



› SGA TAGUNG 2019

**Fachkräftemangel in der deutschen Weinbranche –
Herausforderung und Chance für Familienbetriebe**

A. Heitlinger von der Emde, Prof. Dr. R. Fleuchaus, Prof. Dr. S. Loose (HS Geisenheim)

KONTEXT UND FORSCHUNGSFRAGE

In Deutschland gibt es einen seit 10 Jahren zunehmenden Fachkräftemangel in verschiedenen Bereichen, v.a. auch in nicht-akademischen Berufen, z.B. im Handwerk, in der Pflege, in der Gastronomie.

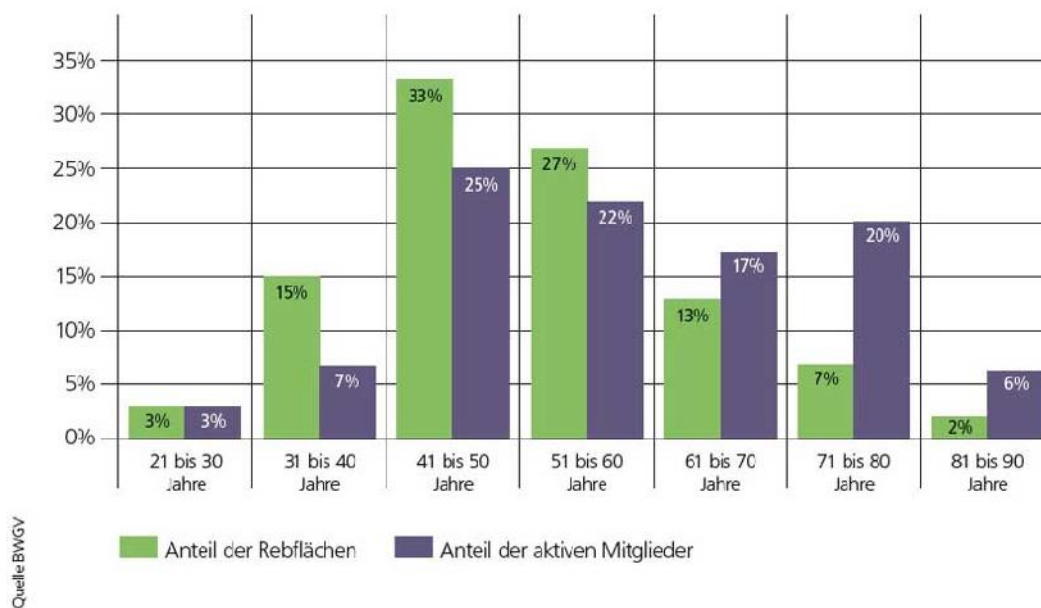
Die demografische Entwicklung zeigt auch unter günstigsten Bedingungen (positiver Wanderungssaldo/ steigende Geburten und eine relativ junge Bevölkerung), dass der Anteil der über 65-jährigen von heute 22% auf 30% in 2060 steigen wird.

Dynamisches Prognosemodell: [Statistisches Bundesamt 2019](#)

KONTEXT UND FORSCHUNGSFRAGE

Gibt es also einen Fachkräftemangel in der deutschen Weinbranche?

Eine typische Altersstruktur von Winzern einer Genossenschaft.



Quelle: BWGV 2015; <https://www.wir-leben-genossenschaft.de/de/moeglichkeiten-fuer-genossenschaften-im-weinbau-strukturwandel-717.htm>

METHODE

Vorstudie:

- Hochschule Heilbronn, novisys Forschungsprojekt, Onlineumfrage über soscisurvey.de
- Fragebogen mit 13 Fragen zu Mitarbeiterstruktur, Wahrnehmung des Fachkräftemangels, Mangelbereiche in der Qualifikation und Ursachen für Probleme in der Stellenbesetzung, zukünftige Einschätzung der Personalsituation und Bedeutung des Fachkräftemangels
- Befragungszeitraum Januar bis März 2017
- Stichprobe aus n= 34 Familienweingütern aus allen 13 Anbaugebieten.

METHODE

Hautbefragung:

- Hochschule Heilbronn und Hochschule Geisenheim, Onlinebefragung im Rahmen der Weinmarktanalyse der HGS
- Fragebogen mit 28 Fragen zu Mitarbeiterstruktur, Wahrnehmung des Fachkräftemangels, Mangelbereiche in der Qualifikation und Ursachen für Probleme in der Stellenbesetzung, zukünftige Einschätzung der Personalsituation und Bedeutung des Fachkräftemangels
- Befragungszeitraum Januar bis April 2018
- Stichprobe aus n= 306 Familienweingütern aus allen 13 Anbaugebieten.

ZUSAMMENSETZUNG DER TEILNEHMER

Anzahl der teilnehmenden Betriebe und Betriebsgrößen

Betriebstyp	Anzahl	Summe Rebfläche in ha
Weingüter	312	5660
Winzergenossenschaften	22	10.984
Kellereien	15	-
Summe	349	16.644

ZUSAMMENSETZUNG DER WEINGÜTER

Rebflächenanteil der Weingüter

	Anzahl	Prozent
< 5ha	36	12
5 - <10 ha	70	23
10 - <15 ha	65	21
15 - <20 ha	57	18
20 - <30 ha	42	14
ab 30 ha	36	12

Anbaugebiete der Weingüter (n=306)

	Häufigkeit	Prozent
Rheinhessen	67	21
Pfalz	58	19
Mosel	45	15
Franken	34	11
Rheingau	24	8
Baden	21	7
Nahe	20	6
Württemberg	15	5
Mittelrhein	8	3
Ahr	5	2
Sachsen	4	1
Hessische Bergstraße	3	1
Saale-Unstrut	2	1

MITARBEITERSTRUKTUR NACH BETRIEBSART

Mittelwert der Arbeitskraftanzahl pro Betrieb
(Anzahl der Arbeitskräfte/Anzahl der Betriebe)

Arbeitskrafttyp	Weingut (n=306)	Genossenschaft n (n=22)	Kellereien (n=15)
	Ø	Ø	Ø
Familienarbeitskraft	2,5	-	-
- davon Teilzeit	0,6	-	-
Feste Fremdarbeitskräfte	3,8	48,0	44,6
- davon Teilzeit	1,1	12,2	12,8
Saisonarbeitskräfte	6,2		
Auszubildende	-	1,7	6,3

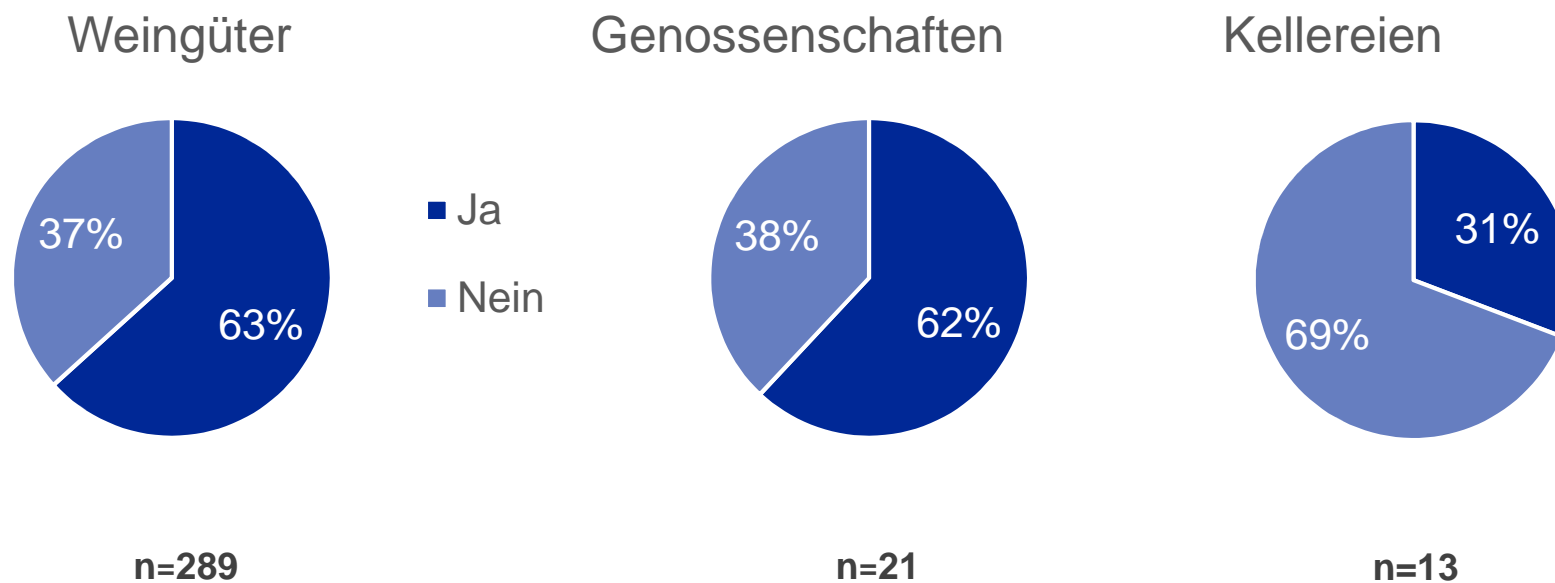
MITARBEITERSTRUKTUR WEINGÜTER NACH REBFLÄCHE

Durschnitt der Mitarbeiter in Weingütern nach Rebfläche
Mittelwert der Arbeitskraftanzahl pro Betrieb
(Anzahl der Arbeitskräfte/Anzahl der Betriebe)

Arbeitskrafttyp	< 5 ha	5 - <10 ha	10 - <15 ha	15 - <20 ha	20 - <30 ha	ab 30 ha
	N=36	N=70	N=65	N=57	N=43	N=35
Familienarbeitskräfte	1,8	2,2	2,4	2,7	3,0	2,5
-davon Teilzeit	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Feste Fremdarbeitskräfte	1,9	1,2	1,8	2,6	4,1	14,0
-davon Teilzeit	0,6	0,6	0,5	0,9	1,6	3,2
Saisonarbeitskräfte	3,2	3,6	5,4	4,6	6,0	16,9

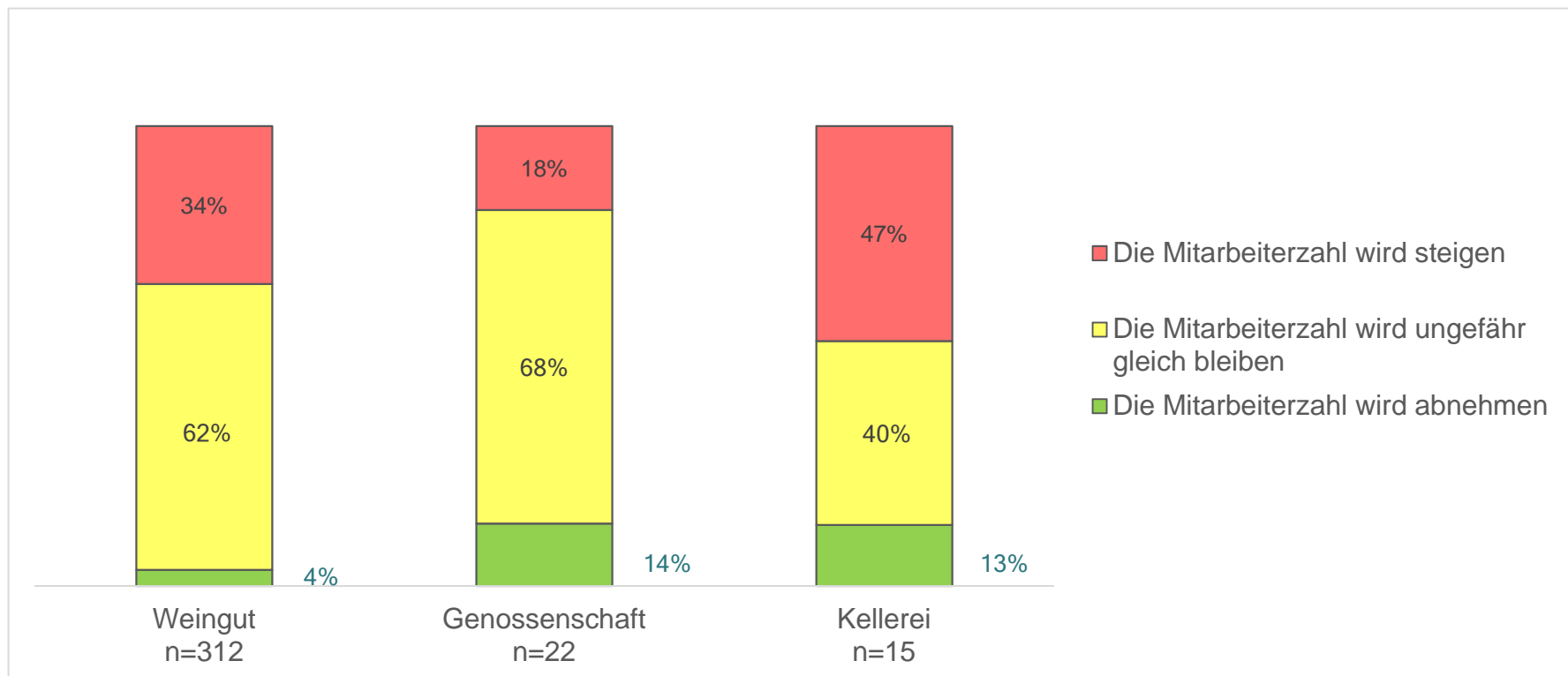
FREIE STELLEN NACH BETRIEBSART

Gibt es freie Stellen in Ihrem Betrieb?



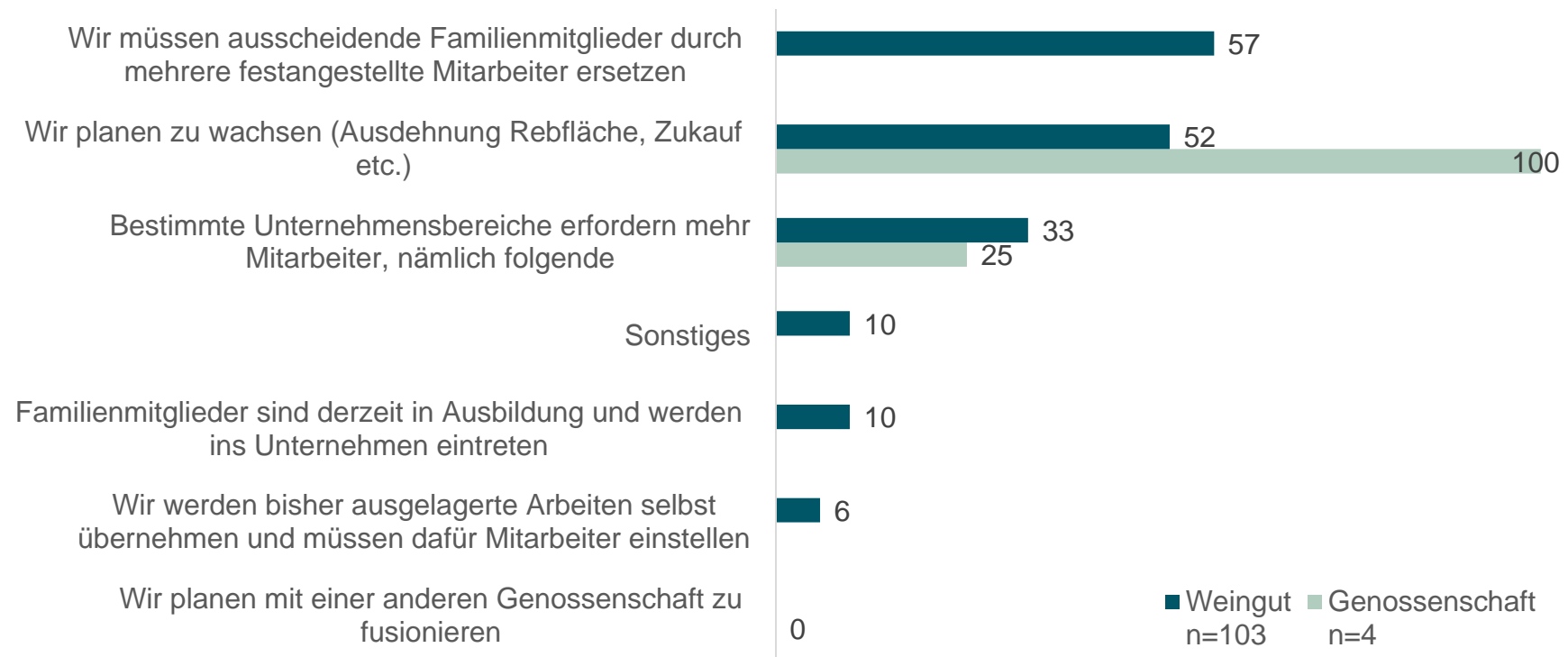
GEPLANTE VERÄNDERUNG MITARBEITERANZAHL NACH BETRIEBSART

Planen Sie Ihre Mitarbeiterzahl in den nächsten 3 Jahren zu verändern?



GRÜNDE STEIGENDE MITARBEITERANZAHL NACH BETRIEBSART

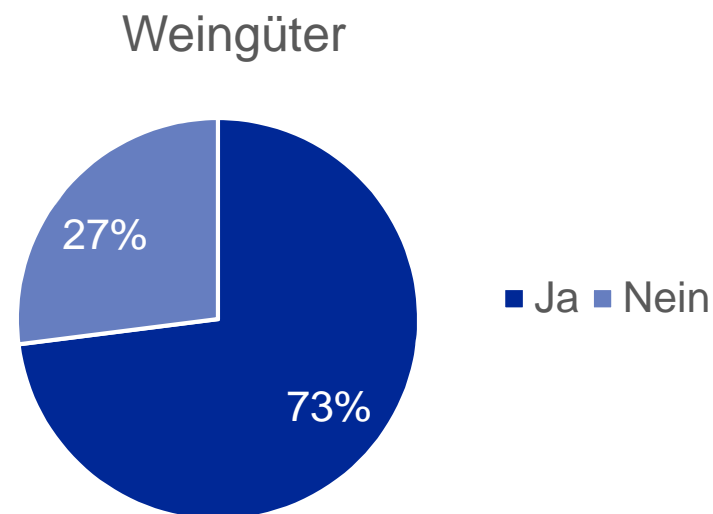
Warum erwarten Sie eine steigende Mitarbeiterzahl?
Gültige Antworten in Prozent



ZUKÜNFTIGE STELLENBESETZUNG

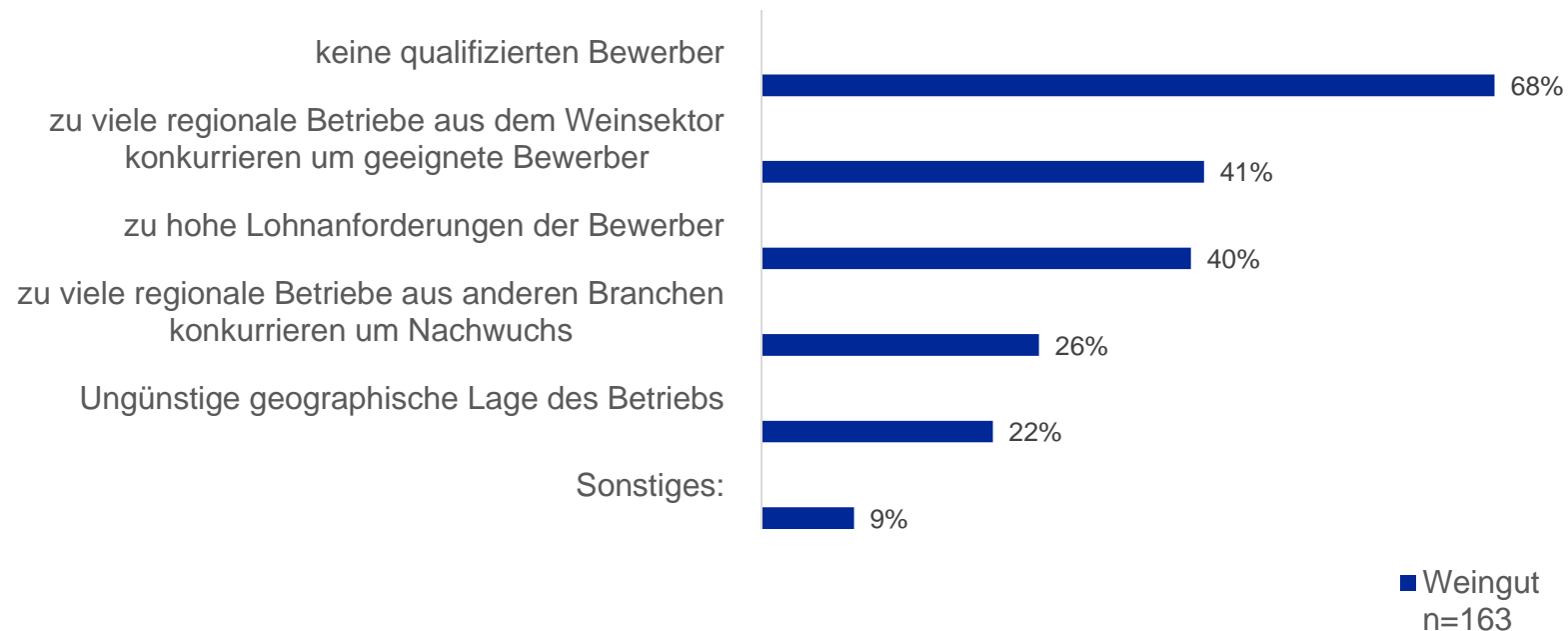
Erwarten Sie Schwierigkeiten, geeignete Bewerber für offene Stellen zu finden und diese zu besetzen?

Gültige Antworten in Prozent, falls ein Betrieb plant, offene Stellen neu zu besetzen



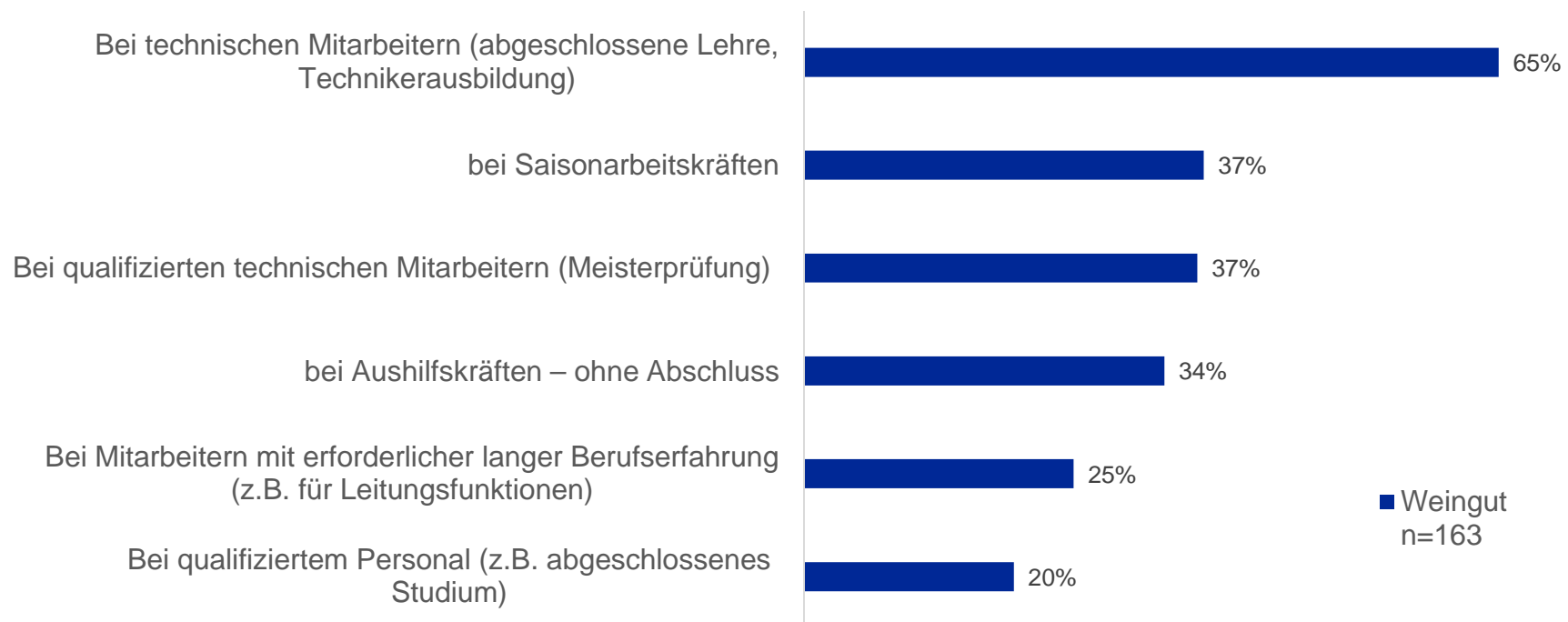
GRÜNDE FÜR SCHWIERIGE STELLENBESETZUNG - WEINGÜTER

Welche Gründe sehen Sie dafür, dass Stellen schwierig zu besetzen sind?



QUALIFIKATIONEN ZUKÜNFTIGER BEWERBER - WEINGÜTER

Bei welchen geforderten Qualifikationen sehen Sie Schwierigkeiten bei der Besetzung?



QUALIFIKATIONEN ZUKÜNFTIGER BEWERBER - WEINGÜTER

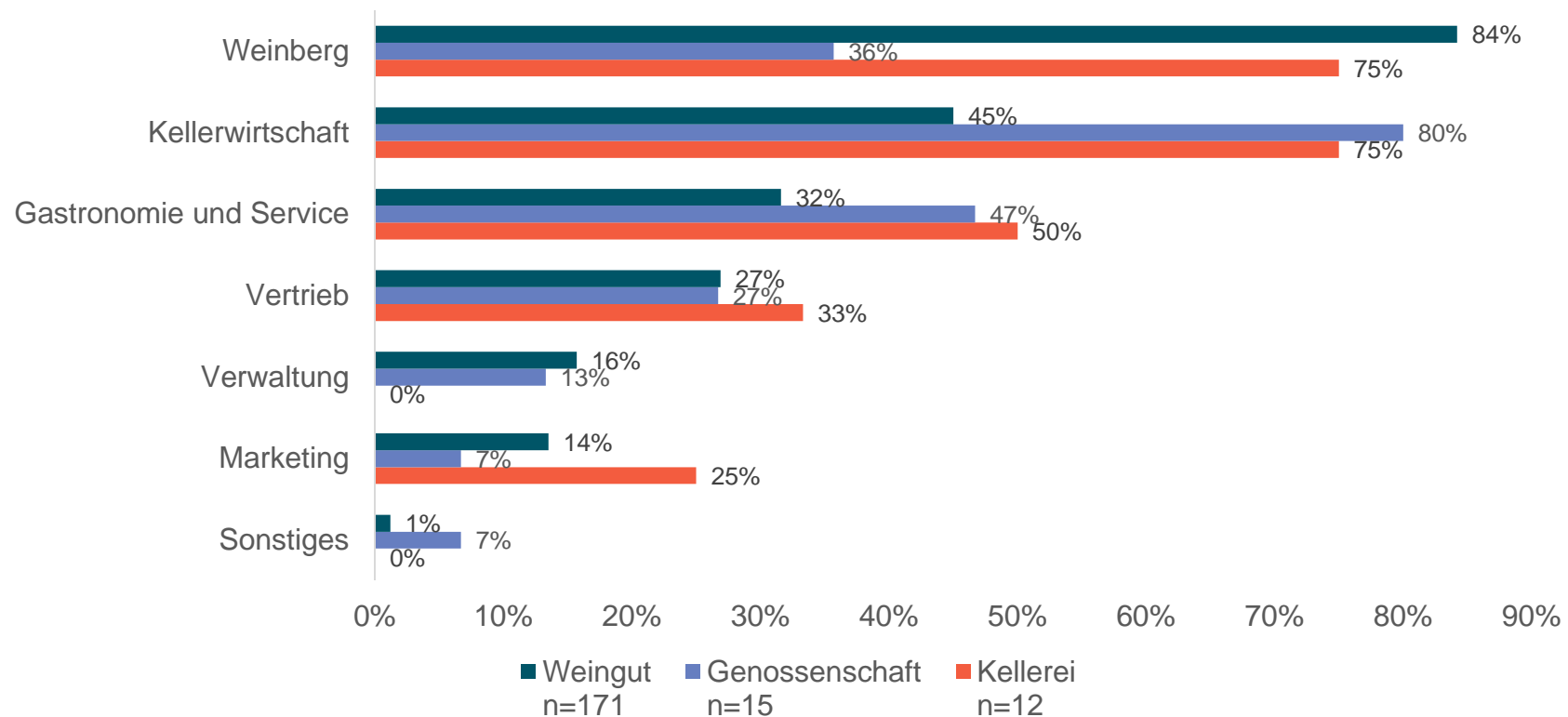
Bei welchen geforderten Qualifikationen sehen Sie Schwierigkeiten bei der Besetzung?

Weingüter nach Rebfläche

Qualifikationen	<10 ha N=44	10 - <20 ha N=61	ab 20 ha N=58
Bei technischen Mitarbeitern (abgeschlossene Lehre, Technikerausbildung)	59	72	62
bei Saisonarbeitskräften	64	28	28
Bei qualifizierten technischen Mitarbeitern (Meisterprüfung)	21	36	50
bei Aushilfskräften -ohne Abschluss	41	28	35
Bei Mitarbeitern mit erforderlicher langer Berufserfahrung (z.B. für Leitungsfunktionen)	18	21	35
Bei qualifiziertem Personal (z.B. abgeschlossenes Studium)	14	21	22

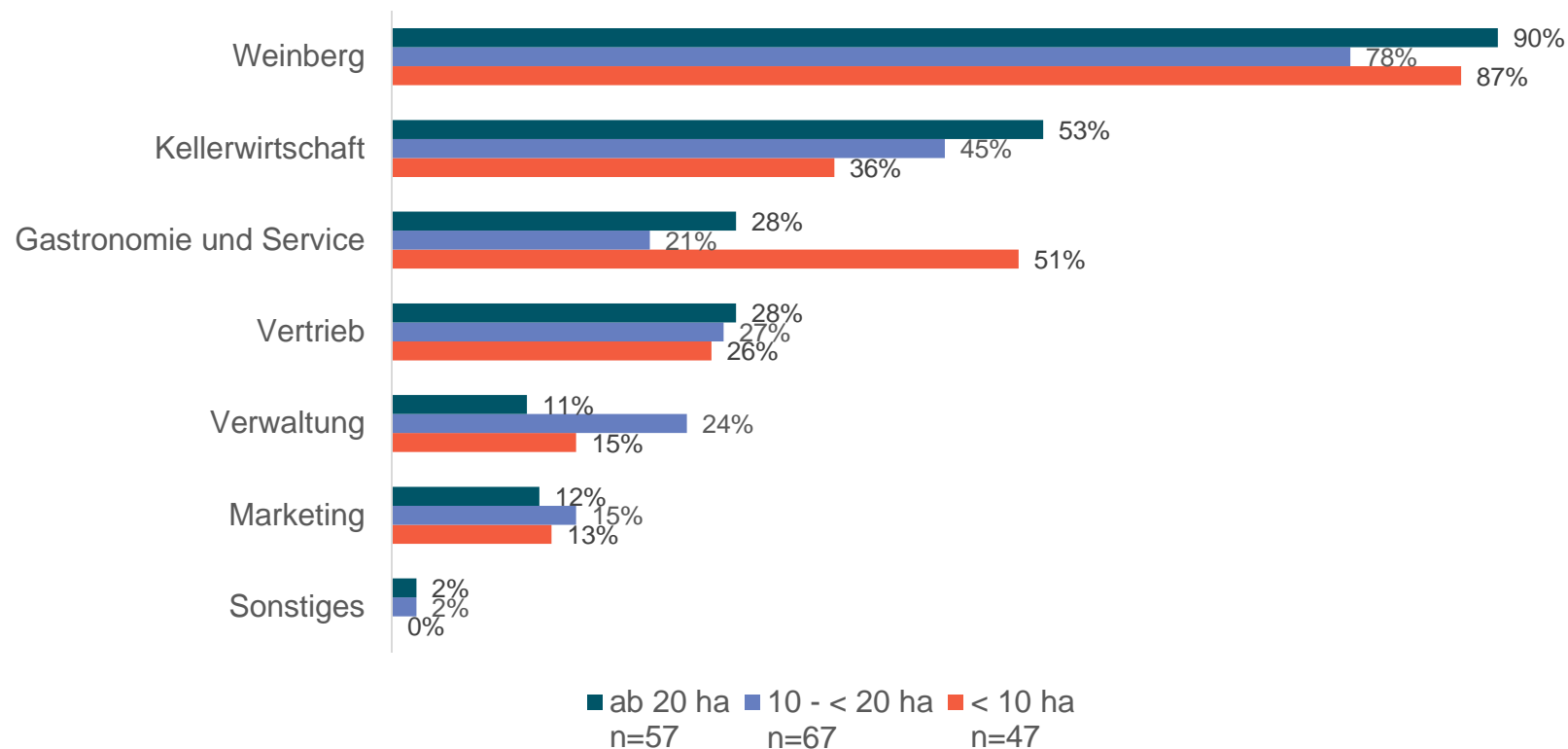
ZUKÜNFTIGE STELLENBESETZUNG NACH BETRIEBSART

In welchen Bereichen werden aus Ihrer Sicht in Zukunft offene Stellen schwierig besetzen zu sein?



ZUKÜNFTIGE STELLENBESETZUNG WEINGÜTER NACH REBFLÄCHE

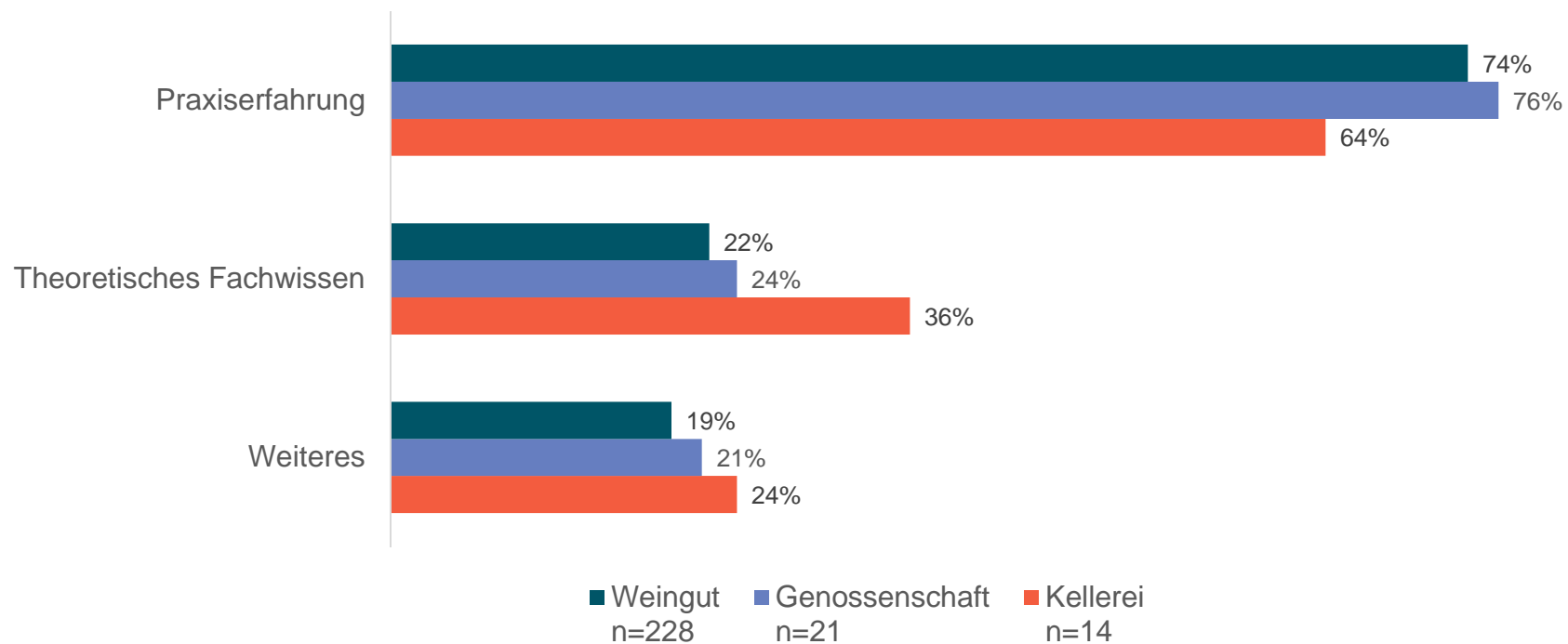
In welchen Bereichen werden aus Ihrer Sicht in Zukunft offene Stellen schwierig besetzen zu sein?



FEHLENDE QUALIFIKATION NACH BETRIEBSART

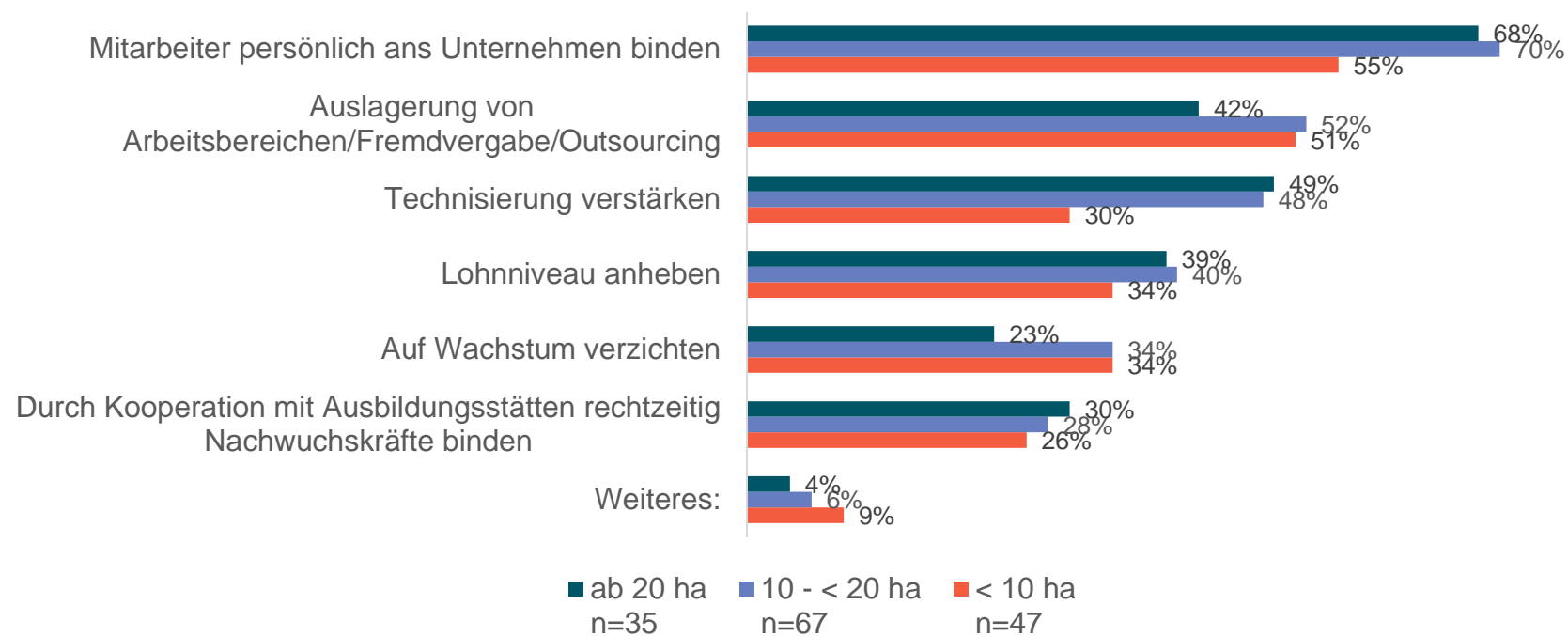
Welches Wissen und Erfahrungen fehlen den Bewerbern Ihrer Meinung nach?

Mehrfachnennungen möglich



MITARBEITERBINDUNG WEINGÜTER NACH REBFLÄCHE

Welche Maßnahmen würden Sie gegen einen Personalmangel in Ihrem Betrieb ergreifen?



KONSEQUENZEN DES PERSONALMANGELS

Wie stark sind die Konsequenzen des Personalmangels für Ihr Unternehmen im Vergleich zu anderen Herausforderungen?

(Bitte bewerten Sie die Probleme auf einer Skala von 1-10, mit 1 geringe Bedrohung bis 10 sehr hohe Bedrohung)

	Weingut n=24
Bürokratie	6,7
Steigende Personalkosten	6,4
Personalmangel	5,9
Wetterextreme im Weinbau durch Klimafolgen	5,7
Preisdruck, hoher Vermarktungsaufwand, geringe Wertschöpfung	5,6
Veränderung der Käuferstruktur, rückläufige Direktvermarktung	4,8
Investitionsstau	3,5
Lage auf dem Fassweinmarkt	2,9

SCHLUSSFOLGERUNGEN

- Der Mangel an Fachkräften stellt bereits heute für die Mehrzahl der Familienbetriebe in der Weinwirtschaft ein akutes Problem dar und wird sich in Zukunft weiter verstärken.
- Dabei ist der Bedarf nach mittleren Qualifikationen (Ausbildung) und nach Saisonarbeitskräften wesentlich akuter als nach hochqualifiziertem Personal. Dies steht im Gegensatz zur aktuellen Bildungspolitik und hohen Nachfrage nach akademischer Weinausbildung.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

- Das betriebliche Angebot von Ausbildung ist ein Schlüsselfaktor, aber nur 41% der befragten Betriebe bilden regelmäßig aus.
- Zur erfolgreichen Akquise motivierter und qualifizierter Auszubildender ist die Kontaktpflege zu weiterführenden Schulen im Einzugsgebiet empfohlen.
- Zur notwendigen Anhebung des Lohnniveaus ist eine höhere wirtschaftliche Ertragsstärke der Familienbetriebe erforderlich.
- Eine wesentliche Chance besteht in der persönlichen Bindung der Mitarbeiter durch Familienbetriebe

VIELEN DANK!

Bei Fragen kontaktieren Sie bitte:

Anna Heitlinger von der Emde

Fakultät IB | Forschungsprojekt novisys
anna.heitlinger@hs-heilbronn.de

Prof. Dr. Ruth Fleuchaus

Prorektorin | Leitung Forschungsprojekt novisys
ruth.fleuchaus@hs-heilbronn.de

Prof. Dr. Simone Loose

Hochschule Geisenheim | Institut für Wein- und
Getränkewirtschaft
simone.loose@hs-gm.de