

Seydaland Vereinigte Agrarbetriebe GmbH & Co.KG

# Potenzial erkannt

Vor gut einem Jahr begann die Zusammenarbeit der Vereinigten Agrarbetriebe Seydaland mit einer Personalberaterin. Eine spannende, bewegende und aufregende Zeit liegt hinter den beiden Geschäftsführern und ihren Mitarbeitern. Denn sie haben alle zusammen Neuland betreten. Die Ergebnisse dieser intensiven Arbeit sind vielfältig, teilweise überraschend und hochinteressant. Zum einen wurde das Potenzial jedes einzelnen Mitarbeiters neu entdeckt und zum anderen wird es ab jetzt auch gefördert.

Anke Serfling, NL-Redakteurin

**L**ange bevor man den Ort Seyda erreicht, sind links und rechts von der Straße nichts als Felder zu sehen. Zartes Grün sprießt aus dem Boden. Die Natur ist endlich aus ihrem Winterschlaf erwacht. Auch die Landwirte können wieder raus. Die Schlepper

ziehen ihre Runden, vorbei an den großen linearen Beregnungsanlagen und bereiten den Boden für die Aussaat vor. Ganz im Osten Sachsen-Anhalts, genauer gesagt zwischen dem südlichen Rand des Flämings und der Elbe, ist der Boden leicht und sandig. „Wir wirtschaften hier in einer Sandplauze, da sind echte Innovationen gefragt. Ständig müssen wir uns weiterentwickeln, um im

Wettbewerb zu bestehen“, erklärt Jens Fromm, einer der beiden Geschäftsführer der Seydaland Vereinigte Agrarbetriebe GmbH & Co. KG. Am Rande von Seyda stehen die großen imposanten Lagerhallen. Und gleich rechts hinter dem gelben Ortseingangsschild sind die Tore zum Betrieb weit geöffnet. Auf dem Hof herrscht reges Treiben. Traktoren und Lkws fahren abwechselnd rein und raus – vorbei





an dem kleinen Häuschen, in dem früher die Fahrzeugwaage bedient wurde.

### ■ Ein perfektes Team

Im Jahr 1999 wurden Jens Fromm und Sabine Rabe in die Geschäftsführung berufen. „Unser damaliger Geschäftsführer Dr. Dieter Mühlbach wurde ein bisschen von der Helmut Kohl-Ära beeinflusst. Er wollte es anders machen – langfristig für eine geordnete Übergabe sorgen, bevor man sich zur Ruhe setzt. Er ist aber heute noch im Unternehmen tätig, erzählt Sabine Rabe. Sie und Jens Fromm stammen aus der Gegend und sind fest im Unternehmen verwurzelt. Während Jens Fromm seine Berufsausbildung zum Landwirt mit Abitur machte und danach an der Martin-Luther-Universität in Halle Wirtschaftswissenschaften studierte, absolvierte Sabine Rabe nach dem Abitur ihre Ausbildung zur Landwirtin in Seyda und studierte Tierproduktion an der Universität Leipzig. Sie kam bereits 1991 in den Betrieb und leitete die Jungrinderanlage. Auch Jens Fromm hatte während des Studiums den Kontakt zum Unternehmen nie verloren, schließlich arbeiten seine Eltern auch hier. Deswegen zögerte er nicht, als er 1997 gefragt wurde, ob er als Controller in den Vereinigten Betrieben Seydaland anfangen will. Er hat gleich ja gesagt und ist in die Heimat zurückgekehrt. Gemeinsam sind sie ein perfektes Team. Denn die beiden haben etwas in Angriff genommen und vorangetrieben, was man sich wahrschein-



- 1 Seit 1999 ist Jens Fromm Geschäftsführer der Seydaland Vereinigte Agrarbetriebe GmbH und Co. KG.  
2 Beraterin Annegret Frey-Schwarz (li.) und Geschäftsführerin Sabine Rabe sprechen die Termine ab.

lich nur zu zweit traut. Aber davon später mehr. Zunächst steht das landwirtschaftliche Unternehmen im Mittelpunkt.

### ■ Vielfalt als Unternehmenskonzept

Die Größenordnungen, in denen hier gedacht und gewirtschaftet wird, sind beeindruckend. Ein Blick in die Geschichte erklärt die Dimensionen: Seydaland ist nämlich aus einer Agrargenossenschaft Tierproduktion und einer Agrargenossenschaft Pflanzenproduktion hervorgegangen. Durch die Fusion entstand die Vielfalt, auf die die heutigen Geschäftsführer setzen.

In vier Milchviehanlagen stehen insgesamt 2.350 Kühe mit einer durchschnittlichen Leistung von 10.750 kg im Jahr. Damit gehört das Seydaer Agrarunternehmen zu den größten Milchviehbetrieben in Deutschland. Drei Anlagen sind rekonstruiert und auf hohen Kuhkomfort angelegt. Die weiblichen Kälber werden zentral in einer Jungrinderanlage aufgezogen.

Eine zentrale Rolle spielt auch die Rinderzucht. Hier sind Experten wie der ehemalige Geschäftsführer Dr. Mühlbach mit Herzblut und jahrelanger Erfahrung am Werk, sodass Seyda versucht auf züchterischem Spitzenniveau mitzuhalten und sich einen Namen in der Branche erarbeitet hat.

Die Schweineproduktion läuft unter dem Motto: „Sperma rein – Mastschwein raus“. In zwei Anlagen sind 1.200 Zuchtsauen zur Ferkelproduktion untergebracht. An einem gesonderten Standort werden die Ferkel aufgezogen, bevor sie in der Mastschweineanlage zur Schlachtreife heranwachsen. Das Futter wird zu 90 Prozent auf den eigenen Flächen produziert. Eine zum Betrieb gehörende Fleischerei, in der Wurst und Fleischprodukte

**Die Mitarbeiter** sind es, die das Agrarunternehmen Seydaland entwickeln und tragen.

hergestellt und vermarktet werden, macht das Konzept rund.

Für die Pflanzenproduktion stehen dem Unternehmen rund 8.250 Hektar (inklusive Grünland) zur Verfügung. Der klassische Marktfruchtbaue erfolgt auf den besseren Böden, die allerdings auch nur 35 Bodenpunkte haben. Spargel und Möhren werden teilweise ökologisch angebaut. Rund 2.300 ha der Fläche nehmen der Mais und die Hirse in Anspruch, um Silage für vier Biogasanlagen mit einer Gesamtleistung von 2.500 kW<sub>el</sub> zu produzieren. Denn Seydaland erzeugt auch Energie. „Die fünfte Biogasanlage wird Ende dieses Jahres fertig gestellt“, erzählt Jens Fromm. Und während er spricht, werden draußen vor dem Fenster die Solarzellen auf die Lagerhalle gehoben. „Ach ja, Photovoltaik gibt es jetzt auch bei uns. 3.000 kW installieren wir auf unseren Dächern. Das ganze Theater um die Kürzungen bei der Vergütung haben mir schlaflose Nächte und einige graue Haare eingebracht. Aber wir werden pünktlich fertig“, erklärt der Geschäftsführer erleichtert. Das sind die nackten Daten, die einen Eindruck vermitteln, um welche Größenverhältnisse es geht. Getragen und immer weiter entwickelt wird das Unternehmen von 165 fest angestellten Mitarbeitern. Und ohne die geht bekanntlich gar nichts. Und hier – bei den Mitarbeitern und der Personalführung – liegt die Innovation, um die es eigentlich geht.

### ■ Mutig auf unbekanntem Wegen

Vor rund zwei Jahren haben die beiden Geschäftsführer etwas angefangen, was in der Landwirtschaftsbranche noch eine Rarität ist. Sie haben sich aktiv auf die Suche nach einem Personalberater gemacht. Jens Fromm wusste bereits aus seinem Studium, dass die Mitarbeiter und deren Führung eine ganz besondere und entscheidende Rolle in einem Unternehmen spielen. Er hat an einigen Lehrgängen teilgenommen und in schlaun Büchern nach Tipps gesucht. „Das war alles



nicht schlecht, reichte mir aber letztendlich nicht aus“, erzählt Jens Fromm. Schnell wurde klar, dass jemand Externes beratend zur Seite stehen soll. Auf der Suche gab es einige Reinfälle und Enttäuschungen, aber über eine Empfehlung eines Berufskollegen sind sie vor gut einem Jahr an Unternehmensberaterin Annegret Frey-Schwarz geraten. Ein Glückstreffer, für alle Beteiligten. Allerdings gab es ein kleines Problem, erzählt die Personalexpertin schmunzelnd. „Eigentlich hatte ich gar keine Zeit, ich war zu diesem Zeitpunkt mit Arbeit voll gestopft. Aber ich wollte wenigstens nett absagen und bin nach Seyda gefahren“. Es dauerte nicht lange, bis das sympathische Geschäftsführer-Duo sie für sich eingenommen hatte. „Die beiden waren so überzeugt von ihrem Vorhaben, dass ich eigentlich nicht anders konnte als ja zu sagen“, erzählt sie weiter. Über ihre ursprüngliche Idee, nämlich die Strukturen und Hierarchien, die teilweise noch aus DDR-Zeiten stammten, mal unter die Lupe zu nehmen, an einigen Stellen ein bisschen zu drehen und zu schrauben, über die schütteln die beiden Geschäftsführer heute lachend den Kopf: „Wir dachten, alles läuft ganz gut, aber wir wollten noch besser werden. Wir hielten uns im Grunde für gute Chefs. Da wird das schon keine große Sache werden. Wurde es dann aber doch.“

Annegret Frey-Schwarz kann die beiden Selbstkritischen beruhigen. Sie hat schon in vielen Unternehmen hinter die Kulissen geschaut und weiß, was sich da so alles abspielt. „Hier im Betrieb lief alles ganz normal, in vielen Dingen sogar besser als in anderen Unternehmen. Das Besondere ist, dass es hier zwei Menschen gibt, die bereit sind, an sich zu arbeiten, sich selbst und ihr Tun zu hinterfragen und das alles gemeinsam mit ihren Mitarbeitern. Das ist toll“, erzählt die Beraterin und ihre Bewunderung ist offensichtlich.

### ■ Skepsis und Neugier

Wie viel Zeit und Kraft ihr Personalprojekt alle Beteiligten kosten würde, damit hatten die bei-



**So sieht es aus,** wenn Personaltrainerin Annegret Frey-Schwarz gemeinsam mit den Mitarbeitern arbeitet. Im Seminarraum des Bürogebäudes treffen sich die Teilnehmer. Die Themen, die hier besprochen werden, sind ganz unterschiedlich und reichen von Kommunikation bis hin zu Gehaltsmodellen.

den Chefs nicht gerechnet. Denn sie betraten Neuland. Sie kannten keinen Berufskollegen, den man, wie sonst üblich fragen konnte, der bereits Erfahrungen gesammelt hat. Sie hatten eigentlich keine andere Wahl als auf ihr Gefühl zu vertrauen. Und dann ging es auch schon los. Personalexpertin Frey-Schwarz rief alle Mitarbeiter zum Grundkurs zusammen. Zehn Gruppen haben sich dreimal zehn Stunden zusammengesetzt. Die ersten Reaktionen der Mitarbeiter kann man sich vorstellen. Was haben sich die Geschäftsführer da wieder ausgedacht? So etwas Neumodisches und dazu noch Psychologisches. Da ist die Skepsis zunächst groß. „Es ging heiß her“, erinnert sich Frey-Schwarz. „Aber das sind alles völlig normale Reaktionen. Aber alle haben gut mitgemacht, sich schnell zusammengerauft und fanden das eine oder andere sogar ganz spannend. Die Neugier überwog. Die ersten fingen an, sich beim Mittag, im Stall oder auf dem Feld über die Inhalte der Seminare auszutauschen. Was genau tut man in so einem Seminar? Zunächst geht es darum

sich selbst, seine Kollegen, ja sogar die Chefs kennenzulernen. Zu verstehen, dass jeder Mensch anders ist und deshalb anders reagiert. Für so ein Vorhaben ist die sogenannte Persönlichkeitsanalyse gut geeignet.

### ■ Seine Kollegen verstehen lernen

Das Wichtigste zuerst: Bei einer Persönlichkeits- oder Potenzialanalyse gibt es kein Gut und kein Schlecht, kein Falsch und kein Richtig. Es geht viel mehr darum, sich selbst besser einschätzen zu können, erklärt die Expertin. Jeder Mitarbeiter hat die Analyse zunächst für sich selbst gemacht. Zettel und Stift zur Hand genommen und Antworten angekreuzt. Wo liegen meine Stärken? Welchen Arbeitsstil bevorzuge ich? In welchem Umfeld fühle ich mich wohl und kann mich entfalten? Später wurden die Ergebnisse offen gelegt und gemeinsam besprochen. Die Auswertung dieser Potenzialanalyse war für alle spannend. Denn man fängt an, sich selbst und seine Kollegen zu verstehen. Jeder hat sein Verhalten hinterfragt und eine neue Ehrlichkeit zwischen den Mit-



- 1 Alexandra Märka ist Tierpflegerin und kümmert sich um die gerade geborenen Ferkel. Im Unternehmen sind 1.200 Sauen in zwei Anlagen untergebracht.
- 2 Vor vier Jahren investierte das Agrarunternehmen in ein modernes Melkkarussell.

arbeitern breitete sich aus. Auch Sabine Rabe und Jens Fromm haben sich mit den Kollegen auseinandergesetzt und waren überrascht, teilweise auch persönlich getroffen, was alles zum Vorschein kam. Stimmen der Mitarbeiter wie: „Wir trauen uns manchmal gar nicht, die Chefs anzusprechen“, „bei vielen Sachen werden wir nicht gefragt“ oder „wir fühlen uns in Abläufe und Entscheidungen nicht eingebunden“, wurden laut. „Das ging an die Nieren und an die Nerven. Wir haben genau wie alle anderen an uns gearbeitet und es hat sich viel verändert, wir haben uns verändert“, erzählen die beiden Geschäftsführer. „Das Verständnis untereinander ist enorm gestiegen, denn alle haben gelernt sich in ihr Gegenüber hineinzuversetzen“, bestätigt Frey-Schwarz. Warum ist jemand zum Beispiel ungenau in den Dingen die er tut? Nicht um die anderen Kollegen zu ärgern, sondern weil seine Stärken woanders liegen, nicht unbedingt in der Gewissenhaftigkeit. Vielleicht ist er eher ein Mensch, der viele Ideen hat oder eine gute Führungspersönlichkeit wäre. Aber bisher auf der falschen Position im Unternehmen tätig war. Weder optimal für ihn noch für den Betriebserfolg. Wichtig ist es, mit so einer Analyse richtig umzugehen und die notwendigen Konsequenzen zu ziehen.

**Den Richtigen als Führungskraft**

Seit über einem Jahr kommt die Expertin nun schon regelmäßig in den Betrieb. Am Anfang hat sie sogar in einer Pension im nahe gelegenen Elster übernachtet, um drei Tage am Stück vor Ort sein zu können. Mittlerweile kennt sie jeden Angestellten und den Arbeitsplatz der dazu gehört. Denn sie hat mit jedem Einzelnen gesprochen. Beim Melken, Möhren ernten, im Schweinstall oder auf dem Traktor. Sie ist die neutrale Person, die sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Geschäftsführung Ansprechpartnerin ist. Eines der drastischsten Ergebnisse ist die Verflachung der Hierarchie in der Betriebsstruktur. „Früher hatten wir einen Anlagenleiter, einen

Stellvertreter und einen Vertreter vom Stellvertreter, so in etwa jedenfalls. Derjenige mit der höchsten Ausbildung war automatisch der mit der größten Verantwortung. Ob er oder sie dafür geeignet war oder die Stärken vielleicht doch ganz woanders liegen, spielte eigentlich keine entscheidende Rolle“, erzählt Sabine Rabe. „Durch die Potenzialanalysen der Mitarbeiter und die Auswertung durch unsere Expertin haben sich ganz neue Team-Konstellationen und Möglichkeiten ergeben. Heute gibt es einen Anlagenleiter und alle Mitarbeiter, die zu seinem Team gehören, sind gleichgestellt. Derjenige, der heute den Hut aufhat, ist zum jetzigen Zeitpunkt als Person am Besten für die Führung geeignet. Das heißt nicht, dass er oder sie am höchsten qualifiziert sein muss. Darum geht es nicht. „Wir haben zum Beispiel eine Melkerin als Anlagenleiterin eingesetzt und was Besseres konnten wir gar nicht tun“, erklärt Sabine Rabe, die hinter der für viele vielleicht ungewöhnlichen Entscheidung steht. So wurde der Betrieb nach und nach umstrukturiert. Für den einen oder anderen war das sicherlich keine einfache Erfahrung. „Wichtig ist, dass jeder das macht, was er am besten kann, denn das ist das Beste für das gesamte Unternehmen. Keine Position ist in Stein gemeißelt, sondern alles entwickelt sich stets und ständig. Jeder hat seine Aufgabe, in der er Verantwortung übernehmen muss“, betont die Personalberaterin. Und es funktioniert, bestätigt Jens Fromm. „Die Mitarbeiter verwirklichen ihre Ideen, schauen nicht auf die Uhr, wann Feierabend ist, und sind stolz auf ihre Ergebnisse, die sie gemeinsam im Team erreichen. Unser Ziel ist es, dass alle so arbeiten, als wäre es ihr eigener Betrieb, und stolz auf sich sind. Und ich denke wir sind auf dem besten Weg dorthin“, erzählt Jens Fromm weiter. Die Geschäftsführer freuen sich über ihre neu entdeckten Mitarbeiter und die Fortschritte im Unternehmen. Neuerdings werten die Teams ihre Ergebnisse anschaulich mit Grafiken und Flipcharts aus. Heute ist alles viel transparenter und für alle nachvollziehbar.

Früher wussten lediglich die Anlagenleiter genau Bescheid. Die sollten die Ergebnisse weitergeben. Allerdings hat das nicht immer zu 100 Prozent geklappt.

**Gemeinsam Ziele vereinbaren**

Ein weiteres Ergebnis der monatelangen Zusammenarbeit ist die Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen. Einmal im Jahr findet so ein Gespräch jetzt statt. Die sind natürlich



**Frische Wurst- und Fleischprodukte** aus dem eigenen Betrieb werden in der Landfleischerei Seyda angeboten.

unheimlich zeitraubend, denn pro Mitarbeiter kann das schon mal zwei Stunden dauern. Dazu kommt noch die nötige Vorbereitung. Jens Fromm ist für die Mitarbeiter aus dem Feldbau verantwortlich und hat schon alle Gespräche geführt. „Ich bin nächste Woche dran“, wirft Sabine Rabe ein. Beide wurden von Frey-Schwarz intensiv darauf vorbereitet, genauso wie jeder einzelne Mitarbeiter. Ziele und Vereinbarungen werden miteinander abgestimmt. Wie wichtig es als Chef ist, seine Erwartungen klar zu formulieren, haben die beiden mittlerweile gelernt. „Ich hatte immer

**Betriebsstruktur** der Seydaland Vereinigte Agrarbetriebe GmbH & Co. KG

Seydaland Vereinigte Agrarbetriebe GmbH & Co. KG									
Tochterunternehmen (stark vereinfachte Struktur)									
Seydaer Landwirtschafts GmbH 42 Mitarbeiter			Seydaer Agrotechnik 63 Mitarbeiter		Seydaland Rinderzucht GmbH & Co.KG 47 Mitarbeiter			Fleischrind GmbH 10 Mitarbeiter	Seydaland Agrar GmbH
Pflanzenproduktion	Schweineproduktion	Landwirtschaftliche Dienste	Landtechnik Service	Biologischer Anbau	Milchproduktion	Rinderzucht	Futterproduktion	Fleischerei	4 Biogasanlagen
1.355 ha Grünland	1.200 Sauen			195 ha	2.350 Kühe				716 kW <sub>el</sub>
5.600 ha Ackerland	4.440 Aufzuchtplätze				⌘ Leistung 10.750 kg				2 × 626 kW <sub>el</sub>
1.100 ha aus der Produktion	6.950 Mastplätze								537 kW <sub>el</sub>



zu viel vorausgesetzt und bin davon ausgegangen, dass alle wissen müssten, was ich denke. Aber natürlich kann keiner in den anderen reinschauen“, bemerkt Sabine Rabe. Auf der anderen Seite kann der Mitarbeiter sagen, was er erreichen will, in welchem Zeitraum und welche Unterstützung er dafür braucht. „Unser Verantwortlicher für Precision Farming meinte, er könne ein Handy und einen Laptop gebrauchen, das bekommt er dann auch. Wir wollen keinen alleine lassen, sondern die größtmögliche Unterstützung bieten. Die Gespräche haben richtig Spaß gemacht,“ strahlt der Geschäftsführer. „Ich hatte bei allen ein gutes Gefühl“. Und auch Sabine Rabe merkt man den neu gewonnenen Stolz auf ihre Kollegen an. „Ich schätze und bewundere die Mitarbeiter für viele Ideen, auf die ich wahrscheinlich alleine nicht gekommen wäre. Das war früher nicht so“, gibt sie ganz offen zu. Alle Vereinbarungen werden nicht nur abgesprochen, sondern auch schriftlich festgehalten und am Ende unterschrieben.

#### ■ Die Mitarbeiter fragen

Es gibt so viele Sachen, die jetzt anders laufen, viel besser als noch vor einem Jahr. Ein weiteres, wichtiges Ergebnis ist die aktive Einbindung der Mitarbeiter. Egal ob beim Maschinenkauf, bei der Lösung von Problemen oder bei der Entscheidung, welcher Bewerber bei einer Stellenausschreibung das Rennen macht. „Da hätte ich früher nie dran gedacht, dass man den Kandidaten für eine neue Stelle dem Team vorstellen könnte oder sogar sollte. Eigentlich logisch, schließlich müssen sie mit ihm oder ihr zusammenarbeiten. Da können die Alteingesessenen Fragen stellen oder auch Erwartungen äußern,“ erklärt Jens Fromm. Zum einen ist es eine Frage des Respekts gegenüber den Mitarbeitern und zum anderen wird der neue Kollege schneller akzeptiert. An dem Prinzip hält die Geschäftsführung auch bei



**Abends** halb sieben auf dem Feld. Jens Fromm und Frank Nenz probieren ihre neue Konstruktion aus, die die Befüllung der Mais-Einzelkornsaatmaschine beschleunigen soll. Kollege Klaus Sehmisch beobachtet alles aus dem Hintergrund.

der Auswahl einer neuen Maschine fest. Wer einen Mähdrescher oder Schlepper an die Vereinigten Betriebe Seydaland verkaufen möchte, der verhandelt hier nicht mit den Geschäftsführern über die Modelle, sondern mit demjenigen, der die Maschine fahren und pflegen muss.

Und genauso läuft es bei Problemen, die sich in der täglichen Arbeit ergeben. „Wir sagen nicht mehr: ‚So wird es gemacht‘, sondern fragen die Mitarbeiter. Sie bringen dann einen Lösungsvorschlag, der diskutiert und von ihnen selbst umgesetzt wird. Das klappt viel besser als ständig alles vorzuschreiben. Vor allem wenn die Ideen der Mitarbeiter zum Teil besser sind als die eigenen.“

#### ■ Das Bewusstsein ist erweitert

Es war und ist ein Mammut-Projekt. Ein Projekt, das kein Ende hat und alle immer weiter fordern wird. Denn es geht darum, sein Handeln wieder und wieder zu hinterfragen. Die beiden Geschäftsführer der Agrarbetriebe Seydaland haben sich was getraut und sich auf unbekanntes Terrain begeben. Dass sie so an die eigenen Grenzen gehen würden, hätten sie nicht

gedacht. Als eine Bewusstseinsweiterung hat Jens Fromm das letzte Jahr beschrieben und ein zustimmendes Nicken von Sabine Rabe erhalten. Es war anstrengender als einen neuen Betriebszweig aufzubauen. Aber alle sind sich einig: Es hat sich gelohnt. Keiner kann sich mehr vorstellen, so zu arbeiten wie noch vor einem Jahr. Die Weiterentwicklung des ganzen Unternehmens und der Menschen ist enorm. „Wir haben unsere Mitarbeiter ganz neu kennen gelernt und das Potenzial jedes einzelnen herausgefunden. Wenn wir das weiter fördern, bringen uns die Ideen, das Fachwissen und das Engagement unserer Leute weiter voran. Demnächst werden wir alle gemeinsam unser Unternehmensziel vereinbaren. Und ich bin mir sicher, dass wir es auch erreichen können – egal wie wir es nennen werden.“ Geschäftsführerin Rabe ist sich sicher, dass sich all die Mühen in spätestens fünf Jahren auch im Betriebsergebnis widerspiegeln. (se) NL

Weitere Informationen zum Agrarunternehmen finden Sie unter: [www.seydaland.net](http://www.seydaland.net)



**Vier Biogasanlagen** produzieren an drei Standorten Biogasstrom mit einer installierten Gesamtleistung von 2.500 kW elektrisch. Die fünfte Anlage wird Ende dieses Jahres in Betrieb genommen.



**Vorwiegend auf natürlichem Dauergrünland** wird hochwertige Anweilsilage produziert.

Fotos: Serfling (4), Möbius (1), Seydaland (6)