

Anforderungen an die Qualifikation von Fremdarbeitskräften in der deutschen Landwirtschaft

Qualification requirements for non-family workers in German agriculture

Nicola GINDELE, Pamela LAVÈN und Reiner DOLUSCHITZ

Zusammenfassung

Durch zunehmende Technisierung, Spezialisierung, komplexere rechtliche und politische Rahmenbedingungen sowie das Wachstum der landwirtschaftlichen Betriebe erhöhen sich auch die Anforderungen an die fachlichen Qualifikationen der Fremdarbeitskräfte. Aufgrund des Fachkräftemangels wird es jedoch immer schwieriger, geeignete Arbeitskräfte zu finden. Auf Grundlage der Auswertung einer schriftlichen Online-Befragung wurde ermittelt, welche die wichtigsten Qualifikationen sind, die eine landwirtschaftliche Arbeitskraft mitbringen soll. Es kann festgestellt werden, dass insbesondere bezüglich der fachlichen Qualifikationen deutliche betriebsindividuelle und regionaltypische Unterschiede bestehen.

Schlagnworte: Qualifikation von Fremdarbeitskräfte, Landwirtschaft, Deutschland, Betriebsleiterbefragung

Summary

Due to rising mechanization, specialization, more complex legal and political conditions and the steady growth of farms, requirements on the professional qualification of non-family workers increases. Because of a shortage of professionals, it is becoming more and more difficult to find qualified workers. On the basis of a written online survey the most important qualifications for employees in agriculture were identified.

Particularly in terms of operational skills, there are notable differences between the individual farms as well as the respective regions.

Keywords: Qualification of non-family workers, Agriculture, Germany, Farm manager survey

1. Einleitung

Die deutsche Landwirtschaft ist durch einen deutlichen Strukturwandel gekennzeichnet, der sich in Form betrieblichen Wachstums niederschlägt und kontinuierlich fortsetzt. In Bezug auf den Arbeitskräftebedarf landwirtschaftlicher Betriebe ist festzustellen, dass dieser im Sektor Landwirtschaft insgesamt in den vergangenen Jahrzehnten fortwährend rückläufig ist. So ist beispielsweise in den letzten 15 Jahren die Zahl der Beschäftigten von 1,4 Mio. im Jahr 1995 auf 1,1 Mio. in 2010 gesunken (BMEL, 2014, 35). Zurückzuführen ist dies u.a. auf die kontinuierlich voranschreitenden biologisch-, mechanischen-, sowie organisatorisch-technischen Fortschritte, die zu starken Produktivitätssteigerungen, insbesondere zu Steigerungen der Arbeitsproduktivität, führen (KOESTER, 2010, 105). Hierbei wird der Produktionsfaktor Arbeit zunehmend durch den Produktionsfaktor Kapital ersetzt (BRINKMANN, 1922, 50). Durch steigende Technisierung und Spezialisierung der Betriebe erhöhen sich andererseits die Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte sowie der Bedarf an entsprechend ausgebildetem Personal (HEYDER et al., 2009, 269). Parallel hierzu besteht in der Landwirtschaft, wie in anderen Wirtschaftsbranchen auch ein Fachkräftemangel, der es erschwert, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden (HEYDER et al., 2009, 269; BERGES, 2006, 26; WIENER 2005, 3). Um dem Fachkräftemangel besser begegnen zu können, ist es hilfreich zu analysieren, welche Anforderungen von BetriebsleiterInnen an die Qualifikation ihrer MitarbeiterInnen gestellt werden, damit beispielsweise bereits während der Ausbildung stärker auf die Vermittlung dieser Qualifikationen eingegangen werden kann und Weiterbildungsmaßnahmen gezielt zum Schließen offensichtlicher Lücken angeboten werden können.

Im Rahmen der Studie soll daher geklärt werden, welches die wichtigsten Qualifikationen sind, die landwirtschaftliche MitarbeiterInnen bei der Einstellung mitbringen sollten und inwieweit sich die Anforderungen, die an landwirtschaftliche Arbeitskräfte gestellt werden,

betriebsindividuell unterscheiden. Des Weiteren soll analysiert werden, welche Anforderungen an die Fachkräfte nach Meinung der BetriebsleiterInnen in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden.

2. Methode und Stichprobenstruktur

Zur Klärung dieser Fragestellung wurde eine schriftliche Online-Befragung durchgeführt. Im Rahmen der Umfrage wurden 2.300 landwirtschaftliche BetriebsleiterInnen, vorwiegend von Ausbildungsbetrieben und Agrargenossenschaften, deren Email-Adressen frei zugänglich waren, befragt. Außerdem wurde als Kriterium bestimmt, dass mindestens eine Fremdarbeitskraft auf dem Betrieb beschäftigt wird. Die Grundgesamtheit der Betriebe, auf die diese Eingrenzung zutrifft, beträgt 75.400 landwirtschaftliche Betriebe (STATISTISCHES BUNDESAMT, 2014, 348). Die Rücklaufquote betrug 13,7%. Der geringe Rücklauf ist hauptsächlich auf den Zeitpunkt der Befragung (Juli 2013), der sich mit der Haupterntezeit überschneidet, zurückzuführen. Im Vergleich mit anderen Umfragen ist die Rücklaufquote etwas niedriger einzuschätzen. Nach TUTEN et al. (2002) liegen die Rücklaufquoten von Online-Befragungen zwischen 6 und 73%. Somit ist die Quote allerdings als noch im Rahmen anzusehen. Generell ist, verglichen mit schriftlichen postalischen Befragungen, zu beachten, dass der Rücklauf bei postalischen Umfragen allgemein höher ausfällt als bei internetbasierten Umfragen (BATINIC, 2003, 10).

Mittels einer sechsgliedrigen Likert-Skala (1=sehr wichtig bis 6=völlig unwichtig) wurden 29 unterschiedliche Aspekte, welche bei der Einstellung von Arbeitskräften eine Rolle spielen, abgefragt. Ebenfalls mit einer sechsgliedrigen Likert-Skala (1=stark steigend bis 6=stark sinkend) wurde erhoben, wie sich die Anforderungen an die Kompetenzen der Fachkräfte in Zukunft verändern werden. Die Analyse der zukünftig steigenden Anforderungen sowie der Einstellungsaspekte erfolgte zunächst deskriptiv. Die 29 Einstellungsaspekte wurden anschließend durch eine explorative Faktorenanalyse unter Anwendung der Hauptkomponentenanalyse und Varimax-Rotation verdichtet. Danach wurde aus den Variablen, die jeweils auf einen Faktor laden, je eine neue Skala gebildet. Mit diesen neu gebildeten Skalen wurden im weiteren Verlauf Stichprobenvergleiche durchgeführt. Hierbei wurde mittels der beiden nichtparametrischen Tests, dem U-Test nach Mann

und Whitney und dem H-Test nach Kruskal und Wallis, überprüft, ob signifikante Unterschiede zwischen den Stichproben bestehen.

Die Stichprobe lässt sich wie folgt beschreiben: Rund 73% der Antwortenden hatten ihren Betriebssitz im früheren Bundesgebiet und 27% in den neuen Bundesländern. 48% der Betriebe wurden als Einzelunternehmen, 29% als Personengesellschaft und 23% als juristische Person geführt. Die Betriebsgröße lag im Durchschnitt bei 490 ha (Median=183 ha) und somit deutlich über der eines durchschnittlichen landwirtschaftlichen Betriebes in Deutschland (61 ha). Im Durchschnitt wurden 1,3 Familienarbeitskräfte und 11,6 (Median=4) Fremdarbeitskräfte auf den Betrieben beschäftigt. Bezüglich der Betriebsformen gehörten 41% der Betriebe zur Gruppe der Verbundbetriebe, 19% waren Ackerbaubetriebe, 12% zählten zu Futterbaubetrieben, 15% zu den Veredelungsbetrieben, 9% zu Sonderkulturbetrieben und 4% zu sonstigen Betriebsformen.

Zur Struktur der Stichprobe ist anzumerken, dass diese nicht als repräsentativ für Deutschland anzusehen ist. Insbesondere in Süd- und Westdeutschland sind deutlich kleinere Betriebe zu finden. Zur Klärung der Fragestellung war es allerdings nach Ansicht der AutorInnen notwendig, dass die befragten BetriebsleiterInnen bereits Fremdarbeitskräfte beschäftigten und damit zwangsläufig überdurchschnittlich groß sind.

3. Ergebnisse

Bei der deskriptiven Analyse der Aspekte, die bei der Einstellung von Fremdarbeitskräften eine Rolle spielen, konnte u.a. ermittelt werden, dass Aspekte wie Zuverlässigkeit (Median=1,0), Engagement/Fleiß (Median=1,0) und Verantwortungsbewusstsein (Median=1,0) sehr wichtig bei der Einstellung von Fremdarbeitskräften sind. Die Abschlussnote (Median=3,0) oder das Geschlecht (Median=4,0) waren im Vergleich deutlich unwichtiger.

Mit Hilfe der Faktorenanalyse wurden die 29 Einzelaspekte zu 7 Faktoren verdichtet. Das Kaiser-Meyer-Olkin-Maß lag bei 0,848. Die Variablen sind somit als „verdienstvoll“ anzusehen und für eine Faktorenanalyse geeignet (KAISER and RICE, 1974). Die Ergebnisse der Faktorenanalyse sind in Tabelle 1 zusammengefasst. Durch die Analyse und Interpretation der zu den einzelnen Faktoren gehörenden Variablen

wurden folgende Überbegriffe gebildet: Im ersten Faktor wurden alle Aspekte, die mit den fachlichen Fähigkeiten zusammenhängen, zusammengefasst. Dieser Faktor wurde daher als *fachliche Qualifikation* bezeichnet. Im zweiten Faktor wurden die sozialen Kompetenzen zur *sozialen Qualifikation* gebündelt. Im Dritten wurden die Aspekte, die Einfluss auf den Arbeitseinsatz haben, als *unkomplizierter Arbeitseinsatz* verdichtet. Der vierte Faktor wurde als *Verlässlichkeit* bezeichnet. Der fünfte Faktor spiegelt die persönlichen Einstellungen wider und wurde daher als *persönlicher Einsatzwille/Motivation* bezeichnet. Der sechste Faktor wurde mit *Veränderungsbereitschaft* benannt. Im siebten Faktor wurden die Variablen Alter und Geschlecht zusammengefasst und dieser daher auch mit *Alter/Geschlecht* betitelt.

Tab. 1: Ergebnis der Faktorenanalyse

	Faktorladung	Cronbachs α
Faktor 1: Fachliche Qualifikation		
Praxiserfahrung	0,477	0,838
Spezielle Fachkenntnisse	0,772	
Inhaltliche Ausrichtung der Ausbildung	0,781	
Arbeitszeugnisse	0,566	
EDV-Kenntnisse	0,519	
Weiterbildungsnachweise	0,676	
Abschlussnoten	0,729	
Faktor 2: Soziale Qualifikation		
Teamfähigkeit	0,693	0,842
Konfliktfähigkeit	0,691	
Kommunikationsfähigkeit	0,784	
Hilfsbereitschaft	0,646	
Kontaktfreudigkeit	0,774	
Faktor 3: unkomplizierter Arbeitseinsatz		
Arbeitsqualität	0,424	0,708
Selbständigkeit	0,667	
Körperliche und psychische Belastbarkeit	0,722	
Vielseitig einsetzbar	0,542	
Schnelle Auffassungsgabe	0,381	
Faktor 4: Verlässlichkeit		
Zuverlässigkeit	0,761	0,683
Verantwortungsbewusstsein	0,359	

Pünktlichkeit	0,739	
Faktor 5: Persönlicher Einsatzwille/Motivation		
Engagement/Fleiß	0,713	0,573
Flexibilität	0,522	
Motive für Berufswahl	0,738	
Faktor 6: Veränderungsbereitschaft		
Weiterbildungsbereitschaft	0,323	0,587
Kritikfähigkeit	0,408	
Auftreten/Erscheinungsbild	0,715	
Verdienst/Lohn	0,531	
Faktor 7: Alter/Geschlecht		
Alter	0,784	0,598
Geschlecht	0,816	

Summe der erklärten Gesamtvarianz=59,18%; KMO=0,848; Rotationsmethode: Varimax; Skala von 1=sehr wichtig bis 6=völlig unwichtig
Quelle: EIGENE ERHEBUNG, 2014

Bei den Stichprobenvergleichen zwischen den neu gebildeten Skalen aus den Variablen der einzelnen Faktoren als abhängige Variable mit der Rechtsform, Betriebsgröße, dem Alter der BetriebsleiterInnen, der Bundesregion und Betriebsformen wurden in erster Linie Unterschiede beim Faktor *fachliche Qualifikation* festgestellt.

Der H-Test nach Kruskal und Wallis lieferte das Ergebnis, dass zwischen den Rechtsformen und der *fachlichen Qualifikation* hoch signifikante Unterschiede bestehen ($p=0,001$). Der U-Test nach Mann und Whitney zeigt, dass für juristische Personen die *fachliche Qualifikation* signifikant wichtiger ist als für Einzelunternehmen und Personengesellschaften. Ebenfalls hoch signifikante Unterschiede konnten mit dem H-Test zwischen der Betriebsgröße und der *fachlichen Qualifikation* ermittelt werden ($p=0,001$). Mit dem U-Test wurde festgestellt, dass für die Betriebsgrößenklassen 500-1.000 ha und diejenigen >1.000 ha die *fachlichen Qualifikationen* von besonderer Bedeutung waren. Für Betriebe der Größenklasse 100-200 ha waren die *fachlichen Qualifikationen* hingegen hoch signifikant ($p=0,001$ bzw. $p\leq 0,001$) weniger wichtig als bei den 500-1.000 ha und >1.000 ha großen Betrieben. Des Weiteren bestand ein hoch signifikanter Unterschied zwischen dem Alter der BetriebsleiterInnen und den Anforderungen an die *fachliche Qualifikation* der MitarbeiterInnen (H-Test; $p=0,002$). Es konnte festgestellt werden, dass mit dem Alter der BetriebsleiterInnen die Bedeutung der

fachlichen Qualifikation bei der Einstellung zunahm. Auch beim Vergleich verschiedener Bundesregionen konnten höchst signifikante Unterschiede (U-Test; $p=0,001$) festgestellt werden. BetriebsleiterInnen mit Betriebsitz im früheren Bundesgebiet waren die fachlichen Kenntnisse weniger wichtig als BetriebsleiterInnen mit Sitz in den neuen Bundesländern. Beim Vergleich mit den Betriebsformen konnten keine signifikanten Zusammenhänge festgestellt werden. Die Anforderungen an die MitarbeiterInnen unterschieden sich somit nicht zwischen den verschiedenen Betriebstypen.

In einem weiteren Teil der Umfrage wurden die BetriebsleiterInnen befragt, welche Anforderungen in Bezug auf die Kompetenzen von Arbeitskräften ihrer Meinung nach in Zukunft besonders wichtig sein werden. Es zeigt sich, dass in Zukunft insbesondere das Wissen, sowohl Fachwissen (Median=2) als auch technische Kenntnisse (Median=2), sowie Selbständigkeit (Median=2) an Bedeutung gewinnt, während Anforderungen an die Kreativität oder körperliche Belastbarkeit von MitarbeiterInnen (Median=3) beispielsweise eher sinken.

Es konnten keine signifikanten Stichprobenunterschiede zwischen den abgefragten zukünftigen Anforderungen und der Betriebsgröße, der Lage des Betriebs im Bundesgebiet, der Betriebsform und dem Alter der BetriebsleiterInnen festgestellt werden.

4. Diskussion

Die Analyse der Qualifikationen, die bei der Einstellung von Fremdarbeitskräften wichtig sind, zeigt, dass Qualifikationen wie *Verlässlichkeit* und *Engagement* für alle befragten BetriebsleiterInnen besonders hohe Relevanz haben. Bei den *fachlichen Qualifikationen* bestehen hingegen deutliche betriebsindividuelle Unterschiede. Mit zunehmender Betriebsgröße und ansteigendem Alter der BetriebsleiterInnen werden die *fachlichen Qualifikationen* wichtiger. Dieses Ergebnis deckt sich bzgl. der Betriebsgröße mit Ergebnissen der Studie von GERDS und POEHLS (2011), die die Rolle von generischen und berufsspezifischen Kompetenzen in Mecklenburg-Vorpommern untersuchten. Dass die fachlichen Qualifikationen mit zunehmender Betriebsgröße wichtiger werden, kann dadurch erklärt werden, dass mit zunehmender Betriebsgröße die Arbeitsteilung auf den Betrieben zunimmt, und deshalb für die einzelnen Arbeitsplätze speziell qualifizierte Fachkräfte gesucht

werden. Auf kleineren Betrieben müssen hingegen von einer Fremdarbeitskraft viele verschiedene Aufgaben erfüllt werden, weshalb hier eher eine flexible Allroundkraft notwendig ist und das spezielle Fachwissen weniger stark im Vordergrund steht. Das Ergebnis, dass mit zunehmendem Alter der BetriebsleiterInnen die fachlichen Qualifikationen wichtiger werden, kann darauf hindeuten, dass die älteren BetriebsleiterInnen weniger gewillt sind, viel Zeit und Mühe in die Einlern- bzw. Ausbildungsphase ihrer MitarbeiterInnen zu investieren. Jüngere BetriebsleiterInnen sind hier vermutlich engagierter und motivierter.

Die hohe Bedeutung der fachlichen Kenntnisse zeigt sich auch darin, dass nach Meinung der BetriebsleiterInnen in Zukunft die Anforderungen in diesem Bereich steigen werden. Vor dem Hintergrund des Strukturwandels und dem damit verbundenen Wachstum der Betriebe sowie dem Fachkräftemangel, der inzwischen auch in der Landwirtschaft spürbar geworden ist, gewinnt die Erkenntnis über die Relevanz der *fachlichen Qualifikation* daher an Brisanz. Insbesondere aufgrund des Fachkräftemangels wird es für die BetriebsleiterInnen nicht einfacher werden, passend qualifizierte MitarbeiterInnen zu finden. Bereits jetzt wird von den LandwirtInnen als Hauptproblem bei der Stellenbesetzung neben dem Mangel an Bewerbern der Mangel an Qualifikationen und Fähigkeiten angegeben (KAPS, 2014, 51). Es besteht also nicht nur ein Mangel an Fachkräften, sondern ein Fehlbedarf ist darin zu sehen, dass die vorhandenen Arbeitskräfte nicht über die notwendigen Qualifikationen verfügen. Insbesondere BetriebsleiterInnen aus den neuen Bundesländern waren die fachlichen Fähigkeiten wichtiger als BetriebsleiterInnen aus den alten Bundesländern. Erschwerend kommt hier allerdings hinzu, dass gerade in den neuen Bundesländern der Fachkräftemangel in der Landwirtschaft fortgeschrittener ist als in den alten Bundesländern (FOCK et al., 2011, 41f). Eine Möglichkeit, dieser Entwicklung entgegenzuwirken, könnte die eigene betriebsinterne Ausbildung passender Fachkräfte sein. Zudem sollten die vorhandenen Arbeitskräfte gezielt und kontinuierlich fort- und weitergebildet werden, damit sie den steigenden Anforderungen an Qualifikation und Wissen entsprechend begegnen können.

Weiterer Forschungsbedarf besteht vor diesem Hintergrund darin zu analysieren, welche der bisher am Markt bestehenden Ausbildungs-

formen von LandwirtschaftsmeisterInnen bis zu UniversitätsabsolventInnen in Zukunft am stärksten benötigt wird.

Empirische Studien zur MitarbeiterInnenmotivation zeigen, dass die immateriellen Anreize, wie beispielsweise das Betriebsklima oder die Arbeitsplatzsicherheit, den Beschäftigten wichtiger sind als finanzielle Anreize (TANNEBERGER, 2006, 84; VON DAVIER, 2007, 139f). Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sollten die BetriebsleiterInnen daher darauf achten, dass sie ihren MitarbeiterInnen ein attraktives und angenehmes Arbeitsumfeld bieten, um zu verhindern, dass die MitarbeiterInnen den Betrieb verlassen.

Literatur

- BATINIC, B. (2003): Internetbasierte Befragungsverfahren. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 28 (4), 6-18.
- BERGES, M. (2006): Familienbetriebe am Ende? In: *DLG-Mitteilungen*, 12, 25-27.
- BRINKMANN, T. (1922): Die Ökonomik des landwirtschaftlichen Betriebes. In: *Grundriß der Sozialökonomik*, VII. Abteilung, Land- und Forstwirtschaftliche Produktion und Versicherungswesen. Tübingen, 27-124.
- BMEL (Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft) (Hrsg.) (2014): *Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten der Bundesrepublik Deutschland 2013*. 55. Jg. Münster-Hiltrup: Landwirtschaftsverlag.
- FOCK, T., WINGE, S. und WIENER, B. (2011): Landwirtschaftliche Arbeitskräfte in Ostdeutschland - Trends in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. In: *Agrarsoziale Gesellschaft* (Hrsg.): *Ländlicher Raum*, 62, Schwerpunkttheft „Arbeit im ländlichen Raum“ 03/2011, 41-46.
- GERDS, M. und POEHLS, A. (2011): Stellenwert der Eigenschaften von Arbeitskräften aus Sicht landwirtschaftlicher Arbeitgeber - Welche Rolle spielen generische und berufsspezifische Kompetenzen? *Schriften der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues e. V.* 46, 407-408.
- HEYDER, M., VON DAVIER, Z. und THEUVSEN, L. (2009): Fachkräftemangel in der Landwirtschaft - Was ist zu tun? In: *Deutsche-Landwirtschafts-Gesellschaft* (Hrsg.): *Landwirtschaft 2020 - Herausforderungen, Strategien, Verantwortung*. Frankfurt am Main: DLG-Verlag, 267-281.
- KAISER, H. F. and RICE, J. (1974): Little Jiffy, Mark Iv. *Educational and Psychological Measurement*, 34, 111-117.
- KAPS, S. (2014): *Betriebliche Möglichkeiten zum Umgang mit dem Fachkräftemangel in der Landwirtschaft*. Master-Thesis, Institut für Landwirtschaftliche Betriebslehre, Universität Hohenheim, Stuttgart.
- KOESTER, U. (2010): *Grundzüge der landwirtschaftlichen Marktlehre*. München: Vahlen Verlag.

- STATISTISCHES BUNDESAMT (2014): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
Arbeitskräfte Agrarstrukturerhebung 2013, Fachserie 3 Reihe 2.1.8. Wiesbaden.
- TANNEBERGER, T. (2006): Untersuchungen zur Managementeffizienz von Genossen-
schaften und Kapitalgesellschaften in der Landwirtschaft Ostdeutschlands.
Berlin: Logos Verlag.
- TUTEN, T. L., URBAN, D. J. and BOSNJAK, M. (2002): Internet Surveys and Data Quality:
A review. In: Batinic, B., Reips, U.-D. und Bosnjak, M. (Hrsg.). Online Social
Sciences. Seattle: Hogrefe & Huber, 7-26.
- VON DAVIER, Z. (2007): Leistungsorientierte Entlohnung in der Landwirtschaft: Eine
empirische Analyse. Dissertation, Georg-August-Universität. Göttingen.
- WIENER, B. (2005): Wachsender Fachkräftebedarf in der Landwirtschaft. URL:
[http://www.zsh-online.de/fileadmin/PDF-
Dokumente/FK_Landwirtschaft.pdf](http://www.zsh-online.de/fileadmin/PDF-Dokumente/FK_Landwirtschaft.pdf) (27.07.2014).

Anschrift der VerfasserInnen

*M. Sc. Nicola Gindele
Dipl.-Ing. sc. agr. Pamela Lavèn
Prof. Dr. sc. agr. Reiner Doluschitz
Institut für Landwirtschaftliche Betriebslehre (410c)
Universität Hohenheim, 70593 Stuttgart, Deutschland
Tel.: +49 711 459 23347
E-Mail: Nicola.Gindele@uni-hohenheim.de*