LZ-Rheinland

Artikel vom 14.06.2023 · Ausgedruckt am 10.11.2026, 18:19 Uhr

Online: https://lz-rheinland-staging.p-k3txh2.project.space/nachricht/attraktiv-sein-und-bleiben

Attraktiv sein und bleiben



Dr. Elisabeth Legge

Machen wir uns nichts vor: Der Fachkräftemangel macht auch vor der Landwirtschaft nicht halt. Mitarbeiter und Azubis zu finden und vor allen Dingen diese auch zu halten, ist in Zukunft mehr denn je angesagt. Und da ist die ganze Agrarbranche gefragt.

Das Thema Fachkräftemangel ist in aller Munde. Wenn Unternehmen kaum noch jemanden finden, der die Arbeit erledigen kann, leidet darunter nicht nur der Arbeitgeber, sondern alle anderen auch. Handwerker, die einen vertrösten, weil sie nicht genügend Mitarbeiter haben, oder man muss einen neuen Pflegedienst suchen, weil der bisherige einfach nicht mehr genug Personal hat. Das sind nur zwei Beispiele für die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt. Vor allem soziale und handwerkliche Berufe sollen es sein, in denen der Fachkräftemangel derzeit besonders zuschlägt. Doch inzwischen greift das Fehlen von Fachkräften auch auf andere Branchen über. Denn Arbeitskräfte sind so knapp wie seit der Ära des Wirtschaftswunders ab 1950 nicht mehr, berichtet die Bundesagentur für Arbeit.

Und die Situation dürfte sich noch verschärfen. Grund: Die sogenannten Babyboomer stehen vor der Rente, grob gesagt sind das unter anderem die geburtsstärksten Jahrgänge zwischen 1958 und dem Rekordjahr 1964. Nie zuvor und nie wieder danach wurden in Deutschland so viele Kinder geboren. In den kommenden 10 bis 15 Jahren geht es Schlag auf Schlag, prognostizieren Bevölkerungsforscher: Bis 2030 werden 5 Mio. Menschen mehr in den Ruhestand gehen als in den Arbeitsmarkt neu eintreten, errechnete die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Vor diesem Hintergrund dürfte es für alle Branchen schwieriger werden, Mitarbeiter und auch Azubis zu finden.

Die Landwirtschaft bleibt hiervon nicht verschont. Übrigens: Nur wer selbst überzeugt ist, einen interessanten Arbeitsplatz anzubieten, wird auch erfolgreich bei der Suche nach Mitarbeitern sein. Warum ist die Tätigkeit in der Landwirtschaft besonders und interessant? Machen Sie sich noch einmal die Vorzüge bewusst und vertreten Sie diese positiv und motivierend nach innen und außen: Arbeit in und mit der Natur, der Umgang mit moderner Technik, die Arbeit mit Tieren, spitzes Rechnen im Bereich Betriebswirtschaft und zudem viel Abwechslung und Eigenverantwortung.

Vor allem aber ist der landwirtschaftliche Betrieb gefordert, attraktiv für zukünftige Mitarbeiter und Azubis zu sein. Klar, die Bezahlung muss stimmen. Mehr als Tariflohn ist angesagt, aber damit alleine ist es nicht getan. Mitarbeiter wünschen sich Anerkennung für ihre Leistungen und vor allem Wertschätzung ihrer Person. Lassen Sie doch Ihren Mitarbeiter selbstständig einen Verantwortungsbereich übernehmen, und zwar nicht nur für die Zeit des Urlaubs. Warum kann beispielsweise eine Mitarbeiterin in der Direktvermarktung nicht die Warenbestellung übernehmen? Muss dies immer die Chefin oder der Chef machen? Ihre Attraktivität können die Betriebe zudem durch sogenannte Benefits steigern, wie die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen für die Mitarbeiter oder beispielsweise ein Tankgutschein oder ein Gutschein für eine Rückenschule. Ein Grillabend, ein Erntefest oder auch der gemeinsame Besuch von Veranstaltungen, Feldtagen oder Ausstellungen tragen ebenfalls zu einem guten Betriebsklima bei. Und solche Angebote fördern darüber hinaus sogar noch die Teambildung und die Bindung an den Betrieb. Mitarbeiter, die sich im Betrieb wohlfühlen, sind die beste Werbung für den Betrieb nach außen und tragen damit auch indirekt zum Finden von neuen Mitarbeitern bei.

Aber längst nicht nur die landwirtschaftlichen Betriebe sind gefordert, Mitarbeiter zu finden und zu halten. Dies gilt vor allen Dingen auch für den vor- und nachgelagerten

Bereich, unter anderem die Genossenschaften. Und da gibt es eine Menge zu tun, sagt Stefan Krämer, Gründer von AgroBrain, einer großen Jobbörse im Agrarbereich. Er gab hierzu auf der Generalversammlung der RWG Rheinland (siehe S. 14) eine Reihe von Tipps. So empfiehlt er Unternehmen, alles zu tun, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Hierzu gehören seiner Meinung nach unter anderem ein moderner, digitaler Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten, die Förderung der Gesundheit, das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen, aber auch die Möglichkeit zur Kinderbetreuung oder das Zahlen von Kitazuschüssen. Fakt ist: Gerade die junge Generation legt immer mehr Wert auf die sogenannte Work-Life-Balance. Hier gibt es also für die gesamte Agrarbranche eine Menge zu tun. Denn andere Branchen stehen Gewehr bei Fuß und wollen ebenfalls Mitarbeiter und Azubis gewinnen.