



Die richtige Stellenanzeige ist der erste Schritt zum richtigen Mitarbeiter.

Foto: landpixel

Mitarbeiter gesucht

Stellenmarkt Die passende Fremdarbeitskraft (FAK) zu finden, ist nicht immer einfach. Erfolg oder Misserfolg kann schon von der Stellenausschreibung abhängen. Wir zeigen Ihnen, worauf Sie dabei achten müssen.

Wie finde ich den richtigen Mitarbeiter für meinen Betrieb? Dies ist eine berechtigte Frage, die sich Betriebsleiter vermehrt stellen (siehe Grafik „FAK ja oder. Viele Landwirte haben in den letzten Jahren ihre Betriebe erweitert und stecken nun in der sprichwörtlichen Arbeitsfalle. Die Betriebsleiter und ihre Familien sind arbeitsmäßig sehr stark eingespannt. Freizeit und Urlaub sind vielen ein Fremdwort. Die Einstellung eines Mitarbeiters kann insbesondere Arbeitsspitzen in den Betrieben brechen und zu einer nachhaltigen Entlastung führen. Damit jedoch Betrieb und passender Mitarbeiter zueinanderfinden, gilt es einiges zu beachten. Zunächst muss man sich verdeutlichen, für welche Tätigkeiten und in

dlz
Serie



welchem Umfang man den Mitarbeiter einstellen möchte. Die Erstellung eines Stellenprofils hilft hierbei. Stellenprofile sind bei der geplanten Einstellung von Mitarbeitern eine wichtige Grundlage.

Sie helfen dem einstellenden Betrieb, eine objektive Bedarfsanalyse durchzuführen, und dienen als Basis für eine Stellenausschreibung und Bewerbungsgespräche. Ein Stellenprofil macht deutlich, welche Aufgaben von zukünftigen Mitarbeitern im Betrieb erfüllt werden sollen. Für den Betriebsleiter hat dies den Vorteil, dass Rückfragen zur Stelle stets konkret beantwortet werden können. Interessenten wollen möglichst genau wissen, worauf sie sich einlassen, ehe sie sich bewerben und eine Stelle antreten. Somit schafft das



Schneller Überblick

Der Bedarf an Fremdarbeitskräften in der Landwirtschaft wächst. Den richtigen Mitarbeiter zu finden und zu halten, ist aber häufig nicht so einfach.

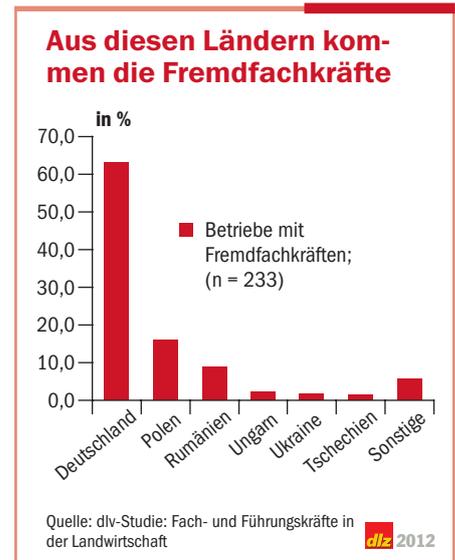
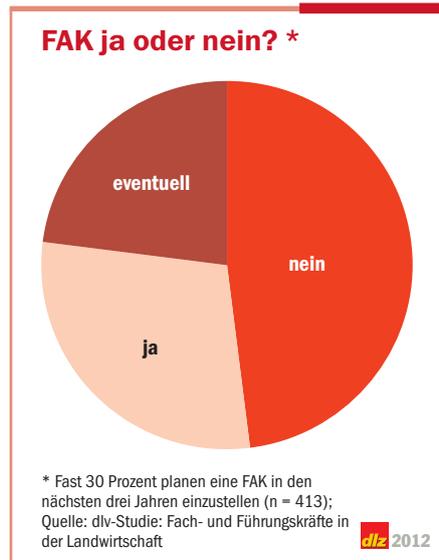
Daher starten wir ab der aktuellen Ausgabe unsere Serie rund um das Thema Fremdarbeitskräfte. Der erste Schritt ist die Stellenausschreibung.

Doch worauf muss der Betriebsleiter dabei achten? In unserem ersten Serienteil zeigen wir Ihnen, wie eine richtige Stellenanzeige aussehen sollte. Doch damit ist noch nicht die passende Arbeitskraft gefunden. In der nächsten Ausgabe erfahren Sie, wie man ein Bewerbungsgespräch erfolgreich führt.

Stellenprofil Transparenz sowohl beim einstellenden Landwirt als auch bei den Bewerbern.

Checkliste für Stellenprofil

Will man ein Stellenprofil erstellen, sollte man sich zu den Punkten der Checkliste schriftliche Notizen machen (siehe Tabelle „Checkliste für Stellenprofile erstellen“). So kann man zu einem späteren Zeitpunkt Ergänzungen vornehmen und sich über einzelne besonders wichtige Punkte noch einmal Gedanken machen. Anhand dieser Tätigkeitsbeschreibung kann ein Anforderungsprofil an den Mitarbeiter erstellt werden. Das heißt konkret, man hält fest, welche Eigenschaften, Merkmale und Fähigkeiten ein Mitarbeiter haben soll. Zugleich ergibt sich aus dem Stellen- und Anforderungsprofil, ob eine Hilfs-, Fach- oder Spezialkraft gesucht wird und ob die Tätigkeit in Teil- oder Vollzeit ausgeübt werden soll. Zu beachten ist, dass viele Landwirte hinsichtlich Arbeitszeiten und Motivation an Mitarbeiter die gleichen Ansprüche wie an sich selbst stellen. Insbesondere in Bezug auf Arbeits- und Urlaubszeiten wird in der Landwirtschaft von Mitarbeitern oft ein hohes Maß an Flexibilität erwartet. Gerade im Wettbewerb um Arbeitskräfte bietet die Industrie diesbezüglich häufig bessere Arbeitsbedingungen. Landwirte sollten dies bei der Suche nach Mitarbeitern berücksichtigen. Hat man ein Stellenprofil erstellt und somit eine realistische Ermittlung von Arbeitsbedarf und erforderlichen Bewerbervoraussetzungen vorgenommen, stellt sich die Frage, wie man den künftigen Mitarbeiter finden soll. Der klassische Weg ist die Schaltung einer Stellenanzeige. Hierfür gilt es zunächst festzulegen, wo diese geschaltet werden soll. Dabei muss der Betriebsleiter darüber



nachdenken, in welcher Region die Anzeige gelesen werden soll, und abwägen, in welchem Medium die Anzeige geschaltet werden soll. Das heißt, beispielsweise ob die Stellenanzeige im Internet, an einem schwarzen Brett oder in einer Zeitung veröffentlicht werden soll. Entscheidend ist, zu berücksichtigen, welches Medium von den potenziellen Mitarbeitern bevorzugt genutzt wird. Auch über die Kosten ei-

ner Anzeige sollte man sich informieren. Diese unterscheiden sich je nach Ort der Veröffentlichung und Umfang der Stellenausschreibung teils beträchtlich. Besonders häufig werden Stellenausschreibungen für Tätigkeiten in der Landwirtschaft in regionalen Tageszeitungen geschaltet. Für die Suche nach besonders qualifizierten Mitarbeitern bieten sich zudem Fachzeitschriften und Wochenblätter an. Für Tätigkeiten auf

€ Stellenanzeige erstellen		
Angaben	Fragestellung	Beispiel
Bezeichnung der Stelle	Wie kann die Stelle beschrieben werden?	Melker/-in für wachsenden Milchviehbetrieb
Arbeitszeit	Soll die Arbeit in Voll- oder Teilzeit geleistet werden? Ist Arbeit am Wochenende vorgesehen? Gibt es genau festgelegte Arbeitszeiten?	Melkzeiten: 5:30 bis 10 Uhr und 16:30 bis 19:30 Uhr
Informationen zum Betrieb	Wie lässt sich Ihr Betrieb beschreiben hinsichtlich Branche, Standort, Größe, Entwicklung, Betriebsklima?	expandierender Milchvieh- und Gemüsebaubetrieb mit Direktvermarktung im Raum Hannover
Berufliche Qualifikation	Welche Berufsausbildung wird erwartet?	Landwirtschaftsmeister/-in, Fachkraft Agrarservice
Berufserfahrung/fachliche Fähigkeiten	Wird Berufserfahrung vorausgesetzt?	Berufserfahrung ist wünschenswert, die Stelle ist auch für Quereinsteiger geeignet, fundierte Kenntnisse im Ackerbau.
Persönliche Eigenschaften	Welche Eigenschaften werden vorausgesetzt?	Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Selbständigkeit
Adresse/Informationsquellen/Ansprechpartner/Bewerbungsform	Wie kann der Bewerber mit Ihnen Kontakt aufnehmen und wie soll er sich bewerben?	für landwirtschaftliche Tätigkeiten meist persönlich oder per Telefon
Lohn/Gehalt	Wird nach Tarif oder übertariflich bezahlt? Werden Überstunden abgegolten?	leistungsgerechte Entlohnung
Besonderheiten	Besteht evtl. die Möglichkeit, auf dem Betrieb zu wohnen? Gibt es Familienanschluss?	
Termin	Zu wann suchen Sie den Mitarbeiter?	
Grund der Mitarbeiter-suche	Warum wird ein Mitarbeiter gesucht?	durch starkes Wachstum, als Elternzeitvertretung
Aufstiegschancen/Entwicklungsmöglichkeiten		nach Einarbeitung selbständige Betreuung des Schweinemastbestandes

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an www.netzwerk-agrarbuero.de **dlz 2012**



Foto: Diersing-Espenhorst

Die Einstellung eines Mitarbeiters kann die Betriebsleiter nachhaltig entlasten.

Checkliste für Stellenprofil

Wichtige Fragen	Überlegungen und Notizen
In welchem Unternehmensbereich soll die Arbeitskraft eingesetzt werden? Ackerbau, Tierproduktion, Agrarbüro, Direktvermarktung; nur in einem Bereich oder in mehreren?	
Welche Tätigkeiten genau sollen verrichtet werden? Sämtliche Feldarbeiten von Aussaat bis Ernte? Gesamtes Herdenmanagement? Im Büro Rechnungen schreiben oder auch Ackerschlagkartei führen?	
Wer ist Arbeitgeber? Ist der Gesamtbetrieb in mehrere Unternehmen aufgeteilt, ist zu klären, wer genau Arbeitgeber ist.	
Wie viel Eigenverantwortung wird von der Arbeitskraft erwartet? Soll die Arbeit nur nach Anweisung ausgeführt werden oder ist Eigenverantwortung in einem bestimmten Aufgabengebiet gefragt?	
Wie ist die Stelle im Unternehmen einzuordnen? Soll die Arbeitskraft den Betriebsleiter oder die Betriebsleiterin vertreten können oder bezieht sich die Eigenverantwortung nur auf Teilbereiche des Unternehmens?	
Wie viel Zeit wird die Arbeitskraft für einzelne Aufgaben benötigen? Am besten notieren Sie vorab in einem Zeitprotokoll, wie viel Zeit Sie selbst für die Aufgaben benötigen. Im Idealfall gibt es Informationen zum Arbeitszeitbedarf, zum Beispiel KTBL-Daten.	
Wie viele Stunden am Tag und in der Woche wird die Arbeitskraft benötigt? Gibt es feste Rahmenbedingungen oder kann die Arbeitszeit auch flexibel gestaltet werden?	
Kann die Arbeitskraft das ganze Jahr hindurch beschäftigt werden? Oder gibt es nur Bedarf in bestimmten Monaten?	
Wer ist verantwortlich für die Mitarbeiterführung? Wer gibt Anweisungen und führt die Mitarbeitergespräche? Klären Sie, wer für welche Aufgaben Ansprechpartner sein soll. Das erleichtert die Zusammenarbeit.	

Quelle: www.netzwerk-agrarbuero.de

dlz 2012

Helferniveau eignen sich auch kostenlose Wochenzeitungen und schwarze Bretter etwa in Supermärkten.

Anforderungen an die FAK

Wichtig ist, dass aus der Stellenausschreibung hervorgeht, was für ein Mitarbei-

ter für welche Tätigkeit gesucht wird. Es muss also das Stellenprofil so beschrieben werden, dass dem potenziellen Mitarbeiter deutlich wird, was und in welchem Umfang von ihm verlangt wird. Dabei geht es sowohl darum aufzuzeigen, welche Eigenschaften und Fähigkeiten der Mitarbeiter

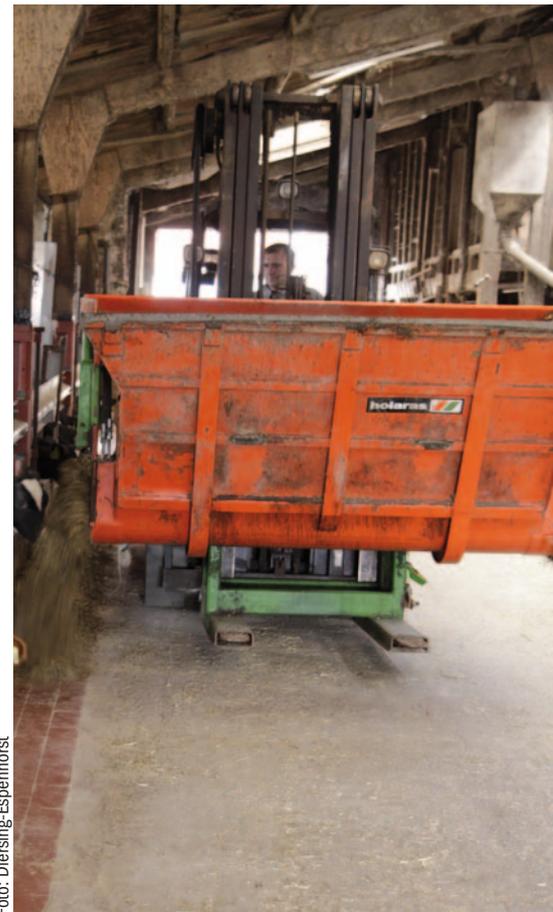


Foto: Diersing-Espenhorst

Anhand einer Tätigkeitsbeschreibung können Betriebsleiter ein Arbeitsprofil für den Mitarbeiter erstellen.

haben muss, als auch darum, die künftige Tätigkeit genau zu erläutern. Zudem sollte in der Anzeige der Betrieb, in dem die Stelle zu vergeben ist, kurz beschrieben werden. Diese Beschreibung muss realistisch sein. Zugleich sollte sie jedoch auch dazu motivieren, in dem Betrieb die Arbeit aufzunehmen. Dabei sollte nicht zuletzt dargelegt werden, welche Arbeitsbedingungen den Mitarbeitern geboten werden.

Die Checkliste „Stellenausschreibung erstellen“ zeigt, welche Punkte bei einer Stellenausschreibung beachtet werden sollten. Je nach Art der Tätigkeit, für die ein Mitarbeiter gesucht wird, müssen nicht immer alle Aspekte aus der Checkliste in der Stellenausschreibung aufgeführt werden. Man muss also im Einzelfall entscheiden, was besonders relevant ist. Eine Stellenausschreibung sollte weder zu detailliert noch zu ungenau sein. Denn zu viel Text lenkt die Aufmerksamkeit des Lesers möglicherweise nicht auf die wichtigsten Aspekte und auf unspezifische Stellenausschreibungen wie „Mitarbeiter für die

Foto: Diersing-Espenhorst



Ein Fehler vieler Betriebsleiter ist es, an ihre Mitarbeiter die gleichen Ansprüche wie an sich selbst zu stellen.

Aus einer Stellenausschreibung sollte eindeutig hervorgehen, was für ein Mitarbeiter für welche Tätigkeit gesucht wird. Potenzielle FAK sollten wissen, was und in welchem Umfang von ihnen verlangt wird.

Landwirtschaft gesucht, Angebote unter Chiffre oder Mobiltelefon“ werden sich kaum qualifizierte Kräfte bewerben. Der Bewerber möchte schließlich wissen, bei wem er sich bewirbt, welche Tätigkeit er ausüben wird und wie dauerhaft das Arbeitsverhältnis sein soll. Internet-Jobbörsen, wie die Agrarjobbörse (www.agrarjobboerse.de) geben die Struktur vor, in die die Angaben eingegeben werden können. Bei der Formulierung der Anzeige muss zudem beachtet werden, dass diese nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, das heißt geschlechtsneutral, geschrieben ist. Hierfür bieten sich Bezeichnungen wie „Fachkraft“ an, die nicht per se männlich oder weiblich sind.

Üblicherweise steht in der Stellenanzeige oben die Bezeichnung der Stelle. Diese sollte möglichst grafisch hervorgehoben sein. Danach werden konkrete Angaben zur Tätigkeit, zu den Anforderungen und zur Dauer der Beschäftigung gemacht. Schließlich müssen unter jeder Ausschreibung die Kontaktdaten und gegebenenfalls die Bewerbungsfrist stehen.

Fachkräftemangel vorbeugen

Sollte wider Erwarten über eine Stellenanzeige kein geeigneter Mitarbeiter gefunden werden, kann es hilfreich sein, Personen zu kontaktieren, die von Berufswegen einen Überblick über Stellensuchende haben. Dies können zum Beispiel Tierärzte oder Mitarbeiter bei Verbänden, Beratungsringen, Buchstellen oder der Landwirtschaftskammer sein. Eine weitere Möglichkeit der Bewerbersuche bietet die bereits erwähnte Agrarjobbörse der Landwirtschaftskammer Niedersachsen. Unter www.agrarjobboerse.de kann man deutschlandweit kostenlos Stellenanzeigen schalten und Stellensuche einsehen. Auch über den Arbeitgeberservice der örtlichen Agenturen für Arbeit kann eine Stellenanzeige geschaltet werden. Und es kann das Vermittlungs-Know-how der Arbeitsagentur genutzt werden. Somit erhalten nicht zuletzt Personen aus branchenfremden Berufen, die für diese Aufgabe geeignet sind, die Möglichkeit, sich zu bewerben. Auch private Personalberatungs- und Vermittlungsstellen können hilfreich sein.

Für Landwirte lohnt es sich zudem, sich in der Ausbildung junger Menschen zu engagieren. So können sie dem Fachkräftemangel aktiv vorbeugen, indem sie

Für unseren modernen landw. Betrieb mit Schweinemast, Sauenhaltung und Ackerbau suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

selbstständig arbeitende Fachkraft m/w für die Schweinemast sowie die selbstständige Mitarbeit in Arbeitsspitzen bei der Verrichtung aller anfallenden Arbeiten in der Außenwirtschaft

Wir erwarten: selbstständige Arbeitsweise, Kommunikationsbereitschaft, Teamarbeit, Erfahrung im Umgang mit Schweinen, technisches u. handwerkli. Geschick, Führerschein Kl. CE

Nach einer angemessenen Einarbeitungszeit erledigen Sie die genannten Aufgaben selbstständig. Wir bieten flexible Arbeitszeiten, Lohn nach Vereinbarung, sicheren unbefristeten Arbeitsplatz.

Ihre aussagekräftigen Unterlagen senden Sie bitte an:
Mustermann GbR, Zum großen Wurf 1, 12345 Musterhausen
Telefon: 01234-56789

Für unseren modernen landw. Betrieb mit Milchviehhaltung und Bullenmast suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

selbstständig arbeitende Fachkraft m/w zur Betreuung der Milchviehhaltung sowie die Mitarbeit bei der Verrichtung aller anfallenden Arbeiten in der Außenwirtschaft

Wir erwarten: selbstständige Arbeitsweise, Erfahrung im Umgang mit Milchvieh, technisches und handwerkliches Geschick, Führerschein Kl. CE

Nach einer angemessenen Einarbeitungszeit erledigen Sie die genannten Aufgaben selbstständig. Wir bieten geregelte Arbeitszeiten, Lohn nach Vereinbarung und einen sicheren, unbefristeten Arbeitsplatz in familiärer Atmosphäre.

Ihre aussagekräftigen Unterlagen senden Sie bitte an:
Mustermann GbR, Zum großen Wurf 1, 12345 Musterhausen
Telefon: 01234-56789

So nicht





„Wir brauchen mehr Fremdarbeitskräfte.“

Gibt es in der Landwirtschaft tatsächlich einen Fachkräftemangel? Die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf ist gemeinsam mit dem dlz Deutscher Landwirtschaftsverlag in einer Umfrage dieser Frage nachgegangen. Von Studienleiterin **Professor Monika Gerschau** wollten wir wissen, wie es wirklich am Agrararbeitsmarkt aussieht?

dlz Frau Professor Gerschau, warum beschäftigen über die Hälfte der Betriebe Fremdfachkräfte?

Gerschau: Wir haben nur anerkannte Ausbildungsbetriebe und größere Betriebe befragt. Die sind oft spezialisiert und brauchen landwirtschaftliche Fachkräfte für bestimmte Arbeiten oder zu Arbeitsspitzen.

Zum Beispiel?

Gerschau: Herdenmanager oder Melker. Die müssen immer da sein und sich auch mit Tiergesundheit gut auskennen. Oder Mähdrescherfahrer, sie beherrschen die spezielle Technik ihres Geräts.

Was sind das für Betriebe, die Fremdfachkräfte beschäftigen?

Gerschau: Das sind häufig Betriebe mit 200 ha oder mehr. Der größte Anteil liegt bei Dauerkulturbetrieben, die neben Erntehelfern auch Fachkräfte einsetzen. Aber auch Gartenbaubetriebe, Gemischtbetriebe, Veredelungs- und Ackerbaubetriebe waren dabei.

Wo kommen die Fremdfachkräfte her?

Gerschau: In unserer Untersuchung beschäftigen fast zwei Drittel der Betriebe Fachkräfte aus Deutschland.

Würden Sie sagen, Fachkräfte aus Deutschland sind besonders gefragt?

Gerschau: Ich denke schon, allein schon wegen der Sprache. Und in Deutschland kennt man die Ausbildung. Da weiß man, was man hat.

Was aber nicht heißt, dass Fachkräfte aus anderen Ländern weniger gute Arbeit leisten.

Werden in Zukunft mehr qualifizierte Mitarbeiter benötigt?

Gerschau: Mit Sicherheit, im Vergleich zu ungeleiteten Arbeitskräften. Eine Studie des IZW-Forschungsinstituts hat festgestellt, dass vermehrt Mitarbeiter mit Meister-/Techniker- und Hochschulabschlüssen gesucht werden.

Was erwarten die Betriebe von den FAK?

Gerschau: Die allerwichtigste Qualifikation ist das selbstständige Arbeiten. Alles andere ist zwar auch wichtig, aber mit großem Abstand. Beispiele sind vorhandene EDV-Kenntnisse oder Spezialführerscheine.

Bekommen die Betriebe, was sie wollen?

Gerschau: Es gibt schon jetzt einen Fachkräftemangel in der Gesamtwirtschaft. Also bekommen die Betriebe offensichtlich nicht genau, was sie brauchen.

Wie können die Betriebe die qualifizierten Mitarbeiter langfristig halten?

Gerschau: Die Betriebe können eine langfristige Bindung durch angemessenes Gehalt, transparente Kommunikation im Betrieb, gutes Arbeitsklima und kooperative Führungskultur erreichen.

Haben Sie weitere Tipps für Betriebsleiter?

Gerschau: Sie sollten zudem darauf achten, dass sie ihren Mitarbeitern sinnvolle Tätigkeiten übertragen und auf ihre Gesundheit achten. Gegebenenfalls

kann auch ein familiengerechter Arbeitsplatz bezüglich Arbeitszeit und Flexibilität eine Rolle spielen.

Warum planen knapp die Hälfte der befragten Betriebe nicht, in den nächsten drei Jahren eine FAK einzustellen?

Gerschau: Die Gründe können vielschichtig sein: eine bereits geklärte Hofnachfolge, Rationalisierung der Tätigkeiten durch Technik, wirtschaftliche Gründe und auch Unzufriedenheit mit den zur Verfügung stehenden Fachkräften.

Was meinen Sie mit Unzufriedenheit?

Gerschau: Im Grunde sind die Betriebe schon zufrieden mit ihren Arbeitnehmern. Oft haben diese aber nur theoretisches Wissen und können es nicht praktisch umsetzen. Viele Betriebe entscheiden sich deshalb für eine unqualifizierte Arbeitskraft, die sie weniger kostet.

Liegt das an der hiesigen Ausbildung?

Gerschau: Nein. Ich glaube, dass die Ausbildung selbst in Ordnung ist. Die ist weit gefächert und praxisnah. Es geht um die Fort- und Weiterbildung. Auf den Betrieben werden die Leute speziell eingesetzt, da bedarf es dann gezielter Schulungen, zum Beispiel im Managementbereich, wenn die Fachkraft in der Betriebsorganisation arbeitet.

Das heißt konkret?

Gerschau: Ich richte meinen Appell an die Arbeitskräfte selbst und an die Betriebsleiter: Fort- und Weiterbildung ist unerlässlich. dg



Foto: landpixel

Landwirte können dem Fachkräftemangel vorbeugen, indem sie junge Menschen ausbilden.

für ihren Betrieb passgenau Mitarbeiter ausbilden und zu ihnen ein möglicherweise langfristiges Arbeitsverhältnis aufbauen. Die Anzahl junger Menschen in Berufsschulen, Fachschulen, Meisterkursen und Fachhochschulen ohne Möglichkeit, einen eigenen Betrieb zu übernehmen, ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Der Wettbewerb um diese gut ausgebildeten und motivierten Mitarbeiter hat gerade erst begonnen. nb ■

Dr. Matthias Heyder

Landwirtschaftskammer
Niedersachsen

