



Fachkräfteengpässe haben sich in den letzten Jahren verstärkt. Besonders betroffen sind ländliche Räume mit einer dynamischen Entwicklung.

Foto: Landpixel

Fachkräfte sichern im ländlichen Raum

Tagung der Agrarsozialen Gesellschaft e.V.

Der Fachkräftemangel gilt als eine der größten Herausforderungen für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Unternehmen suchen händeringend nach Personal und müssen immer häufiger offene Stellen unbesetzt lassen. Diese Ausgangslage hat die Agrarsoziale Gesellschaft (ASG) zum Anlass genommen, um im Rahmen ihrer Tagung einen genaueren Blick auf die Fachkräftesituation in ländlichen Räumen zu werfen, und berichtet in einer Presseinformation.

Die ländlichen Räume sind besonders betroffen, da es vor allem junge Menschen in erwerbsfähigem Alter in die Städte zieht. In zehn Vorträgen und einer Poster-Session wurde die Thematik kürzlich in Göttingen beleuchtet, wobei der Fokus insbesondere auf den Potenzialen und möglichen Lösungswegen für die Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels lag.

Ländliche Räume mit hoher Entwicklungsdynamik

Prof. Dr. Annetrin Niebuhr von der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, zugleich Wissenschaftlerin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), präsentierte aktuelle Entwicklungstendenzen von Arbeitsmärkten in ländlichen Räumen. Sie stellte heraus, dass sich Fachkräfteengpässe in Deutschland bereits seit mehr als 10 Jahren verstärkt haben und nur kurzzeitig durch die Corona-Krise unterbrochen wurden. Das Ausmaß der Engpässe variiert

ganz erheblich über Regionen hinweg, wobei insbesondere ländliche Räume mit einer relativ dynamischen Entwicklung betroffen sind. Diese sind vorrangig in Süddeutschland zu verorten. Prof. Dr. Erika Regnet von der Hochschule Augsburg konnte diese Befunde bestätigen und gab zugleich Empfehlungen für die Bewältigung von Fachkräfteengpässen. Demnach müssen Unternehmen die Erwartungen ihrer Zielgruppe genauestens kennen, um passgenaue Maßnahmen der Personalgewinnung einzusetzen. Wichtig ist zudem, das Recruiting auf verschiedene Zielgruppen auszurichten. Dazu zählen ältere Menschen, die noch leistungsfähig und leistungsbereit sind, ebenso Frauen mit Kindern sowie Menschen mit Migrationshintergrund. In der heutigen Zeit können es sich Unternehmen nicht mehr leisten, diese Gruppen außer Acht zu lassen, so das klare Plädoyer der Referentin.

Fabian Wehnert vom Bundesverband der Deutschen Industrie

(BDI) ging auf die konjunkturellen und strukturellen Herausforderungen für Betriebe in Landwirtschaft und industriellem Mittelstand ein. Neben dem Arbeits- und Fachkräftemangel inklusive steigender Arbeitskosten leiden die Unternehmen an hohen Energie- und Rohstoffpreisen, wuchernder Bürokratie und schwachen Infrastrukturen.

Bürokratie und Lohnniveau als Problemfaktoren

Sein Blick richtete sich zudem auf Unternehmensübergaben, die in der Praxis sehr komplex sind und die Familien unternehmerisch wie emotional herausfordern. Als besonders schwierig stellen sich immer wieder das Finden einer passenden Nachfolge sowie die Lösung finanzieller, rechtlicher und bürokratischer Probleme heraus. Folglich ist der Abbau der Bürokratie aus Sicht des Referenten eine zentrale Stellschraube für mehr Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Mittelstands.

Einen genaueren Blick auf die „Grüne Branche“ warf Matthias Brandner von der Landwirtschaftskammer Niedersachsen. Als Problemfaktor gilt das niedrige Lohnniveau in Bereichen wie Land- und Forstwirtschaft oder Gartenbau. Hier weist der Referent darauf hin, dass Helfertätigkeiten in anderen Branchen (wie etwa in der Automobilindustrie) teils besser bezahlt werden als der ursprünglich erlernte Beruf, was die Wechselabsicht von qualifiziertem Personal aus der „Grünen Branche“ befeuern kann und die Fachkräfteengpässe verschärft. Ein Lösungsweg könnte sein, die Netto-Einkommen durch Wohngeld und Kinderzuschlag zu ergänzen, um letztendlich der „Armutsfalle“ zu entgehen.

Neue Rollenbilder und Selbstverständnisse

Die Fachkräftesituation in der Landwirtschaft war Gegenstand von drei Vorträgen zum Auftakt des zweiten Tages der Tagung. Während Bernhard Forstner vom Thünen-Institut die Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen in der Landwirtschaft unter Berücksichtigung aktueller Rahmenbedingungen und Ent-

wicklungstendenzen analysierte, legte Anika Bolten von der Universität Kassel ausgewählte Ergebnisse aus der umfangreichen Landfrauenstudie vor, die in diesem Jahr veröffentlicht wurde. Konkret ging es im Vortrag um Rollenvielfalt und Spezifika von Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen unterschiedlichste Rollen wahrnehmen, die zwar gerne ausgeführt werden, aber zum Teil konfliktbelastet sind. Exemplarisch ist hier die Mutterrolle zu nennen, da zahlreiche Frauen in der Landwirtschaft die eigenen Erwartungen in der Betreuung der Kinder als nicht erfüllt sehen. Dadurch kommt es zu innerlichen Konflikten, die als sehr belastend wahrgenommen werden.

Dr. Viktoria Graskemper vom Deutschen Bauernverband (DBV) erläuterte aktuelle Entwicklungen im Bereich der beruflichen Bildung. Sie argumentierte, dass der Beruf Landwirt ein neues Selbstverständnis als Unternehmer und gesellschaftliche Kraft im ländlichen Raum benötigt. Auch die Intensivierung der Kommunikation ist ein wichtiger Aspekt, den es im Zuge der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu schärfen gilt. In ihren Ausführungen ging die Referentin insbesondere auf das Projekt #Zukunftsbauer vom DBV ein, in welchem Ansätze für ein neues Zukunftsbild der Landwirtschaft entwickelt werden. Demzufolge sollen Veränderungen nicht als Bedrohung, sondern als Chance für eine höhere Wertschätzung und Wertschöpfung der Branche wahrgenommen werden.

Vielfältige Ansätze zur Fachkräftesicherung

Wilma Losemann, Inhaberin und Geschäftsführerin des Unternehmens Losemann Haushaltshilfe mit neun Filialen im münsterländischen Billerbeck, berichtete über den Spagat, den eine Landfrau schaffen muss, wenn sie sich als Landwirtin, Schwiegertochter und Mutter mit einem Unternehmen selbstständig machen will. Aufgrund des wachsenden Bedarfes an legaler Haushaltshilfe in ländlichen Räumen nimmt die Akquise von Mitarbeitern einen großen



Anika Bolten, Doktorandin an der Universität Kassel, stellte bei der Tagung ausgewählte Ergebnisse aus der Landfrauen-Studie vor. Der Fokus lag auf der Vielzahl an Rollen und deren spezifische Anforderungen, die Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben zu bewältigen haben.

Foto: ASG

Fachkräftesicherung und Standortmarketing zusammengedacht werden müssen. Um beides zu verknüpfen, wurde innerhalb der Region ein breit gefächertes Netzwerk aufgebaut, welches für die Umsetzung und Kommunikation von Themen wie Berufsberatung, (Weiter-)Bildung, Unternehmensgründung oder Förderungen sehr wertvoll ist.

Ergänzt wurde die Vortragstagung durch eine Postersession zum Thema „Junge Perspektiven auf ländliche Räume“. Dabei haben die Nachwuchskräfte verschiedener Fachrichtungen der Entwicklung ländlicher Räume anhand von Postern ihre Arbeits- und Forschungsprojekte präsentiert und im Anschluss in kleinen Gruppen mit den Tagungsteilnehmern rege darüber diskutiert. ■

Stellenwert ein. Dabei wird ein Maßnahmenbündel eingesetzt, bestehend aus Zeitungsanzeigen, Social Media und Radiowerbung. Am wichtigsten ist jedoch die Mund-zu-Mund Propaganda. Damit diese funktioniert, ist es wichtig, dass das Unternehmen einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeitern pflegt.

Fatriyani Fauzan-Magerl, Head of Recruiting and Employer Branding beim „Hidden Champion“ Ottobock in Duderstadt, vertraut ebenfalls auf einen vielfältigen Mix an Strategien zur Personalgewinnung. Der Fokus liegt auf einer starken Arbeitgebermarke, die durch digitale Einblicke und Mitarbeitendenporträts auf der Karrierewebsite sowie durch eine aktive Präsenz in den sozialen Medien und auf regionalen Messen verstärkt wird. Zudem schafft Ottobock durch zielgruppenspezifische Kampagnen eine hohe Sichtbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. Dennoch bleibt die Akquise von qualifizierten Fachkräften eine große Herausforderung für den Weltmarktführer im Bereich Prothesenfertigung. Aus regionaler Perspektive erläuterte Danna Huber von der Wirtschaftsregion Passau, dass speziell in ländlichen Räumen die Bereiche