

# »Wer kennt diesen Mann?«

Bundesweit ist er gesucht, denn der Wettbewerb um gute Fachkräfte wird immer schärfer. Wie Sie den passenden Mitarbeiter finden, erfahren Sie von Hermann Dorfmeier.

**D**ie Arbeitsstrukturen in der Landwirtschaft verändern sich. Das Leitbild vom Familienbetrieb, in dem die Arbeit alleine von Familienmitgliedern erledigt wird, ist nicht mehr zeitgemäß. Betriebe kommen in die Zwangslage Personal einstellen zu müssen. Neben einer möglichen Arbeitsentlastung bedeutet dies auch eine nicht unerhebliche finanzielle Belastung. Dennoch wird die Neueinrichtung von Arbeitsplätzen in wachsenden Familienbetrieben weiter fortschreiten.

**Kann sich die Landwirtschaft Arbeitsplätze leisten?** Wachstum trägt das Ziel der Gewinnsteigerung. Dieser Grundsatz gilt in der Landwirtschaft wie in anderen Branchen. Ein zusätzlich geschaffener Arbeitsplatz soll den Gewinn erhöhen. Von diesem Prinzip profitiert unser gesamtes Wirtschafts- und Sozialsystem. Auch mit landwirtschaftlicher Produktion sind Arbeitslöhne zu erwirtschaften. Mit zunehmendem Produktionsumfang steigt in der Regel sogar die Arbeitsproduktivität, so dass das Verhältnis von Lohnkosten zu Umsatz günstiger ausfällt.

In der Praxis stellt sich die oben genannte Frage oftmals nicht mehr. Wenn erst der neue Stall oder die Biogasanlage gebaut und die zusätzlichen Flächen gepachtet sind, besteht Handlungsdruck. Arbeitsproduktivität hat Grenzen. Auch für eine überschaubare Betriebserweiterung sollten Sie daher vorab eine Investitions-

kalkulation durchführen, die Lohn-, Lohnnebenkosten und allgemeine Arbeitsplatzkosten einbezieht.

Es heißt, ein Mitarbeiter muss sich sein Geld »selbst verdienen«. Das ist einerseits richtig, zunächst gestalten aber Sie als Arbeitgeber die Rahmenbedingungen, in denen Ihre Mitarbeiter produktiv sein können. Je besser der Arbeitsplatz organisiert und ausgestattet ist, je besser die Arbeitsbedingungen sind, umso größer die Effizienz Ihres Personals.

Es sollte sich jedoch niemand gedrängt fühlen. Wer Zweifel hat oder sich gar bewusst ist, die in der Tat großen Veränderungen durch Personal auf dem Betrieb und die mit Mitarbeiterführung zusammenhängenden Herausforderungen nicht eingehen zu wollen, muss diese Entwicklung nicht überstürzt mitgehen. Auch der mit Familienarbeitskräften bestückte Betrieb kann nach wie vor erfolgreich sein. Die richtige unternehmerische Entscheidung ist eine individuelle Entscheidung.

**Der passende Mitarbeiter für meinen Betrieb.** Wer für seinen landwirtschaftlichen Betrieb einen ersten Mitarbeiter sucht, stellt sich oftmals einen Kandidaten mit landwirtschaftlicher Ausbildung vor, eine so genannte Fachkraft. Diese Erwartung entspringt dem verständlichen Wunsch nach Entlastung und flexibler Einsatzbereitschaft in möglichst allen Produktionsbereichen, um den Betriebsleiter bei Bedarf ersetzen zu können. Gewünscht wird ein Allrounder, der in der Vorstellung eher männlich als weiblich ist.

Ausgebildete Landwirte sind allerdings nur begrenzt verfügbar, denn die meisten kehren auf den eigenen Betrieb zurück. Von den übrigen wan-

*Den Alleskönner gibt es nicht. Dennoch sollten Sie für das Anforderungsprofil ermitteln, welche Fähigkeiten ein Bewerber mitbringen muss.*

den einige in andere Branchen oder zum Studium ab. Der großen Zahl von Stellenangeboten stehen nur wenige Ausbildungsabsolventen gegenüber und diese haben zudem vielfältige Möglichkeiten innerhalb und außerhalb der landwirtschaftlichen Urproduktion. Die Lohnansprüche sind teilweise dementsprechend hoch.

In den Belegschaften größerer viehhaltender Betriebe sind hingegen Mitarbeiter mit unterschiedlichster beruflicher Herkunft beschäftigt. Ein landwirtschaftlicher Ursprung ist oftmals nicht vorhanden, weibliche und männliche Mitarbeiter verrichten die gleichen Tätigkeiten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dann als Fachkräfte bezeichnet werden, wenn sie die für ihre Spezialaufgaben entsprechende betriebliche Einarbeitung, zusätzlich fachliche Fortbildungen absolviert und im Lauf der Zeit die entsprechende Arbeitsroutine erlangt haben.

**Ein exaktes Stellenprofil erleichtert Suchen und Finden.** Jeder Betrieb und jede einzelne Aufgabe stellt spezielle Anforderungen. Nicht jeder Mensch ist für jede Tätigkeit gleichermaßen geeignet. Sie sollten daher nach Mitarbeitern mit solchen Fähigkeiten und Stärken suchen, die für die Aufgabenerledigung Ihrer offenen Stelle besonders hilfreich sind. Dazu analysieren und beschreiben Sie zunächst die Stelle.

Im Ackerbau haben die meisten Aufgaben technische Anforderungen im Bereich der Maschinenführung. Darüber hinaus sind pflanzenbauliche Kenntnisse und ein Gefühl für unterschiedliche Bodenarten und -zustände erforderlich. Arbeitsplätze in Biogasanlagen sind ebenfalls technisch geprägt und von täglichen Routinen in Maschinen-, Mess- und Regeltechnik sowie von PC-Arbeiten bestimmt. Auch Ernte- und Transportarbeiten fallen gegebenenfalls an.

In Tierhaltungsbetriebszweigen hingegen sind etliche Aufgaben von Handarbeit geprägte, täglich oder in wöchentlichen Rhythmen wiederkehrende und teilweise einfache Routinen mit meist wenig technischem Charakter. Die Komplexität der Produktionszusammenhänge kann sehr



**Organisierter Schweinemastbetrieb** mit größerem Produktionsumfang bietet Nebenjob auf 400-€-Basis für regelmäßig wiederkehrende Stallreinigungsarbeiten (Hochdruckreiniger). Vorzugsweise freitags oder samstags jeweils einige Stunden im 2-Wochen-Turnus. Technische Ausstattung und Arbeitskleidung werden gestellt.

**Hans Reimers, Am Stall 1, Grüntal,  
☎ 0151/253647**

*Eine zeitintensive Arbeit, die sich auch an ungelernte Kräfte delegieren lässt, ist die Stallreinigung.*

hoch sein. Doch in manchen Arbeitsbereichen sind ausschließlich Spezialaufgaben zu erledigen, in denen ein sicheres Gespür für das Befinden des Tieres und der routinierte Blick für die Tiergesundheit die erfolgsentscheidenden Kompetenzen sind. Auch das größte technische Interesse kann hier nicht weiterhelfen.

Bei der Erarbeitung des Stellenprofils ist es hilfreich, rein nüchtern den betrieblichen Bedarf zu beschreiben und dabei noch nicht an einen möglichen Mitarbeiter zu denken. Ein Stellenprofil ist immer individuell und kann selbst bei ähnlicher Betriebsstruktur und Ausstattung nicht von einem auf den anderen Betrieb übertragen werden. Jede Stelle hat andere Ziele und Herausforderungen, jeder Betriebsleiter setzt andere Prioritäten.

**Im Anforderungsprofil den passenden Mitarbeiter »stricken«.** Menschen kann man nicht backen, und den oben beschriebenen Bedarf wird ein Mitarbeiter nicht zu 100% erfüllen können. Sie sollten dennoch das Optimum mit realistischen Maß im Anforderungsprofil beschreiben. Wer Freude hat, mit großer Landtechnik umzugehen, der wird diesen Job erfolgreich ausüben. In der Tierhaltung sind Ruhe, Umsicht, Beständigkeit und ähnliche Qualitäten notwendig. Wenn Ihnen die zum Stellenprofil passenden Qualifikationen und persönlichen Eigenschaften bekannt

sind, können Sie später betriebliche Anforderung und Bewerbung leicht abgleichen.

Die Erfahrung zeigt: eine Übereinstimmung in den wesentlichen Punkten reicht aus. Wenn sich die persönliche Neigung des Bewerbers mit den zu verrichtenden Aufgaben deckt und außerdem persönlich »die Chemie stimmt«, treffen beide Seiten die »Entscheidung aus dem Bauch heraus«.

**Welche Möglichkeiten der Personalsuche sind geeignet?** Auf welchen Zweig des Arbeitsmarktes Sie sich begeben möchten, ist Ihre persönliche Grundsatzentscheidung. Kann fachfremdes Personal in Vollzeit oder Teilzeit eingearbeitet werden? Kommen osteuropäische Mitarbeiter infrage? Ist eine landwirtschaftliche Ausbildung Voraussetzung?

Je nach gewünschter Qualifikation und fachlicher Vorerfahrung sind unterschiedliche Wege einzuschlagen. Je höher die Anforderungen, umso professioneller und breiter angelegt muss die Recherche sein. Wollen Sie leitende Positionen wie Herdenmanager, Anlagenleiter, Feldbauleiter oder Betriebsleiter besetzen, werden Sie ohne umfangreiche Maßnahmen kaum auskommen. Entsprechende Stellenausschreibungen sollten professionell gestaltet und formuliert sein und überregional platziert werden.

Arbeitsplätze mit täglichen, immer wiederkehrenden Produktionsroutinen können dagegen leicht mit fachfremden, anzulernenden Mitarbeitern besetzt werden. Die Verfügbarkeit ist deutlich größer als die von landwirtschaftlichen Kräften, und in der Regel können sie vor Ort gefunden werden.

Die Lohnerwartungen orientieren sich an den Branchen, aus denen die Bewerber jeweils stammen, und liegen unter denen von qualifizierten Fachkräften.

**Ein Unternehmen muss auf sein Image achten.** Die Landwirtschaft wird auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bisher noch wenig wahrgenommen. Wer weiß denn schon, dass landwirtschaftliche Betriebe vor der Haustür Arbeitsplätze anbieten. Dass diese modern und technisch hervorragend ausgestattet sind und zeitgemäße Rahmenbedingungen bieten?

Inserate für solche Stellen sollten Sie dementsprechend formulieren und in Tageszeitungen oder regionalen Anzeigenblättern platzieren. Es lohnt sich, mit geringfügig höheren Anzeigekosten auch ein wenig Marketing zu transportieren. Selbstverständlich gehören Name, Adresse und Telefonnummer dazu.

Manche Stelle wird auch schon durch Kundtun im eigenen Bekanntheitskreis und Netzwerk besetzt. Sind Ihre Mitarbeiter zufrieden und hat Ihr Betrieb darüber hinaus einen guten Ruf, findet vielleicht schon das Team selbst einen neuen Kollegen. Grundsätzlich sollten Sie möglichst mehrere Wege der Personalsuche nutzen. Der Erfolg stellt sich manchmal auf einem überraschenden Weg ein.

**Arbeitsplätze mit stetig wiederkehrenden Arbeitsroutinen können auch an fachfremde Mitarbeiter vergeben werden.**



Foto: Inndipool

**Beim Probearbeiten kann der Bewerber den Arbeitsplatz testen, und Sie können den potentiellen Mitarbeiter und dessen Qualifikationen kennenlernen.**

vor und widmen Sie die volle Aufmerksamkeit dem Gesprächspartner. Einen Betriebsrundgang sollten Sie anschließend oder vorher machen.

**Aus Lebensläufen allein ist vielfach nicht zu entnehmen, welche Kompetenzen und Qualitäten Bewerber mitbringen.** Wichtige Fragen sollten Sie vor dem Vorstellungsgespräch vorbereitet haben. Das Stellen- und Anforderungsprofil

dient Ihnen als Leitfaden für Fragen zu den entscheidenden fachlichen und persönlichen Kriterien.

Auffällige Punkte im Lebenslauf oder im Verhalten sollten Sie durch konkretes Nachhaken und direktes Hinterfragen unmittelbar klären. Bewerber wollen sich positiv darstellen und sind meist ehrlich und auskunftsbereit. Auch kritische Punkte mit direkten Auswirkungen auf die ordnungsgemäße Aus-

übung der Arbeit dürfen hinterfragt werden, selbstverständlich, ohne indiskret zu werden. Sicherlich wird eine Bewerberin mit kleinen Kindern plausibel erklären können, wie die Betreuung der Kinder während der Arbeitszeit organisiert ist.

Am Ende des Gesprächs sollten Sie Vorzüge und Engpässe des Kandidaten kennen und Unklarheiten ausgeräumt haben. Sollte es bei einem Bewerber wichtige Punkte geben, deren Ansprache und Klärung Sie sich nicht zutrauen und Sie daher Zweifel nicht ausräumen können, sollten Sie

**Bewerbungsgespräche führen.**

Wenn Sie eine schriftliche Bewerbung fordern, ist für einzelne Bewerber die Einstiegshürde schon zu hoch gehängt. Das kann durchaus ein beachtliches Selektionskriterium sein. Ein Vorteil ist dabei auch die gute Vorbereitungsmöglichkeit auf das Vorstellungsgespräch. Der Bewerbungsweg muss aber nicht grundsätzlich schriftlich sein. Wenn auf ein Stelleninserat mit Angabe der Telefonnummer der Erstkontakt per Telefon entsteht, ist dies bereits ein erstes Vorstellungsgespräch. Telefonische Erstgespräche sollten vom interviewenden Arbeitgeber ebenso vorbereitet sein wie das persönliche Vorstellungsgespräch.

Das Vorstellungsgespräch auf Ihrem Betrieb sollte in einer angenehmen Atmosphäre stattfinden. Der erste Eindruck spielt für beide Seiten eine wichtige Rolle, und zum gegenseitigen Kennenlernen sind Zeit und Ruhe nötig. Wenn möglich, führen Sie das Gespräch zusammen mit einem zweiten Familien- oder Betriebsangehörigen, um Eindrücke und spätere Entscheidungen gemeinsam besprechen zu können. Stellen Sie zunächst sich und Ihren Betrieb nur kurz mündlich

**Melker/in (Voll- oder Teilzeit)**

mit Ruhe, Zuverlässigkeit und freundlichem, offenem Wesen für größeren Milchviehbetrieb gesucht! Wir bieten einen modernen Arbeitsplatz, mitarbeiterfreundliche Rahmenbedingungen, systematische Abläufe und geregelte Arbeitszeiten: 5.30 bis 9.00 und/oder 16.30 bis 19.30 Uhr und jedes zweite Wochenende.

**Matthias Naumann, Thalweg 8, Stierstedt  
☎ 0151/253647**

Foto: agar-press



### Landwirt/Ackerbaumaschinist

Moderner Landwirtschaftsbetrieb sucht maschineninteressierten Landwirt ggf. mit Erfahrung in der Schweinehaltung. Abwechslungsreiche Aufgaben mit technischem Schwerpunkt, organisierter Arbeitsplatz, top Ausstattung, attraktive Entlohnung.

Sönke Thomasi, Am Feld 10, Feldberg,  
© 0151/253647

sich für einen anderen Kandidaten entscheiden.

**Probearbeit ja oder nein?** Den Gesamtprozess der Stellenbesetzung sollten Sie zügig von der Ausschrei-

bung bis zur Unterschrift im Arbeitsvertrag abwickeln. Das »glasklare Ja« kann von beiden Seiten aber erst dann ausgesprochen werden, wenn im Vorfeld alle Fragen geklärt sind.

Beim Probearbeiten können zusätzlich Arbeit, betriebliche Rahmenbedingungen und Kennenlernen der Charaktere mehr oder weniger unverbindlich getestet werden. Es wird deshalb sowohl von Arbeitgebern als auch von Interessenten teilweise gerne wahrgenommen. Es ersetzt aber keinesfalls Vorstellungsgespräche und die beschriebene Prüfung von Eignung und Passung.

Der Aufwand des Probearbeitens ist nicht zu unterschätzen, denn es muss betrachtet werden wie ein Arbeitsbeginn. Demnach muss auch beim Probearbeiten direkt mit der möglicherweise aufwendigen Einarbeitung in die speziellen Aufgaben begonnen werden.

**Fazit.** Der Strukturwandel der vergangenen Jahrzehnte und das enorme Fortschreiten der technischen und baulichen Möglichkeiten machen Landwirte zu Arbeitgebern. Da sich dieser Trend fortsetzen wird und ausgebildete Landwirte nur begrenzt verfügbar sind, ist die Landwirtschaft zunehmend auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aktiv. Somit muss sie sich mit den Rahmenbedingungen anderer Branchen messen. Manches ist in der Landwirtschaft durchaus interessanter als in anderen Sparten. Dennoch müssen Entlohnung sowie Arbeitszeitregelungen einem Vergleich standhalten.

Viele Arbeitsplätze sind auch mit fachfremdem Personal gut zu besetzen. Wichtig ist die genaue Definition der mit der Stelle verbundenen Ziele und Aufgaben in einem Stellenprofil. Das dazugehörige Anforderungsprofil beschreibt die erforderliche Qualifikation und persönliche Eignung von Bewerbern. So kann sehr gezielt nach geeigneten Leuten gesucht werden.

*Hermann Dorfmeier, farmconnect,  
Hunteburg*



# HAGELVERSICHERUNG GIBT ES FÜR MICH NUR DIE EINE. MEINE.

clagreen.de

## EINZIGARTIG INDIVIDUELLER VERSICHERUNGSSCHUTZ FÜR ACKERBAUERN

Jeder Betrieb ist einzigartig. Genauso einzigartig muss die Absicherung gegen Wetterrisiken sein. Aus Spezialprodukten, dem flexibelsten und damit fairsten Prämiensystem auf dem Markt konzipiert die Vereinigte Hagel genau die Versicherung, die Sie sich für Ihren Betrieb wünschen. Ihre Hagelversicherung. Die

Vereinigte Hagel ist eine Versicherung auf Gegenseitigkeit. Als Versicherungsnehmer werden Sie Mitglied der größten Solidargemeinschaft Europas und können aktiv mitbestimmen. Sie profitieren von der Erfahrung des Marktführers und im Schadenfall von der schnellen und unbürokratischen Regulierung über WebAV®.

**VEREINIGTE  
HAGEL**



MIT DER NR. 1 AUF NUMMER SICHER GEHEN