen rechtzeitig erkennen und meistern. Zu viele und tüchtige Betriebsleiter scheitern nach dem Motto: „ich habe keine Zeit die Axt zu schärfen, ich muss in den Wald und Bäume fällen“. Wer so denkt, hat VUKA nicht verstanden.

■ ■ *Dr. Hartmut Matthes*



Die Landwirtschaft pflegt die Kulturlandschaft.



CEETTAR

AUF EUROPA-EBENE

Der Rahmen für die europäische Landwirtschaftspolitik wird in Brüssel gesetzt. Wichtig ist es deshalb, dass auch die Lohnunternehmer-Branche dort vertreten ist, wo EU-Politik gemacht wird. Die Redaktion hat bei Jérôme Roche, Geschäftsführer des europäischen LU-Verbandes CEETTAR nachgefragt, welche Themen die Branche in Brüssel bewegen.

Wie hat sich der Ukraine-Krieg auf die EU-Landwirtschaftspolitik und die Arbeit der CEETTAR ausgewirkt?

Roche: ► Der Krieg in der Ukraine bedeutet Hunger in Afrika, fasste die geschäftsführende Direktorin des IWF, Kristalina Georgieva, zusammen. In Europa selbst herrscht in einigen Staaten Aufregung. Die bulgarische Regierung legte Vorräte an Weizen und Mais an. In Irland hat die Regierung die Landwirte aufgefordert, mehr Weizen anzubauen, um mögliche Engpässe zu überbrücken. Auch wenn

die Europäische Kommission Maßnahmen zur Unterstützung des Sektors eingeleitet hat, ist nicht klar, ob die Lösung in der Rekultivierung von Flächen liegt, die entweder wegen ihrer ökologischen Bedeutung oder, weil sie nicht mehr rentabel bewirtschaftet werden können, aufgegeben wurden. Einige grüne Europaabgeordnete fordern, den Einsatz von Agrartreibstoffen zu reduzieren, was uns in das Zentrum des widersprüchlichen europäischen Ziels bringt, die Ernährungssicherheit zu erhalten und gleichzeitig einen grünen Wandel herbeizuführen.

In diesem Zusammenhang hat die CEETTAR im April 2022 allen Mitgliedern ein Reflexionspapier mit zusätzlichen Erläuterungen zum Krieg in der Ukraine zugesandt. Lohnunternehmer in der Landwirtschaft, im ländlichen Raum und in der Forstwirtschaft konnten zum Teil in ihren Ländern ihre Profile in der Politik schärfen. Bei Meinungsaustauschen unter CEETTAR-Mitgliedern führten die Teilnehmer aufschlussreiche nationale Beispiele an.

So erklärte Michael Moroney des irischen Verbandes, dass die Folgen des Konflikts zwischen Russland und der Ukraine den Landwirten und der Regierung die Bedeutung der Lohnunternehmer in Irland vor Augen geführt hat. In Finnland sind die steigenden Preise für Düngemittel derzeit ein ernstes Problem. Einer der Hauptlieferanten von Düngemitteln ist Russland, und da die Lieferung derzeit ausbleibt, haben sich die Preise verdop-



Die Lohnunternehmer können durch den Einsatz von modernster Gülletechnik die Effizienz der organischen Düngung stark verbessern.

pelt und steigen weiter. Aus demselben Grund ist auch die Versorgung mit Adblue ein großes Problem, was auch die Forstwirtschaft betrifft.

Unsere französischen Mitglieder erinnerten an die wichtige Rolle der von den Auftragnehmern eingesetzten Technologien. Innovation geht Hand in Hand mit Umweltschutz und hilft, neue Herausforderungen wie den Krieg in der Ukraine zu bewältigen. So hilft beispielsweise die gezielte Düngung durch Lohnunter-



EFFIZIENZ STEIGERN - KOSTEN REDUZIEREN. INTELLIGENTE TRANSPORTLÖSUNGEN VON FLIEGL!



Wir sind Fliegl.

   www.fliegl.com

„IN ANBETRACHT DER HOHEN DÜNGEMITTEL- PREISE, DIE DURCH DEN KRIEG IN DER UKRAINE VERURSACHT WERDEN, SIND LOHN-UNTERNEHMER EINE LÖSUNG FÜR DIESES PROBLEM.“

Jérôme Roche, Geschäftsführer CEETTAR



nehmer den Landwirten, ihren Düngemittelverbrauch rapide zu senken. In Anbetracht der hohen Düngemittelpreise, die durch den Krieg in der Ukraine verursacht werden, sind Lohnunternehmer eine Lösung für dieses Problem!

Was waren die wichtigsten Ergebnisse aus der Arbeit der CEETTAR der letzten beiden Jahre?

Roche: ► Zum ersten Mal seit 2019 hielten die CEETTAR-Mitglieder eine Generalversammlung in Präsenz in Göttingen ab, die von unserem deutschen Forstunternehmerverband DFUV mit Unterstützung des deutschen Lohnunternehmerverbandes BLU ausgerichtet wurde. CEETTAR-Präsident Klaus Pentzlin sagte bei der Eröffnung der Generalversammlung, dass wir in einer EU leben und alle Lohnunternehmer in allen europäischen Ländern das gleiche Anliegen haben. Es war der ideale Moment, um die Arbeit der letzten zwei Jahre in der CEETTAR zu würdigen. Nach zwei Jahren intensiver Diskussionen und interner Verhandlungen kann ich mit Stolz verkünden, dass die CEETTAR offiziell einen EU-Führerschein für land- und forstwirtschaftliche Fahrzeuge vorschlägt, der von allen

EU-Mitgliedsstaaten anerkannt wird und ohne Diskriminierung für alle Akteure der landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette einschließlich Landwirten und Lohnunternehmer gilt.

Wir schlagen einen zweistufigen Führerschein (T1 und T2) für land- und forstwirtschaftliche Maschinen vor. Die Führerscheinklasse T1 ist für kleinere Fahrzeuge und landwirtschaftliche Tätigkeiten gedacht, während die Klasse T2 für schwerere und schnellere land- und forstwirtschaftliche Fahrzeuge sowie für gelbe Maschinen (Non Road Mobile Machinery) gilt. Für jede dieser Stufen sollte es unterschiedliche Geschwindigkeits- und Gewichtsbegrenzungen geben.

In unserem CEETTAR-Positionspapier werden der Stand der derzeit geltenden EU-Gesetzgebung in der gesamten EU dargestellt und die Modalitäten des neuen T-Führerscheins im Detail entwickelt. Das CEETTAR-Positionspapier wurde von den CEETTAR-Mitgliedsorganisationen, mit Ausnahme der Fédération Nationale Entrepreneurs Des Territoires – FNEDT (Frankreich), angenommen.

Das vollständige Dokument in englischer Sprache finden Sie auf unserer Website unter www.kurzlinks.de/eu-t.

Die COVID 19-Krise hat uns dazu gebracht, unsere Arbeitsweise zu überdenken. Meetings mussten auf Online- bzw. Hybrid-Formate umgestellt werden. Ich würde sagen, dass Online-Sitzungen für unsere überregionalen Treffen einige Vorteile bieten. An virtuellen Treffen können zum Beispiel auch Personen teilnehmen, die aufgrund eines vollen Terminkalenders oder finanzieller Zwänge nicht an einer Veranstaltung vor Ort teilnehmen können, wie z. B. Mitglieder kleiner Organisationen aus weiter entfernten Ländern. Wir werden sicherlich weiterhin mit einer Mischung aus physischen, online- und sogar hybriden Sitzungen arbeiten, bei denen beide Teilnahmeoptionen möglich sind.

Welche Themen werden aktuell von der CEETAR vorangetrieben?

Roche: ▶ Die anhaltende Energiekrise, die durch den Krieg in der Ukraine noch verschärft wurde, offenbart die Schwächen unserer derzeitigen Modelle und zeigt, dass die EU auf dem Weg zur Klimaneutralität bis 2050 noch zahlreiche Hindernisse überwinden muss. Dieser Kontext verleiht dem Klimanotstand Schwung und schafft eine wachsende Dringlichkeit, stärkere Klimaschutzmaßnahmen zu ergreifen. Die CEETAR bereitet derzeit Positionspapiere zu zwei verschiedenen Themen vor.

1. Fit for 55: Am 14. Juli 2021 veröffentlichte die Europäische Kommission ihr „Fit for 55“-Paket – ein Bündel von Vorschlägen, die dazu beitragen sollen, das Ziel des europäischen Klimagesetzes zu erreichen. Im Juni 2022 stimmte das EU-Par-

Muldenrückwärtskipper **POWER-TUBE plus[®]**

- 10 Jahre Garantie auf Fahrgestellrahmen
- Muldenboden aus einem Stück
- hydraulische Rückwand mit Schließeisen
- KTL/Pulver High-End Oberflächentechnik



Streutechnik **POWER-SPREAD plus[®]**

- optimales Streubild
- große Auswahl an Streuwerken

QUALITÄT. STABILITÄT. FLEXIBILITÄT.

HB BRANTNER



Abschiebefahrzeug **POWER-PUSH plus[®]**

- Ladevolumen 20 bis 49 m³
- 14 bis 34 t HzGG
- Doppel-C-Fahrgestellrahmen
- STABILATOR-Bordwände
- enorme Auswahl an Ausstattungen

**Hans Brantner & Sohn
Fahrzeugbau GesmbH**

T: +43 (0) 2522 2511-0
F: +43 (0) 2522 2511-50
fahrzeugbau@hb-brantner.at

lament für die Emissionsneutralität für neue Pkw und leichte Nutzfahrzeuge ab 2035. Dies ist ein weiterer Schritt auf dem Weg zur Erreichung der EU-Klimaziele und eine neue Herausforderung für die Land- und Forstwirtschaft. In einem Kontext, in dem keine praxisrelevanten Alternativen in Sicht sind, möchte die CEETTAR die Debatte auf die gesamten Konsequenzen des „Fit for 55“-Pakets für die land- und forstwirtschaftlichen Lohnunternehmer ausweiten.

2. Der Data Act: Land- und forstwirtschaftliche Lohnunternehmer sind bereit, eine sichere und effiziente Datenwirtschaft zu entwickeln. In diesem Zusammenhang legt der Vorschlag der Europäischen Kommission mit der Bezeichnung „Data Act“ Regeln dafür fest, wer welche Daten für welche Zwecke in allen Wirtschaftssektoren der EU – einschließlich der Land- und Forstwirtschaft – nutzen und darauf zugreifen darf. Die CEETTAR arbeitet derzeit an einer Stellungnahme zu diesem Thema.

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen für die kommenden Jahre für die Lohnunternehmer in Europa?

Roche: ▶ Lohnunternehmer haben Schwierigkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden und zu halten. Der T-Führerschein ist eindeutig ein wichtiger Beitrag zu dieser Problemstellung, da Führerscheine aus einem anderen EU-Land, z.B. Rumänien, in Deutschland gültig sind, sofern sie die EU-Mindestanforderungen erfüllen. Die Mobilität von Arbeitnehmern in der Landwirtschaft ist eine Lösung für ein wichtiges Problem: Der Fachkräftemangel in der Land- und Forstwirtschaft und die Notwendigkeit, mehr junge Menschen für den Beruf zu gewinnen, kann nur gelöst werden, indem das Image des Sektors verbessert wird.

Außerdem müssen die digitalen Kompetenzen der in der Land- und Forstwirtschaft Tätigen verbessert werden. Als konkretes Beispiel sei hier die Datenkompetenz genannt. Die Maschinen sammeln Daten, die die Lohnunternehmer gewinnbringend nutzen könnten, um damit die Rentabilität ihrer Unternehmen zu steigern. Sie benötigen aber Mitarbeiter, die wissen, wie sie die bei der Arbeit gesammelten Daten intelligent nutzen können. Auch die Landwirtschaft muss Arbeitsplätze anbieten, die es den Menschen ermöglichen, ihren Lebensunterhalt verdienen und einen angemessenen Lebensstandard erhalten zu können.

Professionelle Lohnunternehmer spielen eine wichtige Rolle beim Schutz unserer Böden und der Natur. Die Umsetzung guter Umweltschutzpraktiken kann jedoch nur erreicht werden, wenn kompetente und dynamische junge Menschen in unseren Betrieben gehalten bzw. gewonnen werden.

■ Die Fragen stellte Björn Anders Lützen,
Redaktion LOHNUNTERNEHMEN

Die Maschinen der Lohnunternehmer sammeln heute permanent Arbeitsdaten – die Lohnunternehmer müssen Wege finden, diese gewinnbringend für sich zu nutzen.





KAPAZITÄT KOMBINIERT MIT FUNKTIONALITÄT



VERKAUF

STEFAN WISSELINK

(Norddeutschland)

+31(0)6 3110 7840

S.WISSELINK@OXBO.COM

ROEL FRANSSSEN

(Süddeutschland)

+31(0)6 2165 5661

R.FRANSSSEN@OXBO.COM



MEHR ERFAHREN



„WIR MÜSSEN LERNEN,
VORAUSSCHAUENDER
ZU INVESTIEREN.“

Klaus Pentzlin, Präsident



BLU-Präsident Klaus Pentzlin im Interview

„WIR BREMSEN NICHT – WIR BIETEN LÖSUNGEN.“

Mehr denn je steht die Agrarbranche vor tiefgreifenden Veränderungen und immensem Kostendruck. Wie behaupten sich die Lohnunternehmer in diesem Marktumfeld und wo sieht BLU-Präsident Klaus Pentzlin noch Potenzial für die Branche? Wir haben nachgefragt.

Wir erleben im Geschäft der Lohnunternehmer Veränderungen. Märkte, die ehemals stark gewachsen sind, stagnieren bestenfalls oder sie verkleinern sich. Als ein Beispiel will ich das Thema Biogas nennen. Wie gehen die Lohnunternehmer damit um?

Pentzlin: ▶ Mit Biogas sind viele Lohnbetriebe schnell gewachsen. Über Jahre war die Maisernete eine feste Umsatzkonstante in den Betrieben. Es wurde entsprechend investiert. Die technische Ausstattung der Lohnunternehmer wurde professionalisiert. Mittlerweile jedoch trifft immer mehr Leistung auf eine sinkende Einsatzfläche. Wir Lohnunternehmer erhöhen somit die Erntekosten pro Hektar und können die Preise

aber nicht an die Kunden in dem Maße weitergeben, wie wir es müssten, da zu viel Wettbewerb am Markt ist. Wir sind immer schlagkräftiger und schneller mit unserer Technik – können sie deshalb aber nur noch in immer kürzeren Zeitfenstern einsetzen. Das ist eine Negativspirale, wie wir sie auch schon im Mähdrusch-Geschäft gesehen haben, und auch in der Gülleausbringung beobachten wir diese Tendenzen.

Was raten Sie ihren Kollegen?

Pentzlin: ▶ Wir müssen lernen, vorausschauender zu investieren. Wenn ich mir heute eine Maschine beschaffe, dann muss ich mir auch



Alles was Sie brauchen in
einer Software gebündelt.

Jedes zweite Lohnunternehmen in Deutschland nutzt AGRARMONITOR

schon einen Plan B überlegen, was ich in fünf bis acht Jahren mit der Technik mache. Gibt es dann einen Markt für die Gebrauchtmaschine? Kann ich sie eventuell länger nutzen? Oder muss ich die Technik über diesen Zeitraum komplett abschreiben – wozu ich rate. Viele rechnen sich die Restwerte ihrer Technik schön. Bei den großen Maishäckslern bin ich mir unsicher, ob ich als Lohnunternehmer noch einen guten Schnitt machen kann, wenn ich aktuell in eine neue Maschine investiere.

Ist Biogas wirklich tot?

Pentzlin: ▶ In der Form, wie diese Energie ursprünglich in Deutschland gefördert und zum Boomen gebracht wurde, hat Biogas es derzeit schwer. Die Politik will die Teller-Tank-Diskussion nicht mehr anrühren. Dazu zählt auch die Biogasproduktion aus nachwachsenden Rohstoffen. Eher wird heute darüber diskutiert, ob wir im großen Umfang in das Fracking einsteigen oder im Wattenmeer nach Gas bohren. Wir haben gerade in den letzten Monaten mit dem Beginn des Ukraine-Krieges erlebt, wie schnell sich Märkte verändern und plötzlich Diskussionen geführt werden, die längst schon „ad acta“ lagen. Ich denke da nur an die Energieproduktion aus Kohle. Sicherlich gäbe es gute Ansätze, Biogasanlagen mit

neuen Betriebskonzepten auch nach dem Auslauf der EEG-Förderung zu nutzen.

Die Maschinenpreise haben sich in den letzten Monaten aufgrund der gestiegenen Rohstoffpreise und der Verfügbarkeitsprobleme von Komponenten stark erhöht ...

Pentzlin: ▶ Auch das führt dazu, dass die Arbeitspreise steigen müssen. Eine neue Maschine heißt nicht automatisch, dass ich damit mehr Fläche ernten oder Stunden abrechnen kann. Wenn das nicht der Fall ist, muss ich meine Preise anpassen, sonst habe ich am Ende mit meiner neuen Technik weniger verdient als mit der alten, abbezahlten Maschine. Wir haben in unserem eigenen Lohnunternehmen 1992 für 220 D-Mark pro Hektar Getreide gedroschen. Heute liegen wir bei 140 Euro. Halten wir einmal die Inflation dagegen, verdienen wir heute weniger pro Hektar als vor 30 Jahren. Unser Mähdrescher hat damals 240.000 D-Mark gekostet, heute kostet eine vergleichbare Maschine mindestens das Doppelte – in Euro! Wer kann mir jetzt erzählen, dass er heute mit einer Maschine viermal so viel Fläche drischt wie vor 30 Jahren?

Die Zinsen waren jahrelang sehr niedrig. Jetzt erleben wir auch auf dem Geldmarkt eine Wende. Die Zinsen steigen. Welche Auswirkungen hat das auf die Lohnunternehmer?

Pentzlin: ▶ Ich sehe dies nicht unbedingt als Nachteil, denn zukünftig werden die Banken wieder mehr darauf schauen, wem sie ihr Geld anvertrauen. Für bestehende und gut wirtschaftende Betriebe wird dies ein Vorteil sein. Für die Newcomer, die in kurzer Zeit sehr viel investieren und schnelles Wachstum anstreben, dürfte es zukünftig schwerer werden, Maschinen zu finanzieren.



Wenn zukünftig mehr Betriebe auf Strohmistställe umstellen, wird auch die Festmistausbringung sowie andere Dienstleistungen rund ums Strohmanagement interessanter für die Lohnunternehmer.

Die Bauernmilliarde hat einigen Lohnunternehmern vor allem in der Gülleausbringung das Geschäft erschwert, da viele ihrer Kunden in eigene Ausbringttechnik investiert haben. Nun sind die Förderkriterien geändert worden und Fässer fallen raus. Ist jetzt alles gut aus Sicht der Lohnunternehmer?

„ICH SEHE GERADE FÜR DIE LANDTECHNIK EINE GROSSE CHANCE IN DEN SOGENANNTEN E-FUELS.“

Klaus Pentzlin, Präsident

Pentzlin: ▶ Wir lehnen dieses Programm ab, da es Betriebe dazu verleitet, geförderte Technik zu kaufen, die sie wirtschaftlich gar nicht sinnvoll einsetzen können. Vom Fördergeld profitiert ausschließlich die Industrie. Wenn eine Förderung gezahlt wird, dann sollte dies für die Arbeiterledigung passieren. Dies hätte eine viel größere Wirkung. Die umweltschonende Technik war doch vor der Bauernmilliarde längst in der brei-

ten Praxis im Einsatz. Jetzt hat die Politik dafür gesorgt, dass die Lohnunternehmer, die in den letzten zwanzig Jahren voran gegangen sind und entsprechende fortschrittliche Verfahren in der Landwirtschaft etabliert haben, abgestraft werden. Dadurch wurde auch die Digitalisierung in der Landwirtschaft

wieder eingebremst. Es wird Technik gefördert, die eigentlich schon gar nicht mehr dem neuesten Stand entspricht. Wie das der Landwirtschaft bei den kommenden Herausforderungen helfen soll, frage ich mich ernsthaft.

Auch die Änderungen der Förderkriterien werden leider nicht dazu führen, dass der Druck auf die Lohnunternehmer sinkt. Selbstfahren-

Ein unschlagbares Team

RAPTOR 100

Der neue RAPTOR 100 ist ein einzigartiges, ferngesteuertes Trägerfahrzeug für höchste Ansprüche an Leistungsfähigkeit, Sicherheit und Zuverlässigkeit im täglichen Forsteinsatz und in der Grünpflege.



In der Gülleausbringung sind Lohnunternehmer gefragte Partner, wenn es darum geht, diese schlagkräftig auszubringen. Hinzu kommen die digitale Nährstofffassung und Dokumentation.

die Gülletechnik wird beispielsweise weiterhin gefördert. Das heißt, die Großbetriebe können immer noch die 40 %ige Förderung einstreichen, wenn sie selbst in die Selbstfahrtechnik investieren. Die Politik stützt damit leider wieder Betriebe, die es gar nicht benötigen und benachteiligt die Familienbetriebe, die sie eigentlich mit diesen Maßnahmen erhalten will.

Durch die Technikförderung der Bauernmilliarde haben einige Lohnunternehmer Kunden verloren und ihren Fuhrpark bereits abgespeckt bzw. Güllewagen verkauft. Vielleicht ist das derzeit kein schlechter Zeitpunkt, da die Lieferzeiten der Hersteller lang und die Gebrauchtmaschinenpreise hoch sind.

Und trotzdem ist die Gülleausbringung für die Lohnunternehmer eine wichtige Dienstleistung. Gerade in Zeiten steigenden Mineraldüngerpreise ist eine verlustarme Ausbringung der Gülle gefragt und die kann der Dienstleister mit High-End-Technik besser als jeder Landwirt mit Standard-Technik erledigen ...

Pentzlin: ▶ Das ist korrekt. Und wir sollten uns auch in der organischen Düngung von der Vorstellung verabschieden, dass die Lohnunternehmer als reine Leistungserbringer zu sehen sind. Vielmehr müssen wir unseren Kunden gesamte Verfahren anbieten und sie beraten, was für ihren Zweck die beste Lösung ist. Einfach Gülle ausbrin-

gen kann jeder. Es geht heute um das gesamte Nährstoffmanagement. Gülle war über lange Zeit ein Abfallprodukt, das auf den landwirtschaftlichen Flächen mehr oder weniger „entsorgt“ wurde. Durch immer striktere politische Vorgaben und die Verteuerung der Mineraldünger ist aus dem Rest- ein Wertstoff geworden, der auch gerne von Ackerbaubetrieben angenommen wird, wenn klar ist, welche Nährstoffmengen in der Gülle enthalten sind. Und hier kommen die Lohnunternehmer ins Spiel, die mit ihrer Technik online die Nährstoffgehalte der Gülle erfassen und digital dokumentieren können. Wir Lohnunternehmer sind nicht mehr nur reine Arbeiterlediger, sondern stehen unseren Kunden beratend mit fundierten pflanzenbaulichen Kenntnissen zur Seite und bieten ihnen Gesamtverfahren an.

Ab 2035 sollen in der EU keine Pkw mit Verbrennungsmotor mehr zugelassen werden. Welche Auswirkungen hat das auf die Landtechnik und die Lohnunternehmer?

Pentzlin: ▶ Ich halte die Festlegung auf eine Antriebsvariante für falsch. Es gibt keine Diskussion darüber, dass wir den CO₂-Ausstoß reduzieren müssen. Wir erleben aktuell die Folgen des Klimawandels unmittelbar. Durch anhaltende Trockenphasen sind die Ernten auch in unseren Breiten nicht mehr so sicher wie vor 20 Jahren. Wir sollten aber Technologie-offen sein und nicht alles auf eine Karte – in diesem Fall batterieelektrische Antriebe – setzen.

Für die Landwirtschaft sehen wir das Problem auf uns zukommen, dass die Verbrennungsmotoren-Entwicklung zukünftig einschlafen wird. Die Stückzahlen der Offroad-Motoren sind im Vergleich zur Onroad-Technik verschwindend gering. Wenn nun rein die Batterieelektrik weiterentwickelt wird, werden wir zukünftig auch in

der Landtechnik auf den Dieselmotor verzichten müssen. Das geht jedoch nur bei leichten Einsätzen, aber weder in der schweren Bodenbearbeitung noch in der Ernte. Wenn wir beispielsweise einen Häcksler betreiben wollen, würden wir einen 15 t-Akku benötigen, um über den Tag zu kommen. Dieser muss dann aber wieder aufgeladen werden. Wie soll das im ländlichen Raum funktionieren, ohne entsprechendes Elektrizitätsnetz und Ladeinfrastruktur? Wo sollen zukünftig die Rohstoffe für die Akkus herkommen?

„WIR VERSTEHEN UNS ALS INNOVATIONSBESCHLEUNIGER UND -ERMÖGLICHER FÜR BETRIEBE, FÜR DIE EINE EIGENE MECHANISIERUNG NICHT SINNVOLL IST.“

Klaus Pentzlin, Präsident

Ich sehe gerade für die Landtechnik eine große Chance in den sogenannten e-Fuels. Damit ist es möglich, weiterhin Verbrennungsmotoren einzusetzen und vor allem hohe Energiemengen in den Standard-Dieseltanks an den Maschinen mitzuführen und die dann auch schnell wieder aufgetankt werden können.

Warum können wir nicht daran forschen, wie wir aus unseren Zivilisationsabfällen Treibstoffe produzieren?

www.rw.net

Gemeinsam handeln

- » Sie benötigen fachliche, technische oder wirtschaftliche Beratung?
- » Sie möchten immer über neue Entwicklungen in der Branche, über gesetzliche Regelungen, steuerliche und unternehmerische Anforderungen und technische Neuerungen informiert sein?
- » Sie haben einen Maschinenausfall und brauchen dringend schnellen Ersatz?

Wir lassen Sie nicht im Stich.

Raiffeisen Waren GmbH | Ständeplatz 1-3 | 34117 Kassel

Es gibt immer mehr Ansätze für autonome Maschinen im Ackerbau. Wie stehen Sie dazu?

Pentzlin: ▶ Der Weg ist der richtige, aber hier sehe ich noch einige Hürden. Die Telefonnetzabdeckung im ländlichen Raum lässt leider immer noch zu wünschen übrig. Wenn ich mit autonomen Einheiten arbeiten will, so benötige ich aber eine lückenlose Verbindung zu diesen Maschinen. In der Unkrautbekämpfung und bei Pflegeeinsätzen können wir uns gut kleine Maschinenschwärme vorstellen, die in den Feldern arbeiten. Was schwere Ackerbauarbeiten betrifft, werden wir größere Maschineneinheiten auf den Flächen sehen. Und auch in der Ernte macht die Verkleinerung der Technik wenig Sinn, da sie das Verfahren erheblich verteuern würde.

Apropos Hürden: In diesem Jahr konnten wieder Versammlungen und LU-Tage in Präsenz stattfinden. Viele haben sich auf den persönlichen Austausch gefreut. Warum aber sind die Teilnehmenden-Zahlen bei den einzelnen Landesverbänden und -gruppen so unterschiedlich?

Pentzlin: ▶ Die Landesverbände und -gruppen sind sehr unterschiedlich aufgestellt. Natürlich ist es wichtig, möglichst viele Betriebe mit den

Veranstaltungen zu erreichen. Es sollten aber nicht ausschließlich die Altenteiler kommen, sondern wir müssen die aktiven Betriebsleiter und deren Nachfolgenergeneration erreichen. Das schafft man nur mit einem entsprechend attraktiven Programm, was allerdings einen gewissen finanziellen Aufwand erfordert. Einige Landesverbände haben bessere finanzielle Möglichkeiten als andere, was aber auch damit zusammenhängt, dass diese sich aktiv darum bemühen, ihre Mitgliedsbeiträge entsprechend ihrer Leistungen bei ihren Mitgliedern einzufordern.

Warum klappt das bei den einen und bei den anderen nicht?

Pentzlin: ▶ Ich vermute, dass in einigen Verbänden die Angst da ist, dass Mitglieder austreten, wenn sie die Beiträge erhöhen. Wir als Verband können aber ebenso wenig mit den gleichen Beträgen wie vor fünf Jahren weiterarbeiten, wie unsere Mitglieder gegenüber ihren Kunden. Wir müssen die steigenden Kosten ebenfalls weiterreichen.

Es fehlt allerdings aus meiner Sicht zum Teil auch das Verständnis, welche Ziele mit diesen Veranstaltungen erreicht werden sollen. Natürlich wollen wir damit unseren (ordentlichen) Mitgliedern die Möglichkeit bieten, sich zu treffen und auszutauschen. Wichtiger aber ist, dass wir zu diesen Veranstaltungen Personen aus Politik, Wirtschaft und Verbänden einladen. Diese müssen auf uns und unsere Leistungen aufmerksam gemacht werden. Jedes einzelne Mitglied, das teilnimmt, ist auch Gastgeber und Repräsentant unserer Branche. In die Köpfe der Politik und der Industrie muss hinein, dass wir Lohnunternehmer die Branche sind, mit der die zukünftigen Herausforderungen in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum gemeistert werden.



Hat der Dieselmotor in der Landwirtschaft noch eine Zukunft? Der Bundesverband würde es begrüßen, wenn Technologie-offen an zukünftigen Antriebstechnologien in der EU geforscht wird.

Gilt das auch für die DeLuTa?

Pentzlin: ► Natürlich! Diese Veranstaltung ist das Aushängeschild schlechthin für unsere Branche. Das Leben ist keine Einbahnstraße und wir als Verband leben nicht ausschließlich von den Beiträgen unserer (ordentlichen) Mitglieder. Unsere Fördernden Mitglieder tragen erheblich zu unseren Einnahmen bei, sei es durch Mitgliedsbeiträge, aber auch durch ihre Teilnahme an Lohnunternehmer-Veranstaltungen wie eben die DeLuTa. Entsprechend sehe ich uns als Verband auch verpflichtet, unsere fördernden Mitglieder mit unseren Lohnunternehmern zusammenzubringen.

Ebenfalls ist es wichtig, dass der BLU als Vertreter der Lohnunternehmer-Branche bei Veranstaltungen der Industrie sichtbar ist. Für unseren Geschäftsführer Hartmut Matthes heißt das beispielsweise, dass er die Netzwerke zur Industrie pflegt, in dem er unter anderem bei Veranstaltungen des VDMA-Landtechnik mit organisiert und gestaltet. Nur wenn wir uns aktiv einschalten, werden wir zukünftig auch gesehen, wenn es um unsere Belange geht.

Das gilt umso mehr für Themen, die unsere Branche zukünftig stärker beschäftigen werden, wie z. B. die Digitalisierung der Prozesse in der Landwirtschaft. Hier sind wir mit unserem Geschäftsführer vertreten und präsentieren uns als verlässliche Partner im Agrarsektor. Dieses Thema mag der ein oder andere vielleicht nicht mehr hören – es ist aber für unsere Branche von entscheidender Bedeutung. Wir Lohnunternehmer können bei der Digitalisierung der Landwirtschaft in der Breite entscheidende Unterstützung leisten, da wir über die entsprechende Technik und geschulte Mitarbeiter verfügen.

SICHER KONSERVIEREN



Dosiertechnik für Konservierungsmittel und Piadin



Mega Grain Liquid®

Für eine bessere Getreidekonservierung

- ✓ **sicher in der Handhabung**
- ✓ **kein Gefahrgut**
- ✓ **hoher pH-Wert**
- ✓ **hohe Aktivität**
- ✓ **maximale Flächenabdeckung**
- ✓ **schonend für Dosier- und Mischanlagen**
- ✓ **gleich bleibende Viskosität**
- ✓ **leicht mischbar mit Insektiziden gegen Vorratsschädlinge**



www.rottmann-group.com

Der Bundesverband Lohnunternehmen bietet zukünftig wieder betriebswirtschaftliche Vergleiche an. Warum?

Pentzlin: ▶ Die BLU-Geschäftsführung und die BB Agrarservice Consulting GmbH sehen hier einen Bedarf, der bisher so nicht abgedeckt werden konnte und das sind Betriebsvergleiche. Wir müssen uns als Verband noch intensiver mit den betriebswirtschaftlichen Kennzahlen unserer Mitglieder befassen und diese im Zusammenhang mit den operativen Aufgaben bewerten. Wir erleben aktuell, dass sich Marktlagen in kürzester Zeit komplett drehen. Die Energiepreise sind in die Höhe geschossen, die Maschinenpreise steigen, die Inflation hat an Fahrt aufgenommen und somit müssen auch die Gehälter unserer Mitarbeiter stärker steigen als in den vergangenen Jahren. Der Wettbewerb um gute Arbeitskräfte war schon hoch. Durch den steigenden Mindestlohn wird dieser für uns Lohnunternehmer noch einmal angeheizt, denn unsere gut ausgebildeten Mitarbeiter werden verständlicherweise nun auch eine Schippe obendrauf verlangen, da der Gehaltsabstand zur ungelernten Kraft sonst zusammenschumpft. Dies muss alles in die Gesamtkalkulation einfließen und an unsere Kunde durch höhere Arbeitspreise weitergeleitet werden.

Alle Lieferanten schreiben uns mehrmals im Jahr an, dass sie die Preise zu bestimmten Stichtagen erhöhen. Dies müssen wir Lohnunternehmer ebenfalls übernehmen. Es gibt immer noch Betriebe, die ihre Dienstleistungen inkl. Diesel abrechnen. Das kann im Moment nur funktionieren, wenn vor jedem Auftrag der Preis neu verhandelt wird. Und das wird in der Praxis nicht passieren. Kraftstoffe und auch AdBlue müssen gesondert auf der



Steigende Energiekosten, Maschinenpreise und Löhne – all das müssen die Lohnunternehmer in ihre Arbeitspreise einpreisen und diese regelmäßig anpassen.

Rechnung ausgewiesen werden und nach Tagespreis abgerechnet werden.

Inwieweit kann der Verband hier den Mitgliedern Unterstützung leisten?

Pentzlin: ▶ Wir haben die Aufgabe, unsere Mitglieder auf dem Laufenden zu halten, wie damit umzugehen ist, wenn sich Kostenstrukturen in kurzer Zeit verändern. Wir haben die Kompetenz im Verband und können über Beispielrechnungen darstellen, wie sich steigende Kosten auf die Arbeitspreise auswirken müssen.

Wo sehen Sie aktuell Potenzial für die Lohnunternehmer?

Pentzlin: ▶ Überall, wo innovative und schlagkräftige Technik heute zum Einsatz kommt, ob außerhalb oder in der Landwirtschaft, sehe ich Chancen für die Lohnunternehmer. Hier gibt es Veränderungen. Wir benötigen zukünftig weniger, aber hochwertigeres Fleisch. Haltungsförmlichkeiten ändern sich. Die Güllemenge nimmt ab. Strohmist wiederum wird mehr. Wir können auch diese Betriebe, die ihre Haltung umstellen, mit Konzepten bedienen, die sie entlasten. Es sind Ideen gefragt – und dies hat die Lohnunternehmer in der Vergangenheit immer ausgezeichnet: Wir haben nicht gebremst – wir suchen nach Lösungen, um Dinge zu ermöglichen!

Größeres Potenzial gibt es im ländlichen Raum in der Renaturierung, der Gewässerpflege und der Bodensanierung. Das ist zwar nicht das klassische Geschäft der Lohnunternehmer. Gesellschaftlich ist es aber ein Wunsch, dass mit unserer Natur anders umgegangen wird als in der Vergangenheit. Hier sollten die Lohnunternehmer den Wandel unterstützen und können davon langfristig profitieren.

Inwiefern können die Lohnunternehmer auch einen Beitrag zur Ökologisierung der Landwirtschaft in Deutschland beitragen, so wie es die Politik derzeit anstrebt?

Pentzlin: ▶ Wir verstehen uns als Innovationsbeschleuniger und -Ermöglicher für Betriebe, für die eine eigene Mechanisierung nicht

sinnvoll ist. In den letzten Jahren haben viele Lohnunternehmer in Technik für den mechanischen Pflanzenschutz investiert. Diese kommt nicht ausschließlich auf Biobetrieben zum Einsatz. Die gesamte Landwirtschaft verändert sich. Pflanzenschutzwirkstoffe fallen weg, die Aufwandmengen müssen verringert werden. Neue und alt bewährte Bewirtschaftungsverfahren rücken wieder in den Fokus. Und hier gibt es sehr gut ausgerüstete Lohnbetriebe, mit geschultem Personal, das landwirtschaftlichen Betrieben auch beratend zur Seite steht.

■ ■ Das Interview führte Björn Anders Lützen,
Redaktion LOHNUNTERNEHMEN



Ladeleistung in einer neuen Dimension.

Das einzigartige CFS-Ladeaggregat mit Exact-Cut-Schneidwerk und patentierter Flex-Load Pick-up sorgt für beste Bodenadaptation, perfekten Schnitt und Ladeleistung pur!

Wir laden besser!

STRAUTMANN

www.straumann.com

Lohnunternehmer Netzwerk



Vertretung auf
europäischer Ebene



BLU - Bundesverband
Lohnunternehmen e.V.

BLU
Bundesversammlung

Vertretung in Landesverbänden und -gruppen

- Agroservice & Lohnunternehmerverband
(LU Nordost, Sachsen und Thüringen)
- Baden-Württemberg
- Bayern
- Brandenburg
- Sachsen-Anhalt

- Hessen
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz/
Saarland
- Schleswig-Holstein

Gremien

- BLU-Präsidium
- Fachausschüsse
- Fachbeirat
- Fachgruppen
- Junger BLU
- Kooperationspartner

2.000 Mitglieder

BLU-Mitglieder (ordentliche + fördernde)



**BLU
Bildungswerk**

LU Service GmbH

- DeLuTa
- AFB
- Berufskleidung
- Fachtagungen
- LU aktuell
- Seminare



LU
Lohnunternehmer
Service GmbH

**BB Agrarservice
Consulting GmbH**

Ganzheitliche
betriebswirtschaftliche
und strategische
Beratung



Agrarservice
Consulting GmbH

LU Agrarelektronik GmbH

Praxisnahe und unparteiische Erpro-
bung von Komponenten, Maschinen,
Steuerungen und Software.



LU
Agrarelektronik
GmbH



DAS NEUE AUSBILDUNGSJAHR STEHT VOR DER TÜR!

Am 01. August starten unsere zukünftigen Fachkräfte Agrarservice in ihre Ausbildung. Wir haben eine Checkliste zusammengestellt, worauf Sie und Ihre Azubis zum Ausbildungsstart achten sollten.

Seit 2005 besteht der Ausbildungsberuf zur Fachkraft Agrarservice. Jedes Jahr sind es etwa 250 neue Azubis bundesweit, die sich auf 9 Berufsschulstandorte aufteilen. Der Start in den neuen Lebensabschnitt ist für die jungen Menschen allerdings auch mit vielen Veränderungen verbunden. Folgende Punkte sollte Sie vorab mit Ihren Azubis klären:

Eigenes Girokonto vorhanden?

Der ein oder andere Schulabgänger hat unter Umständen noch gar kein eigenes Girokonto. Weisen Sie Ihre/n Auszubildende/n bitte rechtzeitig daraufhin, dass er/sie ein Girokonto

benötigt. Zusätzlich sind Auszubildende in der Regel von Kontoführungsgebühren befreit, dafür müssen Ihre Azubis eine Kopie des Ausbildungsvertrages bei der Bank einreichen.

Freie Krankenkassenwahl

Die Krankenversicherung des/r Auszubildende/n war in der Regel bisher über die Familienversicherung abgedeckt. Mit dem Ausbildungsbeginn greift diese allerdings nicht mehr, sodass sich Azubis jetzt eine eigene Versicherung suchen müssen. Für Sie als Arbeitgeber ist hier wichtig, dass die Anmeldung bei der Krankenkasse spätestens 14 Tage nach dem Beginn der Lehre erfolgt sein muss.

Für den/die Auszubildende/n das erste Arbeitsverhältnis?

Dann hat er/sie bisher noch keine Sozialversicherungsnummer. Sobald Sie ihn/sie bei der Krankenkasse anmelden, bekommt er/sie die Nummer automatisch zugeschickt. Zusätzlich zu der Sozialversicherungsnummer benötigen Sie die Steueridentifikationsnummer. Diese wird Jedem in der Regel im Kindesalter zugeschickt. Sollte auch diese ihrem/rer Jugendlichen nicht zur Hand sein, kann er/sie am besten in der Steuererklärung seiner/ihrer Eltern nachschauen. Dort müsste die Steueridentifikationsnummer unter der Anlage Kind zu finden sein.

Vor Beginn der Ausbildung müssen sich die unter 18-jährigen einem Gesundheitscheck unterziehen. Dieses ärztliche Untersuchungszeugnis sollte vom Hausarzt in der Regel kostenlos ausgestellt werden.

Führung des Berichtsheftes

Zu guter Letzt wird noch das Berichtsheft benötigt. Das Berichtsheft ist ein Ausbildungsmittel, das heißt Sie sind als Arbeitgeber dazu verpflichtet, es Ihrem/rer Auszubildenden kostenlos zur Verfügung zu stellen. Sie können es beim Landwirtschaftsverlag Münster-Hilltrup GmbH bestellen. Um böse Überraschungen vor dem Abgabetermin zu vermeiden, lassen Sie sich das Berichtsheft bitte mindestens einmal monatlich von ihrem/rer Auszubildenden vorlegen.

■ ■ *Sonja Kreuzer*

CHECKLISTE

Ausbilder/in

- Ausbildungsvertrag unterschreiben und an die zuständige Stelle abgeschickt
- Anmeldung Krankenkasse
- Anmeldung beim Finanzamt
- Anmeldung bei der Berufsgenossenschaft
- Berichtsheft bestellt
- Anmeldung zur Berufsschule
- Ausbildungsplan erstellen und besprechen
- Personalfragebogen

Auszubildende/r

- Girokonto/IBAN
- Krankenversicherung gewählt
- Erstuntersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (< 18 Jahre)
- Sozialversicherungsnummer
- Steueridentifikationsnummer



Gerne können Sie bei uns Werbeaner, Flyer und andere Informations- und Werbematerialien rund um das Thema FAS Ausbildung bestellen. Wir individualisieren diese sehr gerne für Ihren Betrieb. Beliebt ist unser 2 x 3 Meter Feldheld-Banner aus wetterfester Plane, individualisiert für Ihr „Hoftor“. Sprechen Sie uns gerne darauf an!

STANDORTE DER FAS- UND ASM-AUSBILDUNG



- Schulstandort FAS
 - Schulstandort ASM
 - Schulstandort FAS und ASM
- 1 Landesberufsschule Fachkraft Agrarservice
 - 2 Berufliche Schule Güstrow
 - 3 BBS Ammerland
 - 4 OSZ Werder
 - 5 Justus-von-Liebig-Schule
 - 6 Berufsbildende Schulen Wittenberg
 - 7 BSZ Wurzen
 - 8 Deula-Nienburg
 - 9 Berufskolleg des Kreises Kleve
 - 10 Staatliches BSZ Ansbach, Außenstelle Triesdorf

1 Berufsbildungszentrum am Nord-Ostsee-Kanal

www.bbz-nok.de | Ansprechpartner: Frank Engler (Fachgruppenleiter FAS) | Einzugsbereich: Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen | **Ausbildung zur FAS** | Internatsunterbringung an der DEULA (Campus in direkter Nachbarschaft)

2 Berufliche Schule Güstrow

www.bs-guestrow.de | Ansprechpartnerin: Frau Becker | Einzugsbereich: Mecklenburg-Vorpommern (Landesfachklassen) | **Ausbildung zur FAS**

3 BBS Ammerland

www.bbs-ammerland.de | Ansprechpartner: Uwe Lammers | Einzugsbereich: Niedersachsen | **Ausbildung zur FAS**

4 Oberstufenzentrum Werder

www.osz-werder.de | Ansprechpartner: Schulleiter Kurt Thiel | Einzugsbereich: Brandenburg (Landesfachklassen) | **Ausbildung zur FAS**

5 Justus-von-Liebig-Schule

www.jvl.de | Ansprechpartner: Dr. Andreas Block | Einzugsbereich: Niedersachsen, Hessen | **Ausbildung zur FAS** |

6 Berufsbildende Schulen Wittenberg

www.bbs-wittenberg.de | Ansprechpartnerin: Schulleiterin Frau Carola Gehlhar | Einzugsbereich: Sachsen-Anhalt | **Ausbildung zur FAS**

7 Berufliches Schulzentrum Wurzen

www.bs-z-wurzen.de | Ansprechpartner: Schulleiter Herr OStD Eckhard Harnisch | Einzugsbereich: Sachsen, Thüringen | **Ausbildung zur FAS**

8 DEULA Nienburg

www.deula-nienburg.de | Ansprechpartner: Christian Bachnicke | Einzugsbereich: Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern | **Ausbildung zum ASM**

9 Berufskolleg des Kreises Kleve

www.berufskolleg-kleve.de | Ansprechpartner: Herr Bernhard Wagner (Abteilungsleiter) | Einzugsbereich: Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Hessen | **Ausbildung zur FAS, ASM**

10 Staatliches BSZ Ansbach, Außenstelle Triesdorf

www.bs-z-ansbach.de | Ansprechpartner: Horst Lochner, StD | Einzugsbereich: Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz | **Ausbildung zur FAS, ASM**



TECHNIK FÜR PROFIS
VON DER BODENBEARBEITUNG
BIS ZUM PFLANZENSCHUTZ

NEU: 2 JAHRE GARANTIE

Für alle Kverneland Maschinen*



Weitere Informationen online.



BLU Bundesverband
Lohnunternehmen e.V.

Werde

**FELD
HELD**

Fachkraft Agrarservice

**Der Ausbildungsberuf
zum Lohnunternehmer.**

Einer von 14 grünen Berufen.



Weitere Infos
findest du unter
www.werde-feldheld.de



Landtechnik

Dienstleistung

Pflanzenproduktion

Bestellen Sie jetzt Ihre persönlichen Werbemittel beim BLU

unter www.lohnunternehmen.de -> Beruf und Bildung
-> Bestellformular „Werde FELDHELD“ oder wenden Sie
sich direkt an die Geschäftsstelle 05031 51945-0



Die Aussaat der Lupine kann ohne Rücksicht auf Nachtfröste ausgeführt werden

Agrarservicemeister

WIE WIRTSCHAFTLICH IST DER ANBAU VON BLAUEN UND WEISSEN LUPINEN?

Das Bildungswerk des Bundesverband Lohnunternehmen e. V. richtete 2021 zum vierten Mal den Wettbewerb um die beste Abschlussarbeit der Agrarservicemeister aus. Die Abschlussarbeiten der Agrarservicemeister wurden von einer fachkundigen Jury nach festen Kriterien ausgewertet und bewertet. Nico Wellbrock stellt seine Arbeit über den Lupinenanbau vor.

Auf der Suche nach einer möglichen, alternativen Kultur zum Kartoffelanbau für seinen landwirtschaftlichen Betrieb ergab sich für Nico Wellbrock die Möglichkeit, den erstmaligen Anbau von Lupinen im Rahmen der Projektarbeit zu bearbeiten. Mit der Projektbearbeitung soll besonders die Beantwortung der Frage nach der Wirtschaftlichkeit im Anbau der blauen und weißen Lupine herausgearbeitet

werden. Während der Ausarbeitung wurden noch andere wichtige Fragen für uns geklärt. Wie lässt sich der Lupinenanbau in das landwirtschaftliche Unternehmen und die Region integrieren? Wie unterschiedlich sind die Erträge von blauen und weißen Lupinen? Gibt es qualitative Unterschiede in Bezug auf Eiweiß- und Alkaloidgehalt zwischen der blauen und weißen Lupine? Welche Besonderheiten und

welche Probleme sind beim Anbau, während des Vegetationsverlaufs und später bei der Ernte der Lupinen aufgetreten? Welche Lupinenart ist besser geeignet?

Um den Lupinen gute Voraussetzungen für ein ungestörtes Wachstum und ausreichend Entwicklungsmöglichkeiten zu ermöglichen, erfolgte als eine der ersten praktischen Maßnahmen auf der Versuchsfläche eine mineralische Düngung. Es kann bei der Lupine förderlich sein, eine Startgabe von 20Kg N pro Hektar in mineralischer Form zu geben, um die Jugendentwicklung weiter zu fördern. Ich wollte darauf jedoch weitestgehend verzichten. Unumgänglich war allerdings die Ergänzung der fehlenden Nährstoffe mittels verschiedener Mineraldünger, ohne dabei

einen Volldünger in organischer Form einzusetzen. Obwohl Lupinen durch ein Zusammenleben mit Knöllchenbakterien während



Der Betrieb wird den Anbau der weißen Lupine optimieren und hofft dann auf eine Wirtschaftlichkeit der Kultur.

www.rt-grasdorf.de




Gemeinsam handeln.




- » Sie suchen eine günstige Alternative zu einer Neumaschine?
- » Sie möchten ganzjährig oder saisonal Schlagkraft mieten?
- » Sie haben einen Maschinenausfall und brauchen dringend schnellen Ersatz?

Junge Gebrauchte von Raiffeisen Technik

Raiffeisen Technik Grasdorf | Lindener Bergfeld 8 | 31188 Holle

der Vegetation permanent mit Stickstoff versorgt sind, bietet diese Tatsache den Pflanzen keinen ausreichenden Nährboden für eine ungehinderte Entwicklung. Mit Hilfe einer Bodenuntersuchung und des Düngeplanungsprogramms der Landwirtschaftskammer Niedersachsen konnte unter Berücksichtigung der Werte aus der Bodenuntersuchung eine Düngeplanung erstellt werden.

Bei der Saatgutimpfung habe ich mich auf Empfehlung des Herstellers für die Variante der direkten Impfung der Lupinensamen entschieden. Dieser Vorgang ist zwar gegenüber der Ausbringung mit der Feldspritze aufwendiger, verspricht aber, dass die Bakte-

rien von Beginn an direkt am Lupinensamen sind und sich somit unmittelbar nach der Keimung an die Keimwurzel anhaften können.

Die Aussaat fand Ende März statt. Aufgrund der geringen Frostempfindlichkeit muss keine Rücksicht auf Nacht- und Bodenfröste genom-

men werden. Als Aussaatverfahren wählte ich die Breitsaat mit einer 3 m mechanischen Sämaschine, einer Lemken Saphir mit Kreiselegge. Die Arbeitstiefe betrug 10 cm. Diese Arbeitstiefe stellte meiner

Meinung nach sicher, dass eine ausreichende Bodenbearbeitung für ein feinkrümeliges Saatbeet stattfindet.

Mit Beginn der ersten Überlegung für den Lupinenanbau war es das Ziel, Pflanzenschutzmittel nur so viel wie nötig, jedoch so gering wie möglich einzusetzen. Hinzu kommt, dass es im Lupinenanbau überhaupt nur wenige Mittel gibt, die zugelassen sind. Nach Rücksprache mit einem Anbauberater der Landwirtschaftskammer Niedersachsen habe ich mich für eine Mischung der Mittel „Boxer“ bzw. den Nachbau „Roxy EC 880“ (3,0 Liter pro Hektar) und „Stomp Aqua“ (2,0 Liter pro Hektar) im Voraufbau entschieden.

Im 6 Blatt-Stadium der weißen Lupine hat sich aufgrund der Witterungsverhältnisse der Pilz „Anthraknose“ gebildet. Dieser Pilz wird haupt-

” EINEM ACKERBAUBETRIEB BIETET DER ANBAU VON LUPINEN VIELE VORTEILE: EINE ERWEITERUNG DER FRUCHTFOLGE, EINE TIEFE DURCHWURZELUNG DES BODENS UND DESSEN ANREICHERUNG MIT STICKSTOFF.“

Nico Wellbrock



Die Wirtschaftlichkeit der weißen und blauen Lupine stand im Mittelpunkt der Projektarbeit.

sächlich über das Saatgut übertragen und breiten sich bei entsprechenden Witterungsverhältnissen über den gesamten Bestand aus und kann im schlimmsten Fall zum totalen Ertragsausfall führen. Daher folgte im Mai eine Fungizidmaßnahme mit „Folicur“.

Herausfordernde Ernte

Die Ernte der Lupinen fand aufgrund der unterschiedlichen Abreife der Arten an verschiedenen Zeitpunkten statt. Begonnen wurde mit der blauen Lupine am 9. August. Dazu sei erwähnt, dass es sich bei diesem Erntetermin realistisch betrachtet um einen Not-Erntetermin handelt. Hohe Temperaturwerte und kräftige Sonneneinstrahlung ließen die Hülsen gegenüber dem Rest der Pflanze schneller abreifen

und deshalb einen Großteil der Hülsen bereits aufplatzen. Gedroschen wurde mit einem Lexion 440 mit einem Cerio 600 Schneidwerk, beides von der Firma Claas.

Die Erträge der beiden Lupinenarten sind im Vergleich zu den angegebenen Standarderträgen von 30 dt/ha bei der blauen Lupine und 40 dt/ha bei der weißen Lupine deutlich niedriger. Das bessere Ergebnis erzielte allerdings die weiße Lupine mit einem Mittelwert von 19,07 dt/ha gegenüber der blauen Lupine mit 12,75 dt/ha. Das liegt vor allem daran, dass die weißen Lupinen deutlich verlustfreier und sauberer geerntet werden konnten. Außerdem waren die Hülsen der weißen Lupine im Vergleich zur blauen Lupine deutlich resistenter gegenüber äußeren Einflüssen und

WIR SIND STARKER PARTNER DER PROFIS IM NORDEN



- ⊕ Insgesamt 13 Standorte in Niedersachsen und Schleswig-Holstein
- ⊕ Verkauf und Service ausgewählter Premiümlieferanten
- ⊕ Schnelle Ersatzteillieferung, über 100.000 Ersatzteile auf Lager
- ⊕ Service vor Ort und mit über 40 Kundendienstwagen
- ⊕ Expert Check für Traktoren, Mähdschere und Feldhäcksler
- ⊕ Zahlreiche Gebrauchsmaschinen vorrätig - online entdecken!



**WIR BILDEN AUS
MECHATRONIKER
LAND- & BAUMASCHINEN**



Am Bahnhof 32
49429 Visbek-Rechterfeld
Tel.: 044 45 / 96 21 0 | E-Mail: mail@rebo.de

rebo-landmaschinen.de

neigten nicht zum Aufplatzen. Beide Lupinenarten konnten Eiweißgehalte um die 32–33 % in der getrockneten Ware aufweisen. Dem gegenüber wies die weiße Lupine höhere Fettgehalte von bis zu über 9 % gegenüber der blauen Lupine mit knapp 6 % auf. Ein großer Unterschied konnte allerdings im Alkaloidgehalt gemessen werden. Die gemessenen Werte lagen bei der blauen Lupine mit 920 mg/Kg in der getrockneten Ware deutlich über dem Grenzwert von 200 mg/Kg. Einen leicht erhöhten, aber im Vergleich zur blauen Lupine deutlich niedrigeren Wert mit 234 mg/Kg konnte die weiße Lupine erreichen.

Fazit von Nico Wellbrock:

Ich war sehr gespannt, wie sich die Lupinen während der Vegetation verhalten und wie sie mit den ackerbaulichen Voraussetzungen bei uns in der Region zurechtkommen. Die

Wetterlage während der Vegetation war sehr unterschiedlich. In den Monaten Mai, Juli und Anfang August war die Witterung für das jeweilige Entwicklungsstadium nicht optimal.

Ein wirtschaftlicher Anbau von Lupinen konnte in diesem Versuch nicht erreicht werden. Die Kosten überstiegen den erwirtschafteten Erlös und sorgten somit für ein Verlustergebnis. Die Ursachen hierfür liegen mutmaßlich in anbautechnischen Fehlern, einer unzureichenden Unkrautregulierung und den infrastrukturellen Rahmenbedingungen der Region. Aus wirtschaftlicher Sicht wird sich das Unternehmen bei einem erneuten Versuch auf den Anbau der weißen Lupine konzentrieren, da diese gegenüber der blauen Lupine weniger Verlust erzielt. Ob der Lupinenanbau allerdings den Kartoffelanbau aus dem Unternehmen verdrängen kann, bleibt ebenfalls abzuwarten. Die Frage, ob sich Lupinen in das landwirtschaftliche

Zur Person

Nico Wellbrock, 32 Jahre alt, kommt aus Osnabrück und hat nach einer Karriere als Vertriebsmitarbeiter in der Werbebranche eine zweite Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice bei Dettmer Agrar-Service GmbH abgeschlossen. Seit der Ausbildung sind die Aufgabenbereiche im Unternehmen stetig gewachsen. Zurzeit kümmert er sich hauptsächlich um die Disposition, das Erstellen von Düngeplänen und hilft bei der Beratung von Komplettbewirtschaftungen. Seit dem Abschluss als Agrarservicemeister ist er zudem mitverantwortlich für die Ausbildung neuer Fachkräfte.



v.l.n.r.: Dr. Martin Wesenberg, Nico Wellbrock, Elisabeth Dettmer, Gerd Dettmer



Gedroschen wurde mit einem Lexion 440 mit einem Cerio 600 Schneidwerk, beides von der Firma Claas.

Unternehmen integrieren lassen, fällt dagegen positiv aus. Einem reinen Ackerbaubetrieb bietet der Anbau von Lupinen Vorteile, wie zum Beispiel eine Erweiterung der Fruchtfolge, eine tiefe Durchwurzelung des Bodens und dessen Anreicherung mit Stickstoff. Eine Integration in die Region scheint allerdings nicht entsprechend schnell stattfinden zu können.

Die Entscheidung über einen erneuten Anbau wurde bereits unabhängig des erwirtschafteten Ergebnisses getroffen. Für das kommende Anbaujahr wird mit einer Anbaufläche von circa 25 ha der weißen Lupine und einer geänderten Anbaustrategie geplant.

■ ■ *Sonja Kreuzer*

Dieser Artikel konnte nur einen Einblick in die sehr umfangreiche Arbeit bieten. Wenn Sie mehr über diese Meisterarbeit erfahren wollen, nehmen Sie gerne Kontakt mit der BLU Geschäftsstelle unter: 05031-519450 auf. Wir stellen dann den Kontakt zu Nico Wellbrock her.

TEBBE

**Stark.
Schnell.
Präzise.**

Erfahren Sie mehr
www.tebbe-landmaschinen.de
05402 99 22-0

TEBBE
UNIVERSAL-
STREUER





Gegenseitige Betriebsbesuche finden regelmäßig statt und tragen maßgeblich zum Erfahrungsaustausch zwischen den Anerkannten Fachbetrieben bei.

Anerkannter Fachbetrieb

AFB – DAS QUALITÄTSSIEGEL

Immer wieder sieht man bei Lohnbetrieben das Siegel „Anerkannter Fachbetrieb“. Was genau steckt dahinter?

Ein Anerkannter Fachbetrieb (AFB) ist ein professioneller Dienstleister im ländlichen Raum. Dieser zeichnet sich durch überdurchschnittliche Leistungen in den Kriterien Kundenzufriedenheit, Zuverlässigkeit, hochwertige Auftrags erledigung, moderne Technik und qualifizierte Mitarbeiter aus. Mit der Auszeichnung zum AFB können Lohnunternehmen diese Kriterien öffentlichkeitswirksam kommunizieren und auf Wettbewerbsvorteile aufmerksam machen.

Was wird geprüft?

Die Auszeichnung Anerkannter Fachbetrieb besteht bereits seit 20 Jahren und hatte ihren Ursprung in Schleswig-Holstein. Im Landesverband entstand die Idee eines Gütesiegels für Lohnunternehmen, welches dann gemeinsam mit dem Bundesverband umgesetzt wurde.

Seither können sich langjährig professionell arbeitende Lohnunternehmen einer Prüfung unterziehen, die folgende Kriterien umfasst:

1. Eingangsvoraussetzungen (min. 3-jähriges Bestehen)
2. Betriebsleitung (persönliche Eignung)
3. Betriebsorganisation (von Auftragsannahme bis Reklamationsbehandlung)
4. Betriebswirtschaft (Existenzfähigkeit, Controlling)
5. Personal (Mitarbeiterqualifikation und Zufriedenheit)
6. Maschinen, Geräte und Werkstatt (Zustand und Einsatzsicherheit)
7. Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz und Notfallordner (Sicherheitscheck)
8. Erscheinungsbild des Betriebes (Außendarstellung, Kundeninformation und Internetauftritt)

9. Umweltschutz (Betriebsmittellagerung, umweltschonende Technik, Waschplatz)
10. Kundenbetreuung (Erreichbarkeit und Beratung)
11. Beurteilung der Dienstleistung (Kundenbefragung)

Diese Kriterien werden von einer Prüfkommision, bestehend aus Mitarbeitern des BLU und Betriebsleitern bereits AFB zertifizierter Lohnunternehmen, bewertet. Durch die Teilnahme an diesem praxisbezogenen Qualitätsaudit erfahren Lohnunternehmen, wie ihre Dienstleistungsqualität von Kunden und dem Bundesverband beurteilt wird. Die Anforderungen der Prüfung decken die wichtigsten Aspekte des ländlichen Dienstleistungsmarktes ab und werden fortlaufend überarbeitet und weiterentwickelt.



Die Sauberkeit und Einsatzsicherheit von Maschinen sind Grundvoraussetzungen für einen Anerkannten Fachbetrieb.

Kundenmeinung zählt

Neben dem öffentlichen Auftreten des Betriebes, wie dem Erscheinungsbild des Betriebsgeländes und dem Internetauftritt, ist vor allem die



tenospin⁺

Optimaler Futterschutz bei höchster Effizienz für Rund- und Quaderballen

- + Geringerer Folienverbrauch – Spart Geld und schont die Umwelt
- + Futterqualität: Geringe Futterverluste von nur 1% TS belegt!
- + Bis zu 2.600 Meter pro Rolle – Höhere Ballenausbeute pro Tag
- + In Box-, Sleeve- oder materialsparender Contractorwrap-Verpackung erhältlich



www.tenospin.de



@tenospin

Meinung der Kunden von großer Bedeutung. Mit einer Kundenumfrage wird analysiert, wo die Stärken und Schwächen des jeweiligen Unternehmens liegen. Diese können als Frühindikatoren für die Aspekte Kundenbindung und Dienstleistungsqualität betrachtet werden.

Zudem wird die Prüfung insgesamt nicht nur als Leistungsnachweis gegenüber der Kundschaft verstanden, sondern auch als Entwicklungshilfe bzw. Schwachstellenanalyse für den Betrieb. Anregungen, Hinweise und Verbesserungsvorschläge seitens der Prüfkommision und der Kunden im organisatorischen und technischen Bereich tragen dazu bei, die Prüfkriterien zu erfüllen und Optimierungen im Ablauf zu realisieren. Oft hilft ein Blick von außen, um Potenziale des jeweiligen Unternehmens zu entdecken.

Gemeinsamer Austausch

Nach Abschluss einer erfolgreichen Prüfung ist das Lohnunternehmen legitimiert, das AFB

Logo zu nutzen und wird in die Gruppe der Anerkannten Fachbetriebe aufgenommen. Diese Gruppe von Unternehmern trifft sich in regelmäßigen Abständen gemeinsam mit Verbandsmitarbeitern. Dabei ist es der Austausch untereinander, der von vielen in der Gruppe geschätzt wird. Vor allem gegenseitige Besuche in einem der Anerkannten Fachbetriebe bieten durch die differenzierten Aufgabengebiete der Unternehmen und den Einblick in Betriebsabläufe an verschiedensten Orten Deutschlands eine hervorragende Ausgangssituation für Diskussionen und neue Ideen.

Zusammenfassend werden die teilnehmenden Lohnunternehmen durch die drei Säulen **Risikoanalyse, Qualitätssiegel** und **ERFA (Erfahrungsaustausch)** überzeugt. Sie sorgen für eine langfristige Sicherung und Entwicklung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit.

Um die künftige Betreuung und Weiterentwicklung der Anerkannten Fachbetriebe si-



Der Vorteil einer AFB Zertifizierung beruht auf drei Säulen (Risikoanalyse, Markenbildung, Erfahrungsaustausch), die zur langfristigen betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit beitragen.



Es ist so einfach,
gezielt zu düngen

YaraMila[®] MAIS

Ein Korn.
Alle Nährstoffe.



N	19%
P ₂ O ₅	17,4%
MgO	4%
SO ₃	15%
B	0,15%
Zn	0,1%



In Workshops werden aktuelle Themen und zukünftige Herausforderungen intensiv aufgearbeitet.

cherzustellen wurde im vergangenen Jahr ein Vorstand der Gruppe ernannt, der im intensiven Austausch mit der Geschäftsstelle des BLU steht. Jessica Otten und Florian Hofmann haben sich dieser Aufgabe angenommen und engagieren sich ehrenamtlich für die 50 Mitgliedsbetriebe.

■ ■ Maximilian Dörpmund

Wenn auch Sie Ihr Lohnunternehmen regelmäßig einer Risikoanalyse unterziehen möchten, mit einem Qualitätssiegel neue Kunden gewinnen oder Bestandskunden halten wollen und am Erfahrungsaustausch von Vorzeigelohnunternehmen profitieren möchten, dann melden Sie sich gerne bei uns. Wir freuen uns über neue Interessenten und Anwärter zum Anerkannten Fachbetrieb. Mehr Informationen finden Sie auch auf unserer Homepage unter <https://www.lohnunternehmen.de/leistungen/anerkannter-fachbetrieb/>



Mehr Infos?
www.yara.de/yaramilamais
Tel.: 02594 798798



Die Unternehmerin ist hauptsächlich im Büro anzutreffen, aber in der Ernte sitzt sie gerne selbst auf dem Mähdrescher.

Katharina Lingemann, LU Balgenort & Lingemann

EHRENAMT AUS LEIDENSCHAFT

Katharina Lingemann ist Geschäftsführerin im elterlichen Lohnunternehmen, Mutter und seit neuestem Mitglied im Präsidium der Landesgruppe Niedersachsen. Wir haben mit ihr über ihren (ehrenamtlichen) Werdegang und die Zukunft gesprochen.

„Als ich 2021 meinen Sohn zur Welt gebracht hatte, stieg ich ziemlich schnell wieder ins Unternehmen ein, quasi vom Krankenhaus ins Büro“, erzählt Katharina Lingemann. Sie leitet zusammen mit ihren Eltern als gleichberechtigte Geschäftsführerin das familiäre Unternehmen mit den Standorten Osnabrück sowie Wallenhorst-Hollage mit den Schwerpunkten Lohnunternehmen, Spedition, Erdbau und Landhandel. „Wir haben 60 Mitarbeitende. Für jeden Standort beschäftigen wir einen Disponenten, ansonsten wäre die Arbeit für mich nicht zu schaffen“, erklärt

Katharina Lingemann. Sie selbst ist nämlich für den Betriebszweig der Spedition mit 30 Lkw allein verantwortlich. „Allerdings lasse ich es mir nicht nehmen, in der Ernte mitzufahren, ich habe z.B. meinen eigenen Mähdrescher“, erzählt sie.

Arbeiten in einer Männerdomäne

Begeisterung für die Technik hat die junge Unternehmerin schon bei der Wahl ihrer Ausbildung gezeigt: Als gelernte Industriemechanikerin hat sie sich bis zur Landmaschinen-

mechanikermeisterin weitergebildet. Leicht war dieser Weg jedoch nicht: „Als eine der ersten Lohnunternehmerinnen hier im Umkreis musste ich mir schon ein paar Sprüche anhören“, verrät sie und weiter: „Auch die Mitarbeiter waren anfangs teilweise skeptisch. Ich denke, als Frau benötigt man einfach noch mehr Connections als Männer sie brauchen. Ich habe Skeptikern konsequent die Stirn geboten, bin meinen Kunden ehrlich gegenüber, auch wenn mal etwas schief geht. Sie wissen, sie können sich auf mich verlassen. Damit macht man sich einen Namen. Zudem nehme ich kein Blatt vor den Mund!“ Aus diesem Grund habe sie sich auch schon immer ehrenamtlich engagiert und für andere eingesetzt: „Während meiner ersten Ausbildung zur Industriemechanikerin wurde ich zur Ausbildungsvertreterin für rund 200 Auszubildende ernannt.“ Danach folgte die Mitgliedschaft in der Landjugend bis auf Bezirksebene, beim Jungen BLU, in dem sie mehrere Jahre im Präsidium tätig war und jetzt seit neuestem das Amt der Beisitzerin in der Landesgruppe Niedersachsen. „Ich habe mich schon immer gerne gekümmert – das ist wie in meinem Job“, erklärt sie.



Katharina Lingemann schätzt am Ehrenamt unter anderem den guten Austausch mit Berufskollegen.

Blick über den Tellerrand

Am meisten Spaß mache ihr bei der Verbandsarbeit der Austausch mit anderen Unternehmen: „So viele gleichgesinnte Menschen würde man normalerweise nie treffen. Man fragt ja nicht seinen direkten Wettbewerber um Rat, wenn es mal irgendwo hakt.“ Und das sei in der aktuellen Lage für sie umso wichtiger: „Während der Lockdowns der Coronapandemie haben wir schon überlegt, wie es weitergehen soll. Wir haben aber für uns beschlossen, dass wir nicht aufgeben werden

THE FUTURE IS NOW!

NEXT GENERATION DER PROFILINE.



Wilhelm STOLL Maschinenfabrik GmbH
Bahnhofstr. 21 | 38268 Lengede | Tel.: +49 5344 20-222
sales@stoll-germany.com | www.stoll-germany.com

und Überseecontainer-Fahrten in unser Portfolio aufgenommen, um die Spedition besser auszulasten“, berichtet die Unternehmerin.

Besorgniserregend sind für sie aktuell der Mangel an Ersatzteilen und neuen Maschinen. „Wir tauschen üblicherweise in jedem Jahr zwei bis drei Lkw aus. Aktuell betragen die Lieferzeiten für neue Lkw über ein Jahr und wir bekommen den Preis auch erst kurz vorher mitgeteilt.“

Vom Jungen BLU zur Landesgruppe

Sie habe sich sehr gefreut, dass sie im Jahr 2020 angefragt wurde, ob sie sich für die Landesgruppe Niedersachsen aufstellen lassen möchte, um der Branche eine neue Stimme zu geben. Aufgrund der Coronapandemie verschob sich die Wahl allerdings auf

2022. „Ich fühlte mich eh langsam zu alt für das Präsidiumsamt im Jungen BLU und wollte den Jüngeren den Platz freimachen“, be-

richtet sie. „Ich denke, der Junge BLU hat mich auf die Verbandsarbeit der Landesgruppe sehr gut vorbereitet. Wir haben Veranstaltungen überregional geplant und Ideen zusammengetragen, davon kann

ich nun profitieren.“ Jetzt müsse sich das Präsidium unter der Führung vom kürzlich gewählten Präsidenten Karl-Heinz Neemann allerdings erst einmal neu sortieren. „Ich freue mich auf die neue Herausforderung und finde es toll, dass die Berufsvereinigung so ein großes Mitspracherecht hat, z.B. bei politischen Entscheidungen.“

■ *Nantke Lena Neumann,*
Redaktion LOHNUNTERNEHMEN

” ICH HABE MICH SCHON
IMMER GERNE
GEKÜMMERT – DAS IST
WIE IN MEINEM JOB.“

Katharina Lingemann, Lohnunternehmerin



Katharina Lingemann ist für die Spedition des Familienunternehmens allein verantwortlich.



Am Ende des Seminars waren sich alle Teilnehmer einig: „Wir müssen unser neues Wissen unbedingt im Alltag anwenden.“

Junger BLU

DURCHBLICK IM ZAHLENDSCHUNDEL

Zusammen lernen – zusammen diskutieren, das ist für jeden eine gute Erfahrung. Darauf setzt auch der Junge BLU, der bei einem seiner Seminare in die Tiefen des Controllings eingestiegen ist.

Ende März lud der Junge BLU seine Mitglieder zum zweiten Frühjahrsseminar ein. Diesmal stand das Thema Controlling auf dem Lehrplan. In einer sehr angenehmen Arbeitsatmosphäre beschäftigten sich die Teilnehmer mit der Fragestellung wo die Schnittstelle mit der Buchhaltung liegt und wo die Auswertung interner Daten (Jahresabschlüsse, Summen- & Saldenlisten, Kalkulationen etc.) beginnt. Gefolgt ist dann die Interpretation und Gewichtung der Grundsätze des Controllings (Informations-, Planungs-, Kontroll- und Steuerungsfunktion). Dabei wurde den Seminarteilnehmern schnell klar, welche aussagekräftigen Informationen, Stichwort operative Steuerung, bereits unter

der Nutzung einfachster Kennzahlen bei unterschiedlichen Betrachtungszeiträumen entstehen. Anschließend wurde der Fokus auf die strategische (zukünftige) Ausrichtung des Unternehmens gelegt. So wurden beispielsweise mit Hilfe von Stärken-/Schwächenanalysen die einzelnen Dienstleistungsangebote auf ihre wirtschaftliche Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit überprüft. Zum Ende der zweitägigen Veranstaltung überlegten wir noch gemeinsam, wo und wie die neuen Erkenntnisse in den meist stressigen und schwer vorhersehbaren Arbeitsalltag integriert werden können.

■ ■ Torben Dierßen



Junger BLU

„SOCIAL-MEDIA“ HAUTNAH

Wie wichtig ist Social Media für den Betrieb? Wie kann ich die Kanäle effektiv nutzen? Diese und weitere Fragen standen im Mittelpunkt der Seminarreihe des Jungens BLU.

Über fünf Abende im März befasste sich die Fachgruppe Junger BLU mit dem Thema „Social Media und Community-Management“. Zu Beginn des Workshops wurden die unterschiedlichen Anbieter/Apps und deren Eigenschaften wie zum Beispiel: Aufmachung, Reichweiten, Werbemaßnahmen und Nutzerverhalten erklärt. Unterstrichen wurden einige Aussagen durch Statistiken und Befragungen, um so Trends zu analysieren bzw. frühzeitig aufzuzeigen. Im zweiten Schritt stand das „Video-Storytelling“ auf dem Plan, welche nach heutigen Gesichtspunkten die Königsdisziplin der sozialen Medien ist. Auch hier wurden die Trends und Gewohnheiten der Nutzer wieder ausgiebig diskutiert und auf die jeweiligen Anbieter

übertragen. Gefolgt von einem kleinen Exkurs zu Algorithmen und deren Eigenheiten.

Im zweiten Teil des Workshops lag der Fokus auf dem Community-Management, welcher einen wesentlichen Anteil an der grundsätzlichen Firmenkommunikation innehat. Hierzu wurden branchentypische Personas (Definition: Personifizierung bzw. Prototyp einer Zielgruppe) erarbeitet – welche nicht ausschließlich mit der Wirkung in sozialen Netzwerken und Medien zu tun haben – und für diese individuelle (Preis-, Verhaltens- & Kommunikations-) Strategien erarbeitet.

■ ■ *Torben Dierßen*



Ehrenamtliches Engagement nützt allen Mitgliedern. Und deren Akzeptanz der Verbandsarbeit, wie hier in NRW bei einer Mitgliederversammlung, bringt auch Wertschätzung für die Organisatoren und deren Arbeit zum Ausdruck.

Ehrenamt

VEREIN ODER VERBAND GEHT NUR MIT EHRENAMT!

„Ein Ehrenamt ist eine freiwillige Tätigkeit, die in der Regel öffentlich und ohne eine monetäre Gegenleistung ausgeführt wird. Man tut stattdessen etwas Gutes, dass für die Gemeinschaft oder Gesellschaft eine positive Wirkung entfaltet. In ein Ehrenamt wird man gewählt oder berufen.“ – so könnte das Ehrenamt mit knappen Worten beschrieben werden.

Ehrenamtliches Engagement ist eine wichtige Säule unserer Gesellschaft! Es unterstützt damit wichtige staatliche Aufgaben innerhalb von Institutionen und Organisation wie Vereine und Verbände. Dem jeweiligen Zweck entsprechend reicht die Tätigkeit von der Mitarbeit in Projekten, Arbeitskreisen und Ausschüssen bis hin zu Vorständen und Präsidien. Die Motivation „mitzumachen“ ist dabei sehr unterschiedlich ausgeprägt: Freude an der ehrenamtlichen Tätigkeit, Mitmenschen helfen und sich für deren – und auch die eigenen – Interessen ein-

zusetzen, Networking und Geselligkeit, etwas bewegen und gestalten, Anerkennung bekommen usw.

Fehlen diese Motive oder werden sie durch die ehrenamtliche Mitarbeit nicht befriedigt, nimmt die Neigung sich zu engagieren sehr schnell ab. Hinzu kommt die Konkurrenz um den knappen Faktor Zeit, der durch das berufliche und familiäre eingespannt sein die Situation ebenso verschärft. Vergessen werden darf auch nicht, dass es zunehmend alternative

Möglichkeiten der Freizeitgestaltung gibt. Sehr viele Initiativen, Vereine und Verbände spüren daher eine wachsende Zurückhaltung sich ehrenamtlich zu engagieren. Besonders für die Mitarbeit in der Vereins- und Verbandsspitze drohen nicht nur personelle Engpässe, sondern auch die Gefahr einer Überalterung.

Merkmale der Lohnunternehmer-Verbände

Zumeist sind die Mitglieder der Branche eher klein- und mittelständisch geprägt. Inhaber, Geschäftsführer oder Betriebsleiter sind häufig selbst noch stark in das operative Geschäft involviert: „Mit einem Ohr am Handy und dem anderen Ohr im Meeting!“ sind typisch für deren ehrenamtliche Mitarbeit: „Der eigene Betrieb muss ja weiterlaufen“. Bei den jungen Leuten kommt hinzu, dass sie sich in einer besonderen soziodemographischen

Situation befinden. Beendigung der Ausbildung, Betriebsübernahme, Familiengründung sind klassische Gründe, die eine Mitarbeit im Verband nachvollziehbar erschweren. Überlagernd wirken auch die Perspektiven der Branche und die wirtschaftliche Situation des eigenen Unternehmens.

Attraktivität des Ehrenamtes fördern

Mit der Überschrift zu diesem Beitrag soll deutlich werden, dass ein Verband nur wirkt, wenn Ehrenamtsfunktionen ausgefüllt sind und damit eine Brücke zum Hauptamt gebildet wird. Daher dürfen und müssen aktuelle Strukturen kritisch hinterfragt werden. Im Sinne der Selbsterkenntnis dazu nachfolgend einige Aspekte, die helfen sollen Antworten zu finden, um ehrenamtliche Aufgaben attraktiv zu machen sowie Mitglieder zu motivieren sich zu engagieren.

a. Sinn stiften – Leitlinien

Mitgliedschaften in Vereinen und Verbänden sollen dem einzelnen Mitglied einen Nutzen bieten. Dieser ist in einem Sportverein sicher anders gelagert als in einer politischen Partei oder einem Berufs- bzw. Branchenverband. Für die Vereins- oder Verbandsarbeit ist daher das Verbindende wichtig, dass durch den Zweck in der Vereinssatzung leider meist nur unzureichend und statisch beschrieben ist. Um Vorstand und Mitgliedern eine bessere Orientierung zur Erfüllung des Vereinszwecks zu bieten, bilden Leitlinien – klar und verständlich formuliert – einen verlässlicheren Rahmen als Maßstab gemeinsamen Handelns. Wichtig ist auch, dass Leitlinien keine „Papierleichen“ bleiben, sondern gelebt werden und im Ergebnis für alle Mitglieder spürbar sind.



Ohne die zahlreichen ehrenamtlichen Gremien auf Bundes- und Landesebene wäre die Verbandsarbeit nicht möglich.

b. Kommunikation und Dialog

Eine bestehende Gefahr ist, dass sich die Arbeit im Verband bzw. in der Verbandsspitze von den Interessen der Mitglieder entkoppelt. Sinn und Zweck einer Mitgliedschaft drohen dann in Frage gestellt zu werden, weil Hintergründe und Informationen fehlen oder falsch verstanden werden. Kommunikation ist hier der Schlüssel zum Erfolg. Dazu gehören aber immer mindestens zwei Beteiligte: der Sender und der Empfänger! Es bedarf der Fähigkeit, die Themen und Inhalte verständlich zu formulieren, durch die richtigen Kanäle zu transportieren sowie auf der anderen Seite natürlich auch die Bereitschaft zuzuhören. Selbstverständlich muss dieser Prozess auch umgekehrt funktionieren, vom Mitglied zum Ehrenamt. Nur so entstehen Dialog und das Gefühl des Verstanden seins.

c. Offenheit, Vertrauen und Wertschätzung

„Mit der einen kann man besser, mit dem anderen schlechter“. Wie im „normalen Leben“ besteht auch die Vereinswelt aus Beziehungen. Soll der Verein funktionieren, braucht es eine Kultur des Miteinander. Kritik stets an der Sache, konstruktiv und nicht verletzend an der Person. Befindlichkeiten entstehen häufig



Mitglieder-Informationen

BLU Bundesverband Lohnunternehmen e. V.
Landesverbände, Landes- und Fachgruppen
LU Service GmbH, LU Agrotechnik GmbH
BB Agrarservice Consulting GmbH



- Vorgaben des neuen Nachweisgesetzes 6
- Beleuchtung muss sein 10
- Berufswettbewerb 18

www.lohnunternehmen.de

In der LU aktuell werden zeitnah rechtliche und verbandsinterne Informationen beschrieben.

aus Missverständnissen, die offen angesprochen werden müssen. Schwelende Konflikte erschweren unnötig die Arbeit oder machen diese sogar unmöglich. Dies sicherzustellen ist eine der wesentlichen Aufgaben der Verbandsspitze, des Vorstandes oder Präsidiums.



Ehrenamt ist freiwillig, niemand wird gezwungen – meistens. Nicht selten entsteht auch ein sozialer Druck des Mitmachens. Jede und jeder, der sich engagiert, sollte dies nach seinen Möglichkeiten machen dürfen, die von der jeweiligen persönlichen Situation geprägt ist. Art und Umfang einer ehrenamtlichen Tätigkeit sind nicht immer gleich oder vergleichbar. So ist die persönliche Wertschätzung und Anerkennung eines der wichtigsten Werkzeuge für eine erfolgreiche Verbandsarbeit.

d. KÖNNEN und WOLLEN

„Es gibt Menschen, die wollen Ehrenamt und können es nicht bzw. können es, aber wollen nicht“ – ein Dilemma! In beiden Fällen ist das Ergebnis nicht optimal für die Verbandsarbeit, insbesondere dann, wenn es nicht genügend „Freiwillige“ gibt. Mit der „Ehre“, ein Amt auszuführen, ist auch eine Verpflichtung verbunden, die gegenüber den Mitgliedern und anderen Ehrenamtlichen einzulösen ist. Dies sollte man sich stets bewusst machen, da man von der Gemeinschaft ein Mandat erhalten hat. So gehört zu den auszuführenden Tätigkeiten

im Verein oder Verband ein klares Anforderungs- und Aufgabenprofil, welches hilft, Enttäuschungen zu vermeiden oder die Entwicklung von nötigen Kompetenzen gezielt fördert. Mögliche „Kandidaten“, unabhängig in welcher Rolle oder Position die Aufgaben zu erfüllen sind, sollten frühzeitig ausfindig gemacht, direkt angesprochen und langsam an die Verbandsarbeit herangeführt werden.

Für ehrenamtliche Arbeit ambitionierte Menschen besteht bisweilen das Problem, dass nicht für jede Tätigkeit jemand gebraucht wird. Wenn besetzte „Stellen“ nicht ohne weiteres frei sind, sollte kreativ überlegt werden diese für die Zukunft zu parken. Andernfalls gehen sie schnell verloren, weil sie für sich alternative Betätigungsformen gefunden haben. Nicht selten führt das Ehrenamt auch in die Kommunalpolitik.

e. Mitarbeiter involvieren und motivieren

Ehrenamt ist keine Aufgabe, die nur auf Inhaber, Geschäftsführer oder Chefs beschränkt ist. Ein Verband ist nur so gut wie die Kompetenzen seiner Mitglieder bzw. der ehrenamtlich Tätigen. Daher dürfen und müssen auch engagierte Mitarbeiter die Möglichkeiten erhalten bzw. motiviert werden, sich im Verband zu engagieren und auf diese Weise erste Kontakte zur Verbandsarbeit zu bekommen. Die gegenseitigen Erwartungen sollten offen kommuniziert werden. Dies schafft Klarheit, Vertrauen und hilft Enttäuschungen zu vermeiden.

f. Diversität

Wenn möglich, sollte insbesondere für die Zusammensetzung der Verbandsspitze auf Vielfalt der Meinungen und Kompetenzen geachtet werden. Alte und junge, Männer und Frauen, große und kleine Betriebe, geo-



Ehrenamtliches Engagement dient allen Mitgliedern. Deshalb ist die gebührende Würdigung dieser Leistung weit mehr als eine Formalie, sondern wichtige Motivation.



Zur Motivation ehrenamtliche Tätigkeit, wie hier im BLU-Bildungswerk, gehört die Möglichkeit, aktiv zu gestalten und so wichtige Weichen für das eigene unternehmerische Umfeld stellen zu können.

graphisch orientiert usw. repräsentieren die Vielfalt der Mitglieder wesentlich besser und verbessern die Nähe zu den Mitgliedern. Allerdings besteht auch immer die Gefahr, dass ein Vorstand nicht von Kompetenzen, sondern von Quoten dominiert wird.

g. Strukturen anpassen

Aufgaben, Arbeitsweisen und Möglichkeiten im Berufsleben ändern sich und zahlen somit auch auf die sich ebenfalls veränderten Bedürfnisse von Arbeitnehmern ein. Arbeitgeber bieten derweil flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Optionen, um Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Vereine sollten dieser Ent-

wicklung offen gegenüberstehen, wenn es um mitarbeitende ehrenamtliche Personen geht. Wo es passt, sollten die Aufgaben auf „mehrere Schultern“ verteilt werden. Das trifft wiederum besonders auf Verbandsspitzen zu, die in der Vorstandsarbeit viele, verpflichtende Aufgaben erfüllen müssen. Familien- und berufsgerechte Terminplanungen sollten den ehrenamtlichen Tätigen entgegenkommen und müssen, wenn Sitzungen geplant anstehen, längst nicht mehr in Präsenz stattfinden, sondern können auch online durchgeführt werden.

h. Fortbildungsangebote

Ehrenamtliche Arbeit ist häufig geprägt von den Fähigkeiten und Fertigkeiten des „Amtsinhabers“. Aber nicht immer passen diese zu den Aufgaben. Deshalb sollten geforderte Kompetenzen gezielt durch Fortbildungsangebote gefördert werden. Insbesondere Verbandsspitzen sind Botschafter und Gesicht von Vereinen und Verbänden und spielen nach innen wie außen eine wichtige Rolle. Die Repräsentation des Vereins oder Verbandes, Moderation und Gesprächsführung beispielsweise zählen zu den Klassikern einer ehrenamtlichen Tätigkeit und sind nicht jedem in die Wiege gelegt.



Rundballenpresse

G-1 F125



Vierkantballenwickler

G4010 Q Profi

Mit Dieselmotor & Funkfernsteuerung

IHR KONTAKT

Dipl.-Ing. Agr. Friedrich Sauerwald | 02923 980 677 | sauerwald@goeweil.de
www.goeweil.com

GOWEIL

i. Kompensation und Ausgleichsmodelle

Bestimmte Funktionen und Aufgaben von ehrenamtlich tätigen Personen erfordern einen überdurchschnittlichen Einsatz, der auch Auswirkungen auf das private und berufliche Leben haben kann. Mögliche Konflikte sollten im Sinne des Vereins und der betreffenden Person durch Kompensationsmaßnahmen ausgeglichen bzw. honoriert werden. Selbstredend, dass nicht nur die durch die ehrenamtliche Vereinstätigkeit entstandenen Kosten ersetzt werden, sondern mögliche negative Effekte im privaten und beruflichen Umfeld aktiv im Blick zu behalten sind. Letztlich ist weder dem Verein noch dem Ehrenamt gedient, wenn dieser bei der Ausübung seiner ehrenamtlichen Aufgaben nicht frei im Kopf ist. Und zu guter Letzt – Wertschätzung und Würdigung der ehrenamtlich tätigen Menschen sind die eigentliche Währung.

Fazit

Die Wahrnehmung eines Ehrenamtes sowie Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten sind je nach Aufgabe kein Spaziergang und sollten



Bestes Beispiel erfolgreicher Verbandsarbeit ist die DeLuTa. Ohne die Hilfe der vielen Ehrenamtlichen wäre dieses einzigartige Branchenhighlight nicht möglich.

ernst genommen werden, denn sie zahlen auf die Erfüllung des Vereinszwecks ein. Ehrenamt darf auch Spaß machen und Erfüllung mit sich bringen – eines der wichtigsten Motive. Die Personen im Vorstand oder im Präsidium müssen sich ihrer Funktion bewusst sein: Als „Führungsverantwortliche“ haben sie einen großen Einfluss auf den Geist eines Vereins oder Verbandes sowie die Attraktivität, Mitglied zu sein. Mehr noch, sie können andere Menschen für eine aktive ehrenamtliche Mitarbeit motivieren.

■ ■ Dr. Hartmut Matthes



Ziel und Aufgabe des Jungen BLU ist, junge Lohnunternehmerinnen und Lohnunternehmer Menschen für das Ehrenamt und das Engagement in den Verbandsgremien zu begeistern.



Nutzen Sie die Möglichkeiten des BLU

INFOS, KOMMUNIKATION UND AUSTAUSCH

Die Welt wird immer schneller und die Nachrichten prasseln nur so auf uns ein. So schnell, dass wir es gar nicht mehr verarbeiten können. Sämtliche Nachrichtenkanäle sind in den letzten Jahren aus dem Boden geschossen und täglich kommen neue hinzu. Schon privat schwirrt einem der Kopf: Telefonate, E-Mails, Chatnachrichten, Newsletter, Zeitungen, Radionachrichten, die weite Welt des Internets, überall gibt es Informationen. Wie soll man da noch den Überblick behalten, was nun relevant ist und was nicht?

Als Berufsverband geben wir alles, um Sie in Ihrem beruflichen Alltag zu unterstützen. Sie als BLU-Mitglieder profitieren von umfassenden Informationsangeboten und Austauschmöglichkeiten des Verbandes. Denn wer heutzutage im Beruf erfolgreich sein will braucht neben der praktischen Erfahrung die regelmäßige Information über neue Entwicklungen in der Branche. Deshalb bieten wir weitreichende Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten. Sie müssen sich nur bedienen:

LU aktuell



Unser Hauptverbandskanal ist nach wie vor die monatlich als Zeitschrift erscheinende „LU aktuell“. Hier werden jeden Monat alle wichtigen Themen für unsere Mitglieder gebündelt. Das BLU-Team berichtet in unterschiedlichen Rubriken über die Verbandsarbeit und das Branchengeschehen. Damit sind Sie immer aktuell und fachlich auf der Höhe der Zeit. Nehmen Sie sich also die Zeit und blättern Sie durch die Zeitung. Sie wird Sie immer auf dem Laufenden halten.

Zudem können Sie sich ein Profil anlegen, über welches Sie über Ihr Unternehmen informieren können. Klicken Sie sich doch mal rein!

➤ www.lohnunternehmen.de



Webseite



Als Schaufenster nach außen haben wir unsere Webseite, die jederzeit besucht werden kann. Auch hier finden sich viele News und wichtige Hinweise. Als Mitglied haben Sie hier Zugriff auf den internen Bereich, um gesicherte Texte zu lesen und Dokumente aus dem Download Center herunterzuladen. Dort finden sich viele nützliche Vorlagen und Werkzeuge, wie z.B. Musterverträge, LU-Manager, Kalkulationsprogramme und Weiteres zur Unterstützung bei Ihrer täglichen Arbeit.

Newsletter



Keine Angst, wir werden Sie nicht zuspammen! Unser Newsletter geht nur raus, wenn es wirklich wichtig ist. Und dann werden Sie froh sein, wenn Sie uns abonniert haben. Der Newsletter informiert zeitnah und zwischendurch über wichtige

Entwicklungen und dringende Ereignisse im Verband und der Branche.

➤ **Anmelden können Sie sich hier:**



Soziale Medien



Wenn sie uns in den Sozialen Medien folgen, bleiben Sie immer auf dem aktuellen Stand des Verbandsgeschehens. Wir geben Termine bekannt, weisen auf wichtige, branchenspe-

zifische Infos hin und stellen viele Bilder und Kampagnen zum Teilen zur Verfügung. Nutzen Sie dies gern auch für Ihre eignen Internet- oder Social-Media-Auftritte! Gemeinsam sind wir viele und können unsere Branche auch in der Welt von Social Media in der Gesellschaft präsentieren!



APP



In unserer App finden Sie viele kurz zusammengefasste, hilfreiche Infos, die jeder Lohnunternehmer schnell parat haben sollte. Zudem sind unsere anstehenden Termine in einem Kalender einsehbar. Und der wohl größte Vorteil ist, dass wir Sie über Push-Nachrichten informieren können. Somit verpassen Sie keine Veranstaltungen oder News mehr. Ein weiterer Vorteil für App Nutzer ist, dass Sie selbstständig Stellenanzeigen oder Gesuche in unserem Anzeigenmarkt aufgeben können. Schauen Sie doch mal in Ihren App-Store!



Wir machen Tempo!

Väderstad Tempo. Unerreichte Präzision und Geschwindigkeit unter allen Bedingungen.

Jahrbuch



Das BLU-Jahrbuch ist das Nachschlagewerk für Lohnunternehmer, was der BLU in Zusammenarbeit mit dem Beckmann-Verlag herausgibt, mit wichtigen Adressen, Rechts- und Perspektivbeiträgen. Das Jahrbuch begleitet die Lohnunternehmer als zuverlässiges Informations- und Nachschlagewerk das ganze Jahr über.

Beratung



Natürlich stehen Ihnen (wie eh und je) unsere Spezialisten für Ihre betrieblichen Fragen persönlich zur Verfügung. Ob es um rechtliche, betriebswirtschaftliche oder agrarelektronische Themen geht, wir haben den richtigen Ansprechpartner für Sie. Hier bekommen alle Mitglieder eine Beratung mit allen Infos, die Sie für Ihre persönliche Lage brauchen.

Anzeigenmarkt

Weitere Informationen bieten wir Ihnen über unseren Anzeigenmarkt. Hier können Mitglieder **kostenfrei** eine Anzeige schalten. Die Veröffentlichungsdauer beträgt 8 Wochen, wenn sie nicht vorher durch den Auftraggeber zurückgezogen werden. Die Anzeigen werden auf der BLU-Webseite und automatisch auch in der „LU aktuell“ veröffentlicht.

Bei Interesse an einer Veröffentlichung schicken Sie bitte eine E-Mail mit einem kurzen ausformulierten Text an **info@lohnunternehmen.de**.

Seminare



Unsere Seminare und Workshops stoßen mit ihren Inhalten in die Lücken, wo möglicherweise noch Nachholbedarf an Wissen und

Fertigkeiten besteht. Für fast jede betriebliche Tätigkeit finden Sie in dem BLU-Programm Fort- und Weiterbildung einen gedeckten Tisch. Bildung sichert Ihre Zukunft, die Ihres Unternehmens und der Belegschaft. Unser aktuelles Seminarangebot finden Sie in der LU aktuell. Greifen Sie zu!

Werden Sie doch auch Teil einer unserer Arbeitsgruppen:

- Arbeitsgruppe Kommunalarbeiten
- Arbeitskreis Dienstleister im Weinbau
- Arbeitskreise für Jungunternehmer
- Arbeitskreis Wirtschaftsdüngung
- Fachausschuss Öffentlichkeitsarbeit

Fachgruppen für Spezialthemen



Der Arbeitskreis Dienstleister im Weinbau 2019.

Fachgruppen, -ausschüsse und Arbeitskreise für spezielle Themenschwerpunkten bieten Raum für überregionalen fachlichen Austausch. Im Laufe der Jahre haben sich mehrere Gruppen gebildet, die sich mehrmals im Jahr treffen, um sich zu selbstgewählten Themen auszutauschen. Bei jedem Treffen gibt es spannende Einblicke in neue Themenbereiche, Fachvorträge von ausgewählten Referenten und intensiven fachlichen Austausch, von dem alle profitieren.

Veranstaltungen



Um den gemeinsamen Austausch der Mitglieder untereinander und auch um die Beziehungen zwischen Praktikern und Geschäftsstelle stetig mit neuem Input zu versorgen, gibt es verschiedenste Verbandsveranstaltungen, bei denen Sie als Mitglied gerne mitmachen können. Der Verband und seine Mitglieder profitieren vom gemeinsamen Austausch. Nur gemeinsam können wir uns als Verband stetig weiterentwickeln. Für neue Ideen und Veranstaltungswünsche sind wir in der Geschäftsstelle immer offen und freuen uns auch immer über neue Gesichter. Kommen Sie also gerne vorbei und bringen sich ein!

■ ■ *Jasmin Nühs*



Sven Martin ist seit 2002 Geschäftsführer des Lohnunternehmens Kommunal- & Agrarservice. Durch den Einstieg in kommunale Dienstleistungen ist es gelungen, die Mitarbeiter besser über das ganze Jahr auszulasten.

Kommunal- & Agrarservice GmbH, Dittmannsdorf

OPTIMIERTE AUSLASTUNG

Aufgrund der saisonal stark schwankenden Auslastung landwirtschaftlicher Dienstleistungen haben sich viele Lohnunternehmen längst im außerlandwirtschaftlichen Bereich etabliert. Vor allem im Bereich Kommunalarbeiten sind die Agrarexperten gefragte Dienstleister.

Ein Lohnunternehmen, das schon vor Jahren mit Kommunalarbeiten seine Auslastung verbessert hat, ist das sächsische Lohnunternehmen Kommunal- & Agrarservice GmbH aus Reinsberg/OT Dittmannsdorf. Das 1994 gegründete Lohnunternehmen beschäftigt neun festangestellte Mitarbeiter und ist im landwirtschaftlichen Bereich vor allem im Bereich

Gülle- und Festmistausbringung unterwegs. Dafür stehen neben zwei Selbstfahrern von Holmer auch ein Terra Gator sowie verschiedene Festmiststreuer zur Verfügung. Da die landwirtschaftlichen Kunden aus einem großen Einzugsbereich am Mittelpunkt Sachsens kommen, gehören seit langem auch Transporte zum Dienstleistungsspektrum.

Winterdienst und Gehölzschnitt

„Trotzdem hat uns die ungleichmäßige Auslastung immer etwas zu schaffen gemacht“, sagt Sven Martin. Erst ist seit 1997 im Unternehmen und seit 2002 Geschäftsführer. Aus diesem Grund ist das sächsische Lohnunternehmen vor rund 15 Jahren in den Bereich Kommunalarbeiten eingestiegen. „Den Einstieg bildete seinerzeit der Winterdienst sowie das Schneiden von Lichtraumprofilen“, so Sven Martin. Hier seien viele Kommunen nicht in der Lage, den kompletten Winterdienst in Eigenregie zu übernehmen oder verfügten nicht über die er-



Verbesserte Auslastung durch Kommunalarbeiten: Der Kommunal- & Agrarservice aus Dittmannsdorf ist bereits vor 15 Jahren in den Bereich Kommunalarbeiten eingestiegen.

forderliche Technik für das Freischneiden von Lichtraumprofilen. Ganz anders sieht es bei Arbeiten in der Grünflächen- und Landschaftspflege aus. „Hier stehen wir in direkter Konkurrenz zu den Bauhöfen“, erläutert der Lohnunternehmer. Um sich auch in diesem Bereich etablieren zu können, müsse man die Arbeiten für besonders schwierig zu bearbeitende Bereiche übernehmen. Und man müsse Technik vorhalten, in die Bauhöfe nur selten investieren. Für Kommunalarbeiten wurde zunächst ein Mulag-Mulcher investiert, der an einem Fendt 724 montiert ist. Mit der Maschine ist das Lohnunternehmen in einem Umkreis von 60 km rund um den Stammsitz in Dittmannsdorf im Einsatz.

Ferngesteuerte Technik

Einige Jahre später wurde auch in eine Agria-Mähraupe investiert. „Damit waren wir damals Pioniere in der Region“, sagt Sven Martin. Ein zentraler Vorteil der Maschine ist, dass sie auch in extremen Steigungen arbeiten kann. „Die ferngesteuerte Maschine des Herstellers Agria hat uns bereits viele Aufträge gebracht“, freut sich Sven Martin. Besonders für Mäharbeiten im Bereich von Regenrückhaltebecken hat sich das Lohnunternehmen mittlerweile



BSA Pumptankwagen Pure Schlagkraft für Profis:

- Behältergrößen bis 27.000 Liter
- Praxisgerechte Serienausstattung
- Innovative Sonderausstattungen
- Intuitiver Bedienkomfort
- Alle Verteiltechniken erhältlich
- Pumpentechnik aus eigener Herstellung

BSA GmbH Bernecker Straße 5 - 95509 Marktchorgast
Tel. : +49 (0) 9227 938 - 0 | Fax : +49 (0) 9227 938 - 200
E-Mail: info@bsa-de.com www.bsa-de.com



le einen Namen in der Region gemacht. „Hier sind die Anforderungen an Menschen und Technik besonders hoch“, erklärt Sven Martin. Die im Uferbereich heftigen Steigungen, wechselnde Wasserstände und ein dadurch gefährlicher Untergrund machen Mäharbeiten in diesem Bereich sehr problematisch. Mäharbeiten mit handgeführter Technik seien risikoreich. Aber auch der Einsatz der Mähraupe erfordert höchste Aufmerksamkeit vom Bediener. Das gilt auch, wenn die Maschine auf den steilen Lärmschutzwällen im Einsatz ist. Neben Mäharbeiten gehören auch das Bankett mähen und Wege fräsen zu den Aufgaben der Maschine.



Mit dem an einem Schlepper angebaute Mulcher ist das Lohnunternehmen in einem Umkreis von 60 km um den Unternehmensstandort in Dittmannsdorf für Kommunen im Einsatz.

„DEN EINSTIEG BILDETEN SEINERZEIT DER WINTERDIENST SOWIE DAS SCHNEIDEN VON LICHTRAUMPROFILIEN.“

Sven Martin, Geschäftsführer

Aufträge über Ausschreibungen

Dank der Expertise, die sich das Lohnunternehmen im Kommunalbereich erarbeitet hat, haben sich für Sven Martin und seine Mitarbeiter inzwischen auch weitere Türen geöffnet. „Wir arbeiten inzwischen auch für einige große Logistikfirmen in der Region als Dienstleister für die Grünflächenpflege sowie im Winterdienst.“

Wie auch bei Arbeiten für Kommunen, kommen auch die Aufträge von großen Firmen per Ausschreibung. Hier kommt es auf Routine und ein gewisses Maß an Gelassenheit an. „Ausschließlich über den Preis an Aufträge zu kommen, kann kontraproduktiv sein“, weiß Sven Martin. Natürlich seien Aufträge für die Auslastung des Lohnunternehmens erforderlich, aber eben nicht um jeden Preis. Und wenn sich Mitbewerber über den Preis einen Marktzugang erkaufen wollten, verzichtet der Lohnunternehmer darauf, mit ruinösen Angeboten gegenhalten zu wollen. Wie im landwirtschaftlichen Bereich habe auch bei Kommunalarbeiten die Wirtschaftlichkeit oberste Priorität. Eine Strategie, die sich für die Kommunal- & Agrarservice GmbH ausgezahlt hat. Zum einen durch eine gleichmäßige Auslastung der Mitarbeiter, zum anderen stimmen dank der Schwerpunktsetzung in diesem Segment auch die Zahlen.

■ Stephan Keppler,
Redaktion LOHNUNTERNEHMEN
Fotos: Kommunal- & Agrarservice GmbH



Von der Modellfliegerei zur Dienstleistung: Der Lohnunternehmer Oliver Genz ist mehrere Wochen im Jahr mit seiner Drohne unterwegs.

LU Genz, Neustadt am Rübenberge

VOM HOBBY ZUR DIENSTLEISTUNG

Alljährlich im Juni macht sich der niedersächsische Lohnunternehmer Oliver Genz mit seinem Wohnwagen auf den Weg in den Süden. Im Kofferraum ist allerdings nicht das Urlaubsgepäck verstaut, sondern eine Hightech-Drohne. Mit der bringt er Schlupfwespenlarven über Maisfeldern aus. Natürlicher Pflanzenschutz, denn die Schlupfwespenlarven ernähren sich vom Maiszünsler.

Entstanden ist diese Dienstleistung aus einem Hobby heraus. Oliver Genz hat die Drohnenfliegerei schon immer fasziniert und als sich die Gelegenheit bot, die Mais-

zünslerbekämpfung per Drohne in das Dienstleistungsspektrum seines Lohnunternehmens zu integrieren, ist er diesen Schritt gegangen.

UNTERLAND SILAGEFOLIEN

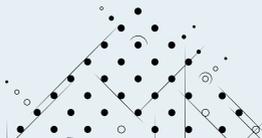
Qualitätsfolien aus Österreich



hello@coveris.com
www.coveris.com
www.unterland-coveris.at



COVERIS™



„Die Idee, mit einer Drohne auch professionell zu arbeiten, hat mich fasziniert und nicht mehr losgelassen“, sagt der Lohnunternehmer. Die Schlupfwespenlarve oder auch Trichogramma gehört zu den natürlichen Feinden des Maiszünslers und ist seit vielen Jahren eine gefragte Waffe im Kampf gegen den Schädling. Seine Larven leben bevorzugt unter den Blättern der Maispflanzen.

Sind die Larven geschlüpft, beginnt das große Fressen. Zumindest, wenn die Larven nicht zuvor selbst gefressen werden. Um das im großen Stil zu unterstützen, müssen die Schlupfwespenlarven zum richtigen Zeitpunkt über den jungen Maispflanzen appliziert werden, um dem Maiszünsler weitgehend zu eliminieren.

„DIE IDEE, MIT EINER DROHNE AUCH PROFESSIONELL ZU ARBEITEN, HAT MICH FASZINIERT UND NICHT MEHR LOSGELASSEN.“

Oliver Genz, Lohnunternehmer

Teil eines Netzwerkes

Oliver Genz fliegt einen so genannten Hexacopter – eine Drohne mit sechs Rotoren. Dieses Fluggerät ist in der Lage, die Schlupfwespenlarve nicht nur zum jeweiligen Einsatzgebiet zu transportieren, sondern sie auch sehr präzise zu verteilen.

Mit dem Kauf der Drohne ist Oliver Genz auch Teil des Netzwerkes „Hexapilots“ geworden, über das er seine Aufträge bekommt. Die beschäftigt ihn inzwischen rund drei bis vier Wochen im Jahr. Um möglichst effizient arbeiten zu können, erhalten die Drohnenpiloten Flächen in einer Region. Für Oliver Genz sind das vor allem Flächen in Baden-Württemberg. „Das liegt für mich zwar nicht gerade um die Ecke, aber mit einem Wohnwagen bin ich flexibel und kann die einzelnen Flächen nach und nach abfahren bzw. abfliegen“, so der niedersächsische Lohnunternehmer. Allerdings ist dafür ein möglichst detaillierter Plan erforderlich. „Zuerst stehen die Flächen auf dem Plan, für die die Kunden eine doppelte Ausbringung gebucht haben“, erklärt Oliver Genz das Vorgehen. Zwar ließe sich inzwischen relativ präzise das jeweilige Entwicklungsstadium der Maiszünslerlarven vorhersagen, aber aufgrund von Wettereinflüssen könne es auch immer wieder zu Verschiebungen kommen. In einem solchen Fall sei man mit einer doppelten Applikation effizienter in der Bekämpfung unterwegs.



Hightech-Drohne: Der Hexacopter ist eine Drohne mit sechs Rotoren.

Teil der Vorplanungen ist auch die Bestellung der Trichogramma. „Auch die müssen zuverlässig auf den Punkt geliefert werden“, erläutert Oliver Genz. Er verfügt inzwischen in seinem Einsatzgebiet über einige Händler, über welche die bei Biocare produzierten Trichogramma-Kügelchen ausgeliefert werden. Bei ihnen stehen die erforderlichen Kühlmöglichkeiten zur Verfügung, zu den Oliver Genz auch außerhalb der normalen Öffnungszeiten Zugang hat.

Präzise Vorplanung

Dank der präzisen Vorplanung sind die Flächen, die Oliver Genz pro Saison abfliegen kann, in den letzten Jahren deutlich gewachsen. Im vergangenen Jahr waren es immerhin rund 1.000 ha, die er mit seinem Hexacopter abgeflogen und dabei die Trichogramma-Eier



Maiszünslerbekämpfung aus der Luft: Lohnunternehmer Oliver Genz nutzt seine Drohne zur Ausbringung der Trichogramma.

ausgebracht hat. Tendenz steigend! Ein Grund dafür ist die staatliche Förderung, die Landwirte aus Baden-Württemberg erhalten, wenn sie den Maiszünsler aus der Luft bekämpfen lassen. „Da die Förderung nahezu den Kosten für die Maiszünslerbekämpfung per Drohne entspricht, können wir uns über mangelnde Aufträge nicht beklagen“, so Oliver Genz.

Der Lohnunternehmer würde gerne mehr mit seiner Spezialdrohne arbeiten, kann das aber bei der Maiszünslerbekämpfung nur wenige Tage im Jahr. Aber Oliver Genz kann sich



Die Schlupfwespen Eier müssen präzise ausgebracht werden, um wirkungsvoll gegen den Maiszünsler eingesetzt zu werden.



Für mehr Infos QR-Code scannen



Ideen aus der Praxis!

MEIER-BRAKENBERG

Waschanlagen für Lohnunternehmer

Wir haben die passende Reinigungslösung für Ihren Anwendungszweck. Wir beraten Sie gerne.



gut vorstellen, dass sich in den kommenden Jahren weitere Einsatzfelder für professionelle Drohnenpiloten ergeben könnten. Die dürften vor allem im Bereich des Pflanzenschutzes liegen, mit denen der Lohnunternehmer berufsbedingt die erforderlichen Erfahrungen und Qualifikationen mitbringt. Apropos Qualifikation: Auch als Drohnenpilot muss Oliver Genz eine entsprechende Pilotenlizenz mitbringen, schließlich ist sein Hexacopter kein Spielzeug, sondern ein Luftfahrzeug, das genauen Regularien im Betrieb unterliegt.

■ ■ *Stephan Keppler,*
Redaktion LOHNUNTERNEHMEN



Perfekter Überblick: Drohnen werden verstärkt auch für die Kontrolle von Flächen eingesetzt.

Breites Dienstleistungsspektrum

Die Landwirtschaft und damit auch die Arbeit der Lohnunternehmen befinden sich in einem tiefgreifenden Wandel. Smart Farming-Anwendungen machen mehr und mehr den Einsatz von Drohnen erforderlich. Damit eröffnet sich auch ein neues Dienstleistungsspektrum für Lohnunternehmen. Neben der Maiszünslerbekämpfung eignen sich die ferngesteuerten Fluggeräte für verschiedene weitere Aufgaben. So können mit ihrer Hilfe beispielsweise Rehkitze lokalisiert werden, die sich im hohen Gras versteckt haben und dort den rotierenden Messer der Mähwerke zum Opfer fallen würden. Dies ist nur eine von vielen Einsatzmöglichkeiten von Drohnen in der Landwirtschaft. Weitere Anwendungen sind die visuelle Inspektion landwirtschaftlicher Flächen, das Sprühen von Flüssigkeiten zur Bekämpfung des Eichenprozessionsspinners oder die Ausbringung von Dünger. Mit der Komplexität der Aufgaben steigen auch die Anforderungen an die Technik. Während die Suche nach Rehkitzen bereits mit Einsteigerdrohnen funktioniert, sind für die Ausbringung von Nützlingen oder Dünger spezielle Drohnen erforderlich.

■ ■ *Stephan Keppler,*
Redaktion Lohnunternehmen



Die Kulturlandschaft kann durch den Anbau mehrjähriger Nachwachsender Rohstoffe wie z. B. der Durchwachsenen Silphie bereichert werden.

Nachwachsende Rohstoffe

DIE FLÄCHE IST STABIL

Nachwachsende Rohstoffe jenseits von Mais für die Biogasproduktion können für die Lohnunternehmer ein Umfeld für den Ausbau ihres Dienstleistungsspektrums bieten. Prof. Dr. Ralf Pude von der Universität Bonn erklärt, wie groß das Potenzial in Deutschland ist.

Betrachtet man die Entwicklung der Nachwachsenden Rohstoffe im Verlauf der letzten 20 Jahre, so war bisher eine kontinuierliche Zunahme der Anbaufläche in Deutschland

zu verzeichnen. Diese stagniert aber seit 2016 und liegt aktuell bei 2,6 Mio. ha, welches allerdings einen Anteil von über 20 % der Ackerfläche in Deutschland ausmacht.



Part of the **AGCO** Family

**AUS DENKBAR
WIRD MACHBAR**

Einfach und flexibel Ihre
Landmaschine finanzieren.
www.agcofinance.com



AGCO Financial Services, Inc. oder ein Tochterunternehmen von AGCO Financial Services, Inc. ist ein AGCO Unternehmen. AGCO Financial Services, Inc. ist ein AGCO Unternehmen. AGCO Financial Services, Inc. ist ein AGCO Unternehmen.

Den größten Anteil nehmen hierbei die Energiepflanzen mit 2,3 Mio. ha ein, gefolgt von den Industriepflanzen mit nur 293.000 ha (FNR e.V., 2022).

Betrachtet man die Entwicklung von 2019 bis 2021, dann stellt man fest, dass sowohl die Energie- als auch die Industriepflanzen um 30.000 bzw. 35.000 ha zugenommen haben. Auffällig ist dabei, dass sich die Anbaufläche der Sonnenblume für technisches Öl verdoppelt hat. Demgegenüber ist die Anbaufläche von Mais für Biogas sehr deutlich zurückgegangen, für Grassilage ist sie allerdings um 100.000 ha gestiegen. Auffallend ist auch die überdauernde Alternativ-Kultur Durchwachsene Silphie, die sprunghaft auf über 10.000 ha angebaut wird, weil das Anbausystem deutlich verbessert wurde. Wie sich die Anbauflächen zukünftig weiterentwickeln, ist aktuell aufgrund der Ukraine-Krise aber auch wegen der Entwicklung der EU-GAP-Reform kaum vorherzusagen. Um so wichtiger ist es, für den

Landwirt verlässliche Anbau- aber auch Absatzstrukturen aufzubauen, die nicht nur von einer Förderpolitik abhängig sind.

Mehrjährige Kulturen

An der Professur für Nachwachsende Rohstoffe der Universität Bonn werden seit über 20 Jahren insbesondere mehrjährige Kulturen erforscht. Mit dem Anbau von mehrjährigen und schnellwachsenden Nachwachsenden Rohstoffen gelingt es in der Kulturlandschaft sogenannte ökosystemare Dienstleistungen zu erfüllen. So dienen diese dichten Kulturen z.B. als Rückzugsgebiete für Nützlinge oder sie bieten den Bienen aufgrund einer teilweise sehr langen Blühdauer Nektar. Darüber hinaus generieren diese low-input-Kulturen enorme Biomasseerträge und binden im Vegetationsverlauf außerordentlich viel CO₂ in der ober- als auch unterirdischen Biomasse. So bindet Miscanthus pro Hektar bei einem Ertrag von 20 t Trockenmass jährlich bis zu 30 t CO₂, was bisher keine andere Kultur schafft. Die Ernte gilt es dann hochwertig und möglichst in langlebigen Produkten zu nutzen. Erst am Ende einer oder mehrerer Nutzungskaskaden sollte beispielsweise die energetische Nutzung stehen.

Durchwachsene Silphie

Am Nachhaltigkeitscampus Klein-Altendorf (Rheinbach) der Universität Bonn werden u.a. perennierenden sprich überdauernde Kulturen angebaut. Unter den grasartigen Kulturen ist dies vor allem Miscanthus, bei den krautartigen Kulturen die Durchwachsene Silphie oder Sida und bei den holzartigen Kulturen Paulownia. Zur Durchwachsenden Silphie steht dort sogar der weltweit größte Genotyen-Pool am Campus.



Paulownia-Bäume sind schnellwachsend. Pro Jahr wachsen die Jahresringe um bis zu 4 cm. Hier ist ein Bestand in der Etablierungsphase abgebildet.

Während bei Miscanthus viele Anbau- und Erntefragen geklärt sind und sich unterschiedliche Absatzwege wie Pferdeinstreu, Substratrohstoff, Baustoff oder Papierrohstoff entwickelt haben, wird die Durchwachsene Silphie fast ausschließlich als Biogassubstrat und ein wenig zur Papierproduktion verwendet. Ein großes Anbauhemmnis war anfänglich, dass man die Durchwachsene Silphie nicht säen, sondern nur pflanzen konnte. Nachdem die Direktsaat funktionierte, wurde das Anbausystem weiter optimiert, indem im ersten Anbaujahr, wo die Durchwachsene Silphie im Rosettenstadium verbleibt, als Deckfrucht Mais mit ausgesät wird und der Landwirt so im ersten Jahr eine Einnahme erzielt.

Versuche der Professur konnten mittlerweile sehr gut zeigen, dass sich auch die Durchwachsene Silphie aufgrund ihrer besonderen Stängelmorphologie hervorragend als Dämmstoff verwenden lässt. Voraus-

setzung dazu ist allerdings, wie auch beim Miscanthus, dass eine zielgerichtete Ernte ggf. mit anschließender Aufbereitung durchgeführt wird, denn es sind bestimmte Sieblinien und Partikelformen erforderlich. Hier wäre es wünschenswert, wenn diese Rohstoffaufbereitung auch direkt bei den Landwirten bzw. Lohnunternehmen erfolgen könnte, um weitestgehend an der Wertschöpfungskette teilnehmen zu können.

MISCANTHUS BINDET PRO HEKTAR BEI EINEM ERTRAG VON 20 T TROCKENMASSE JÄHRLICH BIS ZU 30 T CO₂."

Prof. Dr. Ralf Pude

Schnellwachsende Bäume

Der Baum Paulownia ist einer der schnellwachsenden Bäume, welcher seit 2008 an der Uni Bonn erforscht wird. Der Baum weist Jahresringe von bis zu 4 cm auf und kann bereits nach etwa 14 Jahren geerntet werden. Eine Fichte benötigt für einen vergleichbaren Stammumfang 70 Jahre. Auf landwirtschaftlichen Flächen angebaut erzielt man ein sehr gerade wachsendes Holz von Pau-



[HTTP://DE.VICON.EU](http://de.vicon.eu)

Vicon, ihr Spezialist für Futtererntetechnik

2 Jahre Garantie

NEU! Für alle Vicon Maschinen*
Weitere Informationen online.



*Es gelten unsere Garantiebedingungen



My way of Farming!

lownia. Daher ist die Nutzung von Paulownia als Ersatz für die Fichte in der Bauwirtschaft in Erprobung. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Anwendungen z. B. im Schiffs- und Wohnmobilausbau, denn das Holz ist sehr biege- und zugfest – aber auch sehr leicht.

Interdisziplinäre Forschung

Viele Produktlinien für diese mehrjährigen Kulturen werden gerade weiterentwickelt und halten schrittweise Einzug in die Praxis. Darüber hinaus werden in verschiedenen Projekten der Professur für Nachwachsende Rohstoffe immer weitere Verwendungsmöglichkeiten dieser low-input Kulturen erforscht. Die Forschungsfragen in der Professur bündeln sich thematisch nach dem

Leitspruch „von der Pflanze zum Produkt“. Diese Ideen, die sehr interdisziplinär angegangen werden, haben bereits auch zu Ausgründungen von Start ups geführt.

Insgesamt müssen diese mehrjährigen Kulturen intelligent in die bestehenden Anbausysteme der Landwirtschaft integriert werden, so dass ein gewinnbringender Anbau sowohl von Nahrungs- und Futtermittel als auch von Energie- und Industriepflanzen möglich ist. Das Potential, die Kulturlandschaft zu bereichern, bieten diese low-input Kulturen. Weitere Informationen zu den Forschungsfelder finden man unter **www.nawaro.uni-bonn.de**.

■ ■ Prof. Dr. Ralf Pude,
Universität Bonn
Fotos: Georg Völkering

Bei der Ernte Nachwachsender Rohstoffe wie hier Miscanthus im April kommen auch Lohnunternehmer mit ihrer Technik zum Einsatz.





Die mechanische Unkrautbekämpfung bietet viele Möglichkeiten.

Mechanische Unkrautregulierung

INTERESSANT FÜR LOHNUNTERNEHMEN?

Striegel, Hacken und Häufelgeräte kommen im Ackerbau seit je her zum Einsatz. Zwischenzeitlich durch den chemischen Pflanzenschutz zurückgedrängt erfährt die mechanische Unkrautregulierung derzeit eine Renaissance. Triebfeder dafür sind die Herausforderungen der zeitgemäßen Unkrautregulierung und im weitesten Sinn auch die des Klimawandels.

Die Wirkungsweise der Geräte beruht auf Abtrennen, Herausreißen oder Verschütten von Unkräutern. Die Bodenbearbeitung dient zusätzlich der Lockerung bzw. dem Aufbrechen

von Verkrustungen und verbessert dadurch das Bodenleben, den Wasserhaushalt, die Mobilisierung von Nährstoffen und das Wurzelwachstum.



Die mechanische Unkrautregulierung mit Striegel, Hacke oder Häufelgerät ist eine Form der Bodenbearbeitung.

Selbstverständlich haben ökologisch, zunehmend aber auch konventionell wirtschaftende Betriebe Interesse an der mechanischen Unkrautregulierung. Diese Entwicklung haben auch die Landtechnikhersteller erkannt und bieten heute eine Vielzahl leistungsfähiger und effizienter Techniken an. Aber sind Striegel, Hacke oder Häufelgerät auch interessante Geräte für den Lohnunternehmer?

Ökologische Landwirtschaft

Gesellschaftspolitisches Ziel ist die Ausweitung des Ökolandbaus. Diesem Wunsch folgt die Landwirtschaft mit steigender Tendenz. Die Aussicht auf bessere Vermarktungschancen der Bioprodukte und öffentliche Fördermittel sind aber nur einige Argumente. Die Ökolandwirtschaft ist nur erfolgreich, wenn man diese engagiert und überzeugt praktiziert. Derzeit arbeiten bundesweit 36.000 Betriebe auf 1,8 Mio. ha – davon über 800.000 ha Ackerland – nach den Richtlinien unterschiedlicher Anbauverbände. In Anteilen betrachtet be-

wirtschaften 14 % der Landwirte über 7 % des Ackerlands ohne Chemie. Die mechanische Unkrautregulierung ist die einzige Alternative zu Pflanzenschutzspritze und Herbiziden.

Konventionelle Landwirtschaft

Die chemische Unkrautregulierung ist auf dem überwiegenden Anteil der Ackerflächen Standard. Wirkungsvolle blatt- oder bodenaktive Herbizide und eine präzise Ausbringungstechnik können zu sehr guten Behandlungserfolgen führen und gehen mit enormen Flächenleistungen einher. Demgegenüber zeigen sich zunehmend Resistenzen (z. B. beim Ackerfuchschwanz) oder Einsatzgrenzen (wie z. B. Ausfallraps im Raps oder Wildrüben in Zuckerrüben). Dazu kommen der Verlust von Wirkstoffen und Diskussionen in der Öffentlichkeit über die Rückstandsproblematik von Pflanzenschutzmitteln in Ernteprodukten und Grundwasser.

Charakteristik mechanischer Unkrautregulierung

Die mechanische Unkrautregulierung mit Striegel, Hacke oder Häufelgerät ist eine Form der Bodenbearbeitung. Nur bei trockenen Verhältnissen lassen sich Unkräuter herausziehen, abtrennen oder verschütten und Bodenverdichtungen verhindern. Zugleich werden aber auch Unkrautsamen zur Keimung angeregt, so dass mehrmalige Überfahrten notwendig werden, bevor die Kulturpflanze das Unkraut unterdrückt bzw. durch die Maßnahme Schaden nehmen kann. Entsprechend können je nach Bedingungen und Kultur bis zu 6 Überfahrten notwendig werden.

Die Flächenleistung ergibt sich aus Gerätebreite und Arbeitsgeschwindigkeit. Beispielsweise kann eine Hackmaschine mit 6 m

Arbeitsbreite eine Hektarleistung von 1,5–2,5 ha/h erreichen, ein 12 m-Striegeln kommt sogar auf 5–10 ha/h. Zum Einsatz kommen klassische Pflegeschlepper, die tendenziell leicht und wendig sind und mit Pflegebereifung (Hacken, Häufeln) oder auch Breitbereifung (Striegeln) gefahren werden. Der Leistungsbedarf liegt bei 10–20 PS pro Meter Gerätebreite.

Digitale Steuerungstechnik (GPS, Kamera) entlastet den Fahrer, erhöht die Präzision bei der Arbeit und steigert die Flächenleistung. Bei reihenabhängigen Verfahren ist das Ausheben einzelner Elemente zwangsnotwendig, wenn Keile und Geräteteilbreiten ordentlich bearbeitet werden sollen. Auch hier kommt Section-Control zum Einsatz.



Nur bei trockenen Verhältnissen lassen sich Unkräuter herausziehen, abtrennen oder verschütten und Bodenverdichtungen verhindern.

Die führenden Hersteller bieten Maschinen in den unterschiedlichsten Ausführungen an. Auch für den professionellen Einsatz stehen ausreichend Varianten zur Wahl. Anliegende Übersichten geben beispielhaft Hinweise zu Verfahrenskosten und Arbeitswirtschaft von Hackstriegel und Hackmaschine:

**Hackstriegel mit Arbeitsbreite 12 m
(20.000 €) – Schlepper 150 PS**

Verfahrenskosten

Schlepper mit Pflegebereifung	40 €/h
Striegel	20 €/h
Fahrer	35 €/h
Geschäftskosten	15 €/h
Gesamtkosten	110 €/h

Am Beispiel Wintergetreide kann der arbeitswirtschaftliche Rahmen wie folgt gezeigt werden. Auf einem mittleren Boden sollen im Herbst und Frühjahr jeweils 2 Maßnahmen durchgeführt werden. Witterungsbedingt stehen dafür Zeitfenster von 10 Tage im Oktober und 10 Tage im April zur Verfügung. Der Hackstriegel erzielt eine Flächenleistung von 7,5 ha/h im Durchschnitt. An einem Arbeitstag (8 h) können 60 ha Fläche bearbeitet werden. Der Hackstriegel im Beispiel kann entsprechend eine Fläche 300 ha pro



www.dllgroup.com

**Investieren Sie
in Ihre Zukunft**

Jahr „sauber“ halten (10 Tage x 60 ha/Tag für 2 Maßnahmen). Es ergeben bei einer Flächenleistung zwischen 5–10 ha/h Verfahrenskosten von 11–22 €/ha für einen Lohnunternehmer. Mit einem entsprechenden Zuschlag für Risiko und Gewinn erreicht man einen auskömmlichen Arbeitspreis.

Profi-Hacke mit Arbeitsbreite 6 m, Kamera-steuerung (60.000 €) – Schlepper 120 PS

Verfahrenskosten	
Schlepper mit Pflegebereifung	35 €/h
Hacke	50 €/h
Fahrer	35 €/h
Geschäftskosten	15 €/h
Gesamtkosten	135 €/h

Folgendes Beispiel zeigt die arbeitswirtschaftlichen Herausforderungen im Einsatz der Hackmaschine. Wird die Technik im Raps und Mais gebraucht, stehen 10 Tage im September und 10 Tage im Mai zur Verfügung. Auf einem mittleren Boden soll im Herbst (Raps) und im Frühjahr (Mais) jeweils zwei Maßnahmen durchgeführt werden. Wird eine durchschnittliche Stundenleistung von

2,0 ha erreicht, können in jeder Kultur 80 ha bearbeitet werden (10 Tage x 16 ha/Tag für 2 Maßnahmen).

Je nach Bedingungen sind Flächenleistungen zwischen 1,5 bis 2,5 ha/h realistisch. Die Verfahrenskosten belaufen sich dann auf 54–90 €/ha. Technische Lösungen (GPS, Ultraschall) fördern Flächenleistung bzw. Präzision und entlasten den Fahrer. Auch hier führen Zuschläge für Risiko und Gewinn zum Arbeitspreis.

Konventionell wirtschaftende Ackerbaubetriebe zeigen zunehmend Interesse an einer Kombination von Hacktechnik und Bandspritzung. Dadurch lassen sich beispielsweise in der Zuckerrübe die Herbizidkosten um 60 % oder 200–300 €/ha reduzieren.

Schlussbetrachtung

Aus dem Blickwinkel eines Lohnunternehmers ist eine pauschale Aussage über die mechanische Unkrautregulierung kaum möglich, da sehr viele Aspekte auf alle Arbeitsverfahren einwirken. Witterung, Bodenzustand, Unkrautart und -größe sind die wesentlichen Einflussgrößen der mechanischen, aber auch der chemischen Unkrautregulierung.



Bei reihenabhängigen Verfahren ist das Ausheben einzelner Elemente zwangsnotwendig, wenn Keile und Geräteteilbreiten ordentlich bearbeitet werden sollen.

In nassen Jahren können mechanische Verfahren Probleme bekommen, weil der zu bearbeitende Oberboden (bis 5 cm) abgetrocknet sein sollte. Demgegenüber verbessert ein feuchter Boden die Wirkung bodenaktiver Herbizide. Blattaktive Präparate sind unter trockenen Bedingungen vorzuzugswürdig.

Die äußeren Einflüsse wirken unmittelbar auf die verfügbaren Feldarbeitszeiten und die resultierenden Kampagneleistungen der mechanischen Unkrautregulierung ein. Entsprechend wurden die arbeitswirtschaftlichen Überlegungen exemplarisch dargestellt.

Betrieblich hat vor allem der Faktor Arbeitszeit hohe Relevanz. Die Maschinen gehören in die routinierte Hand eines Fachmanns mit „viel Fingerspitzengefühl“ für die richtige Einstellung. Darüber hinaus ist zu prüfen, welche betrieblichen Umsatzträger (Wirtschaftsdüngung, Grasernte, Maisernte) in den wichtigsten Zeitfenstern um den knappen Faktor Fachpersonal konkurrieren.

Auch ist der Markt für Dienstleistungen relevant: Welches Potenzial ist vorhanden? Kann ich mich zum Spezialisten entwickeln und weitere Kunden mit den Dienstleistungen erreichen? Besteht Interesse am Angebot kompletter und aufeinander abgestimmter Anbausystem „von der Saat, über die Pflege bis zur Ernte“? Kann ich den Kunden mit mei-



Der Einsatz der kostengünstigen und leistungsfähigen Hackriegeltechnik wird in der Hand des Landwirts bleiben.

ner speziellen Dienstleistung binden? Einige, aber wichtige Aspekte in diesem dynamischen Markt.

Der Hackriegel ist kostengünstig, leistungsfähig und relativ einfach in der Einstellung. Die Technik ist Standardverfahren im Ökolandbau und bleibt wahrscheinlich „eher in der Hand des Landwirtes“. Demgegenüber ist eine moderne Hackmaschine kostenintensiv, komplex und zeitaufwendig in der Einstellung. Mit präziser Steuerungstechnik (GPS an Schlepper und Gerät, Ultraschallkamera, Section-Control) lassen sich auch anspruchsvolle Kunden für die Zusammenarbeit mit einem Lohnunternehmen überzeugen. Aus dem ökologischen Zuckerrübenanbau ist bekannt, dass „ein Zentimeter dichter an die Reihe“ den Handarbeitsaufwand um bis zu 500 €/ha reduzieren kann – ein starkes Argument für den Profi!

■ ■ Dr. Martin Wesenberg

McHale

Vom Feld
bis in
den Stall | MÄHEN
PRESSEN
WICKELN
VERTEILEN



presented by
Tobias Häußer
und Team
der Pressen- und Wickler-Spezialist

Arbeitszeugnis



Bild: Depositphotos

Arbeitgeber

ERSTELLUNG EINES ARBEITSZEUGNISSES – WAS IST ZU BEACHTEN?

Codierte Zeugnissprache macht „zwischen den Zeilen lesen“ erforderlich. Pirko Renftel erklärt, worauf es genau ankommt.

Jeder Arbeitnehmer hat gegenüber seinem Arbeitgeber grundsätzlich einen Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auch – in bestimmten Fallkonstellationen – auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitgeber kann die Erstellung eines Arbeitszeugnisses selbst vornehmen oder auch auf einen bei ihm angestellten Vertreter delegieren, der seinerseits aber ranghöher als der

zu Beurteilende bzw. diesem gegenüber weisungsbefugt sein muss.

Es wird zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Arbeitszeugnis unterschieden:

- Ein einfaches Arbeitszeugnis kommt nur bei kurzzeitigen Tätigkeiten in Betracht, die eine Leistungsbeurteilung sowie eine Beurteilung des Sozialverhaltens durch den Arbeitgeber aufgrund der geringen Beschäftigungsdauer nicht möglich erscheinen lassen. In diesem Fall ist ein Nachweis über die Art und die

Dauer der Beschäftigung sowie der Hinweis zulässig, dass die Leistung angesichts des kurzen Zeitraums nicht beurteilt werden kann (*siehe auch Anmerkung am Ende des Artikels*). Eine verbindliche und feste Zeitgrenze, ab wann eine Beschäftigung als kurzzeitig gilt und damit durch den Arbeitgeber lediglich ein einfaches Arbeitszeugnis ausgestellt werden darf, besteht nicht. Einschlägige Urteile betrachten Zeiträume von bis zu sechs und teilweise sieben Monaten in Abhängigkeit von den Anforderungen der Tätigkeit an den Arbeitnehmer als kurzzeitig.

- Bei einer längeren Beschäftigungsdauer ist der Arbeitgeber hingegen auf Verlangen des Arbeitnehmers zur Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses verpflichtet, das zwingend eine Beurteilung der Leistung und des Sozialverhaltens beinhalten muss. Daher besteht in der Praxis meistens die Pflicht zur Erstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses durch den Arbeitgeber.

Wohlwollendes Zeugnis

Die Angaben im Zeugnis müssen wahr und das Zeugnis muss wohlwollend abgefasst sein.

Behauptungen, Annahmen oder Verdächtigungen sind ebenso zu unterlassen wie doppel-sinnige Ausdrucksweisen, eine missverständliche Wortwahl oder Satzstellung, Auslassungen oder Hinweise auf Straftaten, die nichts mit der Berufsausübung zu tun haben.

Einerseits kann der Arbeitnehmer ein derartiges Zeugnis zurückweisen bzw. gerichtlich korrigieren lassen. Andererseits besteht die Gefahr, dass sich der Arbeitgeber durch falsche Angaben gegenüber dem Arbeitnehmer – aber auch gegenüber einem neuen Arbeitgeber – schadensersatzpflichtig machen kann (z. B. bei verspäteter Einstellung, geringerem Lohn usw.).

Gleichwohl besteht eine codierte Zeugnissprache, wodurch man als Arbeitgeber zwischen den Zeilen Bewertungen anbringen kann, die dem Erfordernis der wohlwollenden Beurteilung genügen. Im Fall des Umgangs mit einem Zeugnis eines Bewerbers bringt in der Regel ein Anruf beim früheren Arbeitgeber Klarheit.

Das qualifizierte Arbeitszeugnis hat einen zu beachtenden Grundaufbau, sollte in der dritten Person abgefasst werden und mindestens eine Seite und höchstens drei Seiten umfassen.

Vredo

WWW.VREDO.COM

Vredo

Nachsaatgeräte

Gülle - Selbstfahrer

Gülle - Schlitzgeräte



DZ Agri 2,5m - 6m



VT4556
450 PS - 19,5 m³



VT5536
550 PS - 22 m³



VT7138-3
710 PS - 32 m³



PROFI series
5,25m - 18m

+31 (0) 488 411 254
verkauf@vredo.com



Auch für Gülle-Schneidfilter



Vredo

The fieldcare company

Codesprache durchschauen

Viele der codierten Redewendungen wecken beim unbedarften Leser einen positiven Eindruck, obwohl dies tatsächlich nicht immer

zutreffend ist. Hier einige Beispiele für neutrale (zur Information), positive und negative Formulierungen:

Sie/Er verlässt das Unternehmen auf eigenen Wunsch.	Kündigung durch den Arbeitnehmer.
Das Arbeitsverhältnis endete am ...	Kündigung durch den Arbeitgeber.
Das Arbeitsverhältnis endete im besten gegenseitigen Einvernehmen.	Aufhebungsvertrag.
Wir haben uns von ... einvernehmlich getrennt.	Aufhebungsvertrag auf Initiative Arbeitgeber.
Unsere besten Wünsche begleiten sie/ihn/Wir wünschen ihr/ihm alles Gute, vor allem Gesundheit.	Wir weinen ihm/ihr keine Träne nach.
Ihr/Sein Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten war stets einwandfrei.	Gegenüber Vorgesetzten wohl nicht (sonst würden die Vorgesetzten zuerst genannt).
Sie/Er war sehr tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen.	Unangenehmer Zeitgenosse und Wichtig-tuer.
Wir lernten sie/ihn als umgängliche(n) Kollegen/-in kennen.	Bei den Vorgesetzten wurde er nicht als umgänglich geschätzt.
Durch ihre/seine Geselligkeit trug sie/er zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.	Trank Alkohol im Dienst.
Sie/Er trat innerhalb wie außerhalb unseres Unternehmens engagiert für die Interessen der Arbeitnehmer auf.	Hat im Betriebsrat mitgearbeitet.
Note am Ende der Leistungsbeurteilung:	
Sie/Er hat die ihr/ihm übertragenden Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt (und unseren Erwartungen in jeder Hinsicht entsprochen).	Bescheinigt eine durchweg sehr gute Leistung (= Note 1).
Stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.	Bescheinigt eine gute Leistung (= Note 2).
Zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.	Bescheinigt eine Durchschnittsleistung (= Note 3).
Zu unserer Zufriedenheit erledigt.	Bescheinigt eine unterdurchschnittliche, noch ausreichende Leistung (= Note 4).
Im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt.	Bescheinigt eine mangelhafte Leistung (= Note 5).
Hat sich stets bemüht, die übertragende Arbeit zu unserer Zufriedenheit zu erledigen/führte die übertragende Aufgabe mit großem Fleiß und Interesse durch.	Bescheinigt eine völlig ungenügende Leistung (= Note 6).

Insgesamt besteht eine Vielzahl solcher codierten Redewendungen, die Ausfluss verschiedener höchstrichterlicher Entscheidungen sind und deren vollständige Darstellung hier aus Platzgründen nicht möglich ist.

Grundsatz befriedigend

Letztlich erfüllt der Arbeitgeber seine Pflicht auf Zeugniserteilung, wenn er ein formell richtiges, inhaltlich vollständiges und in der Bewertung mindestens durchschnittliches (= befriedigendes) Zeugnis erstellt hat. Ist dies nicht der Fall, so kann der Arbeitnehmer auf Erteilung oder auf Berichtigung des Zeugnisses vor dem Arbeitsgericht klagen.

Beweislast im Prozess:

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein befriedigendes Zeugnis (= Note 3, siehe oben). Strebt er ein besseres Zeugnis an, so trifft ihn hierfür die Beweislast.

Will der Arbeitgeber hingegen ein schlechteres Zeugnis als „befriedigend“ erteilen, so trifft ihn dafür die Beweislast.

Die hier für die Zeugniserteilung genannten Grundsätze sollten vom Arbeitgeber zwingend beachtet werden, um eine gerichtliche, kostenintensive und an sich überflüssige Auseinandersetzung mit dem Arbeitnehmer zu vermeiden.

Zum Grundaufbau des qualifizierten Arbeitszeugnisses:

a.) Überschrift:

Zeugnis, Arbeitszeugnis, Zwischenzeugnis, Ausbildungszeugnis (bei Ausbildungsende).



Auch das Sozialverhalten wird im Arbeitszeugnis bewertet.

b.) Einleitung:

Vorname, Nachname, akademischer Grad/ Titel, Beruf, Anrede mit „Frau“ oder „Herr“; üblich auch die Angabe des Geburtsdatums und des -ortes.

c.) Tätigkeitsbeschreibung:

Genauere Beschreibung der Aufgaben des Arbeitnehmers, seiner Verantwortung, Kompetenzen und Werdegang im Betrieb, wobei kein Beurteilungsspielraum für den Arbeitgeber besteht. Sonderaufgaben sind exakt zu beschreiben. Langfristige Krankheiten können hier nur aufgenommen werden, wenn sie für die Gesamtbeurteilung von Bedeutung sind. Außerdienstliches Verhalten findet in der Regel keine Erwähnung.

d.) Leistungsbeurteilung:

Hierbei haben sich folgende Überbegriffe entwickelt:

- Leistungsbereitschaft:
Eigeninitiative, Einsatzwille, Motivation, Engagement.

- **Arbeits- und Leistungsfähigkeit:**
Auffassungsgabe, Denk- und Urteilsvermögen, Problemlösungsfähigkeit, Stressresistenz.
- **Arbeitsweise:**
Sorgfalt, Zuverlässigkeit/Genauigkeit bei der Aufgabenerfüllung, Arbeitseinteilung, -planung, -systematik, Umgang mit Arbeitsmaterial.
- **Arbeitserfolg:**
Einhaltung von Terminen, Anzahl Neukunden, Stückzahl, Umsatz o.ä.
- **Fachliche Kompetenz:**
Theoretische Kenntnisse, deren Umsetzung und Berufserfahrung.
- **Weiterbildungsinitiative:**
Bereitschaft zur Fortbildung.
- **Nur bei Führungskräften:**
Fähigkeit zur Führung von Mitarbeitern, Anzahl der Untergebenen, Führungsstil, Delegationsfähigkeit.

Die Leistungsbeurteilung endet stets mit einer der oben im Kasten genannten Note.

e.) Sozialverhalten:

Beurteilungen zu diesem Punkt sollen zu einem Gesamtbild beitragen. Insbesondere ist hier das Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern (und ggf. Kunden) zu beschreiben.

Dabei hat sich die Formel „Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern (und ggf. Kunden) war stets einwandfrei“ etabliert, wenn das Sozialverhalten des Arbeitnehmers in Ordnung gewesen ist.

Anderenfalls bewirkt bereits der Tausch der genannten Personen – siehe auch Kasten oben – eine Abwertung des Sozialverhaltens.

Straftaten dürfen nur erwähnt werden, wenn sie zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt haben. Die Äußerung eines bloßen Verdachts oder die Anführung einmaliger Vorfälle oder Umstände, die nicht für den Arbeitgeber charakteristisch sind, sind unzulässig und daher zwingend zu vermeiden.

f.) Schlussfloskel:

Durch diese bringt der Arbeitgeber sein Bedauern über den Weggang sowie seine Wünsche für die Zukunft des ausscheidenden Arbeitnehmers zum Ausdruck.

Sie besteht aus drei Teilen:

- **Aussage zur Beendigung:** Warum endet das Arbeitsverhältnis (z. B. auf eigenen Wunsch).
- **Dankesformel:** ... danke ich für ihre/seine Mitarbeit.
- **Zukunftswünsche:** ... wünschen für die Zukunft alles Gute.



Unter dem Punkt Leistungsbeurteilung fallen Stichworte wie Sorgfalt und Motivation.

Bezüglich der Schlussfloskel gilt die Faustformel, dass je ausführlicher diese ist, desto besser ist der Mitarbeiter. Umgekehrt wird ein Fehlen der Schlussfloskel als negativ ausgelegt. Die Schlussformel sollte aber stets zur Leistungsbeurteilung und deren Note stimmig sein.

g.) Ausstellungsdatum/Unterschrift:

Als Datum des Zeugnisses ist das Datum des Ausstelltages zu nehmen und nicht das Datum des Endes des Arbeitsverhältnisses, der Kündigung o. ä.

Das Zeugnis ist durch den Verfasser des Zeugnisses eigenhändig und handschriftlich zu unterschreiben (Firmenstempel allein genügt nicht).

Im Fall, dass die Zeugniserstellung an einen Vertreter delegiert wurde, muss dieser die Vertretungsverhältnisse und seine Position im Rahmen der Unterschrift anführen. Hier gilt, dass Person und Rang des Unterzeichnenden Aufschluss über die Wertschätzung des Arbeitnehmers gibt.

Anmerkung:

Das einfache Arbeitszeugnis unterscheidet sich faktisch dadurch vom qualifizierten Arbeitszeugnis, dass es keine Angaben zu d. und e. enthält.

■ ■ *Pirko Renftel*

DEULA Nienburg GmbH
Ihr Partner für Aus- und Weiterbildung im ländlichen Raum

Denken Sie an Ihre
Fortbildung zur Sachkunde
im Pflanzenschutz.

Ab sofort auch Online
als E-Learning Modul
bei uns unter:
www.deula-nienburg.de
möglich.

Max-Eyth-Straße 2
31582 Nienburg
Tel.: +49(0)5021/97280
www.deula-nienburg.de



Gülleseparatoren von
EURO-Jabelmann



Leistung 10 - 450 m³/Std. Gebaut auch nach
Ihren Wünschen. Eigene Herstellung in Itterbeck.
Separationstechnik der Fa. Börger.

mehr Infos im Internet: www.euro-jabelmann.de

Wilsumer Str. 29 • D-49847 Itterbeck
Tel. 0 59 48 - 93 39-0 • Info@euro-jabelmann.de



Eintragung in das Transparenzregister

RELEVANZ FÜR LOHNUNTERNEHMEN?

Das Transparenzregister hat sich zu einem Vollregister entwickelt. Ausgenommen von der Eintragungspflicht sind lediglich Lohnunternehmen als Einzelunternehmen und als GbR. Was hat das für Konsequenzen für alle anderen Gesellschaftsformen?

Aufgrund europäischer Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung erließ der deutsche Gesetzgeber das Transparenzregister. Das neue Register ist seit dem 27.12.2017 einsehbar. Über das Transparenzregister soll der oder die tatsächlich wirtschaftlich berechnigte/n Person/en ermittelt und einsehbar sein. Die Daten sind bei Veränderungen zu aktualisieren.

Inhalt des Transparenzregisters

Im Transparenzregister werden die wirtschaftlich Berechtigten von im Geldwäschegesetz (GwG) näher bezeichneten Gesellschaften und Vereinigungen erfasst. Wirtschaftlich berechnigt ist die (natürliche) Personen, in deren Eigentum oder unter deren Kontrolle eine Rechtseinheit oder Rechtsgestaltung letztlich steht.

Die Eintragung hat zu erfolgen bei juristischen Personen des Privatrechts und eingetragenen Personengesellschaften sowie z. B. nichtrechtsfähigen Stiftungen, wenn der Stiftungszweck aus Sicht des Stifters eigennützig ist und Rechtsgestaltungen, die solchen Stiftungen in ihrer Struktur und Funktion entsprechen.

Juristische Personen des Privatrechts sind u. a.:

- Verein
- Stiftung des Privatrechts
- Gesellschaft mit beschränkter Haftung
- Aktiengesellschaft
- Eingetragene Genossenschaft

Die oHG und KG (auch die KG bei einer GmbH und Co. KG!) gelten als eingetragene Personengesellschaften. Eingetragene Vereine werden

automatisch vom Vereinsregister gemeldet. Doch auch hier gibt es Situationen, in denen eine Eintragung gesondert zu erfolgen hat.

Lohnunternehmen die als Einzelunternehmen oder in Form der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) agieren sind nicht eintragungspflichtig. Zukünftig könnte es auch das Register für GbR geben. Da es sich bei einer eingetragenen GbR um eine eingetragene Personengesellschaft handelt, wäre davon auszugehen, dass die wirtschaftlich Berechtigten Gesellschafter der GbR im Zuge dessen auch ins Transparenzregister eingetragen werden müssten.

Zum Inhalt der Meldepflicht des Transparenzregisters gehören:

- Vor- und Nachname
- Geburtsdatum
- Wohnort, Wohnsitzland
- Art und Umfang des wirtschaftlichen Interesses
- Staatsangehörigkeiten

Zunächst Ausnahmen, dann doch nicht

Zunächst sah das Transparenzregister Ausnahmen von der Eintragungspflicht vor, wenn sich die Angaben zu den wirtschaftlich Berechtigten aus anderen Dokumenten aus anderen öffentlichen Registern (etwa Handelsregister) elektronisch abrufen ließen, sowie bei börsennotierten Gesellschaften, die dem Gemeinschaftsrecht entsprechenden Transparenzanforderungen oder gleichwertigen internationalen Standards unterliegen. Problematisch war die Eintragung der KG, da sich hier nicht ohne weiteres die tatsächliche wirtschaftliche Berechtigung aus dem Handelsregister ermitteln lässt.

Eintragungspflicht für alle mit Übergangsfristen

Seit dem 01.08.2021 hat sich das Transparenzregister zum Vollregister entwickelt. Dies bedeutet, dass sich nunmehr auch alle anderen juristischen Personen und eingetragene Personengesellschaften in das Transparenzregister eintragen müssen. Folgende Übergangsfristen gelten:

- AG, KG auf Aktien **bis 31.03.2022.**
- **GmbH/UG**, Partnerschaftsgesellschaften und Genossenschaften **bis 31.06.2022.**
- Alle anderen, wie Stiftung des Privatrechts, **KG, OHG, GmbH und Co. KG** nur, wenn Daten aus Register einsehbar waren (= wirtschaftlich Berechtigter enthalten), dann bis 31.12.2022.
- Ansonsten **sofort** (insb. KG und die KG bei der GmbH und Co. KG; – Meldepflicht bestand schon!
- Eingetragene Vereine (automatische Meldung vom VR).

Andernfalls drohen erhebliche Bußgelder. Da das Transparenzregister nunmehr zu einem Vollregister wurde, stellt sich generell die Frage, weshalb die weiteren Register parallel



Die Gesellschaftsform muss bei der Eintragung ins Transparenzregister beachtet werden.

weiterbestehen. Die historisch gewachsenen Handels- und Vereinsregister haben ihre Berechtigung in der Publizitätswirkung. Es sollte öffentlich bekannt sein, welche Personen hinter einer Gesellschaft oder einem Verein stehen und wann Veränderungen erfolgten. Diese Aufgabe könnte nunmehr durch ein (Transparenz-) Register übernommen werden, in dem alles zentral einsehbar ist.

Gebühren

Die Eintragung zum Register selbst ist kostenlos. Als elektronisch geführtes Register ist jedoch eine Kontakt-E-Mail erforderlich. Für die Führung des Registers werden jedoch jährlich Gebühren erhoben, die seit 2017 deutlich gestiegen sind:

Gebühren (zzgl. USt.):
2017 (1/2 Jahr) = 1,25 €
2018 und 2019 = 2,50 €
2020 = 4,80 €
2021 = 11,47 €
2022 = 20,80 €

Vorsicht vor falschen Registern

Bei Unternehmensregistern gleich welcher Art ist stets Vorsicht walten zu lassen. 2020 warnte das Bundesministerium der Finanzen

vor betrügerischen E-Mails zur Registrierung im Transparenzregister.

Das Ministerium warnte ausdrücklich davor, auf solche oder ähnliche E-Mails zu reagieren und sich auf irgendeiner Internetseite zu registrieren oder gar Zahlungen zu leisten!

Dies gilt generell, auch wenn Sie telefonische Anrufe zu irgendeiner Eintragung in ein Register erhalten. Keinesfalls auch nur mündlich zusagen!

Die registerführende Stelle des Transparenzregisters als Beliehener des Bundesministeriums der Finanzen ist der „Bundesanzeiger Verlag GmbH“.

Soweit wir feststellen konnten, wurde ein Großteil der Lohnunternehmer bereits vom eigenen Steuerberater angemeldet. Dies sollte jedoch vom Lohnunternehmen überprüft werden.

Ausgenommen von der Eintragungspflicht sind lediglich Lohnunternehmen als Einzelunternehmen und als GbR.

Sollten Sie Fragen zum Thema Transparenzregister haben, melden Sie sich gerne bei der Rechtsberatung des Verbandes.

■ Sebastian Persinski



Das im Geldwäschegesetz (GwG) §§ 18 ff verankerte Transparenzregister ist ein auf einer europäischen Richtlinie basierendes und in national-gesetzlicher Form eingeführtes Register.



Wildtierrettung

WIDER DEM MÄHTOD

Jedes Jahr wiederkehrend zum ersten Schnitt von Grünland und Energiepflanzen besteht die Gefahr, Wildtiere in deren Brut- und Setzzeit zu verletzen. Was ist zu tun?

Tiere nutzen Grünlandbestände, um ihre Jungtiere geschützt großzuziehen. Die Tiere sind auf diesen Flächen schwer zu entdecken. Besonders Rehkitz sind bei der Mahd gefährdet. Deren angeborene Schutzstrategie ist das „Liegen und Ducken“, wodurch sie bei Gefahr nicht davonlaufen, auch wenn das Mähwerk immer näher rückt.

Das Verletzen der Tiere oder gar der Mähtod führen nicht nur dazu, dass das Geerntete aufgrund der Gefahr von Botulismus nicht mehr verfüttert werden darf. Noch dazu droht ein Strafverfahren, da der Mähtod verstärkt in den Focus der Öffentlichkeit gelangt ist. Deshalb ist es zwingend, besondere Maßnahmen im Voraus zu treffen, um ein solches Ereignis zu

vermeiden oder zumindest den strafrechtlichen Vorwurf abwenden zu können.

§ 17 Tierschutzgesetz

Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

- 1.) ein Wirbeltier ohne vernünftigen Grund tötet oder*
- 2.) einem Wirbeltier*
 - a.) aus Rohheit erhebliche Schmerzen oder Leiden oder*
 - b.) länger anhaltende oder sich wiederholende erhebliche Schmerzen oder Leiden zufügt.*

Nach Artikel 3 des Bayerischen Naturschutzgesetzes ist es bei der landwirtschaftlichen Nutzung von Flächen verboten, bei der Mahd auf Grünlandflächen ab 1 Hektar von außen nach innen zu mähen. Davon unberührt bleibt stark hängiges Gelände. In Bayern führt folglich das Mähen von außen nach innen – auch wenn es nicht zum Mähod kommt – zu Bußgeld.

Diese Vorgehensweise kann nur empfohlen werden, auch wenn das Mähen von innen nach außen in anderen Bundesländern nicht vorgeschrieben ist.

Welche Vorkehrungen sind zu treffen

Grundsätzlich ist der Jäger zur Hege des Wildes verpflichtet. Die Hege beinhaltet, dass Beeinträchtigungen einer ordnungsgemäßen land-, forst- und fischereiwirtschaftlichen Nutzung, insbesondere Wildschäden, vermieden werden.

Dennoch ist derjenige, der den Tod des Wildes verursacht hat, zunächst auch dafür verantwortlich. Verantwortlich bei einem Wildschaden sind



Drohnen unterstützen beim Auffinden der Tiere.

damit der Fahrer der Erntemaschine, Lohnunternehmer und der Landwirt, der die Tätigkeit beauftragt hat. Der Jagdpächter steht nur in der Verantwortung, wenn er der Hege der Fläche überhaupt nachkommen kann. Das bedeutet, ihm muss die Möglichkeit gegeben werden, Felder und Wiesen vor der Mahd abzusuchen oder Maßnahmen zum Tierschutz durchzuführen. Dazu muss er informiert werden, wann die Ernte erfolgen soll und genügend Zeit erhalten, um Vorkehrungen treffen zu können. Nur dadurch kann die Verantwortung auf ihn übertragen werden.

Es gibt Fälle in der Rechtsprechung, in denen sowohl Landwirte also auch Lohnunternehmer zu Strafen verurteilt wurden, weil der Jagdpächter nicht informiert wurde oder keine Möglichkeit bekam, der Hege nachzukommen. Lassen sie sich also als Dienstleister immer bestätigen, dass es Absprachen mit dem Jagdpächter gibt und Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung von Wildschäden stattgefunden haben. So sollte mit genügend Vorlauf (ca. 1 Woche) vor Auftragsbeginn der Kunde ein Hinweisblatt (siehe Hinweis Muster Mähod) erhalten und zu Auftragsbeginn unterschrieben zurückgeben bzw. per Fax oder Mail an den Lohnunternehmer zurücksenden.

Information und Rücksprache mit dem Jagdpächter sind in jedem Fall vorab durchzuführen. Es besteht auch die Möglichkeit, die Mitteilung des Jagdpächters oder die Maßnahmen, die er durchgeführt hat, zu Beweis Zwecken neben die Bestätigung handschriftlich nachzutragen.

Wären weitere Maßnahmen erforderlich oder sind diese durchgeführt, können diese durch Ankreuzen dokumentiert werden. Je mehr getan wurde, um den MähTod zu vermeiden, desto weniger wiegt ein etwaiger Vorwurf.

Vorsorgemaßnahmen sind:

- Absuchen der Flächen
- Verwendung von Wärmesensoren
- Aufhängen von Knistertüten oder Flatterbändern am Tag vor der Mahd
- Beschallung der Flächen mit Musik/Stimmen/Geräuschen am Tag vor der Mahd
- Verwendung von Drohen mit Wärmebild/Infrarot-Technik
- Mähweise dem Tierverhalten anpassen (von Innen nach Außen mähen, um Fluchtmöglichkeit zu gewährleisten)
- Schnitthöhe auf 15 bis 20 Zentimeter begrenzen
- Akustische Wildretter am Mähwerk

Technische Lösungen

Am Markt wurde die letzten Jahre viel geforscht. Als erster Hersteller scheint Pöttinger eine mögliche Lösung gefunden zu haben. Deren Mähwerk mit dem sog. Sensosafe erkennt Tiere im Bestand. Es gebe ungefähr 1,5 Fehlmeldungen pro ha (ca. 2 Minuten Mehraufwand/ha), was auf Mäuse und andere Tiere zurückzuführen ist. Die aktuelle Version ist jedoch bereits am Markt und einsatzfähig. Problematisch erscheint die geringe Geschwindigkeit von wenigen km/h die benötigt wird, um bei einem Fund reagieren zu können. Alternativen wären Drohen zum Aufspüren der Tiere oder Maschinen mit akustischen Signalen, die die Tiere verscheuchen sollen.

■ ■ Sebastian Persinski



100 Jahre | 1923 | 2023 **KTBL**

Betriebsplanung Landwirtschaft 2022/23

26 € Best.-Nr. 19531

www.ktbl.de



GÜTTLER[®]
Führend in Bodenstruktur

Die Walze mit dem goldenen Huftritt[®]
Das Original. Seit 1978

GreenMaster Alpin
Die professionelle Systemlösung für Ihre Grünlandpflege, Nachsaat, Sanierung und Neuansaat.

[in](#) [@](#) [f](#) www.guettler.de

Muster

Hinweis/Bestätigung zur Vermeidung von Mähtod

Bei der Mahd sind zahlreiche Aspekte wie das Vermeiden von Futtermittelverschmutzung oder Bodenverdichtung zu beachten. Besonders hervorzuheben ist der Schutz von Wildtieren.

Nach **§ 17 Tierschutzgesetz** wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wer

1. ein Wirbeltier ohne vernünftigen Grund tötet oder
2. einem Wirbeltier
 - a. aus Rohheit erhebliche Schmerzen oder Leiden oder
 - b. länger anhaltende oder sich wiederholende erhebliche Schmerzen oder Leiden zufügt.

Vor diesem Hintergrund ist es dringend erforderlich, dass der Jagdpächter vor der Auftragsdurchführung informiert wird, um ggf. erforderliche Maßnahmen zur Vermeidung von Wildschäden zu treffen.

Der Auftraggeber verpflichtet sich hiermit gegenüber dem Auftragnehmer, nach Festlegung der Erntetermine den für die jeweilige Fläche zuständigen Jagdpächter oder Jagdberechtigten über die Erntetermine zu informieren und diesen zu Maßnahmen zu veranlassen, die eine Beschädigung von Wild durch den Einsatz von Erntemaschinen

Der Auftraggeber stellt den Auftragnehmer demgemäß von jeglicher Haftung für Schäden gegenüber dem Jagdpächter bzw. Jagdberechtigten oder sonstigen Dritten frei, die durch den Erntevorgang an Wildtieren entstehen.

Demgegenüber haftet der Auftraggeber dem Auftragnehmer für Schäden an den Maschinen des Auftragnehmers, die durch Wildtiere während der Ernte verursacht werden.

Weiterhin haftet der Auftragnehmer auch nicht gegenüber dem Auftraggeber für Schäden, die durch die Kontaminierung der vom Auftragnehmer erstellten Silagen mit Tieren, Tierresten, Tierteilen oder Tierkadavern entstehen – insbesondere nicht für Schäden an Vieh durch Botulismus.

Hiermit bestätigt der Auftraggeber, dass der Jagdpächter informiert wurde und Maßnahmen durchgeführt hat.

Darüber hinaus wurden folgende Maßnahmen am _____ durchgeführt
(nur bei Bedarf/ankreuzen):

Absuchen der Erntefläche/Vergrämen

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> durch Begehen der Fläche | <input type="radio"/> mit Wildscheuchen (verschiedene Modelle, meist optische/akustische Vergrämung) |
| <input type="radio"/> mit Drohne und Wärmebildkamera | <input type="radio"/> durch Verstärkerung (z. B. Behälter mit Buttersäure) |
| <input type="radio"/> mit tragbarem Infrarotgerät | <input type="radio"/> Sonstiges: |
| <input type="radio"/> durch Anmähen der Vorbeete | |

Datum/Unterschrift Auftraggeber





SAVE THE DATE
7.+8.12.2022

DeLuTa

> ZEITEN: 7.12.22: 9-19³⁰ UHR / 8.12.22: 9-18 UHR

> **MESSE BREMEN**, FINDORFFSTRASSE 101, 28215 BREMEN

> KONTINGENTIERTER **ONLINETICKETS**

*Nur online
möglich!*

TICKETS



**ÜBER-
NACHTUNG**



> FRAGEN: info@deluta.de ODER 05031 519450

> EINZELHEITEN FOLGEN...

**ZAHNRAD
TRIFFT
ÄHRE.**





V.l.n.r.: Uwe Krämer, Andrea van Eijden, Klaus Pentzlin, Dr. Hartmut Matthes, Rainer Strompen, Frank Scholz, Thomas Rüsich, Dr. Martin Wesenberg



BLU Bundesverband Lohnunternehmen e.V.

Präsident:

Klaus Pentzlin

Eichenweg 1 | 24329 Grebin-Schönweide
Tel. 04383/9843 | Fax 04383/9845
E-Mail info@lu-pentzlin.de

Vizepräsidentin:

Andrea van Eijden

Gildestraße 2 | 26939 Ovelgönne
Tel. 04483/9327888 | Fax 04483/691
E-Mail andrevaneijden@t-online.de

Vizepräsident:

Rainer Strompen

Tomerixweg 5 | 47638 Straelen
Tel. 02834/1880 | Fax 02834/78191
E-Mail r.strompen@strompen.com

Geschäftsführer:

Dr. Hartmut Matthes

Portlandstraße 24 | 31515 Wunstorf
Tel. 05031/51945-20 | Fax 05031/51945-2827
E-Mail matthes@lu-verband.de

Dr. Martin Wesenberg

Portlandstraße 24 | 31515 Wunstorf
Tel. 05031/51945-25 | Fax 05031/51945-2827
E-Mail wesenberg@lu-verband.de

Präsidiumsmitglieder:

Uwe Krämer

Bahnhofstraße 23 | 91322 Gräfenberg
Tel. 09192/992896-0 | Fax 09192/99289620
E-Mail uwe@kraemer-dienstleistungen.de

Thomas Rüsich

Hauptstraße 5 | 17237 Carpin
Tel. 039821/40209 | Fax 039821/40203
E-Mail t.ruesch@trikoland.de

Frank Scholz

Großenhäuser Str. 7 | 63589 Linsengericht
Tel. 06051/73343 | Fax 06051/740379
E-Mail lohnu.scholz@web.de



BNP PARIBAS
LEASING SOLUTIONS

Equipment finance for a changing world



ALRENA
Verteiltechnik

Alrena Schneidverteiler für Gülleausbringung
www.alrena.nl/de



www.bpwagrar.com

BRIDGESTONE
Solutions for your journey

VX-TRACTOR

→ www.bridgestone.de/landwirtschaftsreifen



Better farming
with Bridgestone

HALLENBAU
Maschinen- und Lagerhallen



E.L.F. Hallenbau GmbH

Lüchtringer Weg 52

37603 Holzminden

Tel. 05531 990 56 - 0

info@elf-hallen.de



www.elf-hallen.de



PRONAR
Komplett-Programme

EURO-Jabelmann
49847 Itebeck
Tel. 0 59 48-93 39-0

ANHÄNGER & FAHRZEUGE

www.euro-jabelmann.de

LIFTASTIC ... die Profis für Profis
Versicherungsleistungen

für Krane, Bühnen, Aufzüge,
Land- und Forstmaschinen,
Baumaschinen

kostenfreie
Kundenhotline

www.maschinenexperte.de

0800 57 26 776



Fortuna

FTD 200 / 5.2
-Heavy Duty-

02553/97020 • www.Fortuna.de

TECALEMIT

Ihr Partner für
Profi-Equipment

www.tecalemit.de





V.l.n.r.: Frank Unbehauen, Johannes Elwinger, Uwe Häußermann, Helmut Heydt, Horst Walter, Hans Herrmann, Uli Oexle, Joachim Zimmermann mit Ehrenvorsitzendem Heinz Ebert. (Es fehlen: Markus Wilhelm, Manfred Hoffmann, Klaus Rupp)

BADEN-WÜRTTEMBERG



Verband der Agrargewerblichen Wirtschaft (VdAW) e.V. Fachgruppe Landwirtschaftliche Lohnunternehmen

1. Vorsitzender:

Johannes Elwinger

Bauchäcker 1 | 75449 Wurmberg
Tel. 07044/90370 | Fax 07044/903729
E-Mail info@elwinger.de

Geschäftsführerin:

Dr. Brigitta Hüttche

Wollgrasweg 31 | 70599 Stuttgart
Tel. 0711/167790 | Fax 0711/4586093
E-Mail huettiche@vdaw.de

Stellv. Vorsitzende:

Joachim Zimmermann

Hausener Straße 3 | 74858 Aglasterhausen
Tel. 06262/6752 | Fax 06262/4900
E-Mail agrar-service@web.de

Vorstandsmitglieder:

Uwe Häußermann

Backnanger Straße 53-1 | 71546 Aspach
Tel. 07191/905182 | Fax 07191/9109627
E-Mail agrartec@gmx.de

Horst Walter

Alte Altheimer Str. 4 | 74731 Walldürn
Tel. 06282/40220 | Fax 06282/928203
E-Mail info@agrotec-wallduern.de

Hans Herrmann

Veilchenweg 10 | 89134 Blaustein
Tel. 07304/7455 | Fax 07304/7405
E-Mail info@herrmann-lu.de

Michael Heydt

Unterrauhen | 88326 Aulendorf
Tel. 07525/9211-0 | Fax 07525/921119
E-Mail info@heydt-gmbh.de

Manfred Hoffmann

Schwabenstraße 15 | 72535 Heroldstatt
Tel. 07389/231 | Fax 07389/906223
E-Mail info@lohnbetrieb-hoffmann.de

Ulrich Oexle

Haberstenweiler 2 a | 88682 Salem
Tel. 07553/7561 | Fax 07553/918276
E-Mail uli@lu-oexle.de

Klaus Rupp

Orrotstraße 5 | 73494 Rosenberg
Tel. 07967/6819 | Fax 07967/1325
E-Mail alfons.rupp@t-online.de

Frank Unbehauen

Schainbacher Hauptstraße 12 | 74599 Wallhausen
Tel. 07955/2263 | Fax 07955/479
E-Mail info@lohnunternehmen-unbehauen.de

Markus Wilhelm

Betzenweg 9 | 74653 Künzelsau
Tel. 07940/4310 | Fax 07940/57698
E-Mail info@edgar-wilhelm.de

Ehrenvorsitzende:

Heinz Ebert

Leirchenberghöfe 4 | 74193 Schwaigern
Tel. 07138/920820 | Fax 07138/920824
E-Mail heinz@ebert-agrar.de

Helmut Heydt

Unterrauhen | 88326 Aulendorf
Tel. 07525/9211-0 | Fax 07525/921119
E-Mail info@heydt-gmbh.de



seppi m.
KRAFTFAHRZEUGE UND MASCHINEN - DEUTSCHLAND

SEPMI M. Deutschland
www.seppi-m.de



BOMECH
Quality by Experience

Schleppschuhtechnik von 5 bis 30 Meter
www.bomech.de



RamBody www.krampe.de



TOP-Gebrauchtmaschinen vom
Fachhändler ihres Vertrauens

LD KRONE
AGROPARK

05977 / 935-262 | agropark@krone.de | www.krone-agropark.com



de Factorij

scharmüller
KUPPLUNG

**Scharmüller Kupplung
ist der offizielle Händler
von Scharmüller
Anhängerkupplungen
in ganz Deutschland**



V.l.n.r.: Josef Ostermeier, Alfons Huber, Rainer Wagner, Michael Hesselbach, Uwe Krämer, Georg Schmid-Maier, Johann Kobler, Anna Metschl

BAYERN 

Landesgruppe Bayern im BLU e.V.

Präsident:

Georg Schmid-Maier

Bergstraße 5 | 82239 Alling
Tel. 08141/43666 | Fax 08141/43631
E-Mail geoschmid@t-online.de

Vizepräsidenten:

Johann Kobler

Passauer Str. 26 | 94154 Neukirchen
Tel. 08504/93185 | Fax 08504/93184
E-Mail jkobler@agrolohn.de

Uwe Krämer

Bahnhofstraße 23 | 91322 Gräfenberg
Tel. 09192/992896-0 | Fax 09192/992896-20
E-Mail uwe@kraemer-dienstleistungen.de

Geschäftsstelle:

Bürogemeinschaft BLU e.V.

Portlandstraße 24 | 31515 Wunstorf
Tel. 05031/51945-0 | Fax 05031/51945-2827
E-Mail info@lohnunternehmen.de

Präsidiumsmitglieder:

Michael Hesselbach

Bölsweg 26 | 97618 Unsleben
Tel. 09773/340 | Fax 09773/6838
E-Mail info@hesselbach-unsleben.de

Alfons Huber jun.

Geisberg 37 | 84553 Halsbach
Tel. 08623/343 | Fax 08623/7480
E-Mail fons.huber@gmx.de

Anna Metschl

Haager Straße 6 | 92245 Kümmersbruck
Tel. 0160/4709165
E-Mail annabaur@t-online.de

Josef Ostermaier

Holzhauserstraße 28 | 84503 Altötting
Tel. 08671/925808-0 | Fax 08671/9258089
E-Mail info@ostermaier-dienstleistungen.de

Rainer Wagner

Kollerhof 1 A | 93336 Altmannstein
Tel. 09446/910382 | Fax 09446/910380
E-Mail wagner.kollerhof@t-online.de



V.l.n.r.: Martin Krebs, Christian Liepe, Maik Manthey, Karl Ackermann, Tommy Bogdain

BRANDENBURG



Landesverband der Lohnunternehmer in Land- und Forstwirtschaft in Brandenburg e.V.

Präsident:

Maik Manthey

MABA Land- und Baumaschinen,
Handels- und Service GmbH
Zabelsdorfer Dorfstraße 53 a
16792 Zehdenick
Tel. 033080/60344 | Fax 033080/60344
E-Mail maba.maik@gmail.com

Vizepräsident:

Tommy Bogdain

Daue & Partner GmbH
Neulewin 111a | 16259 Neulewin
Tel. 033452/495994 | Fax 033452/495998
E-Mail t.bogdain@daueundpartner.de

Geschäftsstelle:

Bürogemeinschaft BLU e.V.

Portlandstraße 24 | 31515 Wunstorf
Tel. 05031/51945-0 | Fax 05031/51945-2827
E-Mail info@lohnunternehmen.de

Präsidiumsmitglieder:

Karl Ackermann

Lohnunternehmen Karl Ackermann
Dorfstraße 5 b | 16845 Kerzlin
Tel. 033928/90860 | Fax 033928/90865
E-Mail lukarlackermann@t-online.de

Martin Krebs

Krebs & Partner Naturdung & Abprodukte-
verwertungsgesellschaft mbH
Am Berg 1 | 16845 Stüdentitz
Tel. 033972/41883
E-Mail info@krebs-partner.de

Christian Liepe

Lohnunternehmen Christian Liepe
Döberitzer Straße 4 | 14715 Nennhausen
Tel. 033878/60123 | Fax 033878/90067
E-Mail liepee@gmx.de



PRÄZISES AUSBRINGEN VON ORGANISCHEM DÜNGER

Hier finden Sie Ihren
lokalen, von uns geschulften
SAMSON-Händler:
www.samson-agro.de





V.l.n.r.: Frank Scholz, Reinhard Bürger-Grebe, Stefan Metz, Christian Staehr und Tanja Jäger (es fehlten: Klaus Lempp und Hendrik Fischer)

HESSEN



Landesverband der Lohnunternehmer in Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Weinbau Hessen e.V.

Präsident:

Frank Scholz

Großenhäuser Straße 7 | 63589 Linsengericht
Tel. 06051/73343 | Fax 06051/740379
E-Mail lohnu.scholz@web.de

Präsidiumsmitglieder:

Hendrik Fischer

Hangensteinstraße 2 | 35410 Hungen
Tel. 06402/9052
E-Mail hendrik4fischer@gmx.de

Vizepräsident:

Reinhard Bürger-Grebe

Auf dem Berge 3 | 34497 Korbach
Tel. 05631/60270 | Fax 05631/916667
E-Mail info@buerger-grebe.de

Tanja Jäger

Am Goldacker 1 | 34590 Wabern
Tel. 05683/5128 | Fax 05683/5127
E-Mail tanja.jaeger-harle@t-online.de

Geschäftsstelle:

Bürogemeinschaft BLU e.V.

Portlandstraße 24 | 31515 Wunstorf
Tel. 05031/51945-0 | Fax 05031/51945-2827
E-Mail info@lohnunternehmen.de

Klaus Lempp

Neue Straße 27 | 61191 Rosbach-Rodheim
Tel. 06007/482 | Fax 06007/8161
E-Mail Klaus.Lempp@t-online.de

Stefan Metz

Brielerlenweg 2 | 35260 Stadtallendorf
Tel. 06429/921575 | Fax 06429/921970
E-Mail info@lohnunternehmen-metz.de

Christian Staehr

Hubertushof | 61267 Neu-Anspach
Tel. 06081/5821777 | Fax 06081/449199
E-Mail c.staehr@gmx.de

Ehrenpräsident:

Konrad Schindehütte

Baumschulenweg 16 | 34379 Calden
Tel. 05677/210 | Fax 05677/6328
E-Mail schindehuettenkonrad@t-online.de

Technischer Beirat:

Jan Lindt

Rinderbügener Straße 15 | 63607 Wächtersbach
Tel. 06053/600108
E-Mail janlindt@gmx.de



MBN
Lars Hoppe GmbH

- Baumaschinen
- Spezialmaschinen
für Gewässerunterhaltung,
Kommunal- und
Forstwirtschaft

Am Georgsacht 6a
31655 Stadthagen
Tel. (05721) 40 21-0

Verkauf
Vermietung
Service

www.mbn-baumaschinenwelt.de



ALRENA
Verteiltechnik

Alrena Schneidverteiler für Gülleausbringung
www.alrena.nl/de



Vertriebspartner Nord von
Käsebohrer PistenBully,
Energren und Votex



mera
RABELER
Technik für die Natur

**Landschaftspflegegeräte
und Sondermaschinenbau**

Lindenstraße 3
21435 Stelle/Ashausen
www.mera-rabeler.de

Tel. 0 41 74 / 65 97 97
Fax 0 41 74 / 65 09 18
info@mera-rabeler.de



W **Wüstenberg**
Landtechnik

Bei uns in guten Händen!

www.wuestenberg-landtechnik.de



LANDTECHNIK
SIEGLER

ORIGINAL MARKENERSATZTEILE & NACHBAUTEN

- > Drill- & Pflanzmaschinen
- > Bodenbearbeitung
- > Gülletechnik
- > Rodetechnik
- > Futter- & Grünlandtechnik
- > Miststreuer & Silowagen
- > Antriebstechnik
- > Erntetechnik

Besuchen Sie unseren Webshop mit vielen neuen Artikeln.

LANDTECHNIK SIEGLER BV
In der Aue 4, 46342 Velen
www.siegler-bv.de

Mail info@siegler-bv.de
Tel. +49 (0) 28 63 / 16 93 (+17 81)
Fax +49 (0) 28 63 / 47 94



V.l.n.r.: Andrea Goldmann, Björn Pöttker, Dirk Hasse, Andrea van Eijden, Karl-Heinz Neemann, Magnus Becker, Adrian Beverborg, Andrea Stevens, Katharina Lingemann (es fehlen Oliver Genz, Björn Slotta)

NIEDERSACHSEN



Landesgruppe Niedersachsen im BLU e.V.

Präsident:

Karl-Heinz Neemann

Fennweg 2 | 26629 Großefehn
Tel. 04943/990327 | Fax 04943/9257097
E-Mail kh.neemann@lu-neemann.de

Andrea Goldmann

Blockwinkel 81 | 27251 Scholen
Tel. 04245/9303-14 | Fax 04245/930333
E-Mail a.goldmann@schroeder-blockwinkel.de

Vizepräsident:

Dirk Hasse

Hauptstraße 39 | 31707 Heeßen
Tel. 05722/8228 | Fax 05722/85337
E-Mail hasse-agrar@t-online.de

Björn Slotta

Mühlenweg 7 a | 21714 Hammah
Tel. 04141/84850 | Fax 04141/87939
E-Mail mail@agrarservice-slotta.de

Geschäftsführendes Präsidium:

Oliver Genz

Zur Fähre 2 | 31535 Neustadt
Tel. 05073/926688 | Fax 05073/926689
E-Mail info@genzgbh.de

Geschäftsstelle:

Bürogemeinschaft BLU e.V.

Portlandstraße 24 | 31515 Wunstorf
Tel. 05031/51945-0 | Fax 05031/51945-2827
E-Mail info@lohnunternehmen.de

Präsidiumsmitglieder:

Magnus Becker

Am Mühlweg 12 | 99735 Werther
Tel. 03631/9796070 | Fax 03631/9796079
E-Mail magnus.becker@lu-becker.de

Adrian Beverborg

Westerbakumer Str. 8 | 49456 Bakum
Tel. 04446/961169 | Fax 04446/961179
E-Mail adrian.beverborg@schillmoeller-bakum.de

Andrea van Eijden

Gildestraße 2 | 26939 Ovelgönne
Tel. 04483/9327888 | Fax 04483/691
E-Mail andreaaneijden@t-online.de

Katharina Lingemann

Scharfe Hegge 51 | 49086 Osnabrück
Tel. 0541/37089
E-Mail k.lingemann@balgenort-lingemann.de

Björn Pöttker

Holtrup 19 | 27333 Schweringen
Tel. 04257/1242 | Fax 04257/532
E-Mail bjoern@poettker-holtrup.de

Andrea Stevens

Hauptstraße 73 | 49751 Spahnharrenstätte
Tel. 05952/990518 | Fax 05952/3188
E-Mail lohnunternehmen-stevens@t-online.de

Ehrenpräsident:

Peter Zeyn

Lüneburger Straße 120 | 21395 Tespe
Tel. 04176/948857 | Fax 04176/949072
E-Mail peter@zeyn.de



Müthing

Müthing GmbH & Co. KG
Tel. +49 (0) 2921 96510
info@muething.com
www.muething.com



BOMECH
Quality by Experience

Schleppschuhtechnik von 5 bis 30 Meter
www.bomech.de



NIEMEYER

Wir fertigen für Sie Pflüge und Packer,
sowie die Original Ersatzteile
für unsere Bodenbearbeitungs- und
Grünfüttererntemaschinen
www.niemeyerweb.de +49/ 5454/ 910-0



www.Peter-Meineke.de

ein Unternehmen der Ahiborn GmbH

Unimog-Generalvertretung

Autorisierter-Mercedes-Benz-Service-Partner

Becklinger Str. 17

29683 Bad Fallingbostel

Tel: 05163/9804-0 Fax:-70

info@peter-meineke.de



DEPPE & STÜCKER
PARTNERSCHAFTLICH. NATÜRLICH. INNOVATIV.

info@deppe-stuecker.de



TIEMANN
LANDTECHNIK

Tiemann Landtechnik GmbH & Co. KG

Rudolf-Diesel-Straße 7
27419 Sittensen
Tel.: +49 4282 5090 -500
www.tiemann-landtechnik.de





Oben v.l.n.r.: Erwin Schlütter, Klaus Feistmann, Norbert Hackstein, Friedrich Fischer, Friedel Kausemann, Hermann Neitemeier, Josef Göbel

Unten v.l.n.r.: Thomas Broich, Thomas Kemming, Cornelia Johannleweling, Tobias Schafmeister, Theo Tillmann-Janmieling, Rainer Strompen, Stephan kleine Kalvelage

NORDRHEIN-WESTFALEN



Landesverband der Lohnunternehmer in Land- und Forstwirtschaft in Nordrhein-Westfalen e. V.

Präsident:

Erwin Schlütter

Barloer-Ringstraße 20 | 46399 Bocholt
Tel. 02871/38270 | Fax 02871/33308
E-Mail erwin@schluettergmbh.de

Vizepräsident:

Klaus Feistmann

Harumer Weg 7 | 48432 Rheine
Tel. 05971/53237 | Fax 05971/405316
E-Mail info@feistmann.com

Geschäftsstelle:

Bürogemeinschaft BLU e. V.

Portlandstraße 24 | 31515 Wunstorf
Tel. 05031/51945-0 | Fax 05031/51945-2827
E-Mail info@lohnunternehmen.de

Präsidiumsmitglieder:

Friedrich Fischer

Budberger Straße 17 | 59457 Werl
Tel. 02922/2905 | Fax 02922/1651
E-Mail mail@fischer-landtechnik.de

Norbert Hackstein

Müllemer Straße 9a | 47669 Wachtendonk
Tel. 02158/912491 | Fax 02158/912492
E-Mail norbert.hackstein@freenet.de

Regionalvertreter

Viersen, Mönchengladbach, Heinsberg,

Krefeld:

Friedel Kausemann

Hansestraße 14 | 51688 Wipperfürth
Tel. 02267/1495 | Fax 02267/82550
E-Mail info@kausemann.com

Regionalvertreter**Gütersloh, Paderborn:****Cornelia Johannleweling**

Langer Schemm 262 | 33397 Rietberg
Tel. 05244/5132 | Fax 05244/901317
E-Mail c.johannleweling@hemel-lohnbetrieb.de

Regionalvertreter**Soest, Unna, Dortmund, HSK:****Josef Göbel**

Krimpenland 1 | 59510 Lippetal
Tel. 02923/307
E-Mail goebellu@t-online.de

Regionalvertreter**Kleve, Wesel:****Thomas Broich**

Dresdener Straße 5 | 47665 Sonsbeck
Tel. 02825/5359380 | Fax 02825/5359381
E-Mail info@tb-transit.de

Regionalvertreter**Borken, Coesfeld, Recklinghausen:****Thomas Kemming**

Bergsheide 10 | 48249 Dülmen
Tel. 02590/529 | Fax 02590/858
E-Mail thomas@kemming.de

Regionalvertreter**Warendorf****Hermann Neitemeier**

Soester Straße 23 | 59329 Wadersloh
Tel. 02520/1071 | Fax 02520/1777
E-Mail neitemeier-gmbh@gmx.de

Regionalvertreter**Minden-Lübbecke, Lippe, Höxter, Herford,****Bielefeld:****Tobias Schafmeister**

Maßbrucher Weg 85 | 32657 Lemgo
Tel. 05261/88632 | Fax 05261/8316
E-Mail tobias.schafmeister@web.de

Regionalvertreter**Münster, Steinfurt:****Theo Tillmann-Janmieling**

Wester 331 | 48607 Ochtrup
Tel. 02553/98550 | Fax 02553/98551
E-Mail info@tillmann-agrarservice.de

Leiter AK Jungunternehmer:**Stephan kleine Kalvelage**

Herkenhähn 2 | 51789 Lindlar
Tel. 02266/8901 | Fax 02266/901840
E-Mail sk@kleine-kalvelage.de

IMPRESSUM – JAHRBUCH 2023

Herausgeber:

BLU Bundesverband Lohnunternehmen e.V.
Portlandstraße 24 | 31515 Wunstorf

Verlag:

Beckmann Verlag GmbH & Co. KG
Rudolf-Petzold-Ring 9 | 31275 Lehrte
Tel. +49 5132 8591-40 | Fax +49 5132 8591-9940
E-Mail redaktion@beckmann-verlag.de

Erscheinungsweise:

Jährlich | 25. Jahrgang

Redaktion:

Björn Lützen | Maren Jänsch
Tel. 05132-8591-46

Redaktionsbeirat:

Geschäftsstelle Wunstorf

Fotos:

Sofern nicht anders gekennzeichnet: Redaktion
LOHNUNTERNEHMEN, Maren Jänsch, BLU e.V.

Anzeigen:

Jens Plumhoff | Tel. 05132-8591-21

Druck:

Gutenberg Beuys Feindruckerei GmbH
Hans-Böckler-Straße 52 | 30851 Langenhagen

Alle Rechte vorbehalten, auch die des aus-
zugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen
Wiedergabe und von Übersetzungen.



V.l.n.r.: Stefan Marx, Alwine Podszus, Peter Richarts, Friedrich Sachsenweger, Gernot Bernhard, Paul Schwingel
(es fehlen: Daniel Land, Thomas Schilberz)

RHEINLAND-PFALZ-SAARLAND



Landesgruppe Lohnunternehmen Rheinland-Pfalz/Saarland im Bundesverband Lohnunternehmen (BLU) e.V.

Präsident:

Peter Richarts

Hof obere Erft 2 | 54533 Schwarzenborn
Tel. 06567/960298 | Fax 06567/960299
E-Mail info@richarts.de

Vizepräsident:

Stefan Marx

Wollscheiderhof | 54526 Landscheid
Tel. 06575/95784 | Fax 06575/95783
E-Mail info@stefanmarx.com

Geschäftsstelle:

Bürogemeinschaft BLU e.V.

Portlandstraße 24 | 31515 Wunstorf
Tel. 05031/51945-0 | Fax 05031/51945-2827
E-Mail info@lohnunternehmen.de

Präsidiumsmitglieder:

Gernot Bernhard

Lindenhof | 55546 Frei-Laubersheim
Tel. 06709/960000 | Fax 06709/960469
E-Mail bernhard.gmbh@t-online.de

Daniel Land

Industriestraße 13 | 54597 Neustraßburg
Tel. 0171/4362441
E-Mail daniel.land@lohnunternehmen-land.de

Alwine Podszus

Falkenhof 1 | 54608 Winterscheid
Tel. 06555/260 | Fax 06555/931087
E-Mail alwine.podszus@web.de

Friedrich Sachsenweger

Am Sonnenberg 2 | 54497 Morbach
Tel. 06533/4514 | Fax 06533/1775
E-Mail sachsenweger-morbach@t-online.de

Thomas Schilberz

Laßportstraße 48 | 56751 Polch
Tel. 02654/6176 | Fax 02654/961310
E-Mail muench@muench-polch.de

Paul Schwingel

Im Bombösch 8 | 66606 St. Wendel
Tel. 06856/8365 | Fax 06856/8404
E-Mail info@paul-schwingel.de

www.mammut-kipper.de

KL. BARTELS E.K.
Tel. 0431-71 17 21 od. 0160-7 20 39 93



... wo der LKW nicht
mehr kann, da fangen
wir erst richtig an!



BOMECH

Quality by Experience

Schleppschuhtechnik von 5 bis 30 Meter
www.bomech.de

www.Agrar-Finanz.com

Wir finanzieren alle land- u. forst-
wirtschaftlichen Maschinen.

**Gebrauchte Maschinen
bereits ab Baujahr 2000.**

seit
1986

Kalkulieren Sie unter der o.a. Adresse
selbstständig, oder rufen Sie uns einfach an.

Wir entscheiden s c h n e i l l.

Telefon: 04261-960417 · Fax: 04261-960419
E-Mail: info@Agrar-Finanz.com



ADAMA

Listen · Learn · Deliver

ADAMA.COM

AGRIPP



PFLANZENSCHUTZTECHNIK

Bandspritze ES

Wirtschaftlich · Praktisch
Umweltschonend



AGRIPP GmbH & Co.KG

Telefon 02384-2683

www.agripp.de

- ▶ 1100l – 1900l, ISOBUS
- ▶ bis 18 Reihen SECTION-Control
- ▶ passend für alle Hacken

www.alasco-poppink.com



Alasco Sandkipper



Agelerweg 11 · NL-7667 SE Reutum · Verkauf Deutschland:
Telefon 01 71-1 53 69 31 · info@alasco-poppink.nl

Kompetenz und

Innovationskraft für den Transport

fester und flüssiger landwirtschaftlicher Güter



ANNABURGER

Competence In Agriculture



www.annaburger.de

K-OBIOL™

**Vorratsschutz auf
höchstem Niveau**

envu™

Pflanzenschutzmittel vorsichtig verwenden. Vor Verwendung stets
Etikett und Produktinformationen lesen. Warnhinweise und -symbole beachten.



www.de.envu.com

Mehr als 30 Jahre Seminarerfahrung!

Bei mir erhalten Sie in meinen Seminaren ein sehr gutes Fachwissen und
die nötige Motivation, um die IHK-Prüfung zu bestehen.

- Verkehrsseminare
Güterkraftverkehr
- Verkehrsleitungsvermittlung
- Berufskraftfahrer-
Weiterbildung

Verkehrsseminare
Frank R. Bibow
Telefon 04486/938844
Mobil 0172/4206226
www.verkehrsseminare.de
info@verkehrsseminare.de



Neu !!! Alle Seminare auch als Web-Seminare online !!!



V.l.n.r.: Helge Beckurs, Linda Steenweg, Michael Theska, Martin Oberender (es fehlt Matthias Kuthe)

SACHSEN-ANHALT



Landesgruppe Sachsen-Anhalt im BLU e.V.

Präsident:

Martin Oberender

Martin Oberender Agrar-Dienste
Kremkauer Dorfstraße 32 | 39624 Bismark
Tel. 039080/727758 | Fax 039080/727758
E-Mail Martin.oberender@t-online.de

Vizepräsident:

Matthias Kuthe

Landw. Lohnunternehmen Kuthe & Söhne
Hemsdorfer Straße 2 a | 39164 Wanzleben
Tel. 0173/8942806
E-Mail info@kuthe-soehne.de

Geschäftsstelle:

Bürogemeinschaft BLU e.V.

Portlandstraße 24 | 31515 Wunstorf
Tel. 05031/51945-0 | Fax 05031/51945-2827
E-Mail info@lohnunternehmen.de

Präsidiumsmitglieder:

Helge Beckurs

Landwirtschaftliche Dienstleistungen
Helge Beckurs
Kreisstraße 128 | 39387 Oschersleben
Tel. 03949/511988 | Fax 03949/511988
E-Mail LD-Beckurs@gmx.de

Linda Steenweg

Steenweg Landwirtschaftliche
Dienstleistungen GmbH
Biaser Straße 33 | 39261 Zerbst
Tel. 03923/612708 | Fax 03923/2577865
E-Mail linda@steenweg.de

Michael Theska

Landwirtschaftliches Lohnunternehmen
Michael Theska
Meinsdorfer Straße 60 | 06862 Dessau-Roßlau
Tel. 034901/289370 | Fax 034901/94501
E-Mail info@lu-theska.de



V.l.n.r.: Marcel Kleinschmager, Michael Scharff, Sabine Jetzsch, Sybille Pfitzmann-Freese, Klaus Scheibe, Thomas Rüsich, Falk Heimer, Sven Martin

AGROSERVICE & LOHN- UNTERNEHMERVERBAND E.V.



Präsidentin:

Sybille Pfitzmann-Freese

Am Gewerbepark 8 | 16775 Gransee

Tel. 03306/7988-0

E-Mail sf@glv-gransee.de

FACHGRUPPE
LOHNUNTERNEHMEN NORDOST



Vorsitzender:

Thomas Rüsich

Hauptstraße 5 | 17237 Carpin

Tel. 039821/40209 | Fax 039821/40203

E-Mail t.ruesch@trikoland.de

FACHGRUPPE
LOHNUNTERNEHMEN SACHSEN



Vorsitzender:

Sven Martin

Bahnhofstraße 10 | 09629 Reinsberg

Tel. 037324/87016 | Fax 037324/87017

E-Mail kommunal-agrarservice@t-online.de

FACHGRUPPE

LOHNUNTERNEHMEN THÜRINGEN



Vorsitzender:

Klaus Scheibe

Auf dem Berg 100 | 07646 Mörsdorf

Tel. 036428/67211 | Fax 036428/67309

E-Mail s.scheibe@masgmbh.info

Verbandsgeschäftsführung:

Dr. Marco Rebhann

Berliner Alle 37 d | 15345 Altlandsberg

Tel. 033438/66048 | Fax 033438/66227

E-Mail info@agro-service-verband.de

PROFI Agrarkunststoffe

Stretchfolien · Rundballennetze · Pressengarne



profi-agrarprodukte.de

**Wir bewegen
mit System.**



Wernsmann Industrieservice GmbH

48629 Metelen · Tel. 02556 / 996816 · www.hakenlifter.de



V.l.n.r.: Jens Clausen, Carsten Brüggmann, Karen Tüxen, Hans-Jürgen Kock, Niels Schäfer, Torben Petersen, Claudia Eggers, Saskia Thun

SCHLESWIG-HOLSTEIN



Landesverband der Lohnunternehmer in Land- und Forstwirtschaft Schleswig-Holstein e.V.

Präsident:

Hans-Jürgen Kock

Lohmühle 8 | 25557 Bendorf
Tel. 04872/7555 | Fax 04872/7556
E-Mail h-j@lu-kock.de

Präsidiumsmitglieder:

Jens Clausen

Mühlenberg 23 | 24616 Sarlhusen
Tel. 04324/88555 | Fax 04324/88554
E-Mail jens.clausen@clausen-gloy.de

Vizepräsidenten:

Carsten Brüggmann

Steinhorster Straße 10 | 23898 Labenz
Tel. 04536/9979927 | Fax 04536/9979928
E-Mail brueggmann.lu@gmx.de

Torben Petersen

Vollstedter Weg 5 | 25821 Breklum
Tel. 04671/1482 | Fax 04671/6745
E-Mail t.petersen@hanspetersen.de

Claudia Eggers

Hauptstraße 21 | 25563 Wulfsmoor
Tel. 04822/6120 | Fax 04822/6626
E-Mail claudia@wulf-lohnunternehmer.de

Saskia Thun

Lindenstraße 1 | 24793 Oldenhütten
Tel. 04392/4566 | Fax 04392/4577
E-Mail saskia.thun@lu-thun.de

Geschäftsführer:

Niels Schäfer

Grüner Kamp 15–17 | 24768 Rendsburg
Tel. 04331/3386300 | Fax 04331/3386302
E-Mail n.schaefer@lohnunternehmer.de

Karen Tüxen

Vogelsangholz 4 | 24409 Stoltebüll
Tel. 04643/2440 | Fax 04643/2212
E-Mail karen@tuexen-vogelsang.de



V.l.n.r.: Wilke Neemann, Josefine Kienitz, Stefanie Jarms, Jean Muschiol

JUNGER BLU

Fachgruppe Junger BLU im BLU e.V.

Präsidentin

Stefanie Jarms

Alte Salzstraße 32 | 21483 Lüttau

Tel. 0172/2322744

E-Mail stefanie.jarms@gmx.de

Präsidiumsmitglieder:

Wilke Neemann

Fennweg 2 | 26629 Großefehn

Tel. 01520/4633482

E-Mail w.neemann@lu-neemann.de

Vizepräsident:

Jean Muschiol

Kathrinhagener Straße 58 | 31749 Auetal

Tel. 0177/7145041

E-Mail jockel@hasse-agrar.com

Josefine Kienitz

Landtechnisches Lohnunternehmen Rohm

Zinsdorfer Weg 11 | 33181 Bad Wünneberg

Tel. 0173/2954765

E-Mail kienitz@lohnunternehmen-rohm.de

Geschäftsstelle:

Bürogemeinschaft BLU e.V.

Portlandstraße 24 | 31515 Wunstorf

Tel. 05031/51945-0 | Fax 05031/51945-2827

E-Mail info@lohnunternehmen.de

v-vb | agrarfinanz

Wir finanzieren Ihre Maschine und mehr...

agrarfinanz.de

Busatis

BusaCOAT® VERSCHLEISS | FEST

2023 Ihr BLU-Team

BLU-Geschäftsstelle

Portlandstraße 24
31515 Wunstorf
Tel. 05031 51945-0
Fax: 05031 51945-2827
E-Mail: info@lohnunternehmen.de

Geschäftsführung



Dr. Hartmut Matthes:
Geschäftsführer BLU e.V./
LU Lohnunternehmer Service GmbH
Tel. 05031 51945-20
Mobil: 0160 911 657 45
matthes@lu-verband.de



Dr. Martin Wesenberg:
Geschäftsführer BLU e.V.
Tel. 05031 51945-25
Mobil: 0175 931 123 4
wesenberg@lu-verband.de

Sekretariat/Büro/Organisation



Sabrina Kneifel:
Sekretariat, Telefonzentrale,
Mitgliederverwaltung
Tel. 05031 51945-17
kneifel@lu-verband.de



Christine Karliczek:
Sekretariat, Seminare,
Berufsbekleidung
Tel. 05031 51945-21
karliczek@lu-verband.de



Marina Graf:
Sekretariat, Website, Social media
Tel. 05031 51945-11
graf@lu-verband.de



Weronika Baba:
Auszubildende zur
Kauffrau im Büromanagement
Tel. 05031 51945-16
baba@lu-verband.de

Buchhaltung/Verwaltung



Ina Scharnagl:
Büroleitung, Buchhaltung,
Personal, LU-Shop
Tel. 05031 51945-23
scharnagl@lu-verband.de



Torben Dierßen:
Junger BLU,
Buchhaltung,
Mitgliederverwaltung
Tel. 05031 51945-14
dierssen@lu-verband.de



Antje Walther:
Buchhaltung, Personal,
Mitgliederverwaltung
Tel. 05031 51945-24
walther@lu-verband.de

Mitgliederbetreuung/Beratung



Pirko Renftel:
Rechtsberatung
Ansprechpartner NRW, RP/S
Tel. 05031 51945-22
Mobil: 0151 225 575 55
renftel@lu-verband.de



Sebastian Persinski:
Rechtsberatung
Ansprechpartner NDS, HE
Tel. 05031 51945-15
Mobil: 0151 619 886 35
persinski@lu-verband.de



Sonja Kreuzer:
Aus-, Fort- und Weiterbildung
Tel. 05031 51945-18
Mobil: 0170 330 249 0
kreuzer@lu-verband.de

Öffentlichkeitsarbeit



Maximilian Dörpmund:
Öffentlichkeitsarbeit, AFB
und LU aktuell
Tel. 05031 51945-19
Mobil: 0151 656 151 51
doerpmund@lu-verband.de



Annika Günther:
Grafik Design
Tel. 05031 51945-12
guenther@lu-verband.de



Tania Kipplinger:
Grafik Design
Tel. Home 06198 9514
Mobil: 0177 44 79 702
kipplinger@lu-verband.de

Veranstaltungen/Organisation



Diana Husse:
Veranstaltungs-
management,
DeLuTa, EDV
Tel. 05031 51945-10
husse@lu-service.de

Elektronik und IT in Agrartechnik



René Janotte:
Geschäftsführer
LU Agrarelektronik GmbH
Mobil: 0177 661 177 9
Fax: 05105 5911342
janotte@lu-agrarelektronik.de



V.l.n.r.: Janneke Wijnia-Lemstra, Jérôme Roche, Simo Jaakkola, Bent-Juul Jorgensen, Klaus Pentzlin, Gérard Napias, Johan Van Bosch

CEETTAR



Confédération Européenne de Entrepreneurs de Travaux Techniques Agricoles et Ruraux
Europäische Vereinigung der Lohnunternehmer

Präsident:

Klaus Pentzlin

Eichenweg 1 | 24329 Grebin-Schönweide
Tel. 04383/9843 | Fax 04383/9845
E-Mail info@lu-pentzlin.de

Bent-Juul Jorgensen

(DM & E)

Porschevej 3 | DK-7100 Veilje
Tel. 0045 7585 8355 | Fax 0045 7585 7335
E-Mail post@dmoge.dk

Vizepräsidenten:

Gérard Napias / Marie Sophie Pujol Fort

Fédération Nationale Entrepreneurs
Des Territoires (FNEDT)
44, rue d'Alesia | F-75682 Paris Cedex 14
Tel. 0033 1 53 91 4480 | Fax 0033 153 91 4485
E-Mail info@e-d-t.org

Simo Jaakkola

Koneyrittäjät
Sitratie 7 | FI-00420 Helsinki
Tel. 00358 40 9009 410
E-Mail simo.jaakkola@koneyrittajat.fi

Janneke Wijnia-Lemstra

CUMELA Nederland
Postbus 1156 | NL-3860 BD Nijkerk
Tel. 0031 33 247 49 00
E-Mail info@cumela.nl

Schatzmeister:

Johan van Bosch

Landbouwservice/Agroservice
Boulevard Anspachlaan 111 b.13 | BE-1000 Brussel
Tel. 0032 2 274 22 00 | Fax 0032 2 400 71 26
E-Mail landbouwservice@sectors.be

Direktor:

Jérôme Roche

Boulevard Anspachlaan 111 b.13 | BE-1000 Brussel
Tel. 0032 2 274 22 06 | Fax 0032 2 400 71 26
E-Mail ceettar@ceettar.eu

Anschriften der nationalen Verbände:

Belgien:

Landbouwservice/Agroservice



Boulevard Anspachlaan 111 b.13 | BE-1000 Brussel
E-Mail landbouwservice@sectors.be
www.landbouwservice.be

Confédération Belge du Bois/

Belgische Houtconfederatie

Koningsstraat 163 rue Royale | BE-1210 Brussel
E-Mail [contact@confederationbois.be/](mailto:contact@confederationbois.be)
contact@houtconfederatie.be
www.confederationbois.be/
www.houtconfederatie.be

Dänemark:

Danske Maskinstationer og

Entreprenører (DM&E)



Porschevej 3 | DK-7100 Veilje
E-Mail post@dmoge.dk
www.dmoge.dk

Deutschland:

Bundesverband Lohnunternehmen e.V. (BLU)



Portlandstraße 24 | DE-31515 Wunstorf
E-Mail info@lohnunternehmen.de
www.lohnunternehmen.de

Deutscher Forstunternehmer-Verband e.V. (DFUV)

Forstweg 4 | DE-08606 Tirpersdorf
E-Mail info@dfuv.eu
www.dfuv.eu

Finnland:

Koneyrittäjät



Sitratie 7 | FI-00420 Helsinki
E-Mail simo.jaakkola@koneyrittajat.fi
www.koneyrittajat.fi

Frankreich:

Fédération Nationale

Entrepreneurs Des Territoires (FNEDT)



TSA 71448
44, rue d'Alésia | FR-75682 Paris cedex 14
E-Mail info@e-d-t.org
www.fnedt.org

Großbritannien:

National Association of

Agricultural Contractors (NAAC)



The Old Cart Shed, Easton Lodge Farm,
Old Oundle Road, Wansford
GB-Peterborough PE8 6NP
E-Mail members@naac.co.uk
www.naac.co.uk

Irland:

Association of Farm & Forestry

Contractors in Ireland (FCI)



Unit 1B, Portlaoise Enterprise Centre,
Clonminam Business Park, Portlaoise,
IE-Co Laois R32 XHOH
E-Mail info@farmcontractors.ie
www.fci.farmcontractors.ie

Italien:

Confederazione Agromeccanici

e Agricoltori Italiani (CAI)



Palazzo „Pallavicini - Rospigliosi“
Via Ventiquattro Maggio n. 43 | IT-00187 Roma
E-Mail segreteria@caiagromec.it
www.caiagromec.it

Litauen:

Miško darbu rangovu asociacija

(MDRA)



Senosios Želšvos g. 5 - Želšva
LT-69193 Marijampol
E-Mail rangovu.asociacija@gmail.com
www.miskorangovai.lt

Luxemburg:

Lohnunternehmen

Altmeisch-Van Der Kley

Rue Principale 266 | LU-5366 Munsbach

E-Mail vanderkleybert@yahoo.de



Niederlande:

CUMELA Nederland

Postbus 1156 | NL-3860 BD Nijkerk

E-Mail info@cumela.nl

www.cumela.nl



Algemene Vereniging Inlands Hout (AVIH)

Kokermolen 11 (B) | NL-3994 DG Houten

E-Mail: info@avih.nl

www.avih.nl

Österreich:

Vereinigung Lohnunternehmer

Österreich (VLÖ)

Pummerinplatz 2 | AT-4490 St. Florian bei Linz

E-Mail info@lohnunternehmer.co.at

www.lohnunternehmer.at



Polen:

Polski Związek Pracodawcow

Usługodawcow Rolnych (PZPUR)

ul. Bazancja | PL-86 031 Myslięcinek

E-Mail pzpur@apra.pl

www.uslugirolne.pl



Portugal:

Associação Nacional de Empresas

Florestais, Agrícolas e do Ambiente (ANEFA)

Rua dos Arneiros, 72 A - C/V A

PT-1500-060 Lisboa

E-Mail: geral@anefa.pt

www.anefa.pt



Rumänien:

Asociația Forestierilor din

România (ASFOR)

Soseaua Pipera, Nr. 46F

RO-020112 Bucharest Sector 2

E-Mail: contact@asfor.ro

www.asfor.ro



Schweden:

LRF Entreprenad (LRF)

Franzégatan 1B | SE-10533 Stockholm

E-Mail anders.drottja@lrf.se

www.lrf.se/om-lrf/kontakta-oss/branschavdelningar/lrf-entreprenad/



Landsföreningen Sveriges

Maskinstationer (LSM)

Hallsta Gård 1 | SE-646 93 Gnesta

E-Mail per@hallstagard.se

www.sverigesmaskinstationer.se

Skogsentreprenörerna (SE)

Storgatan 19 |

Postal address: Box 55680

SE-10215 Stockholm

E-Mail se@skogsentreprenorerna.se

www.skogsentreprenorerna.se

Schweiz:

Lohnunternehmer Schweiz/

Agro-Entrepreneurs Suisse

Ausserdorfstrasse 31 | CH-5223 Riniken

E-Mail: office@agro-lohnunternehmer.ch

www.agro-lohnunternehmer.ch



Spanien:

Asociacion nacional de

Empresas Forestales (ASEMFO)

Paseo de la Castellana 166, Esc. 3, 10° A,

ES-28046 Madrid

E-Mail asemfo@asemfo.org

www.asemfo.org



Asociacion nacional de Empresas

de Servicios Agrícolas y Empresarios de

Maquinas Cosechadoras (AMACO-ANESA)

c./ Benito Mas y Prat, 5 - 1a pl. mod. 7

ES-41005 Sevilla

E-Mail amaco-anesa@hotmail.com

www.amacoanesa.com

**EINE NEUE
DIMENSION
IN SACHEN
PRODUKTIVITÄT**



AXIAL-FLOW® 250

Die Case IH Axial-Flow® Mähdrescher der Serie 250 sind dazu gemacht, Ihre Erträge langfristig zu sichern! Dank ihrer hochmodernen Funktionen einschließlich der optionalen Automatikfunktion AFS Harvest Command™ entspricht diese Baureihe den Anforderungen moderner landwirtschaftlicher Betriebe und Lohnunternehmen: hohe Ernteleistung, eine verbesserte Druschleistung besonders unter anspruchsvollen Erntebedingungen und eine unschlagbare Kornqualität. Die 4 Modi von „Maximaler Durchsatz“, „Performance“, „Kornqualität“, „Konstanter Durchsatz“ von AFS Harvest Command™ regeln die Einstellung des Mähdreschers bzw. Fahrgeschwindigkeit im Erntebetrieb und unterstützen somit selbst versierte Fahrer.



   
caseih.com

CASE IH



Innovationskraft sichert Erträge.

Zukunftsfähigkeit bedeutet, Ressourcen besser zu nutzen und auf landwirtschaftlichen Nutzflächen mehr zu erzeugen. Technische Innovationen von CLAAS unterstützen den Landwirt dabei, wirtschaftlichen Erfolg und Nachhaltigkeit miteinander in Einklang zu bringen. Assistenzsysteme sparen Kraftstoff und erhöhen die Leistung. TERRA TRAC Raupenlaufwerke sichern die Fruchtbarkeit des Bodens, verbessern die Traktion und damit die Kraftstoffeffizienz. Digitale Lösungen steigern die Effizienz und optimieren den Ressourceneinsatz.

Es gibt viel zu entdecken – erfahren Sie mehr.

