

Rinder aktuell: Organisation im Milchviehbetrieb

Durch Zeitplanung die Arbeit im Betrieb aufteilen

Immer mehr Beschäftigte auf landwirtschaftlichen Betrieben beklagen sich über zu lange Arbeitszeiten. Auch die junge Generation der Betriebsleiter sieht den persönlichen Mehrwert in der Lebensqualität, die sich außerhalb des Betriebes bietet. Doch wie schaffen es Milchviehbetriebe, die Arbeitszeiten zu reduzieren und so mehr Zufriedenheit bei der täglichen Arbeit zu erreichen? Die gezielte Planung von freien Tagen und eine gute Organisation der Abläufe können hierbei helfen.

Im Schnitt arbeiten Mitarbeiter auf Milchviehbetrieben acht bis zehn Stunden pro Tag in einem Wochensystem von zwölf Tagen und zwei darauffolgenden freien Tagen. Somit kommen schnell 60 Stunden pro Woche zusammen, auf den Monat hochgerechnet sind es dann 240 Stunden. Das Arbeitszeitgesetz sieht jedoch in der Woche maximal 48 Arbeitsstunden vor und gibt Vorgaben zu den nötigen Ruhepausen. Nur in Ausnahmefällen dürfen diese Regelungen überschritten werden. In der Landwirtschaft werden hierzu ausdrücklich die Bestelungs- und Erntezeit genannt, um die Arbeitszeit den durch die Witterung bedingten Arbeitsspitzen anzupassen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die allgemeine tägliche Versorgung der Tiere im Rahmen der 48 Wochenstunden erfolgen muss.

Entspannung durch Schichtplanung

Statistische Auswertungen der landwirtschaftlichen Sozialversicherung zeigen, dass ab der neunten Arbeitsstunde das Unfallrisiko sowie das Risiko für Fehlhandlungen deutlich ansteigen. Auf dem

Betrieb kann es dann gefährlich werden, wenn beim Umgang mit Rindern oder Maschinen die Reaktionsfähigkeit nicht mehr uneingeschränkt vorhanden ist. Ab der 17. Stunde ohne Schlaf verhält es sich mit der Leistungsfähigkeit wie bei einem Blutalkoholgehalt von 0,5 ‰. Gerade bei geteil-

können. Gerade bei mittelgroßen Betrieben kann dies sehr viel Unterstützung in den täglichen Aufgaben bringen. Eine Möglichkeit wäre es hier, dass die zweite Melkschicht von einer 450-€-Kraft übernommen wird.

Das Schichtsystem kann auch wochenweise variieren, sodass auf

ten für die ausreichende Erholung und Umstellung. Durch diese Abfolge wird auf die innere Uhr Rücksicht genommen, da sie sich bei jedem Schichtwechsel zusätzlich umstellen muss.

Zwölf-zu-zwei- oder Zehn-zu-vier-Schichten?

Weiterhin sollte ein Augenmerk auf die wöchentlichen Arbeitstage gelegt werden. Dass bei zwölf Tagen Arbeit und zwei freien Tagen keine ausreichende Erholung stattfinden kann, haben unterschiedliche Untersuchungen gezeigt. Zusätzlich steigen Stresssymptome und allgemeine Erschöpfungsanzeichen bereits ab einer Wochenarbeitszeit von mehr als 40 Stunden an. Ähnliches zeigt sich, wenn die Arbeitsperiode mehr als sieben Tage in Folge aufweist. Da in der Milchviehhaltung auch an Sonnabenden und Sonntagen die Tiere gemolken und gefüttert werden müssen, ist Wochenendarbeit für die Mitarbeiter nicht auszuschließen. Hier können individuell an den Betrieb angepasste Wochenlängen sowohl zur genügenden Freizeit des Mitarbeiters als auch zur Entlastung der Familienarbeitskräfte beitragen.

Bei zehn Arbeitstagen und vier freien Tagen ist die Erholungsphase bereits deutlich besser. Zusätzlich sind in den ersten Tagen der Woche alle Beschäftigten des Betriebes anwesend, und an diesen Tagen können größere Arbeiten wie Ausmisten und Aufräumen an den Siloanlagen fest eingeplant werden. Auch Sonderaufgaben, die nur sehr unregelmäßig anfallen wie Baumaßnahmen oder der Umbau von Liegeboxen, können in diesen Tagen eingeplant werden. Wichtig ist hierbei, dass



Mit geregelten Arbeitszeiten und strukturierten Abläufen kommt es bei den Kühen zu mehr Ruhe im Stall. Eine ausgeglichene und zufriedene Herde ist entscheidend für den Betriebserfolg. Fotos: Sabrina Diestelow

ten Schichten kann dies zum Problem werden, da die eigentliche Arbeitszeit die acht Stunden nicht übersteigt, jedoch kann es passieren, dass der Mitarbeiter von früh bis spät auf den Beinen ist und sich in den Pausenzeiten nicht genügend erholen kann. Hier wäre zu überlegen, ob im Betrieb die Möglichkeit besteht, dass ein Schichtsystem mit vollen Schichten eingeführt werden kann. Vorteil für den Angestellten ist, dass er nur einmal am Tag zum Betrieb fahren muss und neben dem Melken oder Füttern auch weitere Aufgabenbereiche von ihm übernommen werden

Frühschichtwochen auch eine Spätschichtwoche folgt. Je mehr Mitarbeiter auf dem Betrieb beschäftigt sind, desto eher bietet sich der Einsatz von Arbeitsschichten an. Wichtig ist dabei jedoch, dass auf keinen Fall willkürlich zwischen den Schichten gesprungen werden sollte. Es empfiehlt sich, angepasst an den natürlichen Biorhythmus ein vorwärts rotierendes System zu nutzen. Gehören auch Nachtschichten zu den Diensten, sollte die Abfolge immer Früh-, Spät-, Nachtschicht sein, wobei nach einer Nachtschicht mindestens drei freie Tage angelegt werden soll-

Tabelle: Arbeitsplan April

Mitarbeiter	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Arbeitstage		
	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi			
Hans	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x				x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x		22		
Birte	x			x	x	x	x	x	x				x	x	x	x				x	x	x	x	x					x	x		20	
Sigrid		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					x	x	x	x	x	x	x	x	x						x		21	
Franz	x	x						x	x	x	x	x	x	x	x									x	x	x	x	x	x	x	x		20
Anzahl Mitarbeiter pro Tag	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3			

Die erste Gestaltung eines Arbeitsplanes benötigt sehr viel Zeit. Ist das System im Betrieb integriert, können die Mitarbeiter sich ihre freien Tage im Voraus einplanen und müssen weniger private Termine in die Arbeitszeit legen.

sowohl die Arbeitstage im Voraus geplant werden als auch die anfallenden Arbeiten.

Weitere Möglichkeiten bestehen aus einem Schichtsystem von sechs Arbeitstagen gefolgt von zwei Erholungstagen. Oder einer Kombination aus fünf Arbeitstagen, zwei freien Tagen, gefolgt von sechs Arbeitstagen und drei freien Tagen. Um hier der Betriebsleiterfamilie auch geregelte freie Tage einzuräumen, sollte an den Wochenenden zusätzliche Unterstützung über Teilzeitkräfte aktiviert werden, sodass die permanent anstehenden Arbeiten abgedeckt werden. Wichtig ist hier, dass jeder Betrieb seinen eigenen Rhythmus findet, mit dem die Mitarbeiter und die Betriebsleiter zufrieden sind.

Auch Pausen sind wichtig für den Mitarbeiter

Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs und weniger als neun Stunden muss der Mitarbeiter eine Pause von mindes-



Wichtig bei der Aufteilung von Aufgaben ist, dass jeder im Betrieb die Versorgung der Tiere annähernd gleich ausführt ohne viele Variationen. Vor allem in der Kälberaufzucht ist dies von besonderer Bedeutung, da schwankende Milchmengenversorgung die Gesundheit deutlich beeinflussen kann.

tens 30 min einlegen. Dies regelt das Arbeitszeitgesetz. Gerade auf kleineren Familienbetrieben wird die Pause im Rahmen der Familie verbracht. Der Auszubildende hat meistens ein Zimmer, in das er sich zurückziehen kann. Nach den gesetzlichen Vorgaben muss ein Pau-

senraum erst eingerichtet werden, sobald mehr als zehn Beschäftigte im Betrieb arbeiten. Aber gerade bei einem landwirtschaftlichen Betrieb, wo oft der Pausenraum noch die Wohnküche ist, sollte man sich Gedanken darüber machen, ob für die Mitarbeiter ein separater Raum zur Verfügung gestellt werden kann, vor allem bei steigender Mitarbeiterzahl. Zum einen haben die Angestellten nicht das Gefühl,

in die Privatsphäre der Betriebsleiterfamilie einzudringen, und zum anderen kann so eine Trennung von Betriebsleben und Privatleben für den Betriebsleiter erreicht werden. Es profitieren also beide Seiten von der Einrichtung eines Pausenraumes.

Sabrina Diestelow
Landwirtschaftskammer
Tel.: 0 43 81-90 09-39
sdiestelow@lksh.de

FAZIT

Arbeiten die Beschäftigten permanent zu viele Stunden, steigt das Erschöpfungsrisko an, und es werden vermehrt Fehler gemacht. Dadurch verschlechtert sich schleichend das Betriebsergebnis. Auch hohe Ausfallquoten sind eine drohende Folge. Wer bereits bei der Arbeit überlastet ist, kann die Arbeit von ausfallenden Kollegen nicht mehr auffangen. Aus diesen Gründen ist eine sinnvolle Arbeitseinteilung

im Betrieb angeraten, die genügend Freizeit zur Erholung bietet. Im Kampf um das kostbare Gut „Mitarbeiter“ können gut strukturierte Betriebe klar punkten. Sicherlich ist es bei größeren Betrieben einfacher, ein Schichtsystem einzuführen, jedoch kann auch der kleine Betrieb seinen Beitrag leisten, indem er sich intensiv mit der Thematik auseinandersetzt und einen maßgeschneiderten Arbeitsplan erstellt.

Schweine aktuell: Vergleichender Mischfuttertest aus Schleswig-Holstein

Sauen- und Ferkelaufzuchtfutter im Test

Die Ergebnisse der beprobten Sauen- und Ferkelaufzuchtfutter aus dem Zeitraum September bis Dezember 2019 werden im Rahmen dieses vergleichenden Mischfuttertests zusammengestellt. Im Einzelnen handelt es sich um zwei Allein-futter für tragende und eines für säugende Sauen sowie um zwei Ferkelaufzuchtfutter I (FA I) und ein Ferkelaufzuchtfutter II (FA II). Insgesamt stammten die beprobten Futtermittel von drei Herstellern. Alle untersuchten Futtermittel erfüllten die Angaben der Deklaration. Die fachlichen Anforderungen wurden zweimal nicht erreicht, weshalb zwei Futter nur mit der Note „2“ bewertet werden konnten.



Gutes Futter, gut eingestellte Futterautomaten und gleichmäßiges Ferkelwachstum wünscht sich jeder Schweinehalter. Fotos: Christian Meyer

Durch Mitarbeiter der Schweinespezialberatung Schleswig-Holstein und der Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein wurden die Proben direkt bei Anlieferung des Futters auf den Betrieben gezogen. Nach Untersuchung im Labor der Lufa-ITL Kiel erfolgt die Bewertung beim Verein Futtermitteltest (VFT). Sobald hier eine Abweichung von der Deklaration oder den Vorgaben/Richtwerten festgestellt wird, wird

das Futter durch ein zweites Labor überprüft. Dadurch wird die Gefahr von Analysefehlern minimiert.

Hinweise zur Vorgehensweise des VFT bei der Bewertung der Futtermittel, zu Anforderungen und fachlichen Vorgaben sind im Internet unter www.futtermitteltest.de zu finden. Über diese Seite ist ebenfalls ein Zugriff auf die Ergebnisse verschiedener Futtertypen in den einzelnen Regionen möglich.

Kommentierung der Ergebnisse

Die Futter basierten auf einer Mischung von Getreide, -nebenprodukten, Sojaextraktionsschrot und bei den Sauenfuttern auch Trockenschnitzeln. Alle beprobten Futter enthielten einen Zusatz von Phytase und Säuren, gegebenenfalls auch weitere Zusätze. Der Phytasezusatz erhöht die Verdau-

lichkeit von Phosphor und Kalzium und ermöglicht eine Reduzierung der Mineralergänzung.

Bezüglich der Genauigkeit der Nährstoffangaben der Hersteller (Deklarationseinhaltung) wurden die angegebenen Gehalte an Energie und den wesentlichen Nährstoffen mit den Laborbefunden verglichen. Alle Futtermittel erfüllten die Deklaration in vollem Umfang (Tabelle 1).

Bei der fachlichen Bewertung (Tabelle 2) wird die Übereinstimmung der tatsächlichen Gehalte mit fachlich abgeleiteten Richtwerten bezüglich des Energieniveaus und der Aminosäuren- sowie Mineralstoffversorgung unter Berücksichtigung des vorgesehenen Einsatzzweckes beurteilt. Dieser wird dabei dem Fütterungshinweis beziehungsweise der Bezeichnung des Futters entnommen.

Alleinfutter für tragende und säugende Sauen

Die geprüften Alleinfuttermittel für tragende Sauen waren mit 11,9 MJ ME/kg, und 13,7 % Rohprotein beziehungsweise 0,65 % Ly-