

FREMDARBEITSKRÄFTE IN MEINEM BETRIEB: EINE LÖSUNG?

Turlot A. ⁽¹⁾, Froidmont E. ⁽¹⁾, Bauraind C. ⁽²⁾, Burny P. ⁽¹⁾, Bouquiaux J.-M. ⁽³⁾, Ledur A. ⁽⁴⁾, Schröder M. ⁽⁵⁾, Stilmant D. ⁽¹⁾, Wyzen B. ⁽⁶⁾ u. Wavreille J. ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Centre wallon de Recherches agronomiques (CRA-W), 5030 Gembloux ; ⁽²⁾ Filière Lait et Produits Laitiers Wallonne ASBL (FLPLW), 5030 Gembloux ; ⁽³⁾ Direction Générale Opérationnelle de l'Agriculture, des Ressources naturelles et de l'Environnement (D GARNE), Direction de l'Analyse économique agricole (DAEA), 5000 Namur ; ⁽⁴⁾ Fédération Wallonne de l'Agriculture (FWA), Centre de Gestion et de Technique Agricole (CGTA), 5030 Gembloux; ⁽⁵⁾ Bauernbund, 4780 Sankt-Vith; ⁽⁶⁾ Association Wallonne de l'Élevage (AWE), 5590 Ciney.
a.turlot@cra.wallonie.be

In Wallonien ist die Praxis noch wenig verbreitet, aber in anderen Teilen der Welt greift die Landwirtschaft bereits stark auf entlohnte Fremdarbeitskräfte zurück. Mancherorts gilt sie als eine der künftigen Organisationsformen, um den Erhalt von Milchviehbetrieben zu sichern (S. Madelrieux et al. 2007). Tatsächlich lastet durch die zunehmende Betriebsgröße in Verbindung mit dem Rückgang der verfügbaren Familienarbeitskräfte immer mehr Druck auf den Landwirten. Daher sind Lösungen gefragt. Der Rückgriff auf Fremdarbeitskräfte ist eine davon.

Die Fremdarbeitskräfte machten 2000 in Wallonien weniger als 5% der in der Landwirtschaft Tätigen aus. Auch wenn sie immer noch schwach vertreten sind, gewinnt diese Kategorie von Arbeitnehmern an Bedeutung, denn 2012 betrug ihr Anteil an den in der Landwirtschaft Tätigen schon 8,6% (JM Bouquiaux, DAEA).

Wenn keine Familienarbeitskräfte verfügbar sind, warum nicht auf entlohnte Fremdarbeitskräfte zurückgreifen?



BEVOR MAN EINSTELLT, MUSS MAN SICH DIE RICHTIGEN FRAGEN STELLEN! (PROFIL DEFINIEREN)

- Warum möchte ich einen Arbeitnehmer einstellen und welche Ziele habe ich? Die Arbeitslast verringern, mehr Freizeit haben (Wochenende, Urlaub), Arbeitsspitzen besser bewältigen...
- Welche Aufgaben übertrage ich ihm? Feldarbeit, Versorgung der Herde, Melken, Wartung von Maschinen, Verwaltungsaufgaben...
- Wie viel Verantwortung soll der Arbeitnehmer übernehmen? Jemand, der mit den Augen eines Viehhalters schaut und mich mit der Herde wirklich unterstützen kann; jemand, der mich problemlos ersetzen und Entscheidungen treffen kann; ein Hilfsarbeiter...
- Zu welchen Zeiten, wie lange muss er auf dem Hof sein? Täglich, um mich punktuell zu ersetzen, am Wochenende, als Urlaubsvertretung...
- Genügt ein Auszubildender oder muss es jemand mit Berufserfahrung sein?

Quelle: Réseaux d'élevage pour le conseil et la prospective – Sammlung zum Thema: Embaucher un salarié en élevage (Einstellung)

Bei der Einstellung geht es auch um die Frage: „Bin ich bereit, Arbeit zu delegieren?“



Projekt DuraLait Plus - Die Studie wird von der Qualitätskontrollstelle SPW gefördert.



Es gibt nicht den typischen Arbeitnehmer ...



Arbeitgeber werden: eine echte Herausforderung!

Die Motivation zur Einstellung

Mehr Lebensqualität für den Betriebsinhaber und seine Familie dank der verringerten Arbeitsbelastung und besseren Organisation. Auch genannt werden die Sicherheit bei unvorhergesehenen Ereignissen, der Nutzen des Blicks von außen und externer Kompetenzen sowie die Umkehrbarkeit der Entscheidung im Gegensatz zur Teilhaberschaft.

Und die Hindernisse...

Die größten Sorgen sind die fehlende Bereitschaft zu delegieren und mangelndes Vertrauen, dicht gefolgt von der Schwierigkeit, einen „guten“ Arbeitnehmer zu finden und zu halten. Diese Einschätzung variiert sehr von Betrieb zu Betrieb, abhängig von den technischen Kenntnissen, der Dialogfähigkeit,... Sie umfasst jedoch fast immer die Aspekte der eigenständigen Arbeit, Motivation und Verfügbarkeit. Die Kosten des Arbeitnehmers sowie die rechtlichen und administrativen Zwänge kommen danach.

Quelle: B. Frappat (2006) - Salariat et remplacement en exploitations laitières face au défi du recrutement



Arbeitgeberpool: Eine Lösung, die die Teilzeitbeschäftigung ermöglicht, dem Arbeitnehmer aber eine Vollzeitstelle bietet, um ihn zu binden.

Mehrere Betriebe um sich zusammen, um gemeinsam einen oder mehrere Arbeitnehmer in Vollzeit einzustellen. Die Leistungen des Arbeitnehmers werden den beteiligten Betrieben anteilig nach den für sie erbrachten Leistungen in Rechnung gestellt.

Alles wird geteilt: Verwaltungsaufwand, Lohnkosten, Krankheitstage, ... Der Erfolg hängt vom Vertrauen zwischen den Beteiligten ab, der Flexibilität, den Kooperationsfähigkeiten der Beteiligten und dem professionellen Einsatzes des Arbeitnehmers.

**Eine verlockende Formel,
die aber Flexibilität erfordert**

*Weitere Infos : <http://www.crgew.be>

Erfolgsfaktoren für die Beschäftigung einer Arbeitskraft

- Festlegung eines Arbeitsreglements, das die wichtigsten Informationen festhält und falsche Auslegungen verhindert.
- Einen Besprechungsort einrichten, nach Möglichkeit außerhalb des Hauses der Familie.
- Pflege der zwischenmenschlichen Beziehungen, dazu unbedingt Konflikte vermeiden. Gemeinsame Pausen vorsehen, Besprechungen einplanen, um Informationen auszutauschen und zu bewerten, was funktioniert und wo es hakt ...
- Gute Aufgabenverteilung; dabei kann eine Tabelle helfen, die für jeden sichtbar die Aufgaben aller Beteiligten festhält.



**Eine Einstellung wirft auch die Frage auf:
„Bin ich in der Lage zu führen, Arbeit zu verteilen?“**

Die Etappen bei der Schulung eines Arbeitnehmers

- ✓ Zeigen / vormachen
- ✓ Aufgabe mit dem Arbeitnehmer ausführen
- ✓ Ihm Initiative überlassen, dabei im Bedarfsfall verfügbar sein
- ✓ Ihn allein arbeiten lassen, mit eigenständigen Entscheidungen
- ✓ Hinterher eine Bewertung vornehmen

**Erstellung eines Blatts, das die Aufgaben und
erwarteten Ergebnisse zusammenfasst**

Quelle: Réseaux d'élevage pour le conseil et la prospective – Sammlung zum Thema „Embaucher un salarié en élevage“

Aus dem Mund der Arbeitgeber ...

„Damit ein Arbeitnehmer bleibt, muss er abwechslungsreiche Aufgaben haben, die ihm liegen. Der Chef muss sich dabei auch anpassen.“

„Der Arbeitgeber muss akzeptieren, dass der Arbeitnehmer nicht genauso engagiert wie er selbst ist.“

„Unangenehme Arbeiten macht man zusammen. Sonst verleidet man es dem Arbeitnehmer.“

Quelle: Réseaux d'élevage pour le conseil et la prospective – Sammlung zum Thema „Embaucher un salarié en élevage“ (Einstellung eines Arbeitnehmers im Betrieb)



Ein Arbeitnehmer ja, aber zu welchen Bedingungen und Kosten?

Quelle: C. Botterman (2013) – Boerenbond – Konferenz „Organiser son travail, un investissement gagnant!“

Ein Saisonarbeiter, eine interessante Lösung

- ✓ Maximal 30 Tage pro Jahr für den Arbeitnehmer, aber der Arbeitgeber kann mehrere Saisonarbeiter beschäftigen.
- ✓ Es kann jemand sein, der eine andere Arbeitsstelle hat.
- ✓ Tagesvertrag oder mündlich. Man muss den Arbeitnehmer nur morgens über Internet bei der LSS (ONSS) anmelden: (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/index.htm).
- ✓ +/-10€/h (brutto).
- ✓ Pauschale Sozialabgaben: 6,81€/Tag ungeachtet der Anzahl der Stunden.
- ✓ Steuerlich abzugsfähig

Die Landwirtschaft ist Teil der paritätischen Kommission 144



Minijobber - warum nicht?

- ✓ Schüler/Student ab 15 Jahren.
- ✓ Schriftlicher Vertrag und Anmeldung beim LSS.
- ✓ Maximal 50 Tage über das Jahr verteilt (siehe Webseite student@work).
- ✓ Je nach Alter zwischen 8,5 und 10€/Stunde (brutto).
- ✓ Sozialabgaben werden nach Bruttolohn im Quartal abgerechnet, aber der Satz ist beschränkt (5,42%).
- ✓ Steuerlich abzugsfähig

Eine Teilzeitkraft

- ✓ Feste Arbeitszeiten: Alle potenziellen Arbeitszeiten müssen im Vertrag angegeben werden.
- ✓ Minimum: 13h/Woche.
- ✓ Maximum : 9h/Tag anderenfalls Lohnzuschlag.
- ✓ Variabler Lohn abhängig von: Alter, ob es der Erst-/Zweit-/Drittjob ist, Langzeitarbeitsloser, Lohnsubvention, Eingliederungsvertrag...
- ✓ Steuerlich abzugsfähig

Den Arbeitnehmer anzumelden schützt bei einem Unfall



Eine Vollzeitkraft, 15€/Stunde (brutto) ohne Subvention

- ✓ Feste Arbeitszeiten: Alle potenziellen Arbeitszeiten müssen im Vertrag angegeben werden.
- ✓ 38h/Woche im Schnitt auf das Jahr gerechnet, aber bis zu 11h/Tag und 50h/Woche ohne Lohnzuschlag möglich.
- ✓ Ermäßigungen auf Sozialabgaben abhängig von: Alter, 1., 2. oder 3. Beschäftigter, Langzeitarbeitsloser, Lohnsubvention, Eingliederungsvertrag
- ✓ Steuerlich abzugsfähig

Zu weiteren Informationen über die Einstellungsbedingungen, wenden Sie sich bitte an ein Sozialsekretariat (<http://www.socialsecurity.fgov.be/fr/links/secretariaten.htm>) oder Ihren Verband.



Für weitere Informationen: Marc Schröder - Bauernbund - 080/41.00.60
André Ledur - CGTA/FWA - 081/62.74.73