

DLG-Wintertagung 2003

Frau am Steuer! Erfolgreiche Konzepte junger Unternehmerinnen in der Landwirtschaft

München, 9. Januar 2003

Kurzfassungen der Vorträge

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Bundesweit gefragt - erfolgreich mit einem Beratungsteam	3
Christiane Brandes, Beraterin, Innovationsteam, Glaisin	
Erfolgreich kooperieren - Vereinbarkeit von Gesellschafterinteressen und unternehmerischen Zielen	9
Dipl. Ing. agr. Annette Seifert-Ruwe, Landwirtschaftliche Unternehmerin, Hofgut Obbornhofen, Hungen	
Verantwortungsbereiche abstecken - Professionelle Arbeitsteilung in der gemeinsamen Führung eines landwirtschaftlichen Milchviehbetriebes	13
Dr. Monika Müller, Landwirtin, Irmtraut	
Als selbständige Beraterin erfolgreich einsteigen	13
Constanze Maier, KuhPlan-Spezialberatung für Milchviehmanagement, Nossen	

Verantwortungsbereiche abstecken - Professionelle Arbeitsteilung in der gemeinsamen Führung eines landwirtschaftlichen Milchviehbetriebs -

Dr. Monika Müller, Hubertushof, Irmtraut (Rheinland-Pfalz)

1. Traditioneller Einstieg auf dem Hubertushof

Mit der Einheirat in den landwirtschaftlichen Betrieb werden zunächst von meiner Familie und auch von mir traditionelle Rollenerwartungen erfüllt und angenommen. Ich gliedere mich in das laufende Betriebsgeschehen ein und packe mit an, wo es erforderlich ist. Die Verantwortungs- und damit Entscheidungskompetenz (Innenwirtschaft / Außenwirtschaft / Haushalt) wird jedoch im Wesentlichen durch andere wahrgenommen, nämlich Schwiegereltern und Ehemann. „Stiefkind“ ist der Bürobereich, wo ich mich entfalten kann.

2. Beschreiten neuer Wege – Abstecken eigener Verantwortungsbereiche

Die Situation ändert sich gravierend durch die Geburt meiner Kinder: 3 Kinder in 4 Jahren!. Die Mitarbeit im Betrieb wird zurückgefahren, ich komme zur Erkenntnis: Der praktische Betrieb läuft auch ohne mich!. Das Büro, die Familie und der eigene Haushalt werden zum Hauptaufgabenbereich. Aus dieser Perspektive wird die aktuelle Lage mehr und mehr kritisch bewertet: so stimmen Theorie und landwirtschaftliche Praxis oftmals nicht überein; Politik und Wissenschaft driften insbesondere im Bereich der Umwelt- und Unternehmenspolitik auseinander, das Image der Landwirtschaft wird als sehr negativ empfunden. Es wächst das Bedürfnis, über das eigene Wirken im Haus (Büro, Haushalt und Kinder) und über die sehr produktionsorientierte landwirtschaftliche Praxis hinaus, in die Gesellschaft hinein zu wirken, um an dieser Situation etwas zu verändern.

Damit beginnt das Abstecken eigener Verantwortungsbereiche. im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten: Der Einstieg und die systematische Ausweitung der Kommunalpolitik (Gemeinderat, Verbandsgemeinderat, Kreistag) sowie der Dialog zur Wissenschaft (Agrarpolitik) und darauf aufbauend die Vertiefung des Fachwissens insbesondere auch in den ökologischen Bereichen (Promotion: Bewertung und Honorierung ökologischer Leistungen in der Landwirtschaft). Diese Arbeit bietet insgesamt vielfältige Einblicke in lw. Fachplanungen, öffentliches Auftreten, Medienarbeit, Strategisches Ausrichten, Vortragsgestaltung, usw.

Doch mehr und mehr steht die Frage im Raum: Wo liegt die Zukunft für mich? Im wissenschaftlichen, politischen oder betrieblichen Bereich? Eine weitere Betriebsgrößenentwicklung würde zunehmend wieder meine Mitarbeit fordern, der Generationswechsel muss ins Auge gefasst werden, usw!

3. Zusammenführen von Tradition und neuen Wegen: Professionelle Neuausrichtung

Als gemeinsames Ziel wird sehr eindeutig die Entwicklung einer robusten und nachhaltigen Zukunftsstrategie für den Betrieb festgelegt. Zugleich ist damit jedoch die Forderung verbunden, dass jeder seine Stärken und persönlichen Neigungen einbringen kann. Damit dies umgesetzt werden kann, werden zunächst eigene Anforderungen definiert (betrieblich, ethisch, persönlich...). Auf dieser Basis werden unterschiedliche Alternativen bewertet, von Status Quo beibehalten über Aufgabenfelder reduzieren bis hin zur professionellen Neuausrichtung des Betriebs. Die letzte Strategie erscheint als die einzig lukrative für die Zukunft, so dass eine Konzeption entwickelt wird und ihre konsequente Umsetzung eingeleitet wird. Die neue Konzeption ist geprägt von

- Der gemeinsamen und gleichberechtigten Betriebsführung
- Schaffung effizienter und moderner Produktionsstrukturen (High-Tech, artgerecht, umweltschonend)
- Ausrichtung der Arbeitswirtschaft auf die allgemeine Arbeitswelt (Differenzierte Aufteilung der Arbeitsbereiche nach Qualität, Neigung, Harmonie in der Zusammenarbeit; Delegieren von Aufgaben (auch Haushalt), Einbinden von Fremdarbeitskräften usw.)
- Aufnahme der Öffentlichkeitsarbeit als fester Bestandteil im Betriebskonzept (Hoffest, Besuchergruppen, Kommunalpolitik)
- Mitarbeit im Netzwerk: Nach vorn gerichteter Dialog
- Grundlage für diese Betriebsausrichtung ist das Etablieren eines gemeinsamen Managements mit ausgereiftem Informationsfluss zur Organisation der Betriebsabläufe.

4. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus heutiger Sicht

- Grundlage für eine bewusste Unternehmensentwicklung ist die Reflektion der eigenen Situation sowie die Definition von Ansprüchen und Vorstellungen
- Rote Linien überschreiten, innovative Wege gehen und neue Aufgabenfelder erschließen kann den Betrieb „nach vorn“ bringen

- Blick über den Betrieb hinaus richten, effiziente Netzwerkbildung mit der Gesellschaft, kann die Betriebsentwicklung fördern
- Gemeinsame, partnerschaftliche Betriebsführung stärkt und ergänzt sich gegenseitig und verblüfft manchen Verhandlungspartner
- professionelle Arbeitsteilung nach Qualität, Neigung und Harmonie in der Zusammenarbeit hilft Reibungsverluste vermeiden, steigert die Motivation, setzt Kräfte frei
- Konzentration auf Kernkompetenz und delegieren anderer Arbeiten erfordert die Ausrichtung auf die allgemeine Arbeitswelt (Arbeitszeiten, Arbeitsplatzqualität usw.)
- Darauf aufbauend lassen sich persönliche Schwerpunkte setzen, wie das Mitwirken in der lokalen Öffentlichkeitsarbeit/Netzwerk, Kommunalpolitik usw.
- Dabei haben Frauen oftmals im ersten Schritt eine größere Chance, in öffentlichen Gremien mitzuwirken, da der Frauenanteil in der Regel eher unterrepräsentiert ist
- Vorbildfunktion auch gegenüber den eigenen Kindern (insbesondere Mädchen) bewusst wahrnehmen
- Für die Zukunft: Betrieb in der Gesellschaft fest verankern und bewusst und aktiv weiter entwickeln!

Als selbstständige Beraterin erfolgreich einsteigen

M.Sc.agric. Constanze Maier, KuhPlan: Unternehmensberatung, Nossen (Sachsen)

Entscheidung zur Selbstständigkeit

- Unbefriedigende Berufsaussichten mit Kleinkind
- Partner mit ähnlichem Interesse an selbstständiger Beratertätigkeit
- Zunehmender Bedarf an Milchviehspezialberatung (steigende Abgangsraten, Nichterfüllung der Quote, Mehrheit der Betriebe ohne Gewinn)
- Flexible Zeiteinteilung und Möglichkeit zur Selbstbestimmung

Unternehmenskonzept KuhPlan: Unternehmensberatung

- Beratungsschwerpunkt:
Herden-gesundheit- und Produktionsmanagement in größeren Milchviehbetrie-
ben, Spezialgebiet: Senkung der Abgangsraten
- Kundenbetreuung:
Schwachstellenanalyse, Erarbeitung von Lösungen und intensive Begleitung bei
deren Umsetzung
Controlling - monatliche Auswertung der Produktionsdaten
- Kundenbindung:
Jahresverträge
Erfolgsabhängige Bezahlung

Zukünftige Unternehmensentwicklung

- Aufnahme eines dritten Partners und Gründung einer GbR im Januar 2003
- Erweiterung des Kundenstamms auf ca. 15 festgebundene Betriebe

Beruflicher Werdegang

- Studium der Agrarwissenschaften an der HU Berlin
Hauptstudiengang: Master of Science in International Agricultural Sciences
- Praktika im In- und Ausland (Israel, USA, England)
- Spezialisierung im Milchviehbereich
- Teilnahme am DLG-Trainee-Programm 2001/2002

- Beginn der Beratertätigkeit im Juni 2002