

Fachkräftemangel: die Betriebe müssen sich etwas einfallen lassen

Der Präsident des Gesamtverbandes der deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA), Martin Empl, über den zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte, den künftigen Arbeitskräftebedarf der Agrarbranche und die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft

Der ländliche Arbeitsmarkt war in der Vergangenheit vielerorts durch ein Überangebot an Arbeitskräften gekennzeichnet. Derzeit gibt es zunehmend Hinweise auf Knappheit. Wie ist die Situation in der Land- und Forstwirtschaft insgesamt?

Empl: Pauschal gesehen gibt es derzeit eine ausreichende Anzahl von Arbeitskräften, die sich für eine Tätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft interessieren. Allerdings nimmt die Spezialisierung in den landwirtschaftlichen Betrieben zu und daher steigen auch die spezifischen Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter. Entsprechendes gilt für höher qualifizierte Arbeitskräfte, die Betriebsabteilungen oder das landwirtschaftliche Unternehmen als Geschäftsführer leiten. Die Nachfrage nach gut qualifizierten Fach- und Führungskräften steigt tendenziell an.

Gibt es regionale Unterschiede und wenn ja, welche?

Empl: Ja, es gibt Unterschiede. Probleme gibt es vor allem in den Regionen, in denen die Qualifikationen von Arbeitskräften in der Landwirtschaft auch für andere Wirtschaftsbereiche interessant sind. Dies ist aber keine neue Entwicklung, sondern seit vielen Jahrzehnten existierende Praxis. Daraus resultieren u. a. auch Unterschiede in der Vergütung.

Macht sich der demografische Wandel mit der Alterung der Bevölkerung und dem Fortzug jüngerer, leistungsfähiger Menschen regional bereits bemerkbar?

Empl: Selbstverständlich hat der demografische Wandel auch Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation in der Landwirtschaft. Die Konkurrenz um junge, leistungsfähige Arbeitskräfte wird sowohl in der Ausbildung als auch in der Beschäftigung zunehmen. Dort wo die Konkurrenz durch andere Wirtschaftszweige am größten ist, ist es auch am schwierigsten, Mitarbeiter zu gewinnen und dauerhaft zu halten. Insbesondere in den östlichen Bundesländern hat sich in den vergangenen fünf Jahren ein erheblicher Mangel an Auszubildenden entwickelt.



Martin Empl steht seit etwa einem Jahr an der Spitze des GLFA. Der Diplom-Agraringenieur bewirtschaftet seit 1991 in Augsburg einen rund 200 ha großen Betrieb mit Schwerpunkt Ackerbau. Daneben betreibt er eine Schnapsbrennerei. Der 56-Jährige bekleidet zahlreiche Ehrenämter. Unter anderem ist er Vorsitzender des Bundesverbandes der Deutschen Kartoffelbrenner und der Union Deutscher Agraralkoholherzeuger und -bearbeiter sowie Vorstandsmitglied im Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung in Kassel. Empl ist verheiratet und hat sechs Kinder.

Was bedeutet der demografische Wandel perspektivisch für den ländlichen Arbeitsmarkt?

Empl: Hier ist zu differenzieren. Im Bereich von Saisontätigkeiten oder in der Ausübung von einfachen Arbeiten wird es vermutlich auch in der Zukunft eine ausreichend große Anzahl von Arbeitskräften geben. Entgegen anderen Aussagen glaube ich, dass die Land- und Forstwirtschaft in der Lage sein wird, in diesem Bereich eine ausreichende Anzahl von Arbeitskräften auch aus anderen europäischen Ländern an sich zu binden. Für höher qualifizierte Arbeitskräfte werden sich die Betriebe Strategien überlegen müssen, wie sie diese Arbeitskräfte gewinnen und an sich binden können. Ich denke an Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Betrieb, die Übertragung von Verantwortung auf die Mitarbeiter oder auch Maßnahmen zur betrieblichen Altersvorsorge.

In der Landwirtschaft dominiert nach wie vor der Familienbetrieb. Größere Lohnarbeitsbetriebe bilden bundesweit gesehen eine Minderheit. Wie schätzen Sie die Weiterentwicklung der Agrarstruktur in Deutschland ein?

Empl: Wie in den letzten Jahrzehnten werden die Betriebe weiterhin in ihrer Flächenausstattung und der Tierhaltung wachsen. Die Anzahl der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland wird weiterhin rückläufig sein. Dies hat nicht nur mit Arbeitskräften und Generationenwandel, sondern vor allem mit der Einkommenssituation zu tun.

Was bedeutet das für den künftigen Bedarf an Lohnarbeitskräften der Landwirtschaft?

Empl: Von der Tendenz her wird die Anzahl der Lohnarbeitskräfte in der Landwirtschaft steigen. Prozentual wird dies auf jeden Fall so sein. Ob eine absolute Erhöhung eintritt, wird vor allem davon abhängig sein, inwieweit eine weitere Technisierung erfolgen und welchen Weg die Tierhaltung in Deutschland gehen wird.

Wie entwickelt sich speziell der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften?

Empl: Die Spezialisierung in der Landwirtschaft wird zunehmen. Dies gilt nicht nur für den originären Bereich der Landwirtschaft, sondern auch vor allem im Bereich der Energiegewinnung. Daher wird auch der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften steigen. Dies gilt auch für den Dienstleistungs- und Lohnunternehmerbereich. Weiterhin stehen viele größere Unternehmen, vor allem in den neuen Bundesländern, vor einem Generationenwechsel, so dass qualifizierte Geschäftsführer gute Perspektiven in der Landwirtschaft haben.

Welche Qualifikationen werden künftig in der Land- und Forstwirtschaft vorrangig benötigt?

Empl: Selbstverständlich sind gute fachliche Qualifikationen in der Produktionstechnik, z. T. auch sehr spezialisiert, notwendig. Bezogen auf die Leitungsebene steht es außer Frage, dass organisatorisch, planerisch-disponierende und strategische Kompetenzen genauso benötigt werden, wie persönliche soziale Kompetenzen inkl. Mitarbeiterführung, Konfliktmanagement und Kommunikation.

Wie sind Ihre Erfahrungen nach Herstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit für Interessenten aus den EU-8-Ländern?

Empl: Die Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Bürger aus den EU-8-Ländern wurde zum 01.01.2011 realisiert. In diesem Jahr liegen uns keine Informationen über einen Mangel an Saisonarbeitskräften vor. Jedoch ist festzustellen, dass der Rückgang an Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern weiterhin anhält. Zugleich steigen die Beschäftigungszahlen vor allem aus Rumänien. Für mich wird entscheidend sein, was nach Realisierung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Rumänien und Bulgarien, entweder zum 01.01.2012 oder 01.01.2014 sein wird.

Wie entwickelt sich nach Ihrer Einschätzung der Bedarf an Saisonarbeitskräften?

Empl: Der Bedarf an Saisonarbeitskräften wird ungefähr auf gleichem Niveau wie bisher bleiben. Eine Saisonarbeitskraft wird jedoch nur dann eingesetzt, wenn es betriebswirtschaftlich sinnvoll ist. Bei steigendem Lohn werden die Betriebe versuchen, mit allen Möglichkeiten die Technisierung voranzutreiben. Ist dies nicht möglich, werden Produktionsrichtungen aufgegeben.

Was müssen Arbeitgeber leisten, um den künftigen Bedarf an ausländischen Saisonkräften decken zu können?

Empl: Neben der Frage der Lohnfindung ist es wichtig, den Arbeitsplatz durch Bereitstellung einer vernünftigen Unterkunft, Verpflegung und sozialem Umfeld insgesamt attraktiv zu halten. Die große Anzahl der Arbeitgeber hat dies begriffen und schon lange realisiert. Ich glaube, unsere Betriebe sind hier gut aufgestellt.

Wie werden die Angebote des GLFA zur Unterstützung (Internetseite) angenommen?

Empl: Der Gesamtverband der Deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände hat eine Internetseite (www.saisonarbeit-in-deutschland.de) geschaffen, um Betrieben die Möglichkeit zu geben, sich unmittelbar mit ihrem Betriebsprofil in Polen, Rumänien und Bulgarien vorzustellen. Diese Internetseite wird bisher in nicht ausreichender Form genutzt. Dies ist aber ein Zeichen dafür, dass die Betriebe zzt. keine Schwierigkeiten haben, eine ausreichende Anzahl motivierter osteuropäischer Saisonarbeitskräfte zu gewinnen.

Die Land- und Forstwirtschaft steht im Wettbewerb mit anderen Branchen um Arbeitskräfte. Gleichzeitig leidet die Attraktivität der Grünen Berufe unter einem schlechten Image der Landwirtschaft, insbesondere bei Jugendlichen. Teilen Sie diese Einschätzung?

Empl: Es steht außer Frage, dass die Land- und Forstwirtschaft im Wettbewerb mit anderen Bereichen steht. Zzt. stellen wir fest, dass der Anteil der Auszubildenden, der nicht aus der Landwirtschaft kommt, steigt. Dies ist für sich gesehen schon einmal positiv. Dennoch ist die Anzahl nicht ausreichend. Wichtig ist, dass Jugendliche schon vor der Ausbildung möglichst genaue und konkrete eigene Vorstellungen über die Ausbildung und die spätere Tätigkeit mitbringen. Leider sind über alle Berufe hinweg die Abbrecherquoten in der Ausbildung relativ hoch. Sie liegen bei ca. 25 %.

Wurden in der Vergangenheit Fehler gemacht, wenn ja, welche?

Empl: Nichts ist so gut, dass man es nicht besser machen könnte. Optimal wäre es, wenn die Jugendlichen, die ein Interesse an der Land- und Forstwirtschaft haben, herausgefiltert werden könnten, um dann gezielt zu handeln. In den vierzehn Grünen Berufen werden derzeit insgesamt ca. 14 000 Jugendliche pro Jahr ausgebildet. Das entspricht einem Anteil von unter 3 % aller Auszubildenden in Deutschland. Daher helfen breit angelegte Imagekampagnen, wie sie z. B. das Handwerk durchgeführt hat, in der Land- und Forstwirtschaft aus meiner Sicht wenig. Ich habe aber kein Patentrezept, wie wir es machen können. Ich weiß nur, dass in vielen Regionen auf Kreis- und Landesebene große Anstrengungen unternommen werden, genügend Jugendliche für die Ausbildung in der Land- und Forstwirtschaft zu gewinnen.

Was sind aus Ihrer Sicht die entscheidenden Voraussetzungen, um die Land- und Forstwirtschaft hinreichend attraktiv für Bewerber zu machen?

Empl: Ich glaube, dass ein Bewerber vor allem eine bestimmte Affinität für die Land- und Forstwirtschaft mitbringen muss. Junge Menschen ohne grundlegende Informationen und eigene Vorstellungen zur Land- und Forstwirtschaft werden auch nicht von einer Ausbildung in diesem Bereich überzeugt werden können. Es muss uns vielmehr gelingen, die Vielfalt der Ausbildung und die Tätigkeit im späteren Beruf, die Möglichkeit, aber auch Notwendigkeit des eigenständigen Handelns zu vermitteln. Weiterhin muss es uns gelingen, das breite Spektrum mögli-

cher Tätigkeiten in der Land- und Forstwirtschaft anschaulich aufzuzeigen und zu verdeutlichen, dass gute berufliche Einstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten gegeben sind.

Welche Rolle spielt das Einkommen?

Empl: Bei der Berufswahl spielt das mögliche spätere Einkommen eine wichtige, aber nicht immer die entscheidende Rolle. Oftmals ist es so, dass die in den Tarifverträgen festgelegten Löhne in der Praxis überschritten werden. In vielen Fällen werden die Löhne individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgesetzt. Die Tarifierhöhungen werden oftmals unmittelbar umgesetzt. Auch zu beachten ist, dass die Lebenshaltungskosten regional und im Stadt-/Lohnvergleich sehr unterschiedlich sind.

Wie beurteilen Sie die Einkommensmöglichkeiten in der Land- und Forstwirtschaft im Vergleich zu anderen Bereichen?

Empl: Hier müssen Tätigkeiten mit gleichen Qualifikationen verglichen werden. Ich glaube, dass sich die Land- und Forstwirtschaft hinsichtlich ihrer tatsächlichen Einkommen nicht verstecken muss. Wie bereits oben ausgeführt, gibt es jedoch erhebliche regionale Unterschiede, welche vor allem durch eine Konkurrenzsituation zwischen verschiedenen Wirtschaftsbereichen begründet ist.

Welcher Stellenwert kommt dem ländlichen Umfeld für die Gewinnung von Arbeitskräften zu? Was erwarten die Arbeitgeber von der ländlichen Entwicklungspolitik?

Empl: Ich glaube, dass nach wie vor ein Großteil der Arbeitskräfte aus dem ländlichen Umfeld kommt und gewonnen werden kann. Auf jeden Fall ist es notwendig, die Verkehrsinfrastruktur in ländlichen Regionen zu sichern. Mindestens genauso bedeutend ist es, auf die Familienfreundlichkeit zu achten, d. h. auf Kindertagesstätten, Ganztagschulen, gezielte Jugendarbeit etc. Ländliche Entwicklungspolitik muss sicherstellen, dass funktionsfähige Räume mit einer ausreichenden Grundversorgung in allen Lebensbereichen erhalten bleiben.

Was muss der Staat tun, um den steigenden Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft gerecht zu werden?

Empl: Ich glaube, hier ist weniger der Staat gefordert, als vielmehr die Tarifpartner. Die Ausbildungsverordnungen werden vor allem von den Tarifpartnern gestaltet. Ich bin überzeugt, dass die

Ausbildungsgänge in der Landwirtschaft ziemlich modern sind. Im Hoch- und Fachschulbereich wird oftmals die fehlende Praxisnähe der Ausbildung kritisiert. Daher ist es notwendig, hier weitere Verbesserungen zu erreichen. Ich weiß, dies ist immer leicht gesagt, aber schwer getan. Dennoch gibt es gute Ansätze. Daneben muss die Förderung der Bildung, z. B. Bafög, Aufstiegsfortbildungsförderung, Förderung der Weiterbildung, weiter gewährleistet bleiben. Ein Ausbau der Stipendienförderung im Hochschulbereich ist anzustreben.

Was tun die Arbeitgeber, um den Qualifizierungsbedarf zu decken? Was sollten sie tun?

Empl: Inzwischen gibt es eine große Anzahl von Institutionen, die landwirtschaftliche Arbeitnehmer weiterbilden und weiter qualifizieren. Hier muss jeder Betrieb gezielt für seine Struktur den Qualifikationsbedarf definieren und seine Arbeitnehmer weiterbilden. Ich glaube, Qualifizierung in der Land- und Forstwirtschaft ist keine Massenveranstaltung, die zentral vorgeschrieben werden kann, sondern sie muss die betrieblichen und strukturellen Gegebenheiten beachten.

Was können die Tarifpartner gemeinsam im Bereich der Aus- und Weiterbildung tun?

Empl: Die Tarifpartner sind – wie bereits oben dargelegt – mitverantwortlich für die Ausgestaltung der Aus- und Weiterbildungsgänge. Hier leisten wir insgesamt gute Arbeit und finden oftmals einen überzeugenden Konsens, dessen Ergebnisse sich in der Praxis hervorragend bewähren. Als Arbeitgeber sind wir froh, dass die Qualität der Berufskollegen, die ausbilden, sehr hoch ist.

Arbeitgeber und Gewerkschaft hatten Anfang der 1990er Jahre mit dem „Förderwerk Land- und Forstwirtschaft“ eine Einrichtung geschaffen, um die Beschäftigungssituation in den neuen Ländern zu verbessern. Wäre es an der Zeit für eine ähnliche Einrichtung oder Initiative der Sozialpartner mit neuer inhaltlicher Ausrichtung?

Empl: Es ist richtig, dass damals mit großem Engagement ein Qualifizierungsfonds für die Land- und Forstwirtschaft errichtet wurde. Dieser Fonds ist letztendlich an der Akzeptanz bei den Betrieben gescheitert. Die Voraussetzungen für die Schaffung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages, auf dem der Qualifizierungsfonds aufbaute, sind nicht mehr gegeben. Gleichfalls sehe ich zzt. nicht die Akzeptanz unserer Betriebe, zu einem kollektiv geschaffenen Fonds verpflichtend Beiträge zu zahlen.

Wie beurteilen Sie generell die Möglichkeiten gemeinsamen Handelns der Tarifpartner in der Land- und Forstwirtschaft, um den anstehenden Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen?

Empl: Derzeit betrachte ich die Möglichkeiten als relativ gering. Für die Land- und Forstwirtschaft ist es kein gangbarer Weg, dass ein Mindestlohn in einer Höhe geschaffen wird, wie es zzt. der DGB und auch die IG BAU fordern. Dies würde zu einer Vernichtung von einfachen Arbeitsplätzen in der Land- und Forstwirtschaft führen. Und keiner soll sich täuschen, der Einsatz von Saisonarbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft sichert nicht nur in diesem Bereich qualifizierte Dauerarbeitsplätze, sondern darüber hinaus auch im vor- und nachgelagerten Bereich. All dies würde aufs Spiel gesetzt. Ein hoher Mindestlohn wie z. B. in Dänemark hat dort Strukturen und Arbeitsplätze vernichtet.

Inwiefern behindert der geringe Organisationsgrad der Arbeitgeber in einigen Regionen gemeinsame Initiativen zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen?

Empl: Mit dieser Frage sprechen Sie die Voraussetzung an, die gegeben sein muss, damit ein Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt werden kann. Ein Tarifvertrag kann nur dann als allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn u. a. die Arbeitgeber, die im Arbeitgeberverband organisiert sind, mindestens 50 % der Arbeitnehmer beschäftigen, die von dem Tarifvertrag betroffen sind. Interessant ist, dass bei diesen Bedingungen nur auf die Arbeitgeber abgestellt wird. Der Organisationsgrad des anderen Sozialpartners wird nicht hinterfragt. Derzeit wird die Forderung, die an die Allgemeinverbindlichkeit gestellt wird, bundesweit von den Arbeitgebern nicht erfüllt. Daher scheiden bundesweite Regelungen aus.

Was erwarten Sie von der künftigen Arbeit der ASG?

Empl: Von der ASG erwarte ich, dass bei dem Themengebiet Arbeitgeber-Arbeitnehmer auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und damit betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten dargestellt werden. Arbeitsplätze können nur dann dauerhaft bestehen, wenn die betriebswirtschaftliche Seite stimmt. ■ Rainer Münch