

# Anforderungen an die Qualifikation von Fremdarbeitskräften in der deutschen Landwirtschaft

N. Gindele und R. Doluschitz<sup>1</sup>

**Abstract - Durch die zunehmende Technisierung und Spezialisierung sowie das Wachstum der landwirtschaftlichen Betriebe erhöhen sich die Anforderungen an die fachlichen Qualifikationen der Fremdarbeitskräfte. Aufgrund des Fachkräftemangels wird es jedoch immer schwieriger, Arbeitskräfte zu finden. In einer schriftlichen Befragung wurde daher erfasst, welches die wichtigsten Qualifikationen sind, die eine landwirtschaftliche Arbeitskraft mitbringen soll. Es kann festgestellt werden, dass insbesondere bezüglich der fachlichen Qualifikationen deutliche betriebsindividuelle Unterschiede bestehen.**

## EINLEITUNG

Die deutsche Landwirtschaft ist durch einen deutlichen Strukturwandel gekennzeichnet, der sich kontinuierlich fortsetzt. In Bezug auf den Arbeitskräftebedarf ist festzustellen, dass dieser in der Landwirtschaft in den vergangenen Jahren fortwährend rückläufig ist (BMELV, 2014). Zurückzuführen ist dies u. a. auf den technischen Fortschritt sowie auf Fortschritte in den Bereichen der Tier- und Pflanzenzüchtung, die zu starken Produktivitätssteigerungen geführt haben, wobei der Produktionsfaktor Arbeit zunehmend durch den Produktionsfaktor Kapital ersetzt wird. Durch diese steigende Technisierung und Spezialisierung der Betriebe erhöhen sich die Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte sowie der Bedarf nach entsprechend ausgebildetem Personal (Heyder et al., 2009). Parallel hierzu besteht in der Landwirtschaft wie in anderen Wirtschaftsbranchen ein Fachkräftemangel, der es erschwert, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, 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.

## METHODE UND STICHPROBENSTRUKTUR

Zur Klärung dieser Fragestellung wurden 2300 landwirtschaftliche BetriebsleiterInnen, vorwiegend Aus-

bildungsbetriebe und Agrargenossenschaften, im Rahmen einer schriftlichen Online-Befragung angeschrieben. Die Stichprobe wurde so gewählt, da die E-Mail Adressen der Betriebe frei zugänglich waren und das Kriterium festgelegt wurde, dass mindestens eine ständige Fremdarbeitskraft auf dem Betrieb beschäftigt wird. Die Rücklaufquote betrug 13,7%. Der geringe Rücklauf ist hauptsächlich auf den Zeitpunkt der Befragung, der sich mit der Haupterntezeit überschneidet, zurückzuführen. 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 abgefragt wie sich die Anforderungen an die Kompetenzen der Fachkräfte in Zukunft verändern. Die Analyse der zukünftig steigenden Anforderungen sowie der Einstellungsaspekte erfolgte zunächst deskriptiv. Die 29 Einstellungsaspekte wurden danach mittels Faktorenanalyse unter Anwendung der Hauptkomponentenanalyse und Varimax-Rotation verdichtet. Im Anschluss wurden mittels einfaktorieller Varianzanalyse bzw. dem t-Test für unabhängige Stichproben Mittelwertvergleiche durchgeführt.

Rund 72% der befragten Betriebe hatten ihren Betriebssitz im früheren Bundesgebiet und 27% in den neuen Bundesländern. Die Betriebsgröße lag im Durchschnitt bei 490 ha (Median=183 ha). Im Schnitt wurden 1,3 Familienarbeitskräfte und 11,6 (Median=4) Fremdarbeitskräfte auf den Betrieben beschäftigt. Die befragten Betriebe waren somit deutlich größer als ein durchschnittlicher deutscher Betrieb.

## ERGEBNISSE

Bei der deskriptiven Analyse der Aspekte, die bei der Einstellung von Fremdarbeitskräften eine Rolle spielen, war ein Ergebnis der Analyse, dass Aspekte wie Zuverlässigkeit ( $\mu=1,36$ ), Engagement/Fleiß ( $\mu=1,37$ ), Verantwortungsbewusstsein ( $\mu=1,53$ ) sehr wichtig bei der Einstellung von Fremdarbeitskräften sind. Die Abschlussnote ( $\mu=3,44$ ) oder das Geschlecht ( $\mu=4,04$ ) waren im Vergleich unwichtiger.

Mit Hilfe der Faktorenanalyse wurden die 29 Aspekte zu 7 Faktoren verdichtet. Das Kaiser-Meyer-Olkin-Maß lag bei 0,848. Die Zusammenstellung der

<sup>1</sup> Prof. Dr. Reiner Doluschitz und M. Sc. Nicola Gindele, Universität Hohenheim, Institut für Landwirtschaftliche Betriebslehre, Stuttgart, Deutschland (reiner.doluschitz@uni-hohenheim.de; nicola.gindele@uni-hohenheim.de).

Variablen war für eine Faktorenanalyse somit recht gut geeignet (Kaiser und Rice, 1974).

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 wieder und wurde daher als *persönlicher Einsatzwille/Motivation* bezeichnet. Der sechste Faktor wurde mit *Veränderungsbereitschaft* benannt. Der siebte Faktor beinhaltet die Variablen Alter und Geschlecht und wurde daher auch mit *Alter/Geschlecht* betitelt.

Bei den Mittelwertvergleichen zwischen den gebildeten Faktoren als abhängige Variable mit der Rechtsform, Betriebsgröße, Alter der BetriebsleiterInnen, Bundesregion und betriebswirtschaftlichen Ausrichtung wurden in erster Linie Unterschiede beim Faktor *fachliche Qualifikation* festgestellt.

Der Mittelwertvergleich zwischen den Rechtsformen und der *fachlichen Qualifikation* lieferte das Ergebnis, dass hoch signifikante Unterschiede bezgl. der fachlichen Kenntnisse und der Rechtsform bestehen ( $F=6.060$ ;  $p=0,003$ ). Es zeigte sich, dass für juristische Personen die *fachliche Qualifikation* wichtiger ist als für Einzelunternehmen und Personengesellschaften. Ebenfalls höchst signifikante Mittelwertunterschiede konnten zwischen der Betriebsgröße und der *fachlichen Qualifikation* festgestellt werden ( $F=3,872$ ;  $p=0,001$ ). Für die Betriebsgrößeklassen 500-1000 ha und die über 1000 ha waren die *fachlichen Qualifikationen* besonders wichtig. Für Betriebe der Größenklasse 100-200 ha waren die *fachlichen Qualifikationen* hingegen signifikant weniger wichtig als bei den 500-1000 ha und über 1000 ha großen Betrieben. Des Weiteren bestand ein höchst signifikanter Zusammenhang zwischen dem Alter der BetriebsleiterInnen und den Anforderungen an die *fachliche Qualifikation* der MitarbeiterInnen ( $F=4,724$ ;  $p=0,001$ ). Festgestellt werden konnte, dass mit zunehmendem Alter der BetriebsleiterInnen die Bedeutung der *fachlichen Qualifikation* bei der Einstellung wichtiger wurde.

Auch beim Vergleich mit der Bundesregion konnten höchst signifikante Unterschiede ( $t=3,327$ ;  $p=0,001$ ) festgestellt werden. BetriebsleiternInnen mit Betriebssitz im früheren Bundesgebiet waren die fachlichen Kenntnisse weniger wichtig als BetriebsleiternInnen mit Sitz in den neuen Bundesländern. Beim Vergleich mit der betriebswirtschaftlichen Ausrichtung konnten keine signifikanten Zusammenhänge festgestellt werden. Die Anforderungen an die MitarbeiterInnen unterschieden sich somit nicht zwischen den verschiedenen Betriebstypen.

Nach Meinung der BetriebsleiterInnen werden in Zukunft besonders die Anforderungen an das technische Wissen ( $\mu=1,93$ ), die Fachkenntnisse ( $\mu=2,00$ ), die Selbständigkeit ( $\mu=2,03$ ) und die Einsatzbereitschaft ( $\mu=2,10$ ) der MitarbeiterInnen steigen. Die

Anforderungen an die Führungsqualifikation ( $\mu=2,48$ ) oder Kreativität der MitarbeiterInnen ( $\mu=2,97$ ) wurden hingegen nur als eher steigend bewertet.

## DISKUSSION

Die Analyse der Qualifikationen, die bei der Einstellung von Fremdarbeitskräften wichtig sind, zeigt, dass Qualifikationen wie *Verlässlichkeit* und *Engagement* für alle BetriebsleiterInnen hohe Relevanz haben. Bei den *fachlichen Qualifikationen* bestehen hingegen betriebsindividuelle Unterschiede. Mit zunehmender Betriebsgröße und ansteigendem Alter der BetriebsleiterInnen werden die *fachlichen Qualifikationen* wichtiger. Dieses Ergebnis deckt sich bezgl. der Betriebsgröße mit der Studie von Gerds und Poehls (2011), die die Rolle von generischen und berufsspezifischen Kompetenzen in Mecklenburg-Vorpommern untersucht haben. Die hohe Bedeutung der fachlichen Fähigkeiten zeigt sich auch darin, dass nach Meinung der BetriebsleiterInnen auch in Zukunft die Anforderungen in diesem Bereich am ehesten 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* an Brisanz. Aufgrund des Fachkräftemangels wird es für die BetriebsleiterInnen nicht einfacher werden, passend qualifizierte MitarbeiterInnen zu finden. Bereits jetzt wird von den LandwirtenInnen als Hauptproblem bei der Stellenbesetzung nach dem Mangel an Bewerbern der Mangel an Qualifikationen und Fähigkeiten angegeben (Kaps, 2014). Eine Möglichkeit, dieser Entwicklung entgegenzuwirken, könnte die betriebsinterne Ausbildung passender Fachkräfte sowie die Weiterbildung vorhandener Arbeitskräfte sein.

## LITERATUR

- BMELV (Hrsg.) (2014). *Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten der Bundesrepublik Deutschland 2013*. 55. Jg. Münster-Hiltrup: Landwirtschaftsverlag.
- 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*, S. 267-281. Frankfurt am Main: DLG-Verlag.
- 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 (410c), Universität Hohenheim, Stuttgart.