

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Ernährung
und Landwirtschaft

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



ХҮНС, ХӨДӨӨ АЖ АХУЙ,
ХӨНГӨН ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМ

Bewertung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation für landwirtschaftliche Fachkräfte in der Mongolei



Deutsch – Mongolisches Kooperationsprojekt „Nachhaltige Landwirtschaft“

Dr. Steffen Noleppa und Matti Carlsburg

Dezember 2020



Haftungsausschluss: Dieser Beitrag wird unter der Verantwortung des Deutsch-Mongolischen Kooperationsprojekts „Nachhaltige Landwirtschaft“ (DMKNL) veröffentlicht. Jegliche Meinungen und Ergebnisse, Schlussfolgerungen, Vorschläge und Empfehlungen beziehen sich auf die Autoren und müssen nicht den Ansichten des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) entsprechen.

Autoren:

Dr. Steffen Noleppa, Matti Carlsburg

HFFA Research GmbH

Herausgegeben von:

Deutsch – Mongolisches Kooperationsprojekt „Nachhaltige Landwirtschaft“

MNG 19-01

Nachdruck oder Reproduktion jeglicher Art

- auch in Auszügen - nur mit Genehmigung des Herausgebers

durchgeführt von



Inhalt

Abbildungen	ii
1 Einführung.....	1
2 Querschnittsanalyse für gruppenübergreifende Fragen	3
3 Analyse für gruppenspezifische Fragen	31
4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen.....	50
Anhang	52

Abbildungen

Abbildung 2.1: Was ist Ihr Geschlecht?	3
Abbildung 2.2: Wie alt sind Sie?.....	4
Abbildung 2.3: Wo sind Sie aufgewachsen?	5
Abbildung 2.4: Stammen Sie von einem landwirtschaftlichen Betrieb?.....	6
Abbildung 2.5: Haben Sie im Ausland studiert oder Praktika absolviert?	7
Abbildung 2.6: Wie wichtig waren die folgenden Gründe bei der Studienfachentscheidung? ..	8
Abbildung 2.7: Wenn nein, welche andere Fachrichtung?	11
Abbildung 2.8: Wie beurteilen Sie Ihr Studium?.....	11
Abbildung 2.9: Sollten aus Ihrer Sicht die Inhalte Ihres Studiums verbessert werden?	12
Abbildung 2.10: Wenn ja, welche der folgenden Verbesserungen wünschen Sie sich?	13
Abbildung 2.11: Sollte aus Ihrer Sicht die Ausgestaltung Ihres Studiums verbessert werden? ..	14
Abbildung 2.12: Wenn ja, welche der folgenden Verbesserungen wünschen Sie sich?	14
Abbildung 2.13: Wodurch könnte sich Ihre persönliche Ausbildungssituation verbessern? ...	15
Abbildung 2.14: Befragte (Studenten und Nachwuchs) mit dem Schwerpunkt Agronomie	17
Abbildung 2.15: Befragte (Studenten und Nachwuchs) mit dem Schwerpunkt Landtechnik... ..	17
Abbildung 2.16: Wie wichtig sind digitale Hilfsmittel im Arbeitsbetrieb?	18
Abbildung 2.17: Was ist Ihre Gehaltsvorstellung/Ihr derzeitiges monatliches Gehalt? Was verdienen Nachwuchsfachkräfte auf Ihrem Betrieb? (in MNT/Monat)	19
Abbildung 2.18: An welchem der folgenden Standorte würden Sie, wenn möglich, gerne arbeiten?.....	20
Abbildung 2.19: Planen Sie einen Auslandsaufenthalt von mehr als 3 Monaten nach Ihrem Studium oder im Rahmen Ihrer beruflichen Laufbahn?	21
Abbildung 2.20: Wenn ja, wo?	22
Abbildung 2.21: Studenten zu Herausforderungen für weibliche Fachkräfte	24
Abbildung 2.22: Nachwuchs zu Herausforderungen für weibliche Fachkräfte.....	24

Abbildung 2.23: Arbeitgeber zu Herausforderungen für weibliche Fachkräfte.....	25
Abbildung 2.24: Angestrebter/Höchster Bildungsabschluss.....	25
Abbildung 2.25: Wie zuversichtlich sind Sie, innerhalb eines Jahres nach Ihrem Studium eine Anstellung im gewünschten Bereich zu finden? (Befragung der Studenten) .	27
Abbildung 2.26: Wie lange dauerte es, bis Sie eine Anstellung im gewünschten Beruf gefunden haben? (Befragung der Nachwuchsfachkräfte)	27
Abbildung 2.27: Wie beurteilen Sie den derzeitigen Arbeitsmarkt für qualifizierte Nachwuchsfachkräfte im Bereich Ackerbau / Landtechnik? (Befragung der Arbeitgeber)	28
Abbildung 2.28: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitgeber? (Befragung der Nachwuchsfachkräfte).....	29
Abbildung 2.29: .. Wie beurteilen Sie die fachliche Kompetenz von Nachwuchsfachkräften mit MULS-Abschluss in Ihrem Betrieb? (Befragung der Arbeitgeber).....	29
Abbildung 3.1: Wie bedeutend sind in Ihren Augen die nachfolgenden Faktoren während Ihres Studiums für Ihre spätere Tätigkeit?	32
Abbildung 3.2: Wo wollen Sie Ihre berufliche Laufbahn beginnen?	33
Abbildung 3.3: Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte bei Ihrer zukünftigen Tätigkeit?	34
Abbildung 3.4: Aktuelle Stelle.....	36
Abbildung 3.5: Arbeitgeber.....	36
Abbildung 3.6: Mit welchen Aufgabenschwerpunkten haben Sie innerhalb Ihrer jetzigen Tätigkeit zu tun?	37
Abbildung 3.7: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Tätigkeit?	38
Abbildung 3.8: Inwieweit sind Sie mit den nachfolgenden Aspekten in Ihrem aktuellen Beruf zufrieden bzw. unzufrieden?.....	39
Abbildung 3.9: Gibt es Fortbildungsangebote?	40
Abbildung 3.10: Sind Sie mit Ihrem Gehalt zufrieden?	41
Abbildung 3.11: Sind Sie ganzjährig angestellt?	42
Abbildung 3.12: In welchem Bereich möchten Sie gerne arbeiten?.....	43

Abbildung 3.14: In welchen Bereichen ist Ihr Betrieb tätig?.....	45
Abbildung 3.15: Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Betrieb?.....	46
Abbildung 3.16: Ackerbaulich genutzte Fläche (in ha).....	46
Abbildung 3.17: Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten bei potenziellen Fachkräften?	48
Abbildung 3.18: Wo sehen Sie die größten Einsatzmöglichkeiten für digitale Hilfsmittel?	49

1 Einführung

Im Januar 2019 begann die dritte Durchführungsphase des „Deutsch-Mongolischen Kooperationsprojekts Nachhaltige Landwirtschaft“ mit dem Ziel, den Austausch zwischen Deutschland und der Mongolei zu agrarfachlichen Themen zu intensivieren und mit Hilfe von Beratungsleistungen, Schulungen und Bereitstellung von Analysen sowie Strategiepapieren zur Förderung der Nachhaltigkeit der Landwirtschaft und somit der Verbesserung der Wettbewerbsposition des mongolischen Agrar- und Ernährungssektors beizutragen.

In diesen Kontext fügt sich diese Studie ein. Mit ihr soll auf der Basis einer umfassenden Befragung die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation für Nachwuchsfachkräfte mit dem Schwerpunkt „Ackerbau und Landtechnik“ erfasst, analysiert und bewertet werden. Den Hintergrund bildet die verschiedene Stakeholder interessierende Frage, ob das Angebot an und die Nachfrage nach landwirtschaftlichen Fachkräften in der Mongolei im Einklang – oder volkswirtschaftlich ausgedrückt: im Gleichgewicht – stehen. Genauer bedeutet dies, zu hinterfragen, ob die Qualifizierung und beruflichen Erwartungen von Agrarstudenten und Nachwuchsfachkräften einerseits und die Anforderungen, welche der Arbeitsmarkt (in erster Linie landwirtschaftliche Betriebe und ihre Leitung) an junge Fachkräfte stellt, andererseits miteinander (mehr oder weniger) harmonisieren und wie Angehörige der jeweiligen Gruppen über verschiedene, dazu relevante Sachverhalte denken. Eine Beantwortung der entsprechenden Fragen ist für die Mongolei von besonderem Interesse, da Betriebsleiter landwirtschaftlicher Unternehmen in dem Land bisweilen über den Mangel an gut qualifizierten Fachkräften klagen und in der Beseitigung des Mangels einen wichtigen Treiber positiver künftiger Entwicklungen sehen.

Die Ausbildung von landwirtschaftlichen Fach- und späteren Führungskräften erfolgt in der Mongolei in erster Linie durch die Mongolian University of Life Sciences (MULS) in Ulaanbaatar. Als themenspezifische Universität vermittelt die MULS vorrangig akademisches Wissen. Da es in der Mongolei im Agrarsektor nicht genügend Schulungseinrichtungen für eine stärker praxisorientierte Nachwuchsförderung gibt, übernimmt die MULS in begrenzten Rahmen aber auch entsprechende Aufgaben. Auf regionaler Ebene existieren zudem Colleges (Berufsschulen), deren Lehrpläne Unterrichtseinheiten zu verschiedenen landwirtschaftlichen Themen und auch zum dem Einsatz von Agrartechnik im Speziellen beinhalten.

Nicht nur für landwirtschaftliche Betriebe in der Mongolei gilt: Gut qualifizierte Fachkräfte sind eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Unternehmensführung. Jährlich verlassen vor diesem Hintergrund mehr als 1.000 Absolventen die MULS und stehen für den mongolischen Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung. Aber sind sie auch gut im Sinne der Bedarfe qualifiziert?

Um dies zu ergründen, oder besser gesagt: Um zu klären, wie Studenten, Nachwuchsfachkräfte und Betriebsleiter die Übereinstimmung von Ausbildungsinhalten und Bedürfnissen des Arbeitsmarktes bewerten und einschätzen wurden im Rahmen einer Befragung eben jene soeben genannten drei Gruppen befragt:

- Studenten,
- Nachwuchsfachkräfte und
- Betriebsleiter bzw. im Folgenden: Arbeitgeber.

Jede der drei Gruppen umfasst 60 Befragte, die jeweils einen umfangreichen Fragebogen beantwortet haben. Eine komplette Liste aller Fragen, die an Studenten, Nachwuchsfachkräfte und Arbeitgeber gestellt wurden, findet sich im Anhang A für die Studenten, im Anhang B für die Nachwuchsfachkräfte und im Anhang C für die Arbeitgeber. Wichtig ist es, in diesem Zusammenhang das Folgende hervorzuheben:

- Ein Teil der Fragen ist für alle drei Gruppen identisch. So lassen sich neben Gemeinsamkeiten vor allem auch Unterschiede zu bestimmten Fragestellungen identifizieren und kontextual einordnen.
- Darüber hinaus wurden auch jeweils spezifische Fragen formuliert, die nicht allen Befragten vorgelegt wurden, sondern nur den Befragten einer jeweiligen Gruppe. Diese Fragen dienen insbesondere der Akzentuierung und Substantiierung bestimmter Themen oder aber der Abfrage spezieller Aspekte und Inhalte, die für die jeweils anderen Gruppen in dieser Form nicht relevant sind.

Die Struktur der vorliegenden Studie orientiert sich an dieser grundsätzlichen Aufteilung zwischen gruppenübergreifenden und gruppenspezifischen Fragen:

- So wird mit dem nachfolgenden Kapitel 2 zunächst eine Querschnittsanalyse erbracht. Es werden dabei all jene Fragen ausgewertet und analysiert, die allen drei oder zumindest zwei Gruppen in gleicher oder zumindest ähnlicher Weise gestellt wurden. In der Tat weicht die Formulierung von Fragen bisweilen leicht ab, um die Ansprache der je Gruppe Befragten zu erhöhen. Auch solche Fragen werden in Kapitel 2 analysiert; sie sind entsprechend gekennzeichnet, um keine Missverständnisse bei der Interpretation und Einordnung möglicher identifizierter Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Gruppen aufkommen zu lassen.
- Im Anschluss daran werden dann im Kapitel 3 die je Gruppe verbleibenden spezifischen Fragen ausgewertet. Dies betrifft die Studenten im Unterkapitel 3.1, die Nachwuchsfachkräfte im Unterkapitel 3.2 und die Arbeitgeber im Unterkapitel 3.3.
- Schließlich wird die Studie mit dem Kapitel 4, das eine Zusammenfassung sowie Schlussfolgerungen präsentiert, abgeschlossen.
- Anhänge bieten darüber hinaus Zusatzinformationen.

So sollen insgesamt wichtige Erkenntnisse zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation für landwirtschaftliche Fachkräfte in der Mongolei für die Entscheidungsfindung bereitgestellt werden.

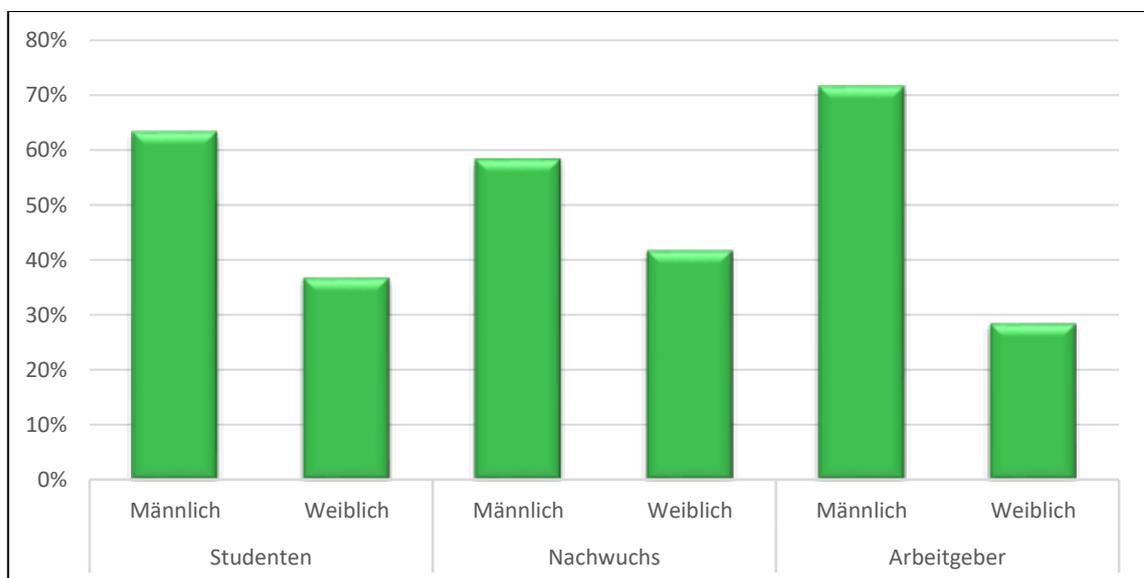
2 Querschnittsanalyse für gruppenübergreifende Fragen

Das vorliegende Kapitel widmet sich nun den Fragen, die an alle drei bzw. mindestens zwei Gruppen gestellt wurden und sich somit sehr gut eignen, um herauszuarbeiten, ob und wenn ja, wie unterschiedlich (oder ähnlich) die Befragten der jeweiligen Gruppen zu bestimmten Fragekomplexen denken. Um unmissverständlich anzuzeigen, welche Fragen aus welcher Gruppe jeweils miteinander verglichen werden, wird den einzelnen Auswertung eine kurze Angabe zur Fragennummer gemäß der Anhänge A, B und/oder C vorgelagert. So lässt sich schnell erkennen, (a) wie viele Gruppen hier miteinander verglichen werden und (b) um welche Frage es sich im jeweiligen gruppenspezifischen Fragebogen handelt. Zusätzlich wird bei Bedarf je Auswertung auf Besonderheiten der Datenlage hingewiesen. Dies wird z.B. dann genutzt, wenn die Grundgesamtheit der Befragten von 60 abweicht¹.

2.1 Was ist Ihr Geschlecht?

Die Frage subsummiert die gruppenspezifischen Fragen 1 für die Studenten, 1 für den Nachwuchs und 1 für die Betriebsleiter und das Ergebnis der Befragung ist mit Abbildung 2.1 aufgezeigt.

Abbildung 2.1: Was ist Ihr Geschlecht?



Quelle: Eigene Abbildung

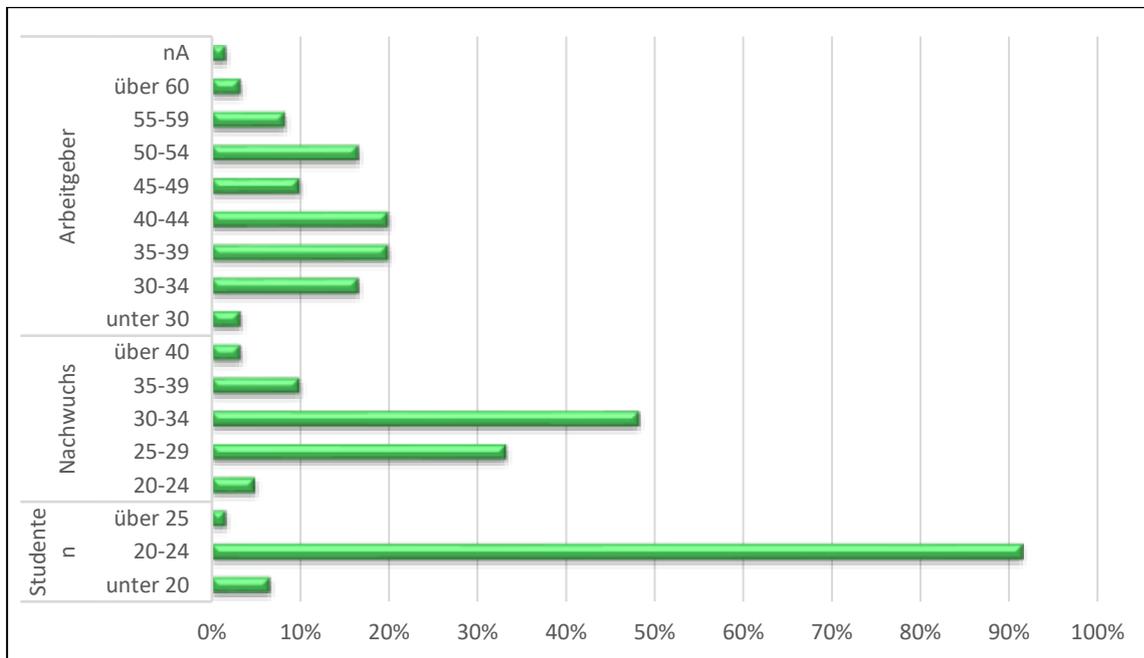
¹ Wenn nicht anders angegeben, kann abweichend davon bei allen nun folgenden Auswertungen von einer Grundgesamtheit der je Gruppe Befragten von n=60 ausgegangen werden.

Es zeigt sich, dass der sektorale Arbeitsmarkt von Befragten männlichen Geschlechts dominiert wird. Innerhalb der Gruppe der Arbeitgeber ist der Anteil mit 72 Prozent noch höher als in den beiden anderen Gruppen. Der Unterschied beträgt ca. (+/-) 10 Prozent. Dies mag als ein Indiz gewertet werden, dass weibliche Fach- und Führungskräfte eher in anderen Bereichen des Sektors Landwirtschaft zu finden sind als in den Betrieben selbst, so z.B. in der Verwaltung.

2.2 Wie alt sind Sie?

Diese Frage bezieht sich auf die gruppenspezifischen Fragen 2 für die Studenten, 2 für den Nachwuchs und 2 für die Betriebsleiter. Das Ergebnis ist mit der Abbildung 2.2 dargestellt.

Abbildung 2.2: Wie alt sind Sie?



Quelle: Eigene Abbildung

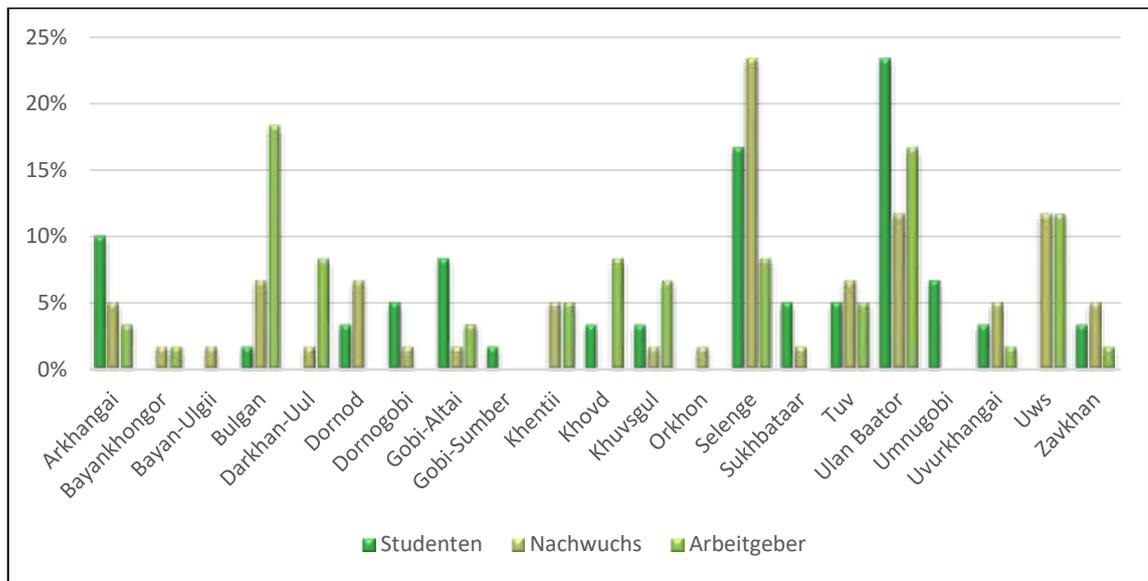
Die einzelnen Gruppen fokussieren auf unterschiedliche Phasen der Lebensentwicklung der Befragten. Insofern sind die aufgezeigten Unterschiede zu erwarten gewesen:

- Über 90 Prozent der befragten Studenten sind zwischen 20 und 24 Jahre alt. Demgegenüber ist fast die Hälfte der befragten Nachwuchsfachkräfte zehn Jahre älter als die Studenten.
- Und die Betriebsleiter sind zu etwa 60 Prozent älter als 40 Jahre. Knapp ein Drittel sind sogar älter als 50 Jahre.

2.3 Wo sind Sie aufgewachsen?

Die gruppenspezifischen Fragen 3 für die Studenten, 3 für den Nachwuchs und 3 für die Betriebsleiter sind hier zusammengefasst. Abbildung 2.3 stellt das Ergebnis der Befragungen je Gruppe dar.

Abbildung 2.3: Wo sind Sie aufgewachsen?

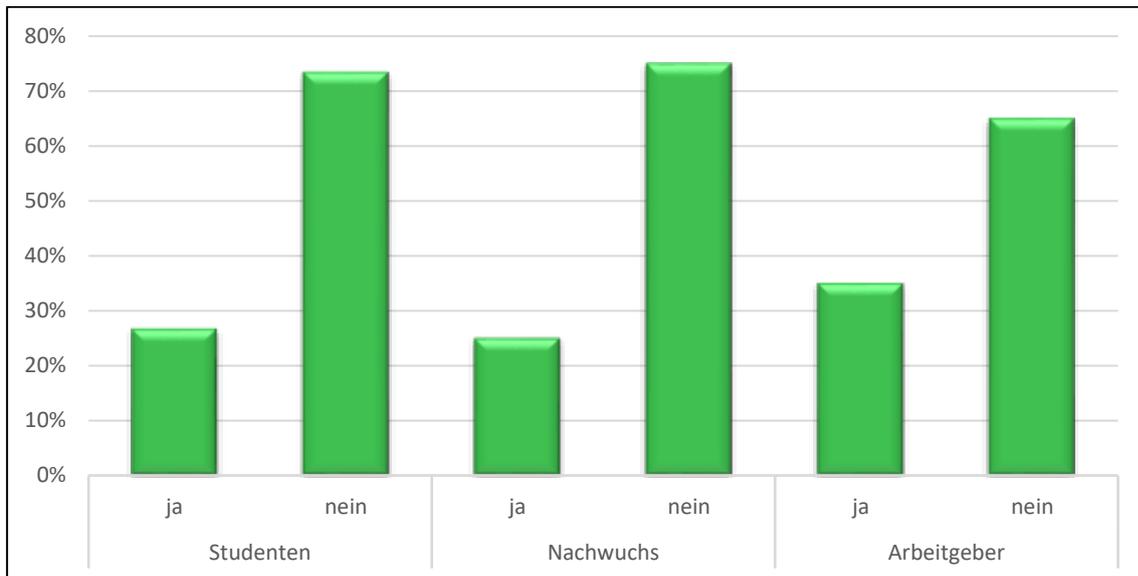


Quelle: Eigene Abbildung

Es zeigt sich eine deutliche Ungleichverteilung. Selten sind die Anteile der je Region befragten Arbeitgeber identisch mit den Anteilen der (potenziellen) Arbeitnehmer. Angesichts der Grundgesamtheit je Gruppe und den dazu vergleichsweise vielen Region mag das auch nicht verwundern. Auffallend ist aber die besondere Häufung von Studenten und Nachwuchsfachkräften aus dem Raum Ulaanbaatar – und aus Selenge, für mongolische Verhältnisse „unweit“ der Hauptstadt und zudem ein Hauptackerbaugesbiet des Landes. Offensichtlich interessieren sich auch (groß)städtische junge Menschen in der Mongolei für den Sektor Landwirtschaft ggf. um später in der nationalen Verwaltung zu arbeiten.

2.4 Stammen Sie von einem landwirtschaftlichen Betrieb?

Bezugspunkt für diese Fragen bilden die gruppenspezifischen Fragen 4 für die Studenten, 4 für den Nachwuchs und 4 für die Betriebsleiter. Die Auswertung der Befragung lässt sich wie mit Abbildung 2.4 visualisiert darstellen.

Abbildung 2.4: Stammen Sie von einem landwirtschaftlichen Betrieb?

Quelle: Eigene Abbildung

In entwickelten Ländern mit einer langen Tradition landwirtschaftlicher und hier vor allem ackerbaulicher Tätigkeit hätte man ein klares Plus bei „Ja“ erwartet. Anders in der Mongolei, wo die jeweils überwiegende Mehrheit (ca. zwei Drittel und mehr) – und zwar in allen Gruppen – nicht auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen ist – also vor der Studien- bzw. Berufswahl keine direkte Berührung zur Landwirtschaft hatte. Es zeigt sich, dass der in standortspezifischen Betrieben „gelebte“ Landwirtschafts- und zumal Ackerbausektor noch keine ausreichend lange Daseinsspanne hat bzw. an Arbeitsinteresse auch außerhalb des Sektors gewonnen hat.

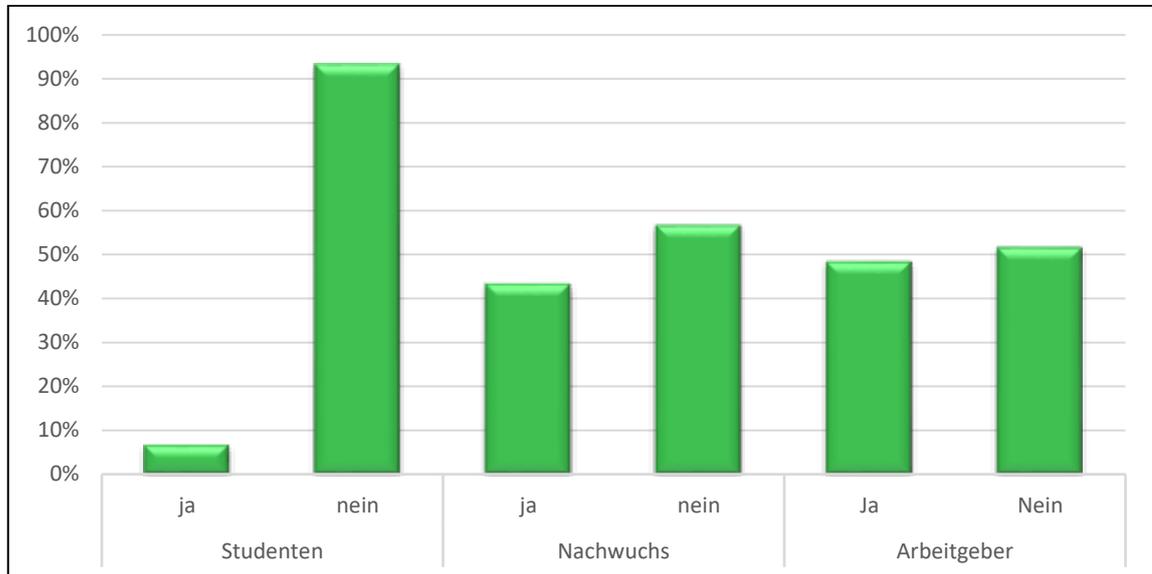
2.5 Haben Sie im Ausland studiert oder Praktika absolviert, und wenn ja wo und wie lange?

Die Frage aggregiert die gruppenspezifischen Fragen 9 (9a und 9b) für die Studenten, 10 (10a und 10 b) für den Nachwuchs und 13 (13 a und 13 b) für die Betriebsleiter, und das Ergebnis der ersten Befragung ist mit der Abbildung 2.5 aufgezeigt. Die Ergebnisse zu den jeweiligen a- und b-Fragen finden sich im Anhang D.

Es zeigt sich im Ergebnis, dass mit zunehmendem Lebensalter bzw. mit stärkerer/andauernder Integration der Befragten in die Arbeitswelt auch der Anteil von Teilnehmern an dieser Studie, die im Ausland (mehr oder weniger große) Erfahrungen gesammelt haben, zunimmt. Lediglich 7 Prozent bei den Studenten stehen 43 Prozent bei den Nachwuchsfachkräften und sogar fast die Hälfte bei den Arbeitgeber bzw. Betriebsleiter gegenüber. Offensichtlich sind Auslandspraktika

während des Studiums nicht die Regel, werden aber anschließend umso mehr als Option für Weiterbildung wahrgenommen.

Abbildung 2.5: Haben Sie im Ausland studiert oder Praktika absolviert?



Quelle: Eigene Abbildung

Fragt man zusätzlich nach dem „Wenn ja, wo und wie lange?“, so ergeben sich folgende im Anhang D auch grafisch dokumentierte spezifische Erkenntnisse (bei möglichen Mehrfachnennungen; konkret: Studenten – n=5, Nachwuchs – n=28, Arbeitgeber – n=31):

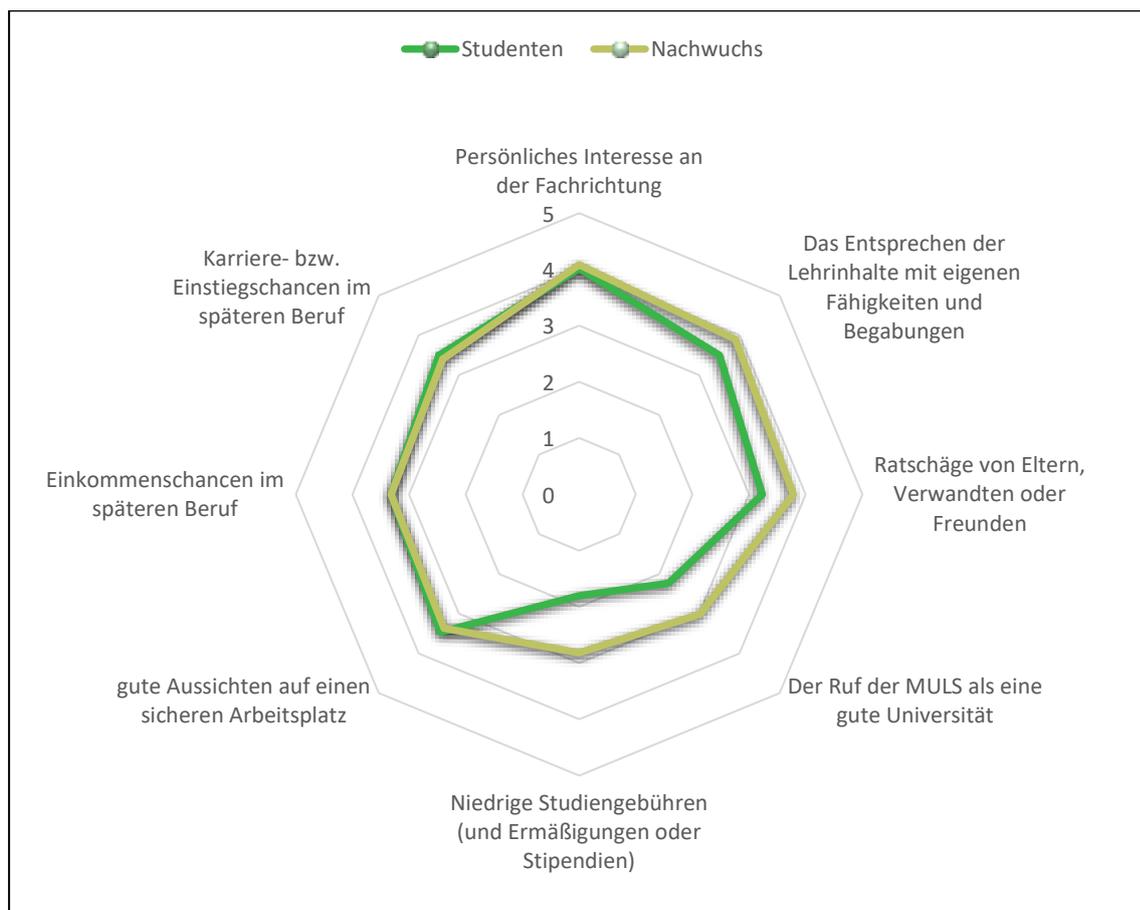
- Russland und vor allem China dominieren bei den Destinationen für Praktikums- bzw. Studienaufenthalten im Ausland, gefolgt von Staaten im asiatischen Raum, wie etwa Korea und Japan. Auch die USA wurde mehrfach genannt. Von den Staaten der Europäischen Union (EU) wären vor allem Deutschland und die Niederlande – aber nur in begrenztem Umfang – zu nennen. Gruppenspezifische Unterschiede zu nennen, erscheint irrelevant aufgrund der insgesamt geringen Anzahl von Meldungen.
- Hinsichtlich der Länge der Praktikums- bzw. Studienaufenthalte im Ausland dominieren eher kurzfristige Zeithorizonte unter einem halben Jahr. Das gilt zumal für die Nachwuchsfachkräfte und Arbeitgeber. Längere Aufenthalte von mehr als einem Jahr spielen nur bei den Nachwuchsfachkräften (1-2 Jahre) und Betriebsleitern (über 2 Jahre) eine Rolle. Insgesamt scheint hinsichtlich des internationalen Erfahrungsaustausches noch relativ viel Potential brach zu liegen.

2.6 Wie wichtig waren die folgenden Gründe bei der Entscheidung für Ihr Studienfach?

Insgesamt wurde im Kontext dieser Frage nach acht Beweggründen zur Entscheidung für das Studienfach gefragt. Im Einzelnen waren das: (1) Persönliches Interesse an der Fachrichtung, (2) Entsprechung der Lehrinhalte mit den eigenen Fähigkeiten und Begabungen, (3) Ratschläge von Eltern, Verwandten oder Freunden, (4) Ruf der MULS als eine gute Universität, (5) Niedrige Studiengebühren (und Ermäßigungen oder Stipendien), (6) Gute Aussichten auf einen sicheren Arbeitsplatz, (7) Einkommenschancen im späteren Beruf und (8) Karriere- bzw. Einstiegschancen im späteren Beruf.

Befragt wurden lediglich die Gruppen der Studenten und Nachwuchsfachkräfte. Entsprechend betrifft das die Fragen 11 bei den Studenten und 14 bei den Nachwuchsfachkräften. Dabei zeigen sich die folgenden mit der Abbildung 2.6 dokumentierten Einzelheiten sowie markante bzw. zumindest erwähnenswerte Unterschiede und Gemeinsamkeiten, wobei der Mittelwert der im Anhang E dokumentieren Scoring-Punkte je Einzelaussagen ausgewiesen ist.

Abbildung 2.6: Wie wichtig waren die folgenden Gründe bei der Studienfachentscheidung?



Quelle: Eigene Abbildung

Gefragt, ob „Persönliches Interesse an der Fachrichtung“ ein Beweggrund war, antworteten jeweils über zwei Drittel der befragten Studenten (67 Prozent) und Nachwuchsfachkräfte (75 Prozent), dass dies eher wichtig oder sehr wichtig war. Mit Blick auf die Abbildung 2.6 führt dies im Mittel zu 4,0 und mehr Scoring-Punkten und weist darauf hin, dass dieser Beweggrund für viele Studenten und Nachwuchskräfte einer der wichtigsten, wenn nicht sogar der wichtigste Beweggrund ist, sich für ein Studienfach zu entscheiden. Allerdings scheint es auch einen (unerwartet) hohen Anteil von einem Viertel (der Nachwuchsfachkräfte) bzw. einem Drittel (der Studenten) zu geben, die zumindest teilweise entgegen ihrem persönlichen Interesse in die Ausbildung gehen (vgl. Anhang E).

Teilweise ähnlich verhält es sich mit der Frage nach dem Beweggrund „Entsprechung der Lehrinhalte mit den eigenen Fähigkeiten und Begabungen“. Auch hier ist zumindest bei den Nachwuchsfachkräften mit 70 Prozent Antworten „eher wichtig“ oder „sehr wichtig“ ein deutlicher Beweggrund auszumachen. Bei den Studenten ist das aber nur für die Hälfte der Befragten wichtig. Betrachtet man die Ergebnisse im Mittel, so zeigen sich also nennenswerte Unterschiede zwischen Studenten (3,5 Scoring-Punkte) und Nachwuchskräften (3,9 Scoring-Punkte). Bei den Nachwuchskräften wiegt dieser Beweggrund offensichtlich schwerer als bei den Studenten.

Zudem spielen augenscheinlich „Ratschläge von Eltern, Verwandten oder Freunden“, also externe Meinungen, eine bedeutende Rolle. Deutlich ist aber auch, dass diese Ratschläge dem Nachwuchs (3,8 Scoring-Punkte) noch deutlich wichtiger waren, als es bei den Studenten (3,2 Scoring-Punkte) zu beobachten ist.

Interessante gruppenspezifische Unterschiede gibt es hinsichtlich des Beweggrundes „Ruf der MULS als eine gute Universität“. Offensichtlich spielte der Ruf der Ausbildungsstätte für die Nachwuchsfachkräfte (3,0 Scoring-Punkte) eine größere Rolle als für die aktuellen Studenten (2,2 Scoring-Punkte). Zieht man nun zusätzlich noch die jeweils detaillierten Antworten aus Anhang E hinzu, so wird sehr deutlich, dass der Ruf der MULS für 70 Prozent der Absolventen ein zumindest wichtiger Grund der Berufswahl ist, aber „nur“ noch für 50 Prozent der aktuell Studierenden. Fast ein Viertel der befragten Studenten sehen in dem Ruf sogar ein völlig unwichtiges Kriterium, was daran liegen mag, dass es in dem konkreten Ausbildungssegment kaum Konkurrenz im Land gibt.

Interessant sind auch die gruppenspezifischen Unterschiede zu „Niedrige Studiengebühren (und Ermäßigungen oder Stipendien)“ als Grund für die Entscheidung für das Studienfach. Erwartbar ist dieser Beweggrund insgesamt weniger wichtig gewesen, wie andere zuvor genannte Beweggründe. Allerdings scheint die Wichtigkeit bei den aktuellen Studenten (1,8 Scoring-Punkte) noch geringer ausgeprägt zu sein wie bei den (etwas älteren) Nachwuchsfachkräften (2,8 Scoring-Punkte).

Das Agrarstudium bietet offensichtlich Perspektiven. Anders kann die sich grundsätzlich und unisono über beide befragten Gruppen ergebende positive Wertung des Beweggrundes „Gute Aussichten auf einen sicheren Arbeitsplatz“ nicht interpretiert werden. Die Bewertung ähnelt sich in beiden Gruppen sehr stark (ca. 3.5 Scoring-Punkte) und weist insgesamt eine hohe Priorität

auf. Dies bestätigt sich auch, wenn man noch einmal in die Detaildaten im Anhang E blickt: Jeweils mehr als 80 Prozent der Studenten und Nachwuchsfachkräfte sehen diese Kriterium nicht als unwichtig an, und nahezu 50 Prozent beider befragter Gruppen votieren sogar für eher wichtig oder sehr wichtig.

In gewisser Weise spiegelt sich dieses Ergebnis auch in Bezug auf den Beweggrund „Einkommenschancen im späteren Beruf“ wider. Auch hier wird oft positiv geantwortet, d.h. dieses Kriterium in nahezu der Hälfte aller Antworten als eher wichtig bzw. sehr wichtig bezeichnet. Sowohl bei den Studierenden als auch den Nachwuchsfachkräften ergibt sich ein mittlerer Scoring-Punkt von 3,3.

Der Beweggrund „Karriere- bzw. Einstiegschancen im späteren Beruf“ kann als ähnlich wichtig/relevant wie das Kriterium „Gute Aussichte auf einen sicheren Arbeitsplatz“ eingeordnet werden. Offensichtlich wird die Sicherheit des Arbeitsplatzes mit exakt identischen mittleren Scoring-Punkten gleichartig zuvorkommend bewertet wie die sich aus diesem Arbeitsplatz ergebenden Chancen persönlicher beruflicher Weiterentwicklung.

In der Gesamtschau lässt sich feststellen, dass es verschiedene relevante Gründe für die Studienplatzwahl gab (Nachwuchsführungskräfte) bzw. gibt (Studenten). Von besonderer Wichtigkeit zu sein scheinen: „Persönliches Interesse an der Fachrichtung“, „Ratschläge von Eltern, Verwandten oder Freunden“, Beweggrundes „Gute Aussichten auf einen sicheren Arbeitsplatz“ und „Karriere- bzw. Einstiegschancen im späteren Beruf“. Demgegenüber fallen z.B. „Entsprechung der Lehrinhalte mit eigenen Fähigkeiten und Begabungen“ und „Ruf der MULS als eine gute Universität“ sowie die beiden anderen Beweggründe im Voting etwas ab, ohne jedoch von Irrelevanz zu sein. Nachwuchsfachkräfte haben dabei in der Tendenz etwas positiver gestimmt als aktuell Studierende.

2.7 Wenn Sie noch einmal die Möglichkeit hätten, würden Sie sich für die gleiche Fachrichtung entscheiden, und wenn nein: welche andere?

Die Bezugsbasis für diese beiden Fragen bilden die spezifischen Fragen 12 und 13 für Studenten, 15 und 16 für Nachwuchs und 17 sowie 18 für Arbeitgeber. Die Auswertung der ersten Frage lässt sich so darstellen: 73 Prozent (27 Prozent) der Studenten antworteten mit ja (nein); 70 Prozent (30 Prozent) der Nachwuchsfachkräfte antworteten mit ja (nein); 67 Prozent (33 Prozent) der Arbeitgeber antworteten mit ja (nein). Es wird deutlich, dass die Studienplatzentscheidung eine grundsätzliche ist. Zwar treten schon bei den befragten Studenten mit etwa einem Viertel Zweifel an der „richtigen Wahl“ auf. Jedoch nimmt dieser Zweifel mit zunehmendem Alter der Befragten bzw. steigender Integration in den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt nicht deutlich zu. Mit anderen Worten: Die Studienplatzwahl stellt sich für den größten Teil der Befragten (über alle Gruppen) als nachhaltig heraus. Dort, wo aus heutiger Sicht eine andere Wahl der Studienfachrichtung präferiert wird, zeigt sich bei beiden Gruppen der Studenten und Nachwuchsfachkräfte, wie Abbildung 2.7 verdeutlicht, ein relativ breites und uneinheitliches

Spektrum an aktuell präferierten Optionen. Auffallend ist, dass das so bei den Betriebsleitern bzw. Arbeitgebern nicht der Fall ist: Hier dominierten der Wunsch bzw. der Gedanke, hätte man sich im Bereich Landwirtschaft doch besser anders orientiert.

Abbildung 2.7: Wenn nein, welche andere Fachrichtung?

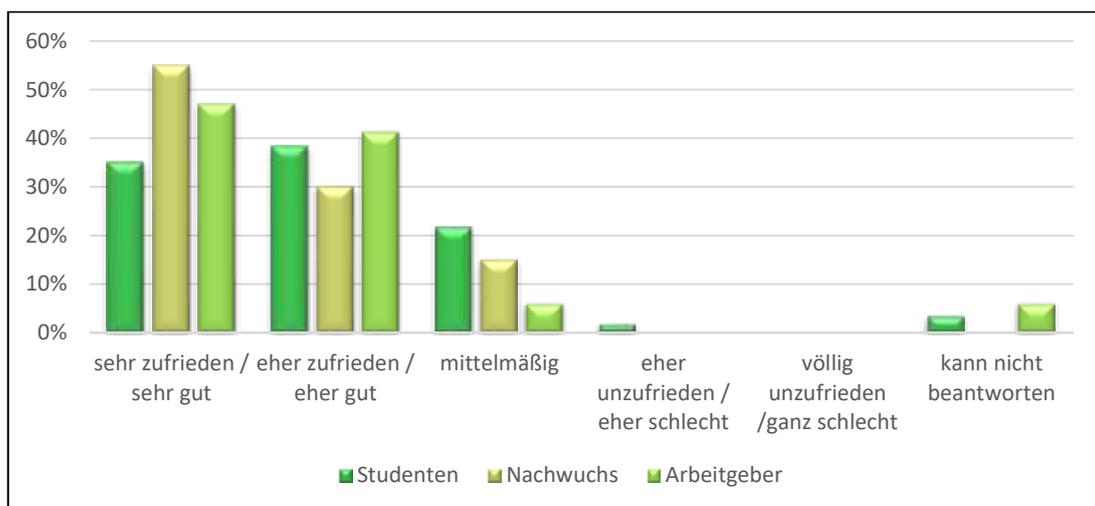
Studenten	#	Nachwuchs	#	Arbeitgeber	#
IT	4	Jura	4	Agronom	6
Bauingenieur	2	Breites Fach	2	Intensive Landwirtschaft	5
BWL	2	Staatsverwaltung	2	Tierhaltung	2
Buchführung	1	Wirtschaft	2	Wirtschaft	2
Militär	1	Agrarbiologie	1	Keine Angabe	2
Wirtschaft	1	Elektronik-Ingenieur	1	Jura	1
		Genetik	1	Landtechnik	1
		Marketing	1		
		Vorschullehrer	1		

Quelle: Eigene Abbildung, Studenten n=11, Nachwuchs n=15, Arbeitgeber n=19

2.8 Wie beurteilen Sie Ihr Studium?

Vor dem Hintergrund des soeben Gesagten verwundert das positive Ergebnis zu Frage nach der allgemeinen Beurteilung des Studiums nicht. Das Ergebnis ist in Abbildung 2.8 dargestellt und beruht auf den Fragen 14 für die Studenten, 17 für die Nachwuchsfachkräfte und 16 für die Arbeitgeber. Es zeigt sich, dass in allen drei Gruppen mehr als 70 Prozent der Befragten mit dem Studium zumindest eher zufrieden sind.

Abbildung 2.8: Wie beurteilen Sie Ihr Studium?



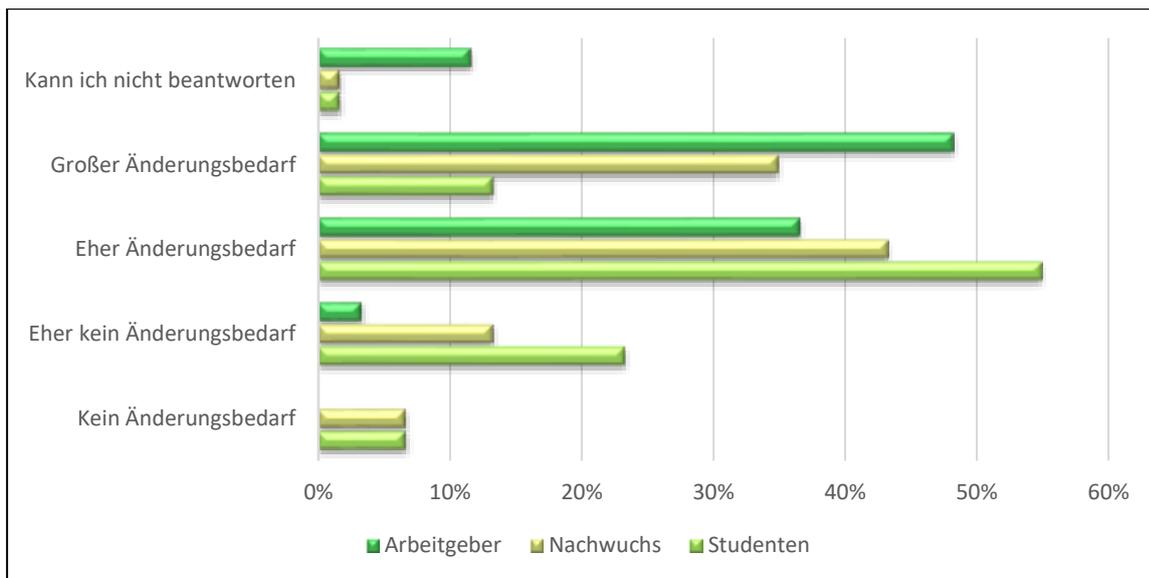
Quelle: Eigene Abbildung, Arbeitgeber n=34

2.9 Sollten aus Ihrer Sicht die Inhalte Ihres Studiums verbessert werden und wenn ja, welche der folgenden Verbesserungen wünschen Sie sich?

Dass eine insgesamt positive Beurteilung des Studiums nicht zwangsläufig bedeuten muss, dass alles angemessen wäre und kein Raum für Verbesserungen bestehen müsse, zeigt Abbildung 2.9 auf. Dieser Abbildung liegen die Fragen 15 für die Studenten, 19 für die Nachwuchsfachkräfte und 21 für die Arbeitgeber zugrunde.

Es zeigt sich, dass insbesondere die Arbeitgeber bzw. fast alle befragten Betriebsleiter (85 Prozent) einen Änderungsbedarf sehen. Offensichtlich stimmen ihrer Meinung nach Lehrinhalte oft nicht mit der praktisch notwendigen Kompetenzentwicklung überein. Aber auch die Nachwuchskräfte (mit 78 Prozent) und die Studenten (mit 68 Prozent) sehen einen mehr oder weniger substanziellen Bedarf einer Reform der Lehrinhalte.

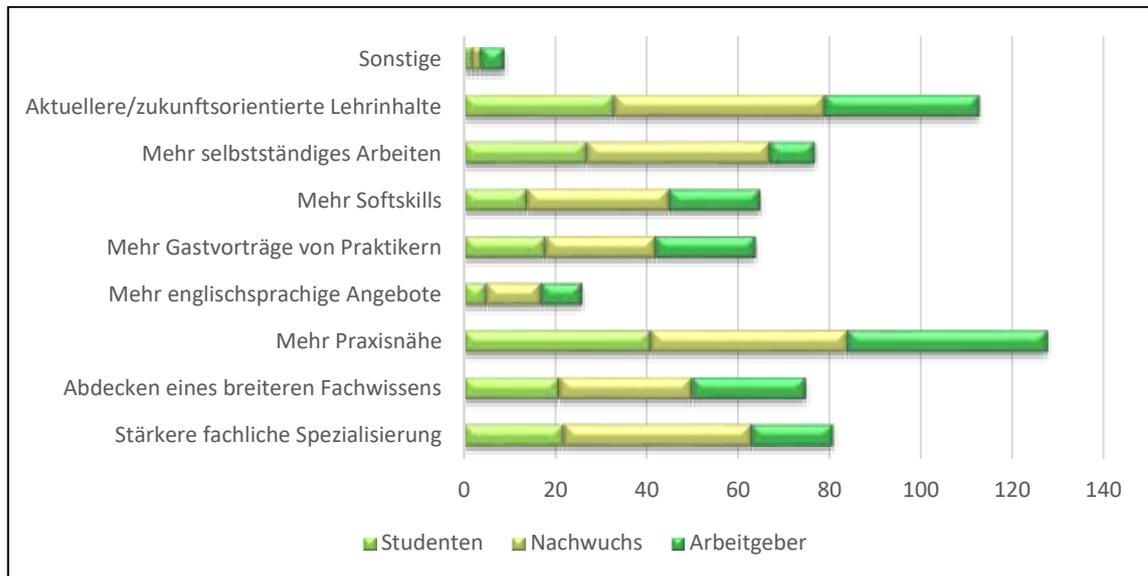
Abbildung 2.9: Sollten aus Ihrer Sicht die Inhalte Ihres Studiums verbessert werden?



Quelle: Eigene Abbildung

Wo aber genau wird der Bedarf gesehen. Dazu sei auf die Abbildung 2.10 verwiesen, die auf den Fragen 15a für die Studenten, 19a für die Nachwuchsfachkräfte und 21a für die Arbeitgeber aufbaut. Das Ergebnis lässt sich relativ einfach zusammenfassen:

- Die Inhalte des Studiums müssen praxisrelevanter werden, und
- sie müssen zukunftsweisender sein.

Abbildung 2.10: Wenn ja, welche der folgenden Verbesserungen wünschen Sie sich?

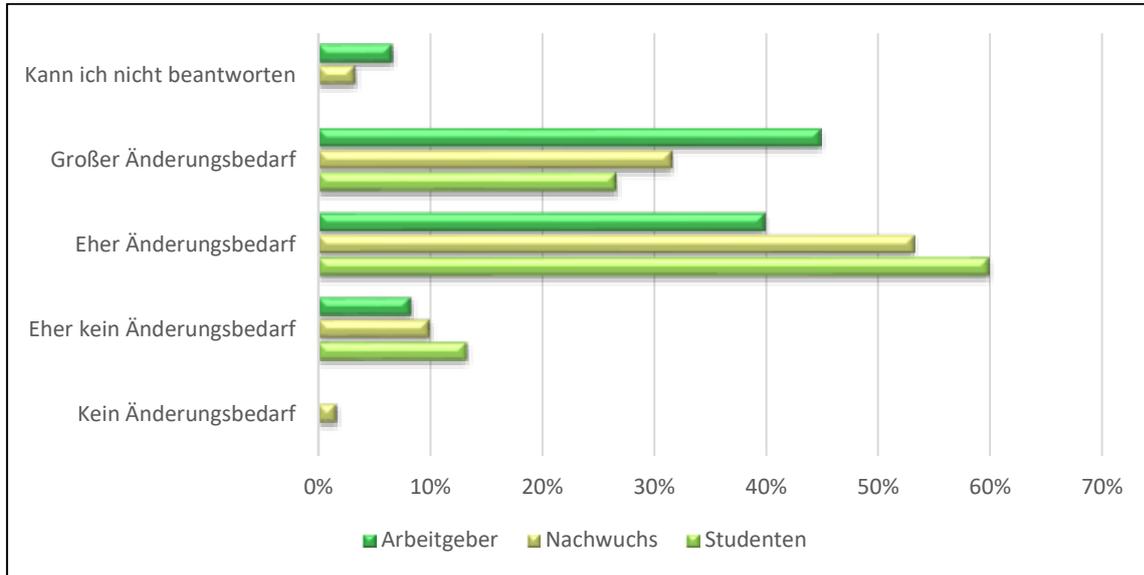
Quelle: Eigene Abbildung. Unter „Sonstige“ finden sich bei den Studenten: Annäherung an internationale Standards, insbesondere praktische Inhalte, Demonstration moderner Landmaschine auf größeren Betrieben; die Nachwuchsfachkräfte haben keine gesonderten Angaben abgegeben; bei den Arbeitgebern sind es Ermöglichung von Weiterbildung im Ausland für erfolgreiche Studenten, Studienreisen nach entwickelten Ländern für Landwirten, Weniger Theorie und mehr Praxisbezug, Betriebspraktikum für ein ganzes Jahr, Praktikum im Ausland und mehr Betriebspraktika.

2.10 Sollte aus Ihrer Sicht die Ausgestaltung Ihres Studiums verbessert werden, und wenn ja, welche konkreten Verbesserungen wünschen Sie sich?

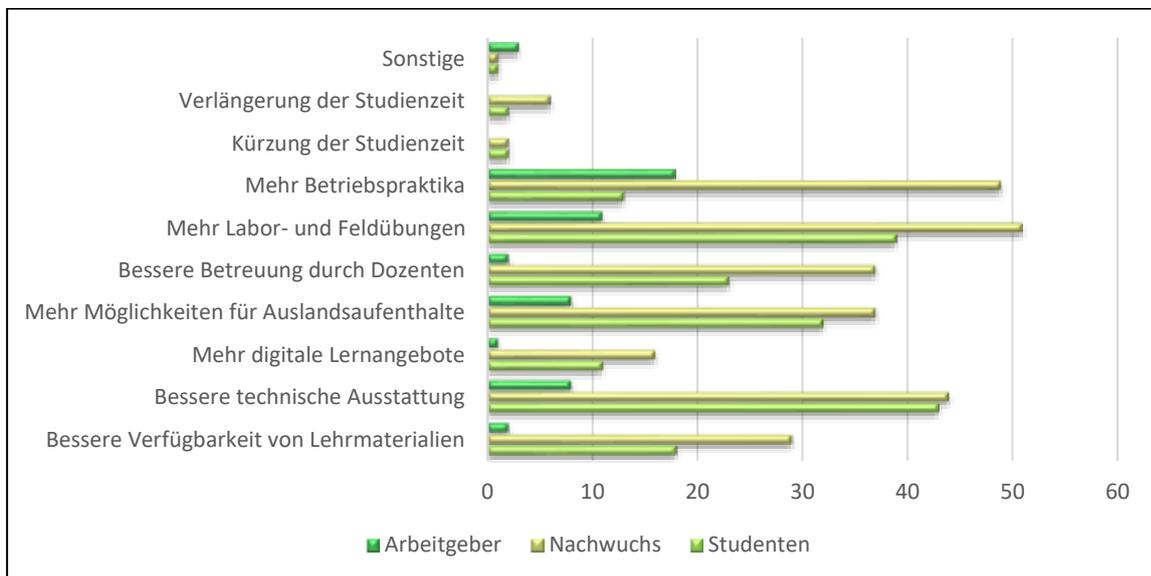
Die erste der beiden hier gestellten Fragen aggregiert die gruppenspezifischen Fragen 16 für die Studenten, 20 für den Nachwuchs und 22 für die Betriebsleiter, und das Ergebnis der jeweiligen Befragung ist mit der Abbildung 2.11 aufgezeigt.

Es ist schnell ersichtlich, dass alle drei Befragtengruppen eine große Notwendigkeit sehen, die Ausgestaltung des Studiums zu überarbeiten. Dies kann als ein weiteres Indiz dafür gewertet werden, dass die gegenwärtige Ausbildung sowohl bei Arbeitgebern als auch bei (angehenden) Arbeitnehmern als zumindest teilweise unzureichend angesehen wird und nicht wenige Änderungsbedarfe vorhanden sind.

Worin genau diese Änderungswünsche bestehen, lässt sich im Detail aus der nachfolgenden Abbildung 2.12 ermitteln, denn hier werden Möglichkeiten zur besseren Ausgestaltung des Studiums abgefragt. Abbildung 2.12 baut dabei auf den Fragen 16a für die Studenten, 20a für die Nachwuchsfachkräfte und 22a für die Arbeitgeber auf.

Abbildung 2.11: Sollte aus Ihrer Sicht die Ausgestaltung Ihres Studiums verbessert werden?

Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung 2.12: Wenn ja, welche der folgenden Verbesserungen wünschen Sie sich?

Quelle: Eigene Abbildung

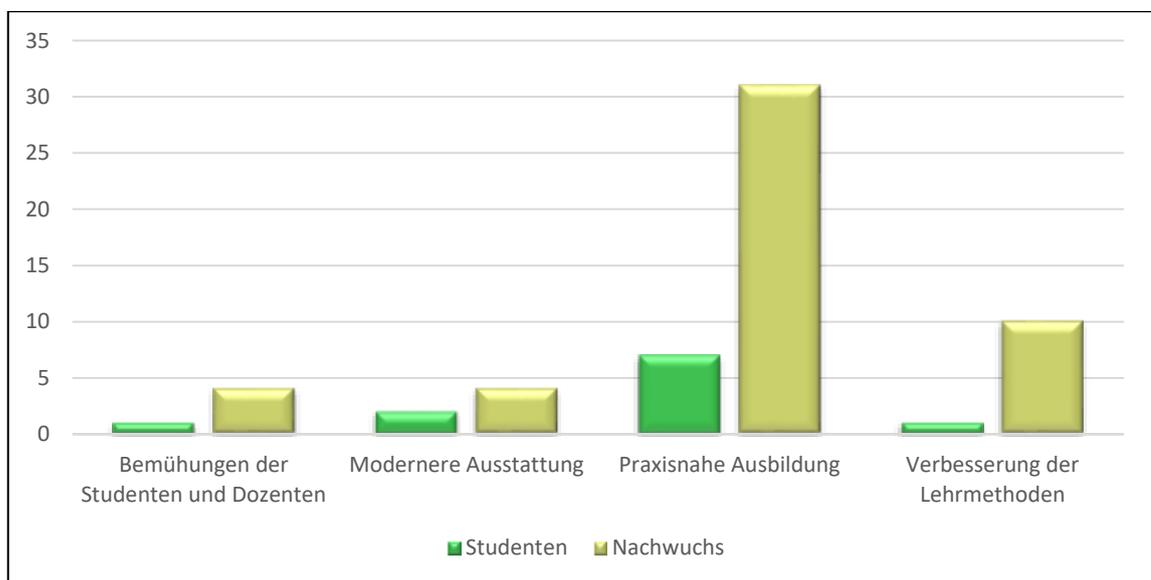
Ähnlich wie schon mit Abbildung 2.10 aufgezeigt, wird auch hier deutlich, dass in allen drei Befragtengruppen der Wunsch nach mehr Praxisrelevanz sehr stark ausgeprägt ist. Deutlich ist auch, dass eine bessere Ausstattung mit Lehrmaterialien und technischer Ausstattung sowie eine

bessere Betreuung durch das Lehrpersonal gewünscht wird. Und zuletzt ist ersichtlich, dass der Wunsch nach besseren Möglichkeiten für einen Auslandsaufenthalt in allen Gruppen stark hervorgehoben wird.

2.11 Wodurch könnte sich Ihre persönliche Studien-/Ausbildungssituation verbessern?

Diese Frage wurde lediglich den Studenten (Frage 18) sowie den Nachwuchskräften (Frage 21) vorgelegt. Das Ergebnis der jeweiligen Befragung wird in Abbildung 2.13 aufgezeigt.

Abbildung 2.13: Wodurch könnte sich Ihre persönliche Ausbildungssituation verbessern?



Quelle: Eigene Abbildung, Studenten n=11, Nachwuchs n=49

Auch hier wird noch einmal deutlich, dass eine praxisrelevantere Ausbildung zu den drängendsten Wünschen von Studenten und Nachwuchsfachkräften gehört. Es ist in der vorliegenden Analyse allerdings wichtig, gesondert darauf hinzuweisen, dass die Grundgesamtheit der von den Studenten gegebenen Antworten nur bei n=11 liegt. Vor diesem Hintergrund zeigt sich, dass über 50 Prozent der Antwort gebenden Studenten eine praxisnahe Ausbildung als sehr wichtig interpretieren. Aufschlussreich ist auch, dass bei den Nachwuchskräften (bei n=49) über 30 Befragte (das heißt deutlich über 60 Prozent) eine praxisnahe Ausbildung als substanzielle Verbesserung betrachten. Dies lässt vermuten, dass diese Gruppe nach Abschluss des Studiums und Eintritt in den Arbeitsmarkt die Erfahrung gemacht hat, dass vermittelte Praxiskenntnisse zu gering waren.

2.12 Welche Bedeutung haben die folgenden Ausbildungsinhalte mit Blick auf Ihre derzeitige/zukünftige Tätigkeit?

Befragt wurden wiederholt nur die Gruppen der Studenten und Nachwuchsfachkräfte. Entsprechend betrifft das die Fragen 19 bei den Studenten und 18 bei den Nachwuchsfachkräften. Diese Frage untergliedert sich in zwei Teilfragen, da sie jeweils an Studenten bzw. Absolventen mit Schwerpunkt Agronomie einerseits sowie dem Schwerpunkt Landtechnik andererseits gestellt wurde.

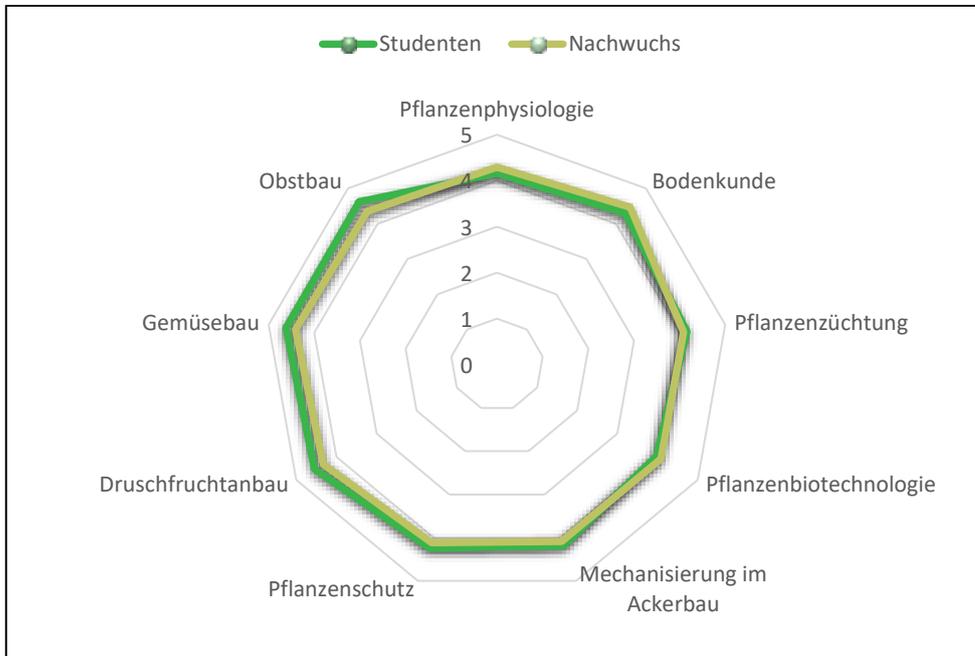
- Beim Schwerpunkt Agronomie umfasst die Gruppe der Studenten eine Grundgesamtheit von $n=37$ und die Gruppe des Nachwuchses eine von $n=34$. Beiden Gruppen wurden folgende neun Ausbildungsinhalte zur Wertung nach Wichtigkeit vorgelegt: (1) Pflanzenphysiologie, (2) Bodenkunde, (3) Pflanzenzüchtung, (4) Pflanzenbiotechnologie, (5) Mechanisierung im Ackerbau, (6) Pflanzenschutz, (7) Druschfruchtanbau, (8) Gemüsebau und (9) Obstbau.
- Der Schwerpunkt Landtechnik kommt bei den Studenten auf eine Grundgesamtheit von $n=23$ und beim Nachwuchs auf eine Grundgesamtheit von $n=26$. Beiden Gruppen wurden insgesamt sechs verschiedene Ausbildungsinhalte zur Wertung vorgelegt: (1) Landtechnik, (2) Traktoren und Fahrzeuge, (3) Struktur und Organisation von Mechanisierung im Ackerbau, (4) Management der Landtechnik und Aggregatstruktur, (5) Grundlagen des Ackerbaus und der Anbautechnologie, und (6) Mechanisierung im Feldfutterbau.

Es zeigen sich die folgenden mit den Abbildungen 2.14 und 2.15 dokumentierten markante bzw. erwähnenswerte Unterschiede und Gemeinsamkeiten, wobei in beiden Abbildungen jeweils der Mittelwert der im Anhang F dokumentieren Scoring-Punkte je Einzelaussagen ausgewiesen:

- Mit Blick auf Abbildung 2.14, also den Ergebnissen der Befragung von Studenten und Nachwuchs mit Schwerpunkt Agronomie, fällt zunächst auf, dass die Bewertungen der Wichtigkeit der verschiedenen vorgeschlagenen Ausbildungsinhalte sehr eng beieinander liegen und die Bewertung insgesamt sehr positiv ist. Bei genauerem Hinsehen wird dann deutlich, dass insbesondere direkt pflanzenbauliche Aspekte (genauer Obstbau, Gemüsebau und Druschfruchtanbau) sowohl bei Studenten als auch beim Nachwuchs etwas deutlicher hervorgehoben werden. Anders sieht dies für die Themen Pflanzenbiotechnologie und Pflanzenphysiologie aus. Beide bewegen sich am unteren Rand der – jedoch wie gesagt insgesamt sehr positiven – Bewertungsskala, sowohl für Studenten als auch den Nachwuchs.
- Die Abbildung 2.15 richtet nun den Blick auf die Ergebnisse der Befragung der Studenten und des Nachwuchses mit dem Schwerpunkt Landtechnik. Während der Nachwuchs alle vorgegebenen Themen als mehr oder weniger gleich wichtig und grundsätzlich positiv bewertet, sieht dies bei den Studenten etwas anders aus. Der Mechanisierung im Feldfutterbau und den Grundlagen des Ackerbaus wird hier eine deutlich niedrigere Bedeutung

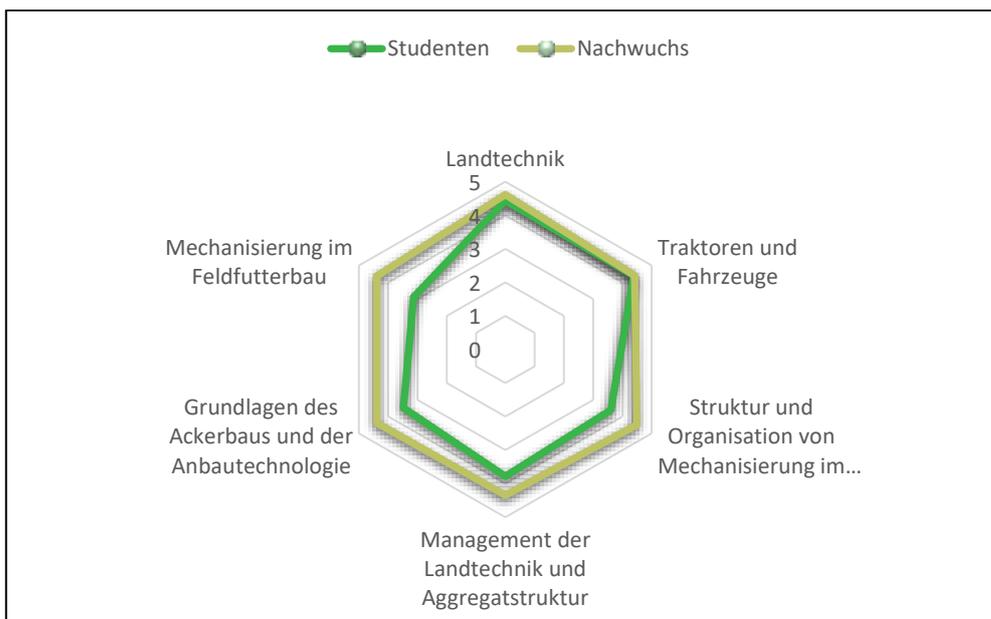
beigemessen als anderen Themen. Die höchste Bedeutung wird (erwartbar bei dem Schwerpunkt) den Themen Landtechnik sowie Traktoren und Fahrzeuge zugeschrieben.

Abbildung 2.14: Befragte (Studenten und Nachwuchs) mit dem Schwerpunkt Agronomie



Quelle: Eigene Abbildung, Studenten n=37, Nachwuchs n=34

Abbildung 2.15: Befragte (Studenten und Nachwuchs) mit dem Schwerpunkt Landtechnik

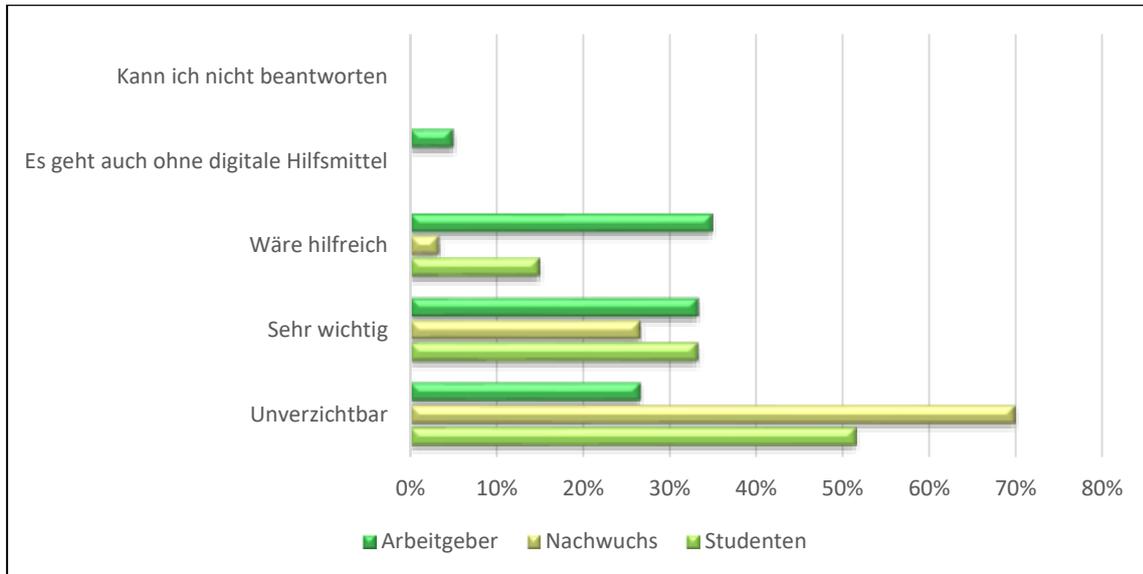


Quelle: Eigene Abbildung, Studenten n=23, Nachwuchs n=26

2.13 Wie wichtig sind digitale Hilfsmittel im Arbeitsbetrieb?

Diese Frage bezieht sich auf die gruppenspezifischen Fragen 22 für die Studenten, 32 für den Nachwuchs und 23 für die Betriebsleiter. Das Ergebnis ist mit der Abbildung 2.16 dargestellt.

Abbildung 2.16: Wie wichtig sind digitale Hilfsmittel im Arbeitsbetrieb?



Quelle: Eigene Abbildung

Das Ergebnis dieser Befragung ist auf den ersten Blick mehr als deutlich: Digitale Hilfsmittel werden unisono als hilfreich bis unverzichtbar eingestuft. Auf den zweiten Blick gibt es interessante Details:

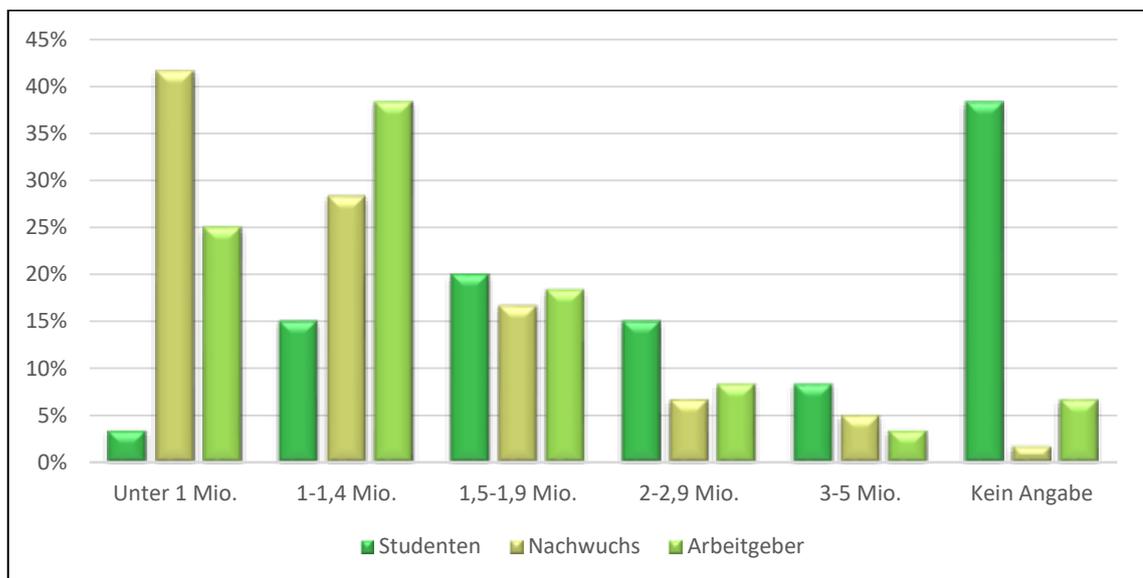
- 5 Prozent der befragten Arbeitgeber messen digitalen Hilfsmitteln keinerlei Bedeutung bei, während es bei Studenten und Nachwuchs jeweils 0 Prozent sind.
- Die Antwort „Wäre hilfreich“ haben 34 Prozent der Arbeitgeber, 15 Prozent der Studenten und nur 3 Prozent des Nachwuchses gewählt. Hier ist eine deutliche Abstufung zwischen den Gruppen erkennbar, die allerdings nicht mit zu- oder abnehmender Integration in den Arbeitsalltag oder dem Alter erklärt werden kann. Den Gegenpol dazu stellt die Antwort „Unverzichtbar“ dar. Hierfür haben 27 Prozent der Arbeitgeber, 52 Prozent der Studenten und 70 Prozent der Nachwuchskräfte gevotet.
- Die dazwischenliegende Kategorie „Sehr wichtig“ ist hingegen sehr homogen mit Werten zwischen 27 und 33 Prozent beantwortet. Es zeigt sich, dass Arbeitgeber dem Digitalen generell etwas weniger Bedeutung beimessen als Studenten und vor allem

Nachwuchsfachkräfte. Die grundsätzliche Wichtigkeit solcher Hilfsmittel stufen alle drei Gruppen aber als eher hoch ein.

2.14 Was ist Ihre Gehaltsvorstellung/Ihr derzeitiges monatliches Gehalt? Was verdienen Nachwuchsfachkräfte auf Ihrem Betrieb?

Diese Frage wurde zwischen den Befragtengruppen etwas unterschiedlich formuliert gestellt. Während es bei Studenten um eine Gehaltsvorstellung geht, wurden Nachwuchskräfte und Arbeitgeber nach ihrem tatsächlichen Gehalt befragt. So bezieht sich diese Analyse auf die gruppenspezifischen Fragen 23 für die Studenten, 26 für den Nachwuchs und 27 für die Betriebsleiter. Das Ergebnis ist mit der Abbildung 2.17 dargestellt.

Abbildung 2.17: Was ist Ihre Gehaltsvorstellung/Ihr derzeitiges monatliches Gehalt? Was verdienen Nachwuchsfachkräfte auf Ihrem Betrieb? (in MNT/Monat)



Quelle: Eigene Abbildung

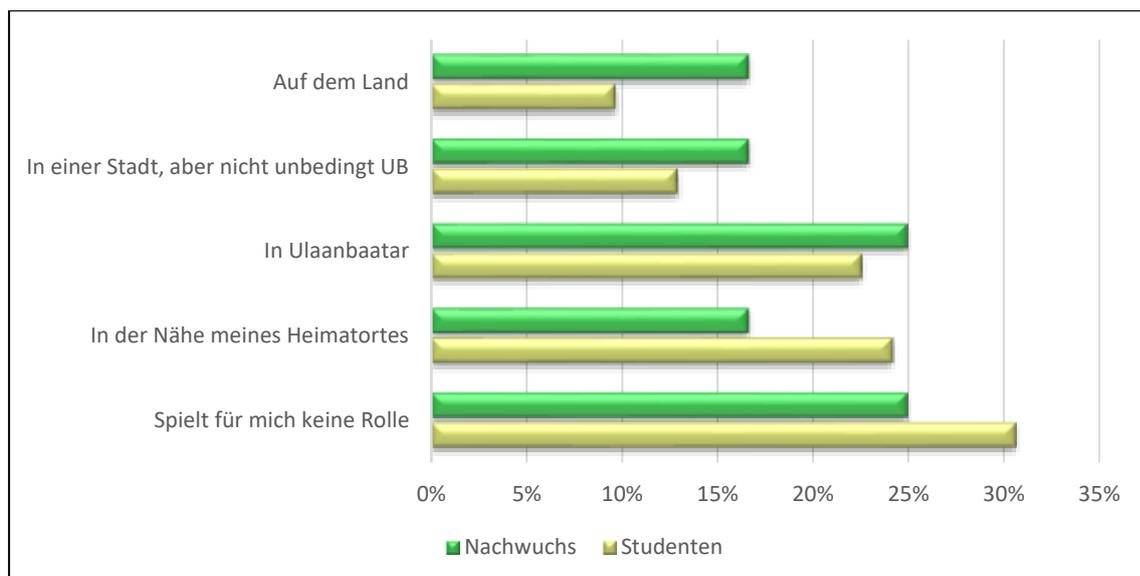
Es zeigt sich ein recht heterogenes wie aussagekräftiges Befragungsergebnis und sofort springt eine Besonderheit ins Auge: Ein bedeutender Anteil der Studenten, insgesamt 38 Prozent, hat keine klaren Gehaltsvorstellungen. Zusätzlich zeigt sich, dass nur 3 Prozent der Studenten eine Gehaltsvorstellung von unter 1 Mio. MNT/Monat angegeben haben, während 42 Prozent des Nachwuchses und 25 Prozent der Arbeitgeber dies als ihr derzeitiges Lohnniveau angegeben haben. Ähnliches zeigt sich auch in der Einkommensklasse von 1 bis 1,4 Mio. MNT/Monat: Während lediglich 15 Prozent der Studenten sich ein Gehalt dieser Größenordnung nach Abschluss des Studiums vorstellen können, ist dies die Realität für 28 Prozent des Nachwuchses und 38 Prozent der Arbeitgeber. Reziprok lässt sich ähnliches für die Gehaltsklassen 2 bis 2,9 Mio.

MNT/Monat und 3 bis 5 Mio. MNT/Monat feststellen. Die Gehaltsklassen werden vermehrt von Studenten als Gehaltsvorstellung nach dem Studium angegeben, während nur ein kleiner Teil von Nachwuchskräften und Arbeitgebern tatsächlich ein Gehalt in der jeweiligen Größenordnung bezieht. Aus all diesen Angaben lässt sich schließen, dass viele Studenten scheinbar ein unklares Bild der tatsächlich gezahlten Gehälter im mongolischen Agrarsektor haben und ihr Einstiegsgehalt nach Abschluss des Studiums entweder gar nicht quantifizieren können oder dazu neigen, es eher zu überschätzen.

2.15 An welchem der folgenden Standorte würden Sie, wenn möglich, gerne arbeiten?

Befragt wurden lediglich die Gruppen der Studenten und Nachwuchsfachkräfte. Entsprechend betrifft das die Fragen 24 bei den Studenten und 30 bei den Nachwuchsfachkräften. Die Ergebnisse der Befragung können der Abbildung 2.18 entnommen werden.

Abbildung 2.18: An welchem der folgenden Standorte würden Sie, wenn möglich, gerne arbeiten?



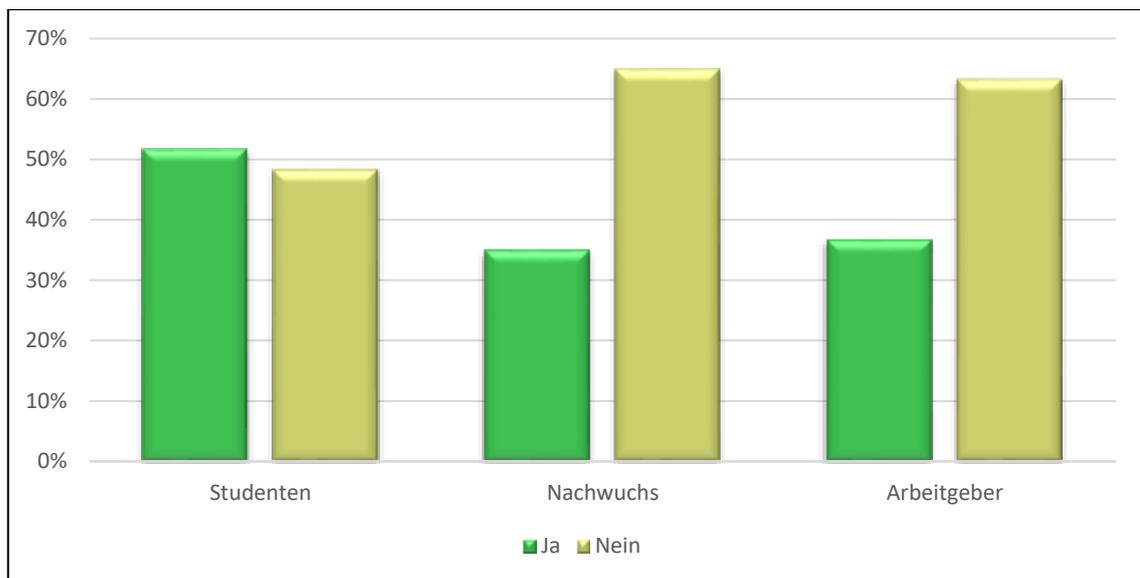
Quelle: Eigene Abbildung

Die Ergebnisse zu dieser Frage sind insofern interessant, als dass sie sehr homogen verteilt sind. Es lässt sich zwar sagen, dass ein größerer Teil der Befragten generell eher in einer Stadt als in einer ländlichen Gegend arbeiten würde. Es ist jedoch auch auffällig, dass sowohl bei den Studenten als auch beim Nachwuchs ein großer Teil der Befragten sehr offen ist, was den Standort des Jobs und damit auch den Lebensmittelpunkt angeht. Eine klare Aussage, wonach Leben und Arbeiten im ländlichen Raum präferiert werden würde, lässt sich nicht ziehen.

2.16 Planen Sie einen Auslandsaufenthalt von über 3 Monaten nach Ihrem Studium oder im Rahmen Ihrer beruflichen Laufbahn, und wenn ja: wo?

Diese Frage bezieht sich auf die gruppenspezifischen Fragen 26 (26a) für die Studenten, 31 (31a) für den Nachwuchs und 14 (14a) für die Betriebsleiter. Das Ergebnis ist zunächst mit der Abbildung 2.19 dargestellt.

Abbildung 2.19: Planen Sie einen Auslandsaufenthalt von mehr als 3 Monaten nach Ihrem Studium oder im Rahmen Ihrer beruflichen Laufbahn?



Quelle: Eigene Abbildung

Während die Beantwortung dieser Frage bei den Studenten beinahe gleich zwischen Ja und Nein verteilt ist, sieht dies bei den beiden weiteren Befragtengruppen etwas anders aus. Im Detail ist auf folgende Besonderheiten hinzuweisen:

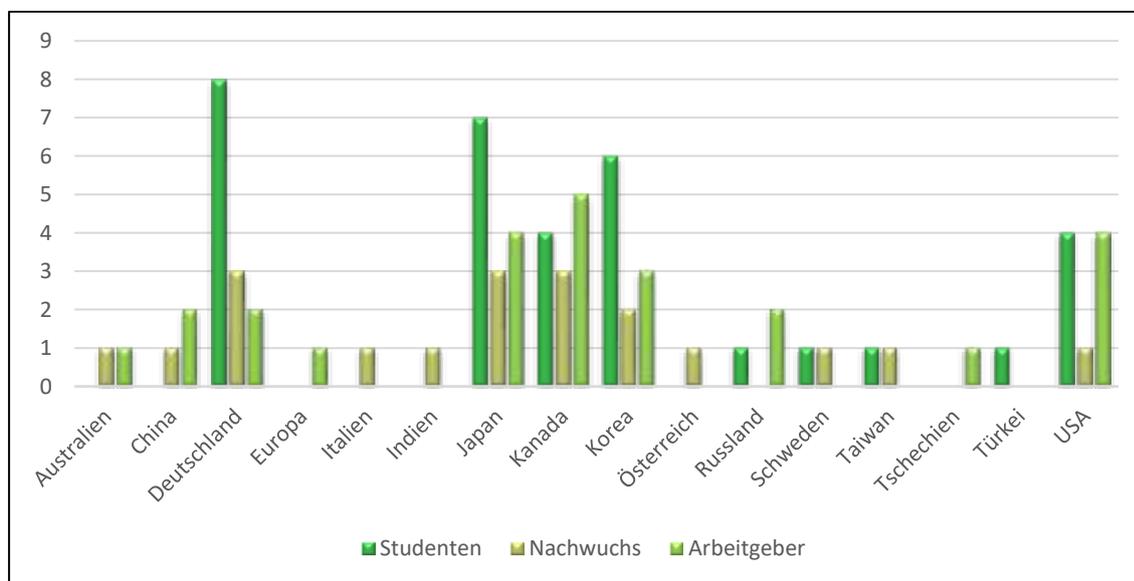
- Zunächst zu den Studenten: In Abschnitt 2.5 antworteten lediglich 7 Prozent der Studenten auf die Frage, ob sie bereits im Ausland studiert oder Praktika absolviert hätten mit Ja. Hier geben nun aber 52 Prozent der Studenten an, einen solchen Auslandsaufenthalt nach dem Studium oder während der beruflichen Laufbahn absolvieren zu wollen. Dies zeigt, dass ein Auslandsaufenthalt für mongolische Studenten ggf. erst nach Abschluss des Studiums und nicht als Bestandteil desselben als praktikabel eingestuft wird. Substanziert werden kann diese Annahme mit den Informationen aus Abschnitt 2.10. Dort geben 32 Prozent der Studenten an, dass sie sich bessere Möglichkeiten für einen Auslandsaufenthalt während des Studiums wünschen.

- Bei den Nachwuchsfachkräften und Arbeitgebern wird die Frage nach einem geplanten Auslandsaufenthalt deutlich öfter mit Nein als mit Ja beantwortet. In der Tat sind die Angaben zwischen den beiden Gruppen sehr ähnlich (Nachwuchs: 35 Prozent Ja, 65 Prozent Nein; Arbeitgeber: 37 Prozent Ja, 63 Prozent Nein). Da beide Gruppen bereits im Berufsleben angekommen sind und ggf. auch familiäre und andere Verpflichtungen mit zunehmendem Alter stärker in den Mittelpunkt rücken, scheint es nachvollziehbar, dass sich in diesen beiden Berufsgruppen weniger Befragte damit auseinandersetzen, einen Auslandsaufenthalt anzustreben.

Wo genau ein solcher Auslandsaufenthalt, so er denn von den Befragten gewünscht wird, stattfinden sollte, lässt sich sodann aus der nachfolgenden Abbildung 2.20 ermitteln. Es lassen sich in diesem Zusammenhang interessante regionale Prioritätensetzungen erkennen, die im Großen und Ganzen gruppenunspezifisch sind und wie folgt kurz skizziert werden können:

- Die geographische Verteilung konzentriert sich demnach einerseits fast ausschließlich auf so genannte Industrienationen in Europa und Asien sowie Nordamerika, und eine besondere Häufung lässt sich feststellen für Deutschland, Japan, Kanada, Korea und die Vereinigten Staaten von Amerika.
- Hervorzuheben ist andererseits, dass sowohl China als auch Russland als die beiden großen Nachbarländer der Mongolei eine untergeordnete Rolle als Destinationen für künftige Auslandsaufenthalte spielen.

Abbildung 2.20: Wenn ja, wo?



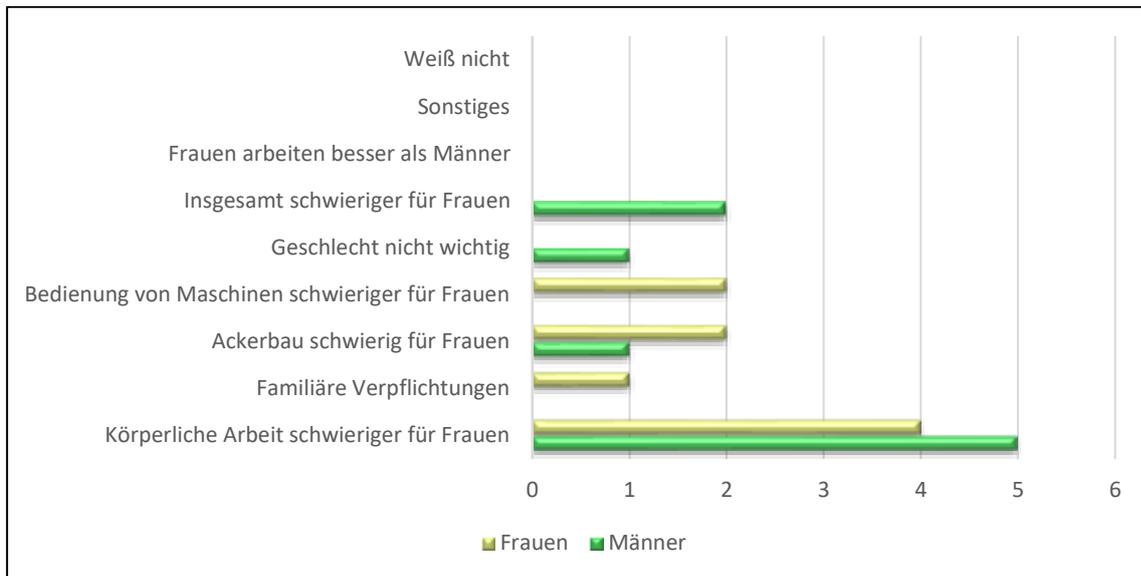
Quelle: Eigene Abbildung

2.17 Welchen besonderen Herausforderungen stehen Ihrer Meinung nach weibliche Fachkräfte im Agrarbereich gegenüber?

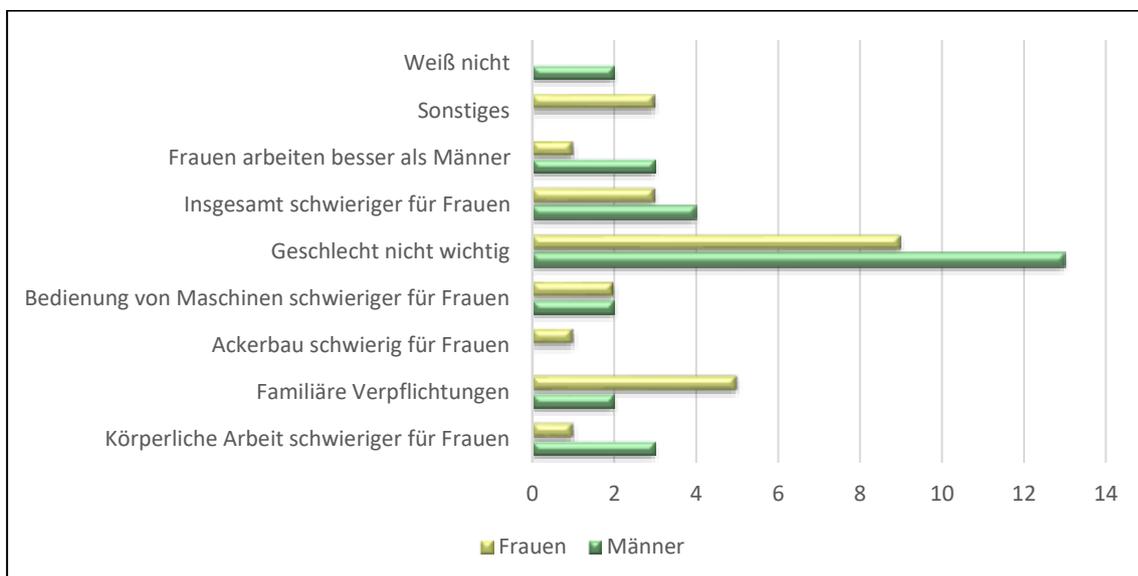
Die Frage nach Herausforderungen, denen explizit Frauen im Agrarbereich ausgesetzt sind, wurde an alle drei Gruppen gestellt. Die folgenden Abbildungen 2.21, 2.22 und 2.23 bauen in diesem Kontext auf den Fragen 27 für die Studenten, 33 für die Nachwuchsfachkräfte und 26 für die Arbeitgeber auf. Bei den Studenten haben lediglich 18 der 60 Befragten Antworten zu dieser Frage geleistet; bei den Nachwuchsfachkräfte (n=54) und Arbeitgebern (n=57) lag die Anzahl der Antwortenden hingegen deutlich höher. Es zeigen sich folgende bemerkenswerte Ergebnisse, wobei zu beachten ist, dass die entsprechende Auswertung der jeweiligen Antworten gruppenspezifisch stattfindet und bei der Auswertung geschlechterspezifisch vorgegangen wird:

- Trotz der insgesamt niedrigen Beteiligung bei den Studenten ist erkennbar, dass die Hälfte der Befragten (9 Personen, davon 4 Frauen und 5 Männer) angegeben haben, dass körperliche Arbeit für Frauen schwieriger ist. Insgesamt hat nur eine männliche Person angegeben, dass das Geschlecht für die Arbeit im Agrarbereich nicht wichtig ist. Dieser Wert liegt sehr deutlich unter der Häufigkeit der entsprechenden Angabe von Nachwuchsfachkräften und Arbeitgebern.
- Bei den Nachwuchsfachkräften fällt sehr schnell auf, dass viele Befragte (insgesamt 22 Personen, davon 13 Männer und 9 Frauen) der Meinung sind, das Geschlecht spiele für die Arbeit im Agrarbereich eine untergeordnete Rolle. Lediglich 7 Personen (4 Männer und 3 Frauen) sprechen sich jedoch auch dafür aus, dass die Arbeit im Agrarbereich generell härter für Frauen ist. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang auch noch, dass insbesondere Frauen familiäre Verpflichtungen als Hindernis für eine verstärkte Arbeitstätigkeit im Agrarbereich ansprechen.
- Auch bei den Arbeitgebern spricht sich ein großer Teil der Befragten dafür aus, dass das Geschlecht nicht primär wichtig für die Arbeit im Agrarsektor ist (insgesamt 32 Personen, davon 23 Männer und 9 Frauen). Dennoch sehen auch hier 16 Personen (10 Männer, 6 Frauen) die Arbeit für Frauen im Agrarsektor als grundsätzlich schwieriger für Frauen an. Das Gesamtbild der Meinungen ist hier zudem weniger ausdifferenziert als bei den Studenten und Nachwuchsfachkräften.

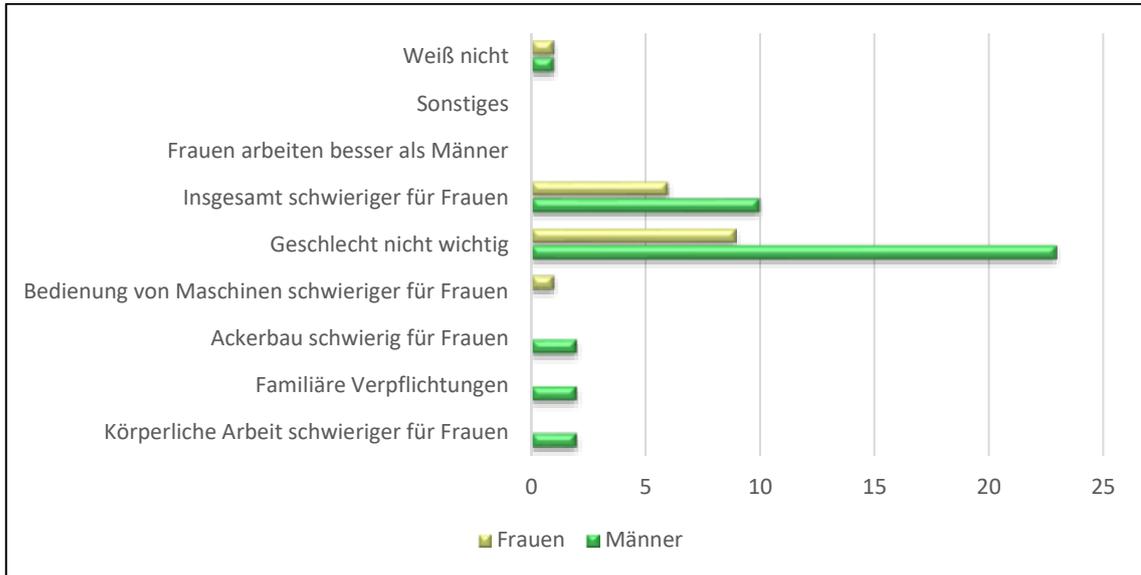
Die Tatsache, dass in der jüngeren Generation der Studenten weniger Personen der Meinung sind, dass das Geschlecht für die Arbeit im Agrarsektor eine Rolle spielt, als dies beim Nachwuchs und noch einmal deutlicher bei den Arbeitgebern der Fall ist, ist bemerkenswert. Augenscheinlich spielt sich entweder ein Meinungswechsel hinsichtlich der Geschlechterrolle ab oder die Realität stellt sich anders dar als das Empfinden. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass immerhin ein Drittel der befragten Studenten weiblich ist (siehe Abschnitt 2.1), stellt dies einen interessanten Ansatzpunkt für weitere Analysen dar.

Abbildung 2.21: Studenten zu Herausforderungen für weibliche Fachkräfte

Quelle: Eigene Abbildung, Studenten n=18

Abbildung 2.22: Nachwuchs zu Herausforderungen für weibliche Fachkräfte

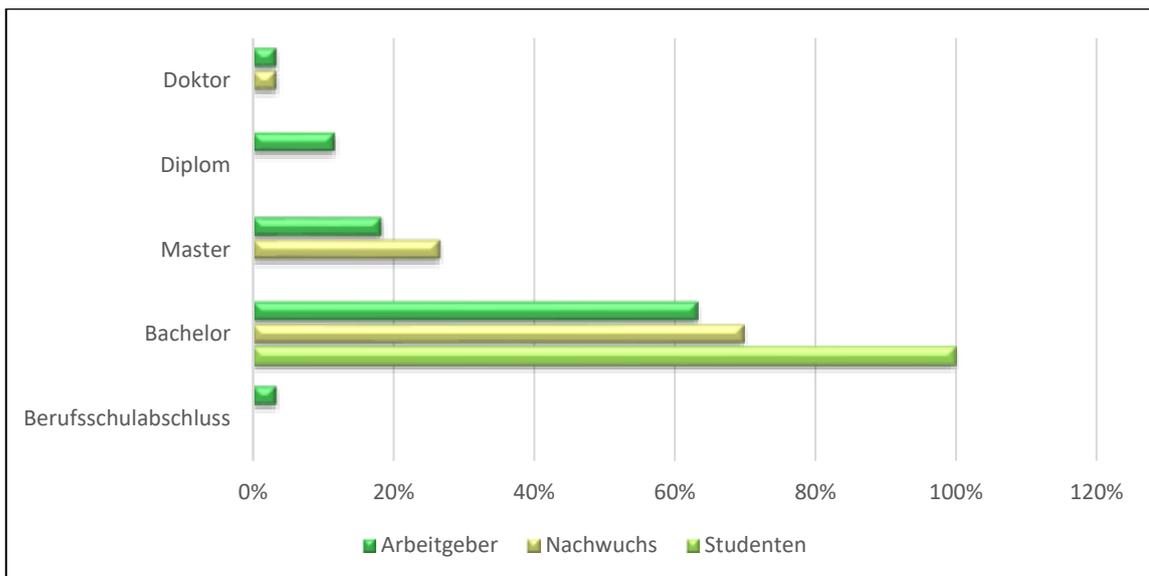
Quelle: Eigene Abbildung, Nachwuchs n=54

Abbildung 2.23: Arbeitgeber zu Herausforderungen für weibliche Fachkräfte

Quelle: Eigene Abbildung, Nachwuchs n=57

2.18 Welcher ist Ihr angestrebter bzw. höchster Bildungsabschluss

Wieder werden alle Gruppen in der Befragung berücksichtigt. Hier baut die Abbildung 2.24 auf der Frage 7 bei Studenten, der Frage 6 beim Nachwuchs und der Frage 11 bei den Arbeitgebern auf.

Abbildung 2.24: Angestrebter/Höchster Bildungsabschluss

Quelle: Eigene Abbildung

Der Bachelorabschluss ist in allen drei Gruppen sehr stark repräsentiert. Bemerkenswert und überraschend ist, dass 100 Prozent der Studenten angegeben haben, dass der Bachelor-Abschluss der von ihnen angestrebte Abschluss ist. Angesichts der Verteilung der Abschlüsse, auch über den Bachelor hinaus, und zwar bei den Nachwuchskräften als auch den Arbeitgebern, gibt dies zu denken. Ggf. muss darüber nachgedacht werden, ob die befragten Studenten die Frage sogar falsch verstanden haben und hier lediglich angegeben haben, in welcher Ausbildung sie sich gegenwärtig befinden bzw. welcher Abschluss der der nächste ist bzw. sein wird.

2.19 Wie beurteilen Sie den Arbeitsmarkt für Absolventen?

In der vorliegenden Analyse werden und drei Fragen zusammengefasst, die in Formulierung und Struktur der Antworten leicht voneinander abweichen. Dennoch bietet es sich an, diese drei Fragen miteinander zu vergleichen, da die Ergebnisse alle auf die gegenwärtige Situation auf dem Arbeitsmarkt im Agrarsektor der Mongolei fokussieren. Die jeweilige Frage ist als Überschrift zu den drei aufgeführten Abbildungen 2.25, 2.26 und 2.27 formuliert. Darüber hinaus wird sie auch der jeweiligen Analyse noch einmal vorangestellt. Grundlage für diese Analyse sind in diesem Kontext die Frage 25 bei den Studenten, die Frage 12 beim Nachwuchs und die Frage 25 bei den Arbeitgebern.

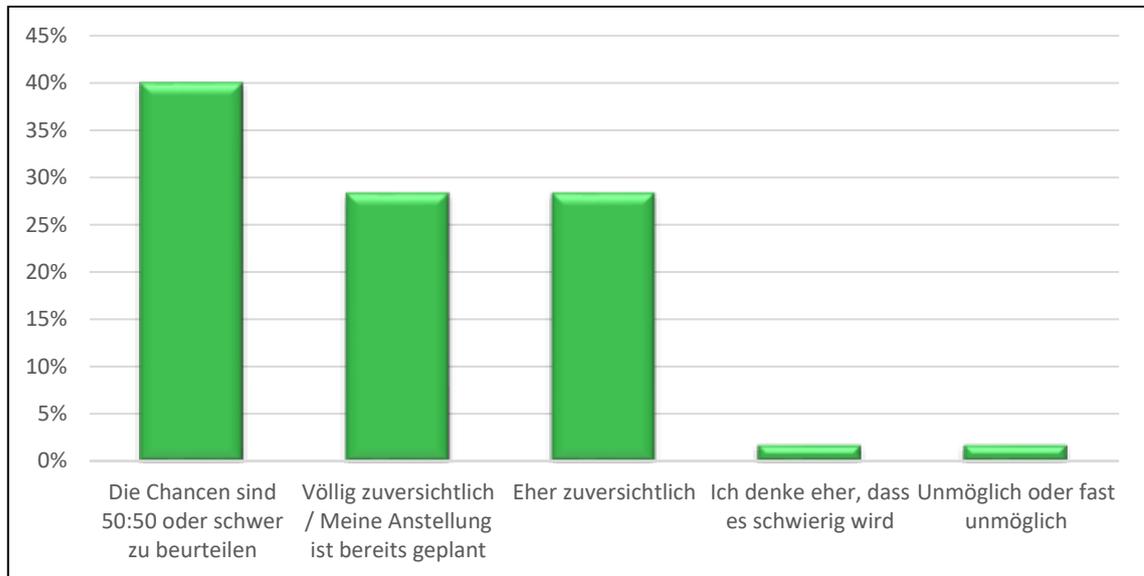
Ein sehr großer Teil der Studenten ist hinsichtlich der Frage „Wie zuversichtlich sind Sie, innerhalb eines Jahres nach Ihrem Studium eine Anstellung im gewünschten Bereich zu finden?“ zuversichtlich bis sehr zuversichtlich in Bezug auf den Fall, dass sie innerhalb eines Jahres nach Abschluss eine Anstellung finden werden. Aber, insgesamt 40 Prozent sagen auch aus, dass diese Frage schwer zu beurteilen ist. Jedoch sind nur sehr wenige Studenten der Ansicht, dass es sehr schwer werden wird, eine Anstellung zu finden. Insgesamt ergibt sich ein uneinheitliches Bild, dass auf einen tendenziell erfolgsversprechenden, jedoch unsicheren Arbeitsmarkt hindeutet.

Hinsichtlich der Frage „Wie lange dauerte es, bis Sie eine Anstellung im gewünschten Beruf gefunden haben?“ zeigt sich, dass etwa 65 Prozent der Nachwuchskräfte innerhalb eines Jahres eine Anstellung gefunden haben. Weitere 14 Prozent haben zwischen 12 und 18 Monaten nach einer Anstellung gesucht. Dies zeigt, dass ein großer Teil der Absolventen vergleichsweise schnell auf dem Arbeitsmarkt Erfolg hatte, was die Erwartungen der Studenten tendenziell bestätigt. Es zeigt sich aber auch, dass etwa 20 Prozent der Absolventen über 24 Monate nach einer Anstellung gesucht haben. Auch diese sind zumindest dann erfolgreich gewesen, und nur ein sehr kleiner Teil, rund 2 Prozent, hatte gar keinen Erfolg. Dies lässt den Schluss zu, dass der Arbeitsmarkt in der Lage ist die Absolventen aufzunehmen, dass das Finden einer Anstellung aber Zeit in Anspruch nehmen kann.

Die Arbeitgeber sind nicht nach ihrer Anstellungssuche befragt worden, sondern wurden gebeten, folgende Frage zu beantworten: „Wie beurteilen Sie den derzeitigen Arbeitsmarkt für qualifizierte Nachwuchsfachkräfte im Bereich Ackerbau / Landtechnik?“ Über 65 Prozent der Befragten merken hier einen Mangel an. Weitere 30 Prozent bewerten die Menge an Fachkräften

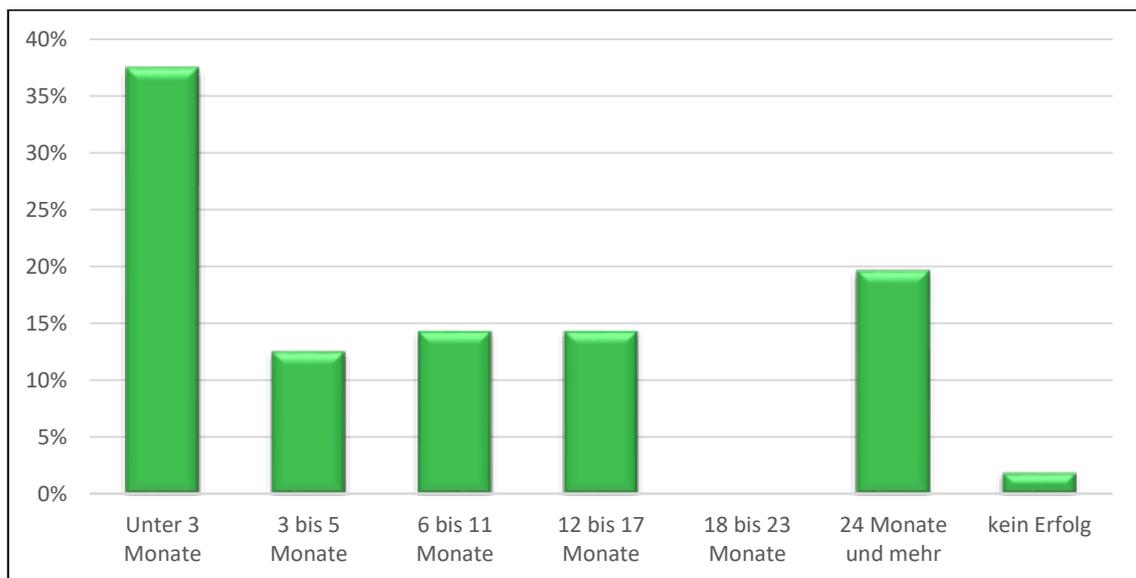
auf dem Arbeitsmarkt als ausreichend, kritisieren aber die oftmals geringe Qualifizierung der Arbeitssuchenden. Lediglich 5 Prozent der Befragten meinen, dass genug qualifizierte Fachkräfte zu finden sind.

Abbildung 2.25: Wie zuversichtlich sind Sie, innerhalb eines Jahres nach Ihrem Studium eine Anstellung im gewünschten Bereich zu finden? (Befragung der Studenten)



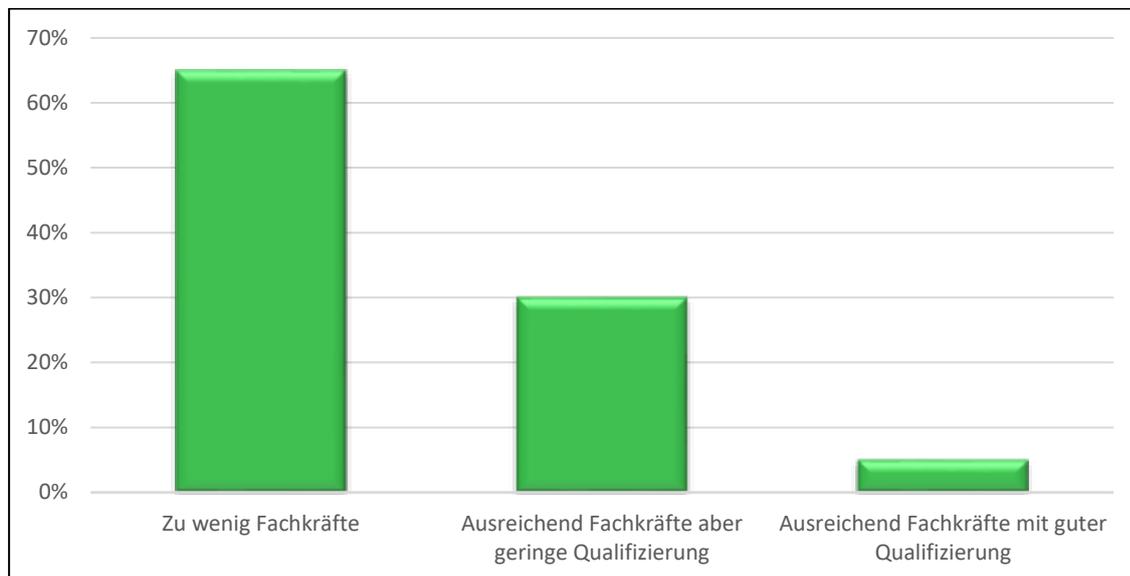
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung 2.26: Wie lange dauerte es, bis Sie eine Anstellung im gewünschten Beruf gefunden haben? (Befragung der Nachwuchsfachkräfte)



Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung 2.27: Wie beurteilen Sie den derzeitigen Arbeitsmarkt für qualifizierte Nachwuchsfachkräfte im Bereich Ackerbau / Landtechnik? (Befragung der Arbeitgeber)



Quelle: Eigene Abbildung

Abschließend lässt sich zu den Fragen nach der Arbeitsmarktsituation bemerken, dass zumindest ein kleines Ungleichgewicht zwischen der Dauer der Anstellungssuche der Absolventen und der Einschätzung des Fachkräftemangels der Arbeitgeber besteht. Die Gründe hierfür können zahlreich sein und lassen sich nur schwer aus den vorliegenden Zahlen ableiten. Sie weisen aber ggf. auf ein strukturelles Problem hin.

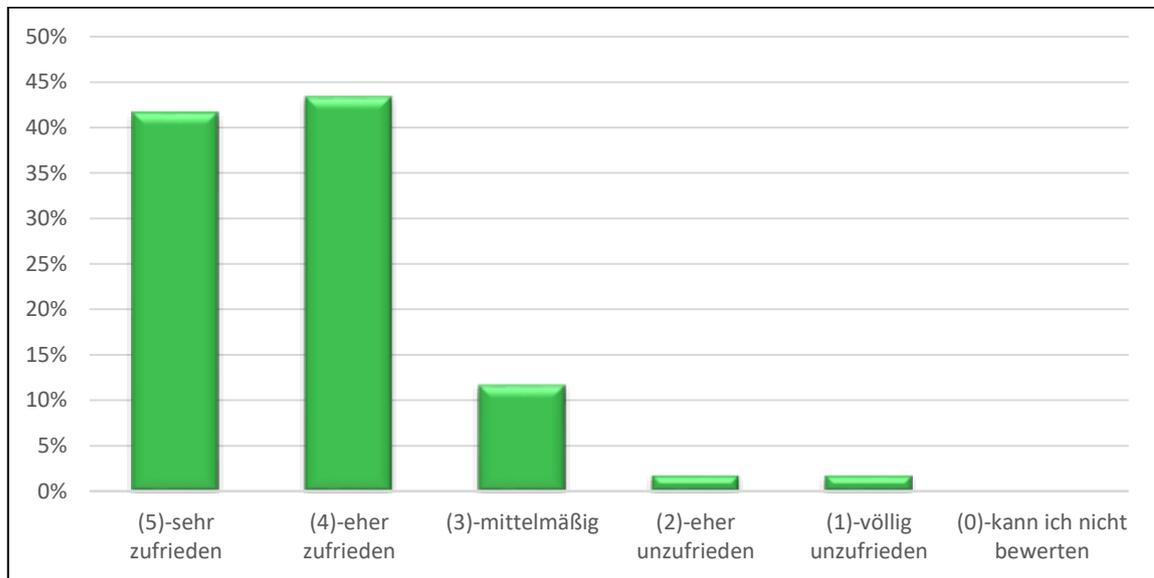
2.20 Wie zufrieden sind Sie mit Arbeitgebern bzw. Nachwuchskräften?

An dieser Stelle werden noch einmal zwei verschiedene Fragen miteinander kombiniert, deren Ergebnisse sich dennoch gut miteinander in Relation setzen lassen. Die vorliegende Analyse betrifft allerdings nicht die Studenten, weshalb sie exkludiert sind. Vielmehr zeigt Abbildung 2.28 Ergebnisse, die auf der Frage 23 für den Nachwuchs beruhen, und die Abbildung 2.29 zeigt Resultate in Bezug auf Antworten zu der Frage 19 für die Arbeitgeber.

„Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitgeber?“, die war die an die Nachwuchsfachkräfte gestellte Frage. Insgesamt 85 Prozent des befragten Nachwuchses geben an, dass sie entweder sehr zufrieden (42 Prozent) oder eher zufrieden (43 Prozent) mit ihrem Arbeitgeber sind. Weitere 12 Prozent geben an, eher zufrieden zu sein. Das heißt lediglich 3 Prozent der Befragten sind gegenwärtig nicht mit ihrem Arbeitgeber zufrieden. Diese positiven Werte sind bemerkenswert. Sie weisen darauf hin, dass, trotz möglicher struktureller Schwächen bei der Ausbildung

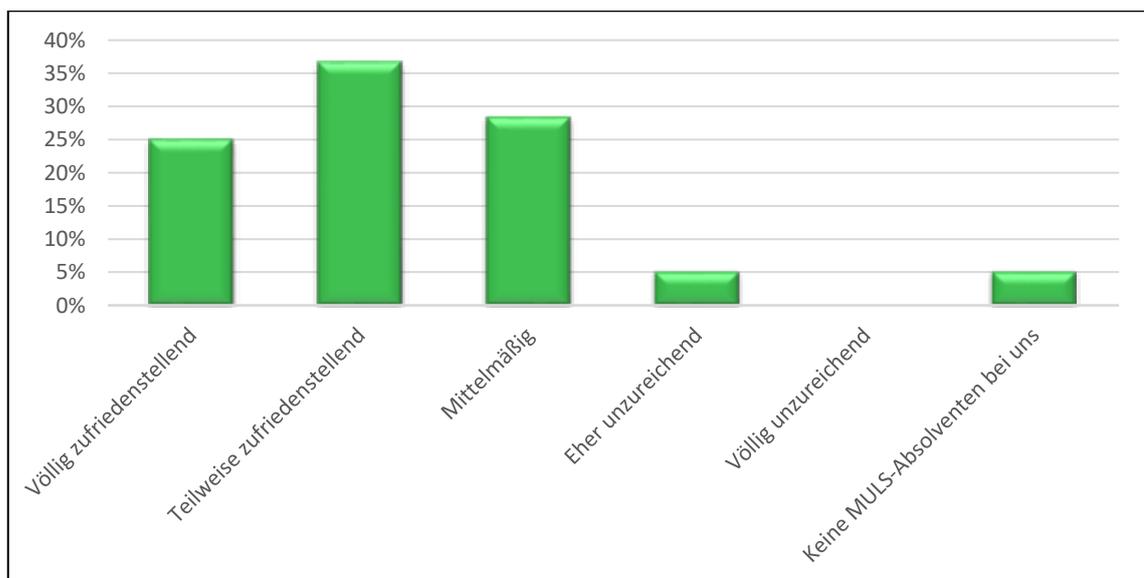
und auf dem Arbeitsmarkt ein sehr großer Teil des Nachwuchses einen Arbeitgeber findet, der ihren Vorstellungen entspricht.

Abbildung 2.28: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitgeber? (Befragung der Nachwuchsfachkräfte)



Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung 2.29: Wie beurteilen Sie die fachliche Kompetenz von Nachwuchsfachkräften mit MULS-Abschluss in Ihrem Betrieb? (Befragung der Arbeitgeber)



Quelle: Eigene Abbildung

Auch die Angaben der Arbeitgeber sind zu einem sehr großen Teil ausgesprochen positiv gestimmt im Hinblick auf die Frage „Wie beurteilen Sie die fachliche Kompetenz von Nachwuchsfachkräften mit MULS-Abschluss in Ihrem Betrieb?“. So geben 62 Prozent der Arbeitgeber an, mit der fachlichen Kompetenz der Nachwuchskräfte der MULS völlig zufrieden (25 Prozent) oder teilweise zufrieden (37 Prozent) zu sein. Weitere 28 Prozent bewerten die fachliche Kompetenz der Absolventen als mittelmäßig. Lediglich 5 Prozent der Befragten sind unzufrieden mit der Kompetenz der Nachwuchskräfte.

2.21 Weitere gruppenübergreifende Befragungsergebnisse

Der Vollständigkeit halber und zur besseren Einordnung sollen an dieser Stelle noch zusammenfassend weitere gruppeneinheitliche Fragestellungen Erwähnung finden und im Anhang G dokumentiert werden. Die Fragen beziehen sich auf die folgenden Aspekte und führen zu anschließenden Kurzschlussfolgerungen:

- Verteilung der Abschlussjahre (lediglich für die Nachwuchskräfte (Frage 7) und Arbeitgeber (Frage 12)): Während der größte Teil der Arbeitgeber zwischen 2000 und 2004 die Universitätsausbildung abgeschlossen hat, haben die meisten Nachwuchsfachkräfte genau ein Jahrzehnt später ihren Abschluss gemacht. Bemerkenswert ist, dass lediglich rund 18 Prozent der Arbeitgeber ihren Abschluss vor dem Zusammenfall der Sowjetunion gemacht haben. Zusätzlich zeigen die Daten, dass bei den Arbeitgebern auch Abschlussjahre bis weit in die 2000er Jahre zu erkennen sind. Dies weist darauf hin, dass (a) die Arbeitgeber im Schnitt vergleichsweise jung sind (was sich mit den Ergebnissen aus Abschnitt 2.2 deckt) und (b) auch Absolventen kurz nach Abschluss ihrer Universitäts-Ausbildung in Führungspositionen einsteigen.
- Absolvierung von Praktika und wenn ja: in welcher Branche (lediglich für die Studenten (Frage 10) und Nachwuchskräfte (Frage 11)): Die Ergebnisse sind eindeutig. Sowohl bei den Studenten als auch bei den Nachwuchsfachkräften hat ein überwältigender Anteil der Befragten ein Praktikum absolviert. Beim Nachwuchs ist der Wert mit 97 Prozent noch einmal etwas höher als bei den Studenten (87 Prozent). Zwei Dinge werden zudem sofort deutlich, wenn es um die Branche für Praktika geht: (1) die Bandbreite an Branchen, in denen Praktika durchgeführt wurden, ist groß und (2) ein Großteil dieser Praktika fand im Bereich Ackerbau statt.
- Abgeschlossene Fachrichtung (Frage 5 bei den Studenten, Frage 5 beim Nachwuchs und Frage 10 bei den Arbeitgebern): Es zeigt sich, dass mit wenigen Ausnahmen, ein sehr großer Teil der im Agrarsektor tätigen Personen auch einen Abschluss hat, der diesem Sektor nahe liegt. Man erkennt schnell, dass es zwei Schwerpunkte in der Art des Abschlusses gibt. So ist in allen drei Befragtengruppen der Abschluss des Agronomen sehr weit verbreitet. Der zweite Schwerpunkt liegt in der Landtechnik: unter diesem Begriff lassen sich die Abschlüsse (Agrar-)Ingenieur und Maschinenbau zusammenfassen.

3 Analyse für gruppenspezifische Fragen

3.1 Analyse spezifischer Fragen für Studenten

Folgende spezifische Fragen, die nur an die Gruppe der Studenten gestellt wurden, sollen nun ausgewertet werden:

- In welchem Studienjahr sind Sie?
- Arbeiten Sie neben Ihrem Studium?
- Wie bedeutend sind in Ihren Augen die folgenden Faktoren während Ihres Studiums für Ihre spätere Tätigkeit?
- Wo wollen Sie Ihre berufliche Laufbahn beginnen?
- Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte bei Ihrer zukünftigen Tätigkeit?

Die beiden ersten Fragen „In welchem Studienjahr sind Sie?“ (Frage 6 aus dem Fragebogen) und „Arbeiten Sie neben Ihrem Studium?“ (Frage 8 aus dem Fragebogen) sollen hier gemeinsam analysiert werden. Konkret geht es um die Fragen 6 und 8 aus dem Fragebogen für die Studenten. Die entsprechenden graphischen Aufarbeitungen der Befragungsergebnisse können dem Anhang H entnommen werden. Hinsichtlich der ersten Frage nach dem Studienjahr lässt sich einfach analysieren, dass sich fast alle der befragten Studenten entweder im dritten (42 Prozent) oder vierten (57 Prozent) Studienjahr befinden. Auch die zweite Frage zu Arbeiten neben dem Studium lässt sich ebenso schnell interpretieren, dass lediglich 35 Prozent der Studenten neben ihrem Studium noch einer beruflichen Tätigkeit nachgehen. Das heißt, dass rund zwei Drittel der Studenten ihre verfügbare Zeit vollumfänglich dem Studium widmen können.

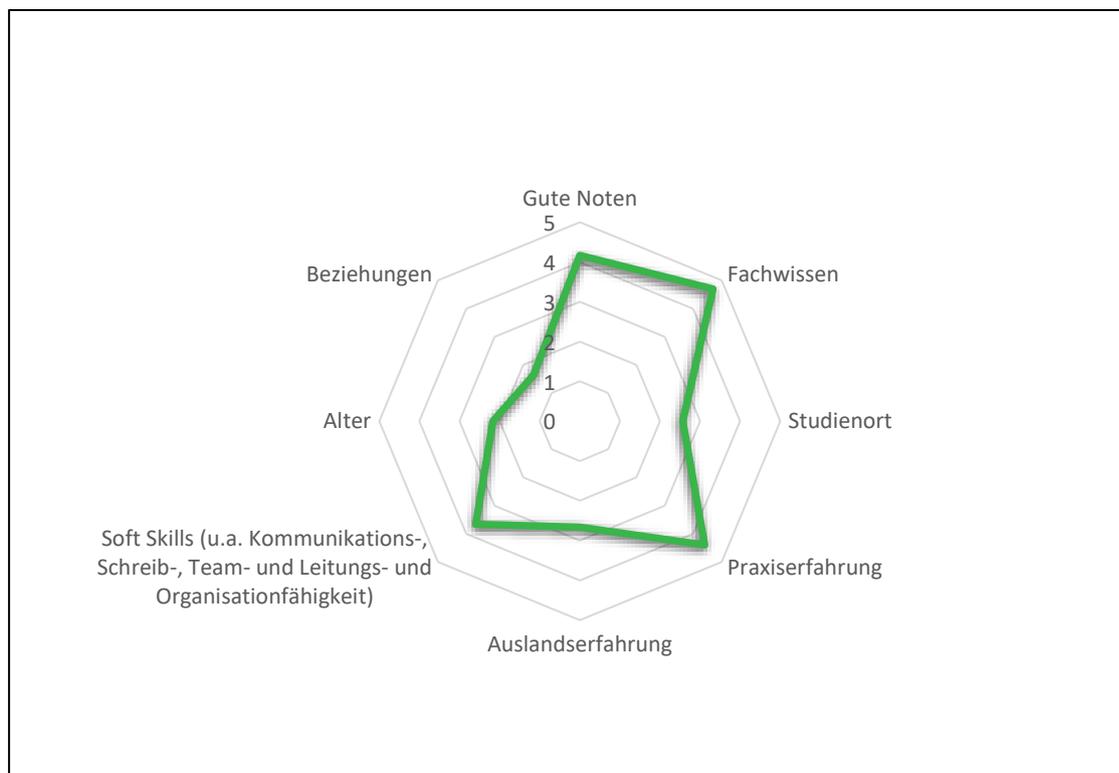
Die Studenten wurden zur Beantwortung der Frage 17 aus dem Fragebogen „Wie bedeutend sind in Ihren Augen die folgenden Faktoren während Ihres Studiums für Ihre spätere Tätigkeit?“ gebeten, aus insgesamt acht vorgegebenen Antwortmöglichkeiten – im konkreten: (1) Gute Noten, (2) Fachwissen, (3) Studienort, (4) Praxiserfahrung, (5) Auslandserfahrung, (6) Soft Skills, (7) Alter und (8) Beziehungen – zu wählen und jeweils zu bewerten, wie wichtig der einzelne Aspekt für das spätere Berufsleben sei. Mit der Abbildung 3.1 sind die aus den Antworten errechneten Mittelwerte analysiert, und die dieser Abbildung zugrunde liegenden umfangreichen Scoring-Ergebnisse je Thema lassen sich dem Anhang I entnehmen. Deutlich wird, dass die Bewertung zwischen den verschiedenen Antwortmöglichkeiten als heterogen eingestuft werden kann. Auf folgenden spezifische Aspekte soll an dieser Stelle hingewiesen werden:

- Die Faktoren „Fachwissen“ und „Praxiserfahrung“ werden von den Studenten mit großem Abstand als am wichtigsten bewertet. Bemerkenswert daran ist und erinnert werden soll an dieser Stelle, dass bereits in Kapitel 2 immer wieder auf das Thema Praxiserfahrung

eingegangen werden konnten; dort jedoch eher im Zusammenhang mit nicht ausreichenden Möglichkeiten zur praxisnahen Ausbildung während des Studiums. Dass die Studenten das Thema Praxiserfahrung nun hier als so wichtig für die spätere Tätigkeit einordnen verstärkt den Eindruck, dass ggf. eine Diskrepanz zwischen der individuellen Prioritätensetzung der Studenten und dem vorgegebenen Curriculum besteht.

- Die beiden Faktoren „Gute Noten“ und „Soft Skills“ gelten unter den Studenten ebenfalls als wichtige Schlüsselfaktoren für die spätere Tätigkeit im Berufsleben.
- „Auslandserfahrung“ hingegen wird als weniger wichtig eingestuft. Diese Aussage deckt sich mit den Angaben aus Abschnitt 2.16, wonach lediglich jeder zweite Student einen Auslandsaufenthalt plant.
- Als am wenigsten wichtig werden von Studenten die Faktoren „Alter“ und „Beziehungen“ gewertet. In Kombination mit den zuvor als (vergleichsweise) wichtig eingestuften Faktoren weisen diese Befragungsergebnisse stark darauf hin, dass die Studenten davon überzeugt sind, dass ihre tatsächlichen Fähigkeiten und Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt stärker wiegen als eventuelle Kontakte und Beziehungen zu potenziellen Arbeitgebern.

Abbildung 3.1: Wie bedeutend sind in Ihren Augen die nachfolgenden Faktoren während Ihres Studiums für Ihre spätere Tätigkeit?

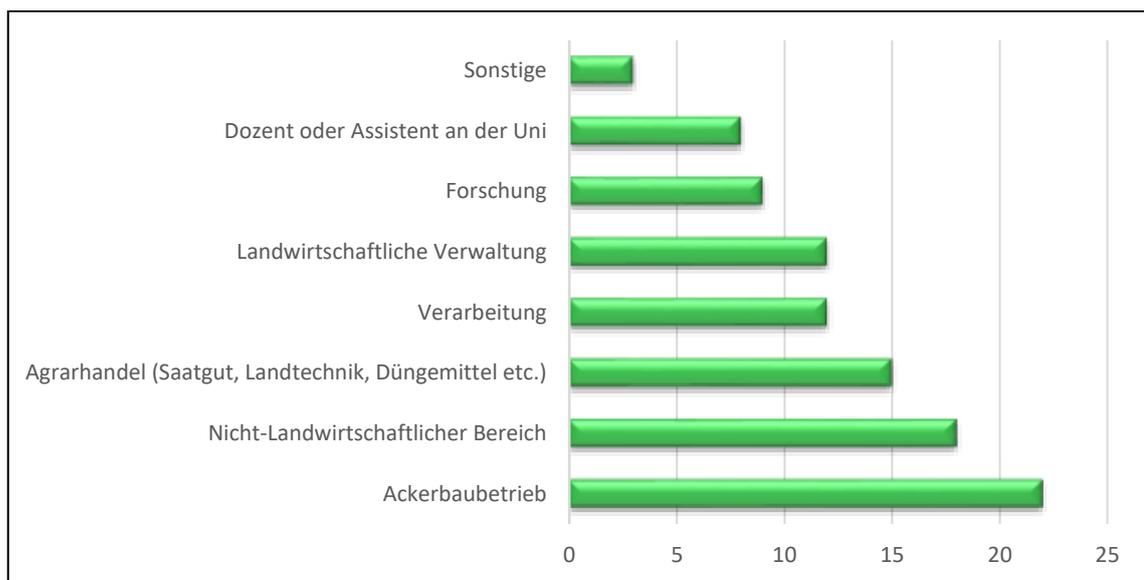


Quelle: Eigene Abbildung

Die Antwortverteilung zur Frage 20 aus dem Fragebogen „Wo wollen Sie Ihre berufliche Laufbahn beginnen“ weist auf einige Besonderheiten hin, die im Folgenden anhand von Abbildung 3.2 diskutiert werden sollen:

- Schnell wird deutlich, dass ein großer Teil der Befragten plant, im Agrar- und Ernährungssektor tätig zu werden. So wurde insgesamt 22-mal angegeben, die berufliche Laufbahn auf einem Ackerbaubetrieb zu beginnen, 15-mal wurde eine Berufseinstieg im Agrarhandel und 12-mal ein Einstieg im Agrarhandel angegeben.
- Auch die landwirtschaftliche Verwaltung (12 Antworten) sowie eine universitäre Karriere (17 Antworten) – die eigentlich nicht möglich ist mit dem von den allermeiste Studenten anvisierten Bachelor, vgl. Abschnitt 2.18 und dazu formulierte mögliche Fehlerquellen) – scheinen für viele Studenten interessant zu sein.
- Zudem ist es bemerkenswert, dass immerhin 18-mal angegeben wurde, den Berufseinstieg außerhalb des landwirtschaftlichen Sektors suchen zu wollen.

Abbildung 3.2: Wo wollen Sie Ihre berufliche Laufbahn beginnen?



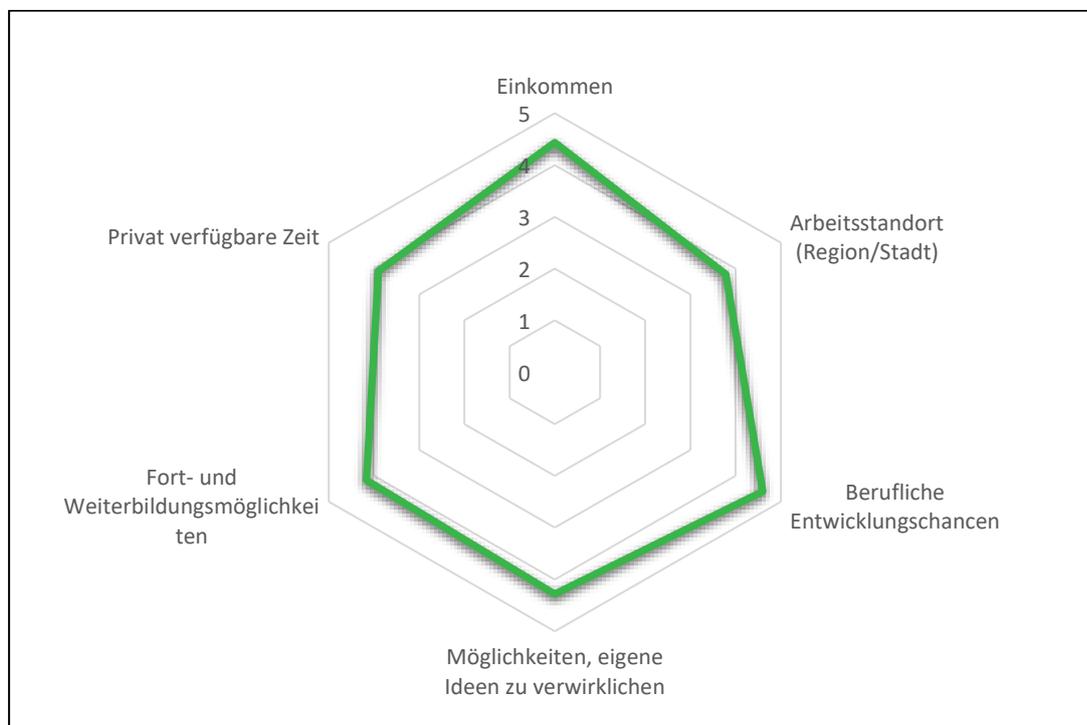
Quelle: Eigene Abbildung, Mehrfachnennungen möglich n=99

Zur Beantwortung der Frage 21 aus dem Fragebogen „Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte bei Ihrer zukünftigen Tätigkeit?“ konnten die Studenten aus insgesamt sechs vorgegebenen Antwortmöglichkeiten – konkret: (1) Einkommen, (2) Arbeitsstandort, (3) Berufliche Entwicklungschancen, (4) Möglichkeiten, eigene Ideen zu verwirklichen, (5) Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und (6) Privat verfügbare Zeit – wählen und jeweils bewerten, wie wichtig ihnen das eine und/oder andere Thema bei ihrer zukünftigen Tätigkeit sein würde. Mit der

Abbildung 3.3 können die sich aus den Antworten errechneten Mittelwerte analysiert werden, und die dazu gehörenden umfangreicheren Scoring-Ergebnisse je Thema können den Anhang J entnommen werden.

- Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass alle sechs Themen von eher großer Wichtigkeit für die Studenten sind, denn es lassen sich zwischen den verschiedenen Punkten lediglich kleinere Abweichungen feststellen.
- Interessant ist im Besonderen, dass „Berufliche Entwicklungschancen“ den Studenten offenbar ein wenig wichtiger sind als „Einkommen“. Die Unterschiede sind gering, aber vorhanden.
- „Möglichkeiten, eigene Ideen zu entwickeln“ und „Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten“ gelten unter den Studenten ebenfalls als wichtige Themen, liegen aber, genau wie das Einkommen, leicht hinter dem Mittelwert zu den beruflichen Entwicklungschancen.
- Als am wenigsten wichtig wurden die Aspekte „Arbeitsstandort“ und „Privat verfügbare Zeit“ angegeben. Dies ist ebenfalls interessant, deutet es doch darauf hin, dass die Studenten durchaus motiviert sind, auch größere Veränderungen (beispielsweise in Form eines Umzugs in einen anderen Landesteil) mitzutragen und viel Zeit in einen Job zu investieren.

Abbildung 3.3: Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte bei Ihrer zukünftigen Tätigkeit?



Quelle: Eigene Abbildung, Mehrfachnennungen möglich n=99

3.2 Analyse spezifischer Fragen für Nachwuchsfachkräfte

Folgende spezifische Fragen, die nur an die Gruppe der Nachwuchsfachkräfte gestellt wurden, sollen an dieser Stelle ausgewertet werden:

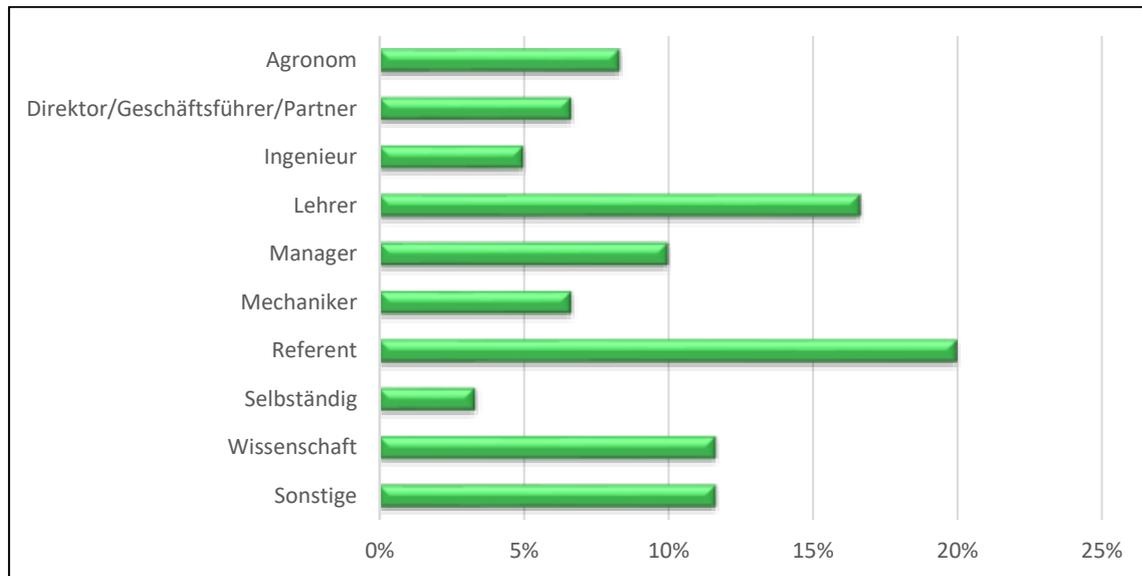
- Was ist Ihre aktuelle Stelle?
- Wer ist Ihr aktueller Arbeitgeber?
- Mit welchen Aufgabenschwerpunkten haben Sie innerhalb Ihrer jetzigen Tätigkeit zu tun?
- Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Tätigkeit?
- Inwieweit sind Sie mit den nachfolgenden Aspekten in Ihrem aktuellen Beruf zufrieden bzw. unzufrieden?
- Gibt es Fortbildungsangebote?
- Sind Sie mit Ihrem Gehalt zufrieden?
- Sind Sie ganzjährig angestellt, und wenn nein: Für wieviel Monate im Jahr sind Sie angestellt?
- In welchem Bereich möchten Sie gerne arbeiten?

Begonnen werden soll mit der Frage 8 aus dem an die Gruppe der Nachwuchsfachkräfte gerichteten Fragebogen „Was ist Ihre aktuelle Stelle?“. Betrachtet man Abbildung 3.4 wird deutlich, dass eine sehr breite Fächerung an verschiedenen Tätigkeiten zu beobachten ist und besondere Schwerpunkte eigentlich nicht auszumachen sind.

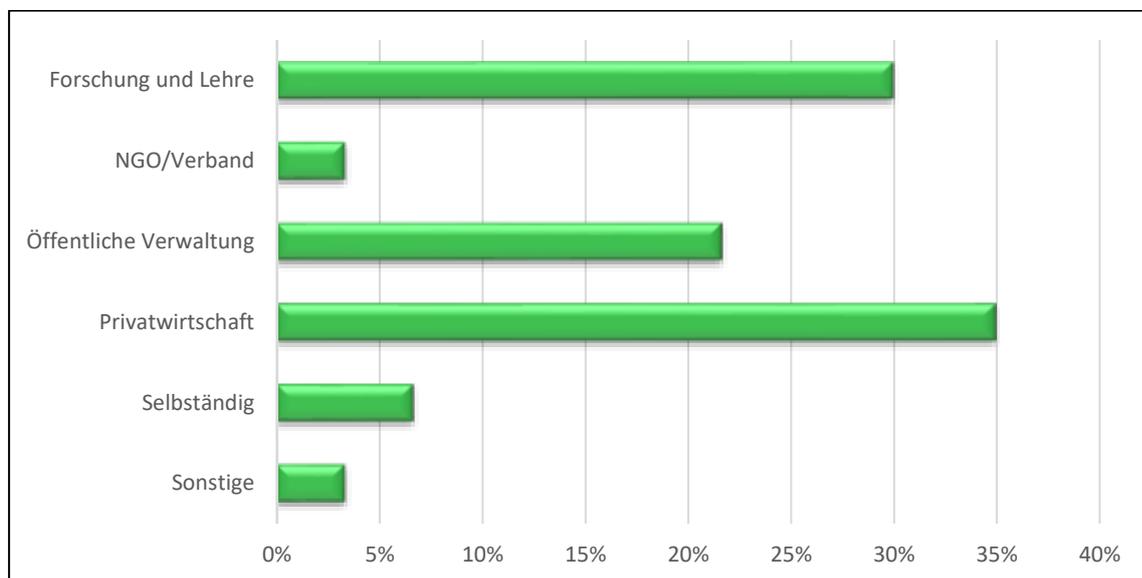
Geht man nun weiter und betrachtet die Frage 9 aus dem Fragebogen „Wer ist Ihr aktueller Arbeitgeber?“, ergibt sich ein etwas klareres Bild, wie mit der Abbildung 3.5 aufgezeigt. Drei Branchen rücken deutlich in den Mittelpunkt:

- So ist zuallererst die Privatwirtschaft mit 35 Prozent als meistgenannte Branche zu nennen.
- Gefolgt wird diese von Forschung und Lehre (30 Prozent).
- Die öffentlichen Verwaltung (22 Prozent) schließt sich an.

Als selbständig bezeichnen sich folglich nur rund sieben Prozent der Befragten, und lediglich drei Prozent gaben an, in einem Verband oder einer Nichtregierungsorganisation zu arbeiten. Interessant ist in der Gesamtschau auch, dass der Staat als Arbeitgeber eine offensichtlich zentrale Rolle einnimmt, umfasst dies vordergründig doch die Branchen Forschung und Lehre sowie die öffentliche Verwaltung und somit über 50 Prozent der befragten Nachwuchskräfte.

Abbildung 3.4: Aktuelle Stelle

Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung 3.5: Arbeitgeber

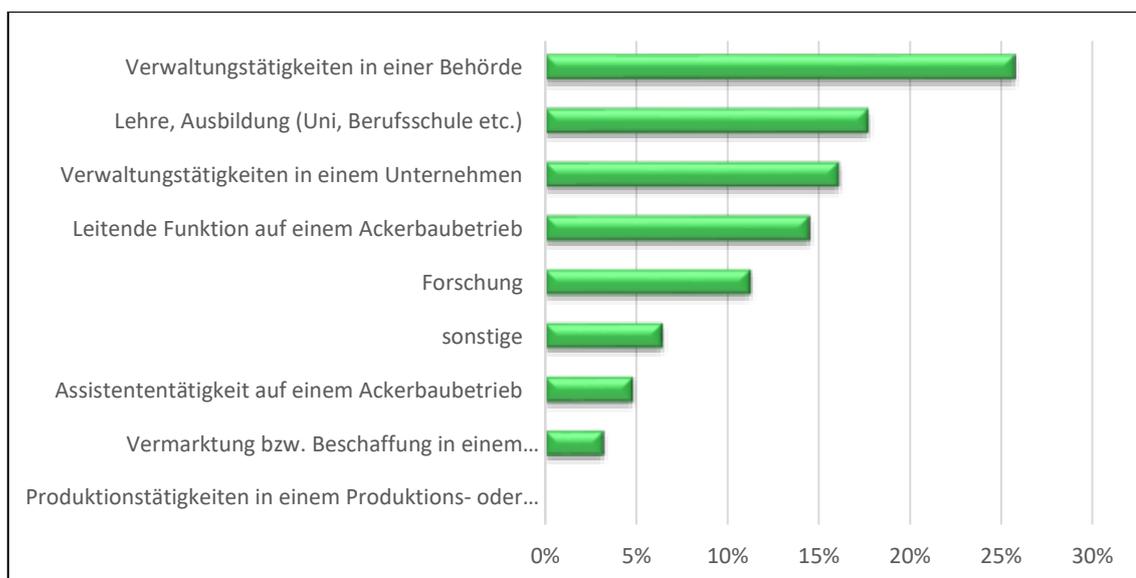
Quelle: Eigene Abbildung

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Tätigkeit der Nachwuchsfachkräfte stehen im Fokus der nun folgenden Frage 13 aus dem Fragebogen „Mit welchen Aufgabenschwerpunkten haben Sie

innerhalb Ihrer jetzigen Tätigkeit zu tun?“ und die Aussagen lassen sich entsprechend der Abbildung 3.6 wie folgt zusammenfassen:

- Verwaltungstätigkeiten, sei es in einer Behörde (26 Prozent) oder in einem Unternehmen (16 Prozent), stellen den wichtigsten Schwerpunkt in der Arbeit der Nachwuchsfachkräfte dar.
- Darauf folgen Tätigkeiten in Lehre (18 Prozent) und Forschung (11 Prozent) sowie Aufgaben in leitender Funktion auf Ackerbaubetrieben (15 Prozent).
- Assistenz- oder gar Produktionstätigkeiten spielen bei den Aufgaben der Nachwuchsfachkräfte hingegen eine deutlich untergeordnete Rolle. Dies deutet darauf hin, dass Absolventen der universitären Laufbahn in der Regel in Positionen eingesetzt werden, die auch ein höheres Maß an Verantwortung mit sich bringen.

Abbildung 3.6: Mit welchen Aufgabenschwerpunkten haben Sie innerhalb Ihrer jetzigen Tätigkeit zu tun?

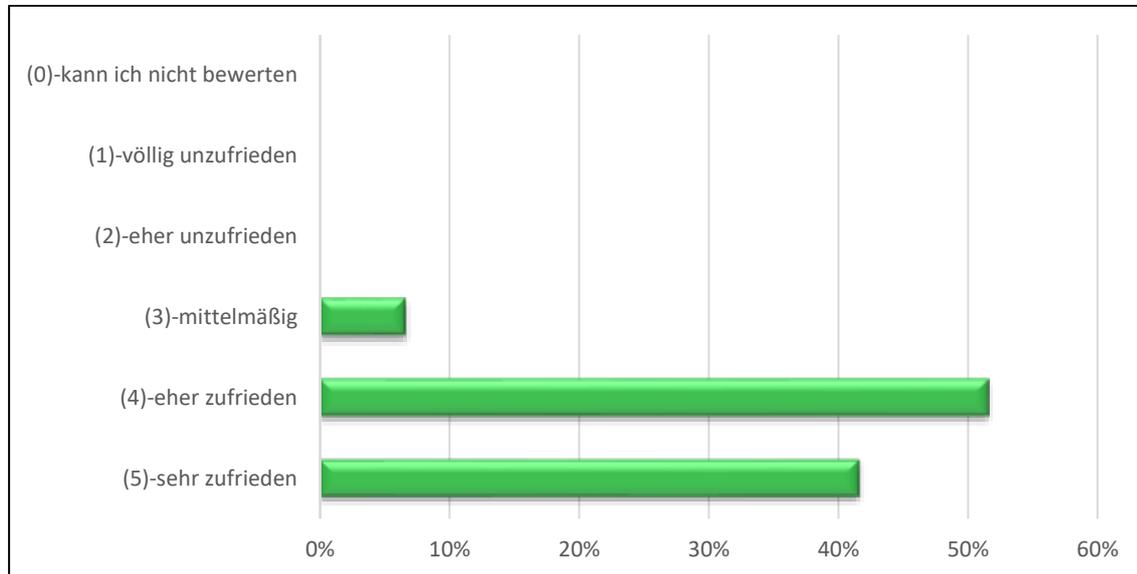


Quelle: Eigene Abbildung

Die Ergebnisse zu der Frage 22 aus dem Fragebogen „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Tätigkeit?“ überraschen in ihrer Deutlichkeit, selbst wenn man die Fragestellung als eher allgemein gehalten einstuft. Wie die Zahlen in Abbildung 3.7 zeigen, deutet vieles darauf hin, dass ein überwältigender Teil der befragten Nachwuchsfachkräfte eher zufrieden (52 Prozent) oder gar sehr zufrieden (42 Prozent) mit ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit ist. Und die verbleibenden 6 Prozent der Befragten sind immerhin noch mittelmäßig zufrieden mit ihrer Tätigkeit. Keiner der Befragten ist hingegen eher unzufrieden oder völlig unzufrieden mit seiner gegenwärtigen Arbeitsstelle. Das ist bemerkenswert und zeigt ggf., dass die mit der Ausbildung

verbundenen nachfolgenden Tätigkeiten auch ein hohes Maß an individueller Bedürfnisbefriedigung bieten.

Abbildung 3.7: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Tätigkeit?



Quelle: Eigene Abbildung

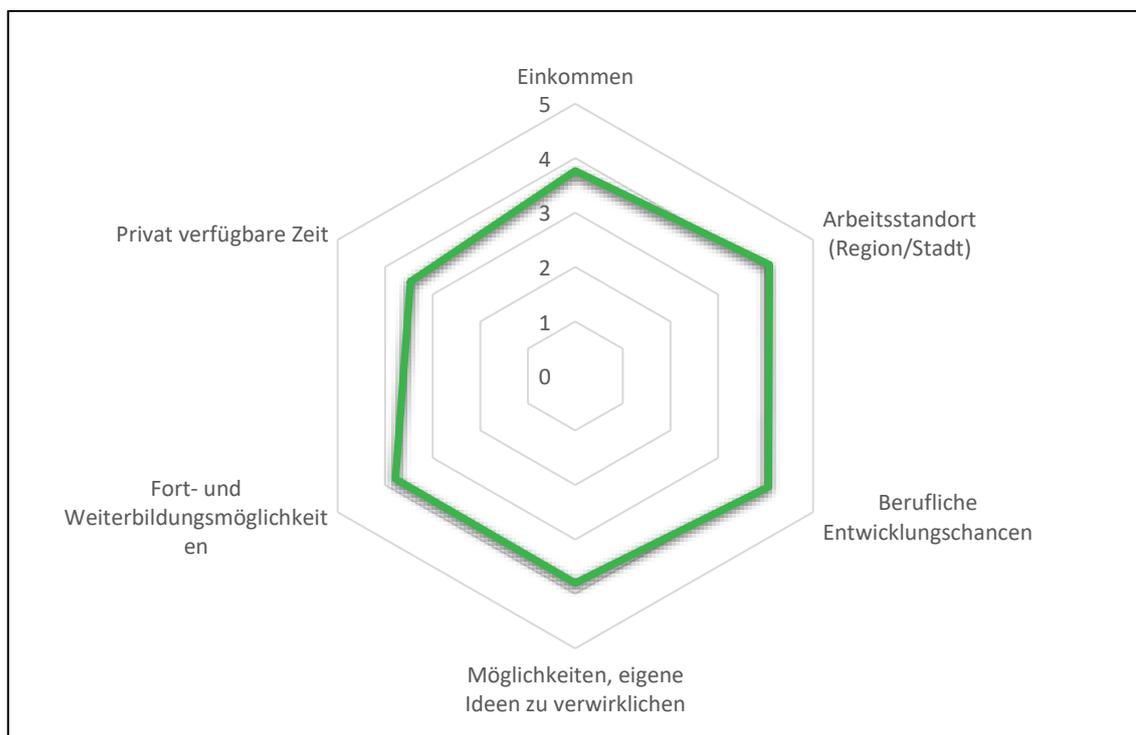
Nimmt man vor diesem Hintergrund im Speziellen und detailliert die Aussagen zur Frage 24 aus dem Fragebogen „Inwieweit sind Sie mit den nachfolgenden Aspekten in Ihrem aktuellen Beruf zufrieden bzw. unzufrieden?“, so lässt sich feststellen, dass die Mittelwerte der Scoring-Punkte zu den verschiedenen zu bewertenden Themen eher eng beieinander liegen, wie im Folgenden auch Abbildung 3.8 deutlich macht und auch der Anhang K mit weiteren detaillierten Analyseergebnissen aufzeigt. Konkret geht es mit der vorliegenden Frage darum, die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit der Nachwuchsfachkräfte mit sechs verschiedenen Aspekten ihres Berufslebens – wiederholt konkret: (1) Einkommen, (2) Arbeitsstandort, (3) Berufliche Entwicklungschancen, (4) Möglichkeiten, eigene Ideen zu verwirklichen, (5) Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und (6) Privat verfügbare Zeit – einzuschätzen, wobei wiederholt ein hoher Wert eine (sehr) hohe Zufriedenheit und ein niedriger Wert eine (sehr) hohe Unzufriedenheit ausweist. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass die Zufriedenheit mit den sechs zur Auswahl stehenden Aspekten insgesamt eher im oberen Mittelfeld der Bewertungsskala einzuordnen ist:

- Am positivsten bewertet werden die Themen „Arbeitsstandort“ und „Berufliche Entwicklungschancen“.
- „Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten“, „Möglichkeiten, eigene Ideen zu verwirklichen“ sowie „Einkommen“ folgen in der Rangfolge der Bewertung. Diese Verteilung lässt zumindest darauf schließen, dass die beruflichen Entwicklungschancen dahingehend

bewertet werden, dass sich bei den anderen Themen, die etwas weniger positiv bewertet wurden (Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Möglichkeiten, eigene Ideen zu verwirklichen sowie Einkommen) in der Zukunft eine potenzielle Chance auf Verbesserung gesehen wird.

- Deutlich unzufriedener sind die Befragten hingegen mit dem Aspekt „Privat verfügbare Zeit“. Dies deutet darauf hin, dass insbesondere der Berufseinstieg arbeitsintensiv ist und lange Arbeitstage bzw. ein insgesamt hohes Arbeitspensum mit sich bringen kann.

Abbildung 3.8: Inwieweit sind Sie mit den nachfolgenden Aspekten in Ihrem aktuellen Beruf zufrieden bzw. unzufrieden?



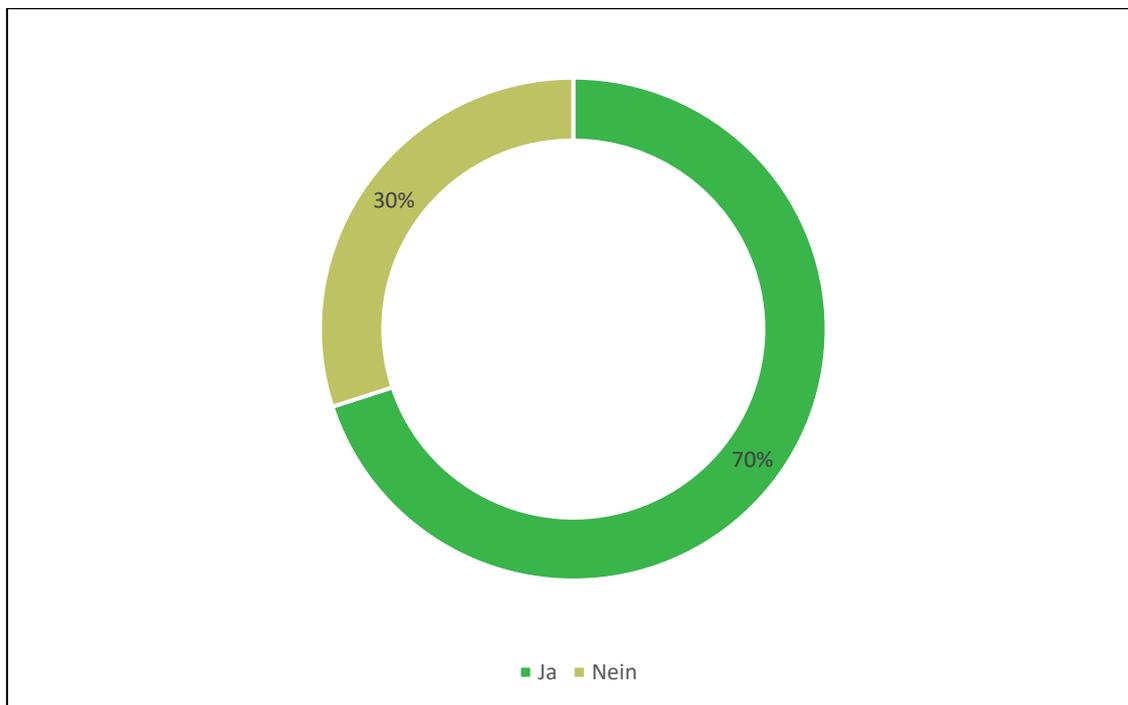
Quelle: Eigene Abbildung

Sucht man vor diesem Hintergrund nun nach Antworten auf die Frage 25 aus dem Fragebogen „Gibt es Fortbildungsangebote?“, so fördert dies die folgenden mit Abbildung 3.9 dokumentierten Erkenntnisse zutage:

- Fortbildungsangebote stehen offenbar rund zwei Dritteln der Nachwuchsfachkräfte zur Verfügung bzw. werden von diesen erkannt.
- Im Umkehrschluss bedeutet dies aber auch, dass rund 30 Prozent des Nachwuchses keinen Zugang zu Fortbildungen haben bzw. diesen augenscheinlich nicht sehen.

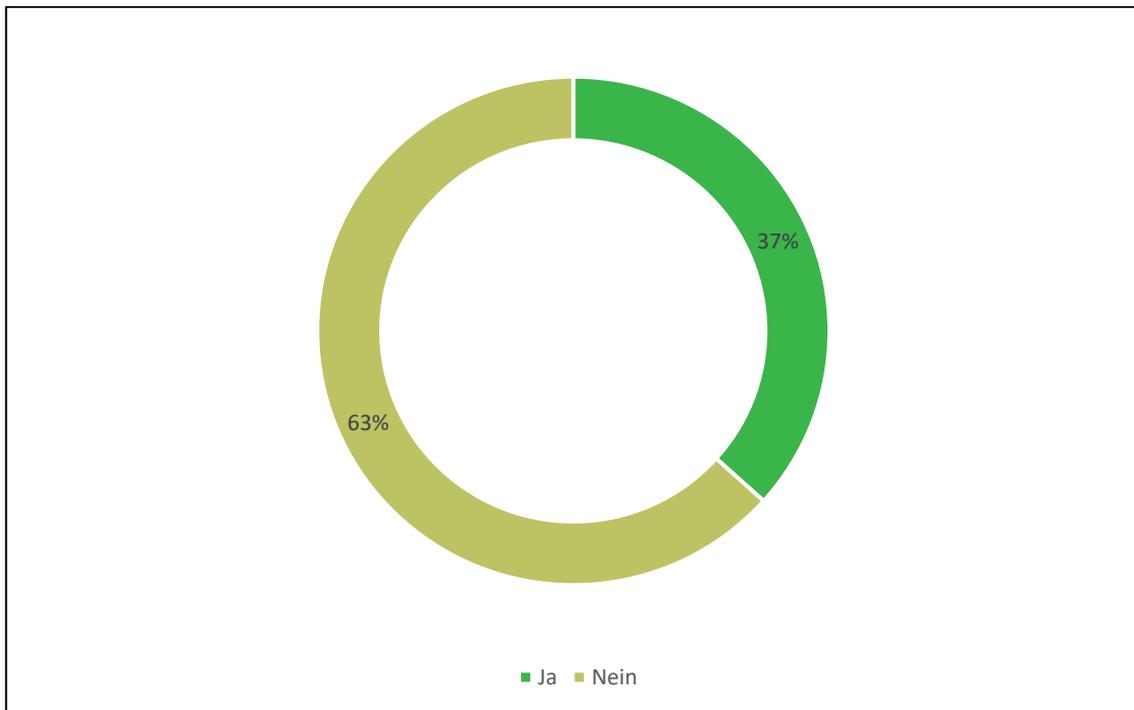
Dies mag in Gänze die Bewertung dieses Aspekts bei der vorherigen Frage mit erklären. Darüber hinaus könnte dies aber ein Aspekt sein, der es lohnt, näher betrachtet zu werden, schließlich sind im Verlauf der Befragung alle drei Befragtengruppen (mehrfach) darauf eingegangen sind, dass es an praxisrelevanten Ausbildungsangeboten während des Studiums mangelt. Fortbildungen nach Beendigung des Studiums sind daher vermutlich eine wichtige Möglichkeit dieses notwendige Wissen nachzuholen. Steht diese Möglichkeit etwa einem Drittel der Absolventen – aus welchen realen oder empfundenen Gründen auch immer – nicht zur Verfügung, könnte das negative Auswirkungen auf die Qualifikation und somit auch auf den Arbeitsmarkt bzw. die weitere Integration Einzelner in diesen Markt zur Folge haben.

Abbildung 3.9: Gibt es Fortbildungsangebote?



Quelle: Eigene Abbildung

Die Frage 27 aus dem Fragebogen „Sind Sie mit Ihrem Gehalt zufrieden?“ schließt ebenfalls direkt an die mit Abbildung 3.8 dargestellten Frage an und erklärt die eher am unteren Rand des Mittelfeldes liegende Bewertung zum Zufriedenheitsstatus mit dem Einkommen im Allgemeinen. Wie aus Abbildung 3.10 ersichtlich wird, sind nur etwas weniger als zwei Drittel der Nachwuchsfachkräfte mit ihrem Gehalt zufrieden. Etwas mehr als ein Drittel dieser Arbeitnehmer hingegen ist nicht mit dem gegenwärtigen Einkommen zufrieden.

Abbildung 3.10: Sind Sie mit Ihrem Gehalt zufrieden?

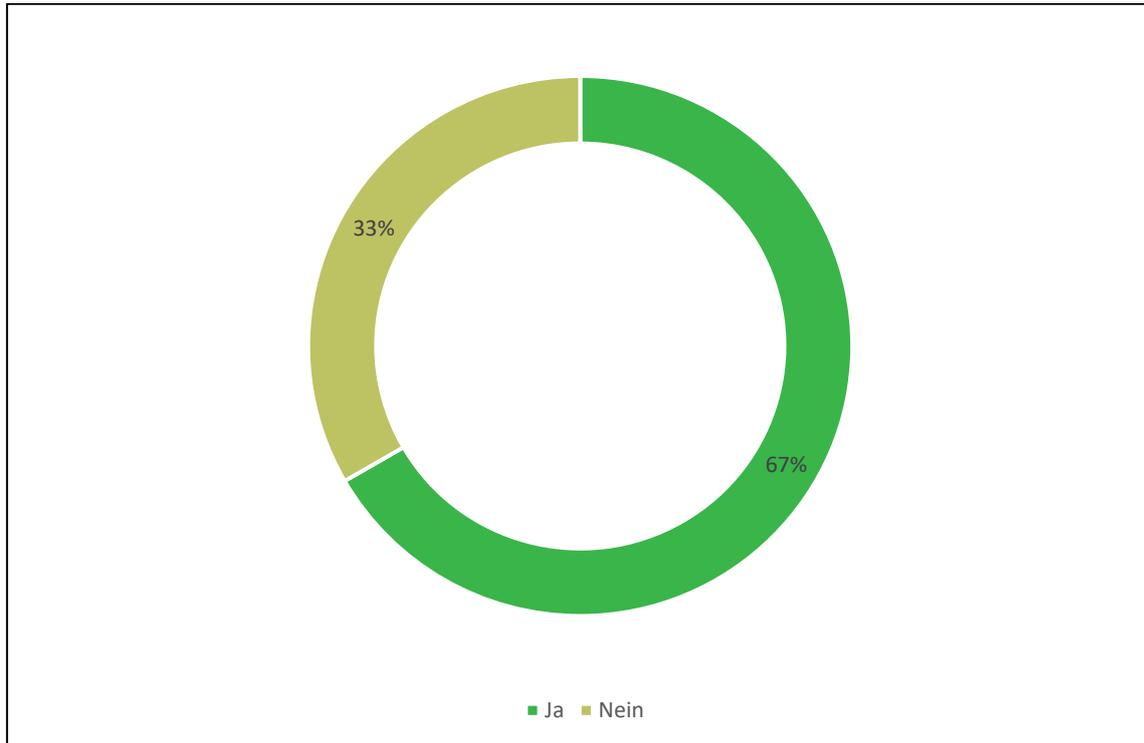
Quelle: Eigene Abbildung

Bereits in Abschnitt 2.14 wurde das Thema Gehalt diskutiert. Dort konnte gezeigt werden, dass zwischen den Gehaltsvorstellungen der Studenten und den tatsächlichen (Einstiegs-)Gehältern der Nachwuchsfachkräfte recht deutliche Unterschiede bestehen. Dies mag die hier dokumentierte Unzufriedenheit zumindest zum Teil erklären.

Bei der Analyse der Antworten der Frage 28 aus dem Fragebogen „Sind Sie ganzjährig angestellt?“ sowie der Frage 28a „Wenn nein, für wieviel Monate im Jahr sind Sie angestellt?“ werden im Folgenden nur diejenigen Nachwuchsfachkräfte berücksichtigt, die auf einem Ackerbaubetrieb tätig sind (n=12), denn gerade hier ist eine befristete Beschäftigung zu erwarten, wohingegen Mitarbeiter aus der Verwaltung, dem Handel oder der Lehre i.d.R. ganzjährig beschäftigt sind.

Wie mit der Abbildung 3.11 ersichtlich wird, verfügen rund zwei Drittel dieser zwölf Personen über eine ganzjährige Anstellung. Ein weiteres Drittel ist nicht ganzjährig angestellt. Für die vier letztgenannten Befragten trifft Folgendes zu:

- Drei Personen sind für sechs Monate pro Jahr angestellt, und
- die vierte Person verfügt über eine Anstellung für neun Monate.

Abbildung 3.11: Sind Sie ganzjährig angestellt?

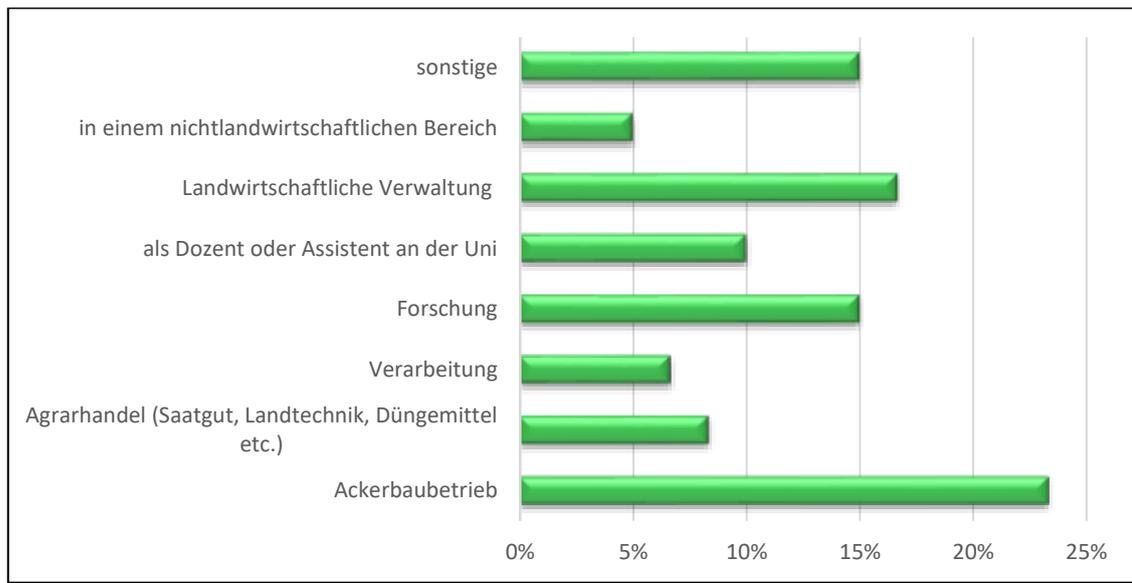
Quelle: Eigene Abbildung, Es wurden nur die Befragten berücksichtigt, die auf einem Ackerbaubetrieb tätig sind (n=12).

Schließlich ist mit der Abbildung 3.12 auf die Beantwortung der Frage 29 aus dem Fragebogen „In welchem Bereich möchten Sie gerne arbeiten?“ einzugehen. Es zeigt sich, dass die Antworten eher breit gefächert sind, und es wird deutlich, dass sich die Antworten grundsätzlich in fünf Bereiche gliedern lassen:

- So antworten rund 23 Prozent der Befragten, dass sie auf einem Ackerbaubetrieb arbeiten wollen.
- Rund 17 Prozent der Nachwuchsfachkräfte geben an, in der landwirtschaftlichen Verwaltung arbeiten zu wollen.
- Weitere 15 Prozent geben an, dass sie im vor- oder nachgelagerten Bereich der Landwirtschaft arbeiten möchten (Agrarhandel: 8 Prozent, Verarbeitung: 7 Prozent).
- Forschung (15 Prozent) und Lehre (10 Prozent) bilden den vierten wichtigen Bereich.
- Schließlich geben insgesamt rund 20 Prozent der Befragten an, dass sie in einem nicht landwirtschaftlichen oder sonstigen Bereich arbeiten möchten.

Interessant ist insbesondere der Vergleich dieser Ergebnisse mit den Resultaten zu der Frage nach den Aufgabenschwerpunkten der jetzigen Tätigkeit. Viele der Angaben decken sich miteinander. Hervorzuheben sind jedoch die Bereiche Verarbeitung und Vermarktung sowie die Tatsache, dass diese Bereiche von einigen Nachwuchsfachkräften angestrebt werden, während, nur ein sehr kleiner Teil der Befragten gegenwärtig in diesen Bereichen tätig ist.

Abbildung 3.12: In welchem Bereich möchten Sie gerne arbeiten?



Quelle: Eigene Abbildung

3.3 Analyse spezifischer Fragen für Arbeitgeber

Folgende spezifische Fragen, die nur an die Gruppe der Arbeitgeber gestellt wurden, sollen nun noch abschließend ausgewertet werden:

- Was ist Ihre aktuelle Stelle?
- Haben Sie eine Hoch- oder Berufsschule abgeschlossen, und wenn ja: An welcher Hoch- bzw. Berufsschule haben Sie studiert?
- Haben Sie ein Agrarstudium abgeschlossen?
- In welchen Bereichen ist Ihr Betrieb tätig?
- Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Betrieb?
- Wie groß ist die ackerbaulich genutzte Fläche (in ha)?

- Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten bei potenziellen Fachkräften?
- Wo sehen Sie die größten Einsatzmöglichkeiten für digitale Hilfsmittel?

Die drei (bzw. im eigentlichen Sinne die vier) erstgenannten Fragen sollen im Folgenden zunächst gemeinsam ausgewertet werden, da diese sich auf Grund ihrer Fokussierung auf Studium und Beruf gut zusammenfassen lassen. Die graphischen Auswertungen zu diesen Fragen können im Anhang L im Detail eingesehen werden. Im Einzelnen ergibt sich diese Situation:

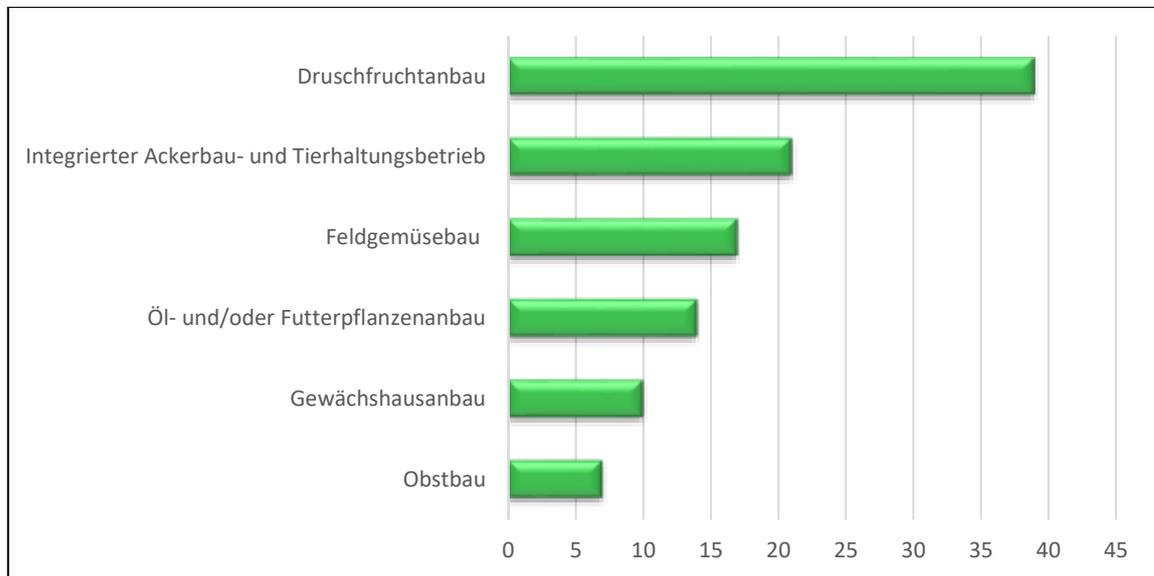
- Zunächst zeigt sich in Bezug auf die Frage 5 aus dem gruppenspezifischen Fragebogen „Was ist Ihre aktuelle Stelle?“, dass 95 Prozent der Befragten tatsächlich Arbeitgeber entweder als Direktor oder Geschäftsführer sind. Lediglich fünf Prozent der Befragten gibt hingegen an, eine andere Rolle zu bekleiden.
- Vor diesem Hintergrund überraschen die Antworten auf die Frage 9 aus dem Fragebogen „Haben Sie eine Hoch- oder Berufsschule abgeschlossen?“ nicht weiter. Alle Befragten haben hier angegeben, einen Hoch- oder Berufsschulabschluss zu haben.
- Mithin haben auch alle Befragten die Frage 9a des Fragebogens „Wenn ja, an welcher Hoch- bzw. Berufsschule haben Sie studiert?“ beantwortet. Es zeigt sich, dass insgesamt 70 Prozent der Arbeitgeber an drei Hochschulen ihren Abschluss erworben haben. Hierbei liegt die MULS mit 55 Prozent weit vorn, gefolgt von Mongolian University of Science and Technology (MUST) mit 10 Prozent und der der Mongolian State University of Education (MSUE) mit fünf Prozent. Die verbleibenden 30 Prozent der Abschlüsse verteilen sich auf verschiedene andere Hoch- und Berufsschulen.
- Schließlich zeigt die Auswertung der Frage 15 aus dem gruppenspezifischen Fragebogen „Haben Sie ein Agrarstudium abgeschlossen?“ durchaus interessante Ergebnisse. Nur etwas mehr als die Hälfte (rund 52 Prozent) der Befragten haben einen Abschluss mit landwirtschaftlichem Schwerpunkt, die andere (knappe) Hälfte nicht. Dies weist ggf. darauf hin, dass ein landwirtschaftlicher Schwerpunkt in den Führungspositionen, die die allermeisten Befragten bekleiden, nicht zwingend notwendig ist, sondern, dass auch andere Qualifikationen hier eine wichtige Rolle spielen (können).

Die folgenden drei Fragen konzentrieren sich nicht auf Studium und/oder Arbeit wie die Fragen zuvor, sondern zielen vielmehr auf Angaben bezüglich der Struktur der von den Arbeitgebern geleiteten landwirtschaftlichen Betriebe ab. Auch hier ist auf interessante Sachverhältnisse zu verweisen.

Beginnend mit der Frage 6 des spezifischen Fragebogens „In welchem Bereich ist Ihr Betrieb tätig?“, fällt, da Mehrfachnennungen möglich waren, auf, dass (a) viele Betriebe in mehreren Bereichen tätig sind und (b), dass ein großer Teil der Betriebe Druschfruchtanbau sowie weiteren Ackerbau und Tierhaltung betreibt. Die Bereiche Obst- und Gemüseproduktion spielen

hingegen ebenso wie der Gewächshausanbau eine kleinere Rolle auf vielen Betrieben. Ähnlich rudimentär verhält es sich zudem mit dem Anbau von Öl- und Futterpflanzen. Die Ergebnisse lassen sich mit der Abbildung 3.14 nachvollziehen.

Abbildung 3.14: In welchen Bereichen ist Ihr Betrieb tätig?



Quelle: Eigene Abbildung

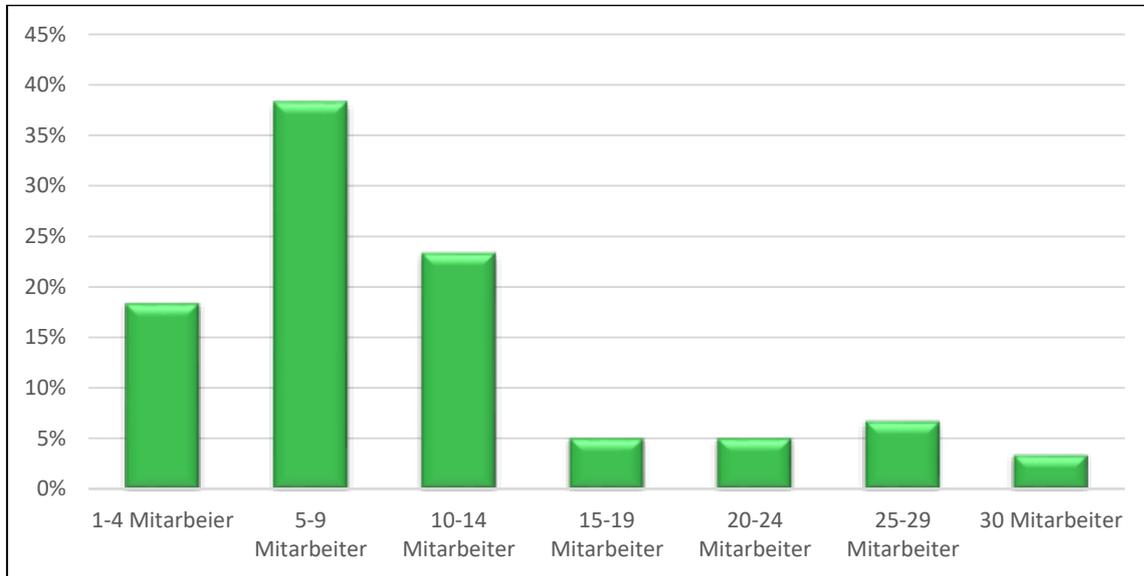
Weiter geht es mit Fragen zum Betrieb. Hier interessiert zunächst die Frage 7 des Fragebogens „Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Betrieb?“. Bei der Betrachtung von Abbildung 3.15 wird folgendes deutlich: Über die Hälfte der Betriebe (56 Prozent) hat weniger als 10 Mitarbeiter, ist also eher als kleines bzw. mittelständisches Unternehmen zu betrachten. Weitere 28 Prozent der Betriebe haben zwischen 10 und 20 Mitarbeiter sowie weitere 12 Prozent zwischen 20 und 30 Mitarbeiter. Nur 3 Prozent der Betriebe haben eine Belegschaft, die größer ist als 30 Personen. Insgesamt ist die Belegschaft also eher begrenzt und pro Betrieb werden nur wenige Arbeitsplätze angeboten.

Direkt daran schließt sich die Frage 8 des Fragebogens „Wie groß ist die ackerbaulich genutzte Fläche (in ha)?“ an. Die Größenverteilung der Betriebe ist insgesamt als heterogen einzustufen, wie aus Abbildung 3.16 hervorgeht. Im Besonderen wird folgendes deutlich:

- Fast die Hälfte (47 Prozent) der Betriebe hat eine Fläche von unter 1.500 ha zur Verfügung.
- Weitere 27 Prozent der Betriebe bewirtschaften eine Fläche zwischen 1.500 und 3.500 ha.
- Die verbleibenden 26 Prozent verfügen über eine Fläche zwischen 3.500 und über 5.000 ha.

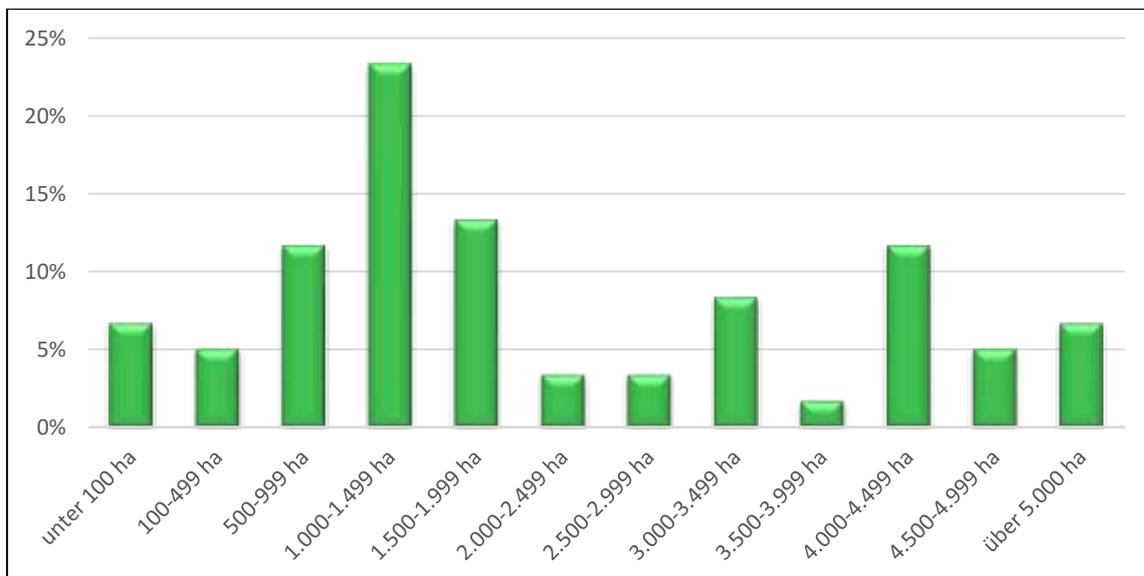
Insgesamt handelt es sich also um flächengroße Struktureinheiten, und es lässt sich daher schlussfolgern, das flächenintensiv und arbeitsextensiv gewirtschaftet wird.

Abbildung 3.15: Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Betrieb?



Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung 3.16: Ackerbaulich genutzte Fläche (in ha)



Quelle: Eigene Abbildung

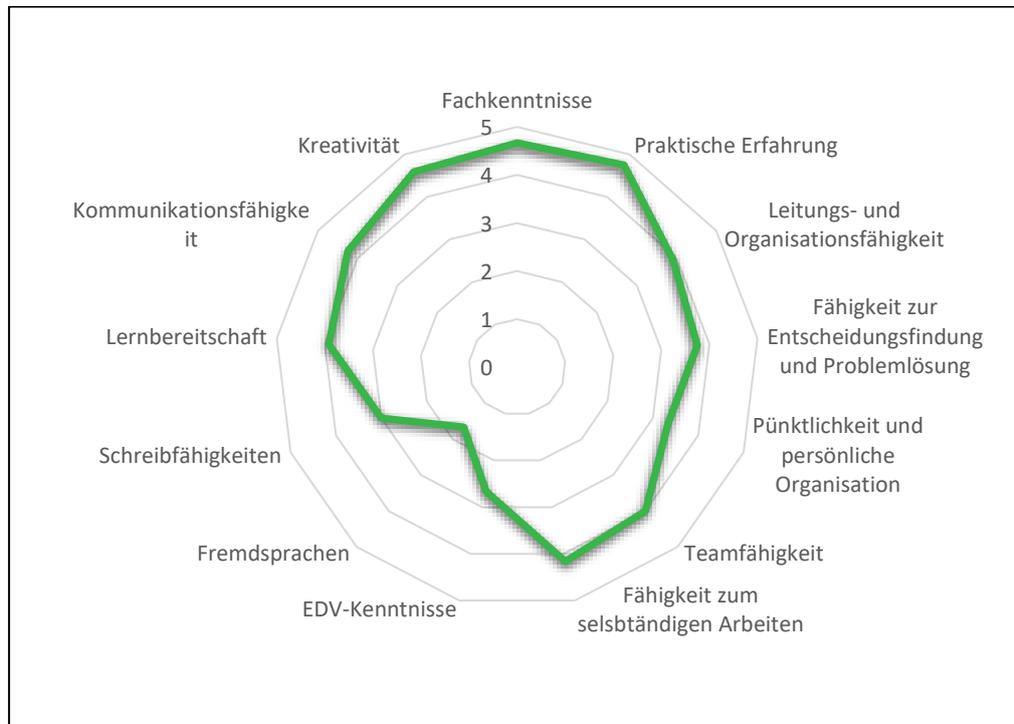
Sodann ist auf die Frage 20 des Fragebogens für die Arbeitgeber einzugehen. Die Frage „Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten bei potenziellen Fachkräften?“ ermöglichte es den Arbeitgebern, bei insgesamt 13 verschiedenen Aspekten eine Einordnung der jeweilige Wichtigkeit abzugeben. Hierbei galt wiederholt eine hohe Bewertung (5 Scoring-Punkte) als sehr wichtig und eine niedrige Bewertung (1 Scoring-Punkt) als völlig unwichtig.

Vor diesem Hintergrund fasst die Abbildung 3.17 die Ergebnisse anhand von errechneten Mittelwerten der Scoring-Punkte je Thema zusammen. Eine umfangreichere Darstellung der einzelnen Befragungs- und Scoring-Ergebnisse zu jedem einzelnen der 13 Themen kann in Anhang M eingesehen werden. Aus der Abbildung 3.17 geht hervor, dass die Wichtigkeit der verschiedenen Themen als eher heterogen eingestuft werden kann, was bei der schier unendlichen Anzahl an verschiedenen Themen nicht weiter überrascht. Im Besonderen sollen die Folgenden Abstufungen der Wichtigkeit hervorgehoben werden

- Herauszustellen sind zuallererst diejenigen Themen, die als besonders wichtig eingeordnet wurden und mittlere Scoring-Punkte von (deutlich) über 4,0 erzielten. Dies sind offensichtlich insbesondere die Themen „Praktische Erfahrung“, „Fachkenntnisse“, „Kreativität“ und „Kommunikationsfähigkeit“.
- Ebenfalls als hoch eingestuft wurden die Themen, die ca. 4,0 Scoring-Punkte erzielten. Dazu zählen „Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten“, „Teamfähigkeit“, „Leistungs- und Organisationsfähigkeit“, „Lernbereitschaft“ und „Fähigkeit zur Entscheidungsfindung und Problemlösung“.
- Als weniger wichtig bis unwichtig werden die Themen mit (deutlich) weniger als 4,0 Scoring-Punkten angesehen. Das sind „Pünktlichkeit und persönliche Organisation“, „Schreibfähigkeiten“, „EDV-Kenntnisse“ und „Fremdsprachen“.

Zusammenfassend lässt sich anmerken, dass die Verteilung der verschiedenen Themen nach Wichtigkeit für eine Tätigkeit auf einem landwirtschaftlichen Betrieb keine großen Überraschungen in sich birgt. Am wichtigsten sind den Arbeitgebern praktische Erfahrung und Fachkenntnisse. Gefolgt werden diese Fähigkeiten von einer Reihe von „Soft-Skills“, die mehr oder weniger wichtig für mittlere bis obere Managementpositionen auf einem landwirtschaftlichen Betrieb sind. Als unwichtig gelten auf der anderen Seite Kenntnisse, die während der praxisorientierten Arbeit auf einem Agrarbetrieb nicht unbedingt zuallererst zum Einsatz kommen (Beispiel Fremdsprachen). Erwähnenswert ist im vorliegenden Zusammenhang jedoch wieder einmal die hohe Erwartung der Arbeitgeber an den Nachwuchs was praktische Erfahrung angeht, ist es doch gerade diese Erfahrung, die vielen Studenten und Nachwuchskräften zufolge während der Ausbildung deutlich zu kurz kommt. Diese Angaben weisen ein weiteres Mal darauf hin, dass es hier ggf. eine Diskrepanz zwischen den Erwartungen von Arbeitgebern und den Fähigkeiten bzw. Möglichkeiten der Studenten und Berufseinsteiger gibt.

Abbildung 3.17: Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten bei potenziellen Fachkräften?

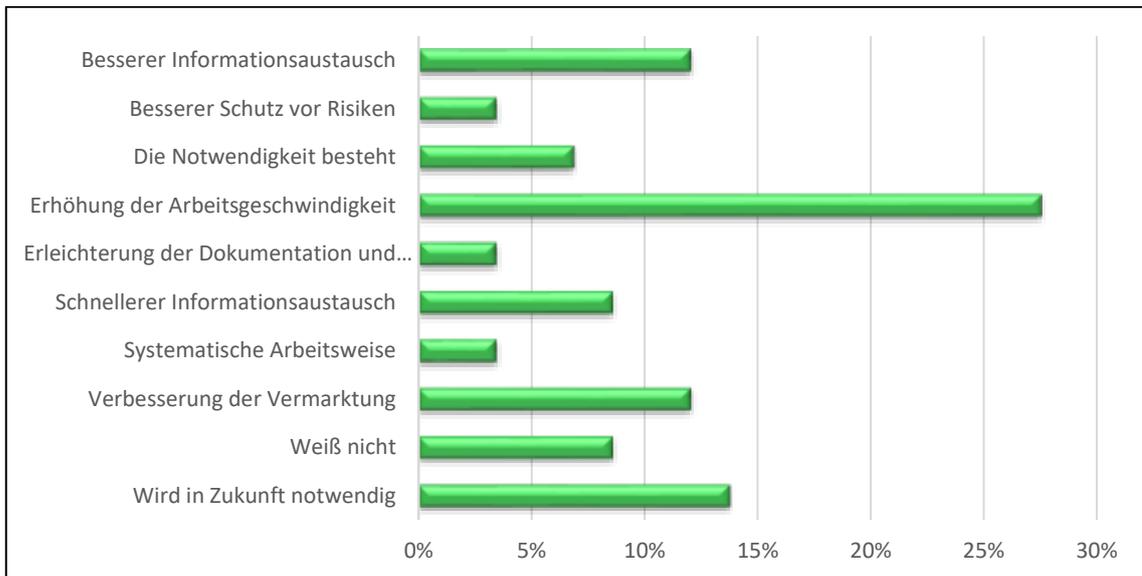


Quelle: Eigene Abbildung

Abgeschlossen wird diese Analyse nun mit der Frage 24 des Fragebogens „Wo sehen Sie die größten Einsatzmöglichkeiten für digitale Hilfsmittel?“. Es sei an dieser Stelle auf Abschnitt 2.13 verwiesen, wo die Wichtigkeit digitaler Hilfsmittel und deren Einordnung durch alle drei Befragtengruppen diskutiert wird. Die dort besprochenen Ergebnisse zeigen, dass Arbeitgeber dem Digitalen generell etwas weniger Bedeutung beimessen als Studenten und vor allem Nachwuchsfachkräfte. Die grundsätzliche Wichtigkeit solcher Hilfsmittel stufen alle drei Gruppen aber als eher hoch ein. Hier soll nun zusätzlich analysiert werden, in welchen Bereichen solche Hilfsmittel nach Einschätzung der Arbeitgeber zum Einsatz kommen könnten. Die Ergebnisse wurden mit der Abbildung 3.18 aufbereitet. Grundsätzlich wird deutlich, dass die Bandbreite der gegebenen Antworten recht groß ist:

- Als wichtigste Zielgröße zum Einsatz von Digitalem wird die Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit genannt.
- Auch ein schnellerer sowie besserer Informationsaustausch und Vorteile in der Vermarktung werden genannt.

Insgesamt scheinen die Arbeitgeber die Vorteile insbesondere in der Verbesserung von Arbeitsabläufen und effizienteren Kommunikationsmöglichkeiten zu sehen.

Abbildung 3.18: Wo sehen Sie die größten Einsatzmöglichkeiten für digitale Hilfsmittel?

Quelle: Eigene Abbildung

4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der umfangreichen Befragungen von Studenten, Nachwuchsfachkräften und Arbeitgebern zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation für landwirtschaftliche Fachkräfte in der Mongolei stellen eine umfangreiche Datensammlung mit hohem Informationswert dar. Darüber hinaus bieten die Daten und die daraus abgeleiteten Erkenntnisse eine wertvolle Basis für die private sowie politische Entscheidungsfindung in der Mongolei. Im Besonderen erschließen sich daraus weitere Möglichkeiten und Aktivitäten in Bezug auf die Ausbildung von zukünftigem Fachpersonal im mongolischen Agrarsektor sowie im Hinblick auf mögliche Verbesserungen der Arbeitsmarktsituation im Land.

An dieser Stelle sollen vor diesem einordnenden Hintergrund noch einmal die folgenden Aspekte explizit hervorgehoben und zu zusammenfassenden Ausblick gebenden Schlussfolgerungen verdichtet werden:

- Besonders hervorzuheben ist zunächst die sehr hohe Beteiligung der Befragten an der durchgeführten Analyse. Alle drei Befragtengruppen wiesen eine Grundgesamtheit von 60 Teilnehmenden auf, und nahezu alle gestellten Fragen wurden von allen Studenten, Nachwuchsfachkräften und Arbeitgebern beantwortet. Die Rücklaufquote ist also herausragend. Dies kann als eine außergewöhnlich hohe Beteiligung an einer qualitativen Datenerhebung angesehen werden und unterstreicht den Wert der gewonnenen Daten, aber auch die Relevanz des Themas. Zu eigentlich allen gestellten Fragen liegen nun belastbare Daten vor, die einen hohen bis sehr hohen Informationswert bieten und für die thematische Diskussion genutzt werden können.
- In diesem Zusammenhang soll auch betont werden, dass die Antworten selbst in den allermeisten Fällen explizit waren. Keine Meinung / weiß nicht / kann nicht bewerten – solche Angaben einzelner Befragter stellen die absolute Ausnahme dar. Das heißt, die Befragten sind i.d.R. gut informiert bzw. haben eine grundsätzliche Meinung zum jeweils mit einer Frage betonten Thema und sehen auch grundsätzlich den Wert einer genauen Fragebeantwortung für sich selbst und andere. Von einer hohen Motivation der Befragten kann also ausgegangen werden.
- Möchte man allerdings einen Aspekt besonders hervorheben, der in der Analyse immer wieder auftaucht und der in den Daten deutlich gegenüber anderen Punkten heraussticht, so ist dies das Thema der bzw. der Wunsch nach einer Forcierung einer praxisorientierten Ausbildung beziehungsweise der Mehrung praxisrelevanter Erfahrung von Studenten und Absolventen. Alle drei Befragtengruppen kommen immer wieder auf diesen Aspekt zu sprechen, und die Relevanz von praktischer Erfahrung für das berufliche Fortkommen wird als hoch bis sehr hoch eingestuft.
- Analog wird in der vorliegenden Befragung auch deutlich, dass sowohl die Studenten und die Nachwuchskräfte, aber auch die Arbeitgeber deutliche Defizite in der praktischen

Ausbildung und bei praxisrelevanten Schwerpunkten während der universitären Ausbildung sehen. Dies mag auf den ersten Blick als kritisch wahrgenommen werden. Jedoch ist der Wert dieser Erkenntnisfindung als deutlich positiv hervorzuheben, bildet die damit verbundene entsprechende Erkenntnis doch einen möglichen, wenn nicht sogar den naheliegendsten Startpunkt zu Verbesserungen und Anpassungen im mongolischen Ausbildungssystem: mehr Praxisrelevanz.

- Darüber hinaus ist auch hervorzuheben, dass ein großer Teil des Nachwuchses sowohl mit der aktuellen Stelle als auch dem aktuellen Arbeitgeber überdurchschnittlich zufrieden ist. Gleiches gilt auch im umgekehrten Fall: Ein großer Teil der Arbeitgeber ist mit den Nachwuchsmitarbeitern zufrieden. Dies deutet darauf hin, dass es Defizite im Ausbildungssystem gibt, diese aber (zurzeit noch) nicht als so gravierend eingestuft werden, dass sie die Arbeit negativ beeinflussen.
- In jedem Fall ergeben sich aus der Befragung weitere Analysebedarfe: Welche Praxisfähigkeiten bzw. -relevanzen müssen vor allem ausgebaut bzw. angesprochen werden? Worum besteht der genaue Mehrwert bestimmter neu zu integrierender oder auch weiterzuentwickelnder Ausbildungsinhalte? Vice versa kann bzw. muss dann gefragt werden: Wo kann man in der Ausbildung (Zeit) „einsparen“, und welche konkreten Inhalte sind mittlerweile eher irrelevant?
- Auffällig ist auch, dass die Einkommenserwartungen der Studenten deutlich über dem tatsächlichen Einkommen von Nachwuchskräften und zum Teil sogar den Arbeitgebern liegen. Diese Diskrepanz ließ sich aus den Daten nicht abschließend erklären. Vieles deutet allerdings darauf hin, dass die Studenten gegebenenfalls über unzureichende Informationen über den agrarischen und übersektoralen Arbeitsmarkt in der Mongolei und die damit verbundenen alternativen Einkommensoptionen verfügen.

Abschließend soll an dieser Stelle festgehalten werden, dass die vorliegende Datenauswertung und -analyse wertvolle Erkenntnisse hervorgebracht hat, die jedoch mitnichten einen Schlusspunkt der Bewertung und Erfassung darstellen sollten. Vielmehr können die gewonnenen Erkenntnisse, auch und vor allem auf Grund der hohen Beteiligung der Befragten, als wertvolle Grundlage für Anpassungen und Verbesserungen im Ausbildungssystem und der Informationsbereitstellung betrachtet werden. Diese wären durch weitere, explizitere Befragungen zur Situation und den Optionen am Arbeitsmarkt zu ergänzen.

Anhang A: Fragen für die Studenten

- Frage 01: Was ist Ihr Geschlecht?
- Frage 02: Wie alt sind Sie?
- Frage 03: Bitte geben Sie an, wo Sie aufgewachsen sind.
- Frage 04: Stammen Sie von einem landwirtschaftlichen Betrieb? (Ja/Nein)
- Frage 05: Studiengang (Fachrichtung)?
- Frage 06: Studienjahr?
- Frage 07: Angestrebter Bildungsabschluss?
- Frage 08: Arbeiten Sie neben Ihrem Studium? (Ja/Nein)
- Frage 09: Haben Sie im Ausland studiert oder Praktika absolviert? (Ja/Nein)
- Frage 09a: Wenn ja, wo?
- Frage 09b: Wenn ja, wie lange?
- Frage 10: Haben Sie im Laufe des Studiums oder davor Praktika absolviert? (Ja/Nein)
- Frage 10a: Wenn ja, in welcher Branche haben Sie diese Praktika absolviert?
- Frage 11: Wie wichtig waren die folgenden Gründe bei der Entscheidung für Ihr jetziges Studienfach? (Persönliches Interesse an der Fachrichtung, Das Entsprechen der Lehrinhalte mit eigenen Fähigkeiten und Begabungen, Ratschläge von Eltern, Verwandten oder Freunden, Der Ruf der MULS als eine gute Universität, Niedrige Studiengebühren (und Ermäßigungen oder Stipendien), Gute Aussichten auf einen sicheren Arbeitsplatz, Einkommenschancen im späteren Beruf, Karriere- bzw. Einstiegschancen im späteren Beruf, Sonstige Gründe)
- Frage 12: Wenn Sie noch einmal die Möglichkeit hätten, würden Sie sich für die gleiche Fachrichtung entscheiden? (Ja/Nein)
- Frage 13: Wenn nein, welche andere Fachrichtung?
- Frage 14: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Studium? (sehr zufrieden, eher zufrieden, mittelmäßig, eher unzufrieden, völlig unzufrieden, kann ich nicht beantworten)
- Frage 15: Sollten aus Ihrer Sicht die Inhalte Ihres Studiums verbessert werden? (kein Änderungsbedarf, eher kein Änderungsbedarf, eher Änderungsbedarf, großer Änderungsbedarf, kann ich nicht beantworten)

- Frage 15a: Wenn ja, welche der folgenden Verbesserungen wünschen Sie sich? (stärkere fachliche Spezialisierung, Abdecken eines breiteren Fachwissens, mehr Praxisnähe, mehr englischsprachige Angebote, mehr Gastvorträge von Praktikern, mehr Softskills, mehr selbstständiges Arbeiten, aktuellere oder zukunftsorientierte Lehrinhalte, sonstige)
- Frage 16: Sollte aus Ihrer Sicht die Ausgestaltung Ihres Studiums verbessert werden? (kein Änderungsbedarf, eher kein Änderungsbedarf, eher Änderungsbedarf, großer Änderungsbedarf, kann ich nicht beantworten)
- Frage 16a: Wenn ja, welche der folgenden Verbesserungen wünschen Sie sich? (bessere Verfügbarkeit von Lehrbüchern und Lehrmaterialien, bessere technische Ausstattung, mehr digitale Lernangebote (digitaler Unterricht, digitale Bibliothek etc.), mehr Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte, bessere Betreuung durch Dozenten, mehr Labor- und Feldübungen, mehr Betriebspraktika, Kürzung der Studienzeit, Verlängerung der Studienzeit, sonstige)
- Frage 17: Wie bedeutend sind in Ihren Augen die nachfolgenden Faktoren während Ihres Studiums für Ihre spätere Tätigkeit? (gute Noten, Fachwissen, Studienort, Praxiserfahrung, Auslandserfahrung, Soft Skills (u.a. Kommunikations-, Schreib-, Team- und Leitungs- und Organisationfähigkeit), Alter, Beziehungen)
- Frage 18: Wodurch könnte sich Ihre persönliche Studien-/Ausbildungssituation verbessern?
- Frage 19: Welche Bedeutung haben die folgenden Ausbildungsinhalte mit Blick auf Ihre zukünftige Tätigkeit? (Für Studenten der Studiengänge mit Schwerpunkt Agronomie: Pflanzenphysiologie, Bodenkunde, Pflanzenzüchtung, Pflanzenbiotechnologie, Mechanisierung im Ackerbau, Pflanzenschutz, Druschfruchtanbau, Gemüsebau, Obstbau; Für Studenten der Studiengänge mit Schwerpunkt Landtechnik: Landtechnik, Traktoren und Fahrzeuge, Struktur und Organisation von Mechanisierung im Ackerbau, Management der Landtechnik und Aggregatstruktur, Grundlagen des Ackerbaus und der Anbautechnologie, Mechanisierung im Feldfutterbau)
- Frage 20: Wo wollen Sie Ihre berufliche Laufbahn beginnen? (Ackerbaubetrieb, Agrarhandel (Saatgut, Landtechnik, Düngemittel etc.), Verarbeitung, Forschung, als Dozent oder Assistent an der Uni, Landwirtschaftliche Verwaltung, in einem nichtlandwirtschaftlichen Bereich, sonstige)
- Frage 21: Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte bei Ihrer zukünftigen Tätigkeit? (Einkommen, Arbeitsstandort (Region/Stadt), Berufliche Entwicklungschancen, Möglichkeiten, eigene Ideen zu verwirklichen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Privat verfügbare Zeit, sonstige)
- Frage 22: Wie wichtig sind digitale Hilfsmittel im Arbeitsbetrieb? (unverzichtbar, sehr wichtig, wäre hilfreich, es geht auch ohne digitale Hilfsmittel, kann ich nicht beantworten)

- Frage 23: Was ist Ihre Gehaltsvorstellung (MNT/Monat)?
- Frage 24: An welchem der folgenden Standorte würden Sie, wenn möglich, gerne arbeiten? (in Ulaanbaatar, in einer Stadt, aber nicht unbedingt UB, auf dem Land, in der Nähe meines Heimatortes, spielt für mich keine Rolle)
- Frage 25: Wie zuversichtlich sind Sie, innerhalb eines Jahres nach Ihrem Studium eine Anstellung im gewünschten Bereich zu finden? (Völlig zuversichtlich / Meine Anstellung ist bereits geplant, Eher zuversichtlich, Die Chancen sind 50:50 oder schwer zu beurteilen, Ich denke eher, dass es schwierig wird, Unmöglich oder fast unmöglich)
- Frage 26: Planen Sie einen Auslandsaufenthalt von mehr als 3 Monaten nach Ihrem Studium oder im Rahmen Ihrer beruflichen Laufbahn? (Ja/Nein)
- Frage 26a: Wenn ja, wo?
- Frage 27: Welchen besonderen Herausforderungen stehen Ihrer Meinung nach weibliche Fachkräfte im Agrarbereich gegenüber?

Anhang B: Fragen für die Nachwuchsfachkräfte

- Frage 01: Was ist Ihr Geschlecht?
- Frage 02: Wie alt sind Sie?
- Frage 03: Bitte geben Sie an, wo Sie aufgewachsen sind.
- Frage 04: Stammen Sie von einem landwirtschaftlichen Betrieb? (Ja/Nein)
- Frage 05: Abgeschlossene Fachrichtung.
- Frage 06: Höchster Bildungsabschluss
- Frage 07: Abschlussjahr
- Frage 08: Aktuelle Stelle
- Frage 08a: Arbeitgeber
- Frage 09: An welcher Hochschule außer MULS haben Sie studiert?
- Frage 10: Haben Sie im Ausland studiert oder Praktika absolviert?? (Ja/Nein)
- Frage 10a: Wenn ja, wo?
- Frage 10b: Wenn ja, wie lange?
- Frage 11: Haben Sie im Laufe des Studiums oder davor oder danach Praktika absolviert? (Ja/Nein)
- Frage 12: Wie lange dauerte es, bis Sie eine Anstellung im gewünschten Beruf gefunden haben?
- Frage 13: Mit welchen Aufgabenschwerpunkten haben Sie innerhalb Ihrer jetzigen Tätigkeit zu tun? (Leitende Funktion auf einem Ackerbaubetrieb, Assistententätigkeit auf einem Ackerbaubetrieb, Verwaltungstätigkeiten in einer Behörde, Verwaltungstätigkeiten in einem Unternehmen, Produktionstätigkeiten in einem Produktions- oder Verarbeitungsbetrieb, Vermarktung bzw. Beschaffung in einem Handelsunternehmen, Forschung, Lehre, Ausbildung (Uni, Berufsschule etc.), sonstige)
- Frage 14: Wie wichtig waren die folgenden Gründe bei der Entscheidung für Ihr Studienfach? (Persönliches Interesse an der Fachrichtung, Das Entsprechen der Lehrinhalte mit eigenen Fähigkeiten und Begabungen, Ratschläge von Eltern, Verwandten oder Freunden, Der Ruf der MULS als eine gute Universität, Niedrige Studiengebühren (und Ermäßigungen oder Stipendien), gute Aussichten auf einen sicheren

Arbeitsplatz, Einkommenschancen im späteren Beruf, Karriere- bzw. Einstiegschancen im späteren Beruf, Sonstige Gründe)

- Frage 15: Wenn Sie noch einmal die Möglichkeit hätten, sich für ein Studium/eine Ausbildung zu entscheiden, würden Sie sich für die gleiche Fachrichtung entscheiden? (Ja/Nein)
- Frage 16: Wenn nein, welche andere Fachrichtung?
- Frage 17: Wie beurteilen Sie Ihr Studium an der Hochschule, an der Sie Ihren letzten Abschluss erworben haben? (sehr zufrieden, eher zufrieden, mittelmäßig, eher unzufrieden, völlig unzufrieden, kann ich nicht beantworten)
- Frage 18: Welche Bedeutung haben die folgenden Ausbildungsinhalte mit Blick auf Ihre derzeitige Tätigkeit? (Für Absolventen der Studiengänge mit Schwerpunkt Agronomie: Pflanzenphysiologie, Bodenkunde, Pflanzenzüchtung, Pflanzenbiotechnologie, Mechanisierung im Ackerbau, Pflanzenschutz, Druschfruchtanbau, Gemüsebau, Obstbau; Für Absolventen der Studiengänge mit Schwerpunkt Landtechnik: Landtechnik, Traktoren und Fahrzeuge, Struktur und Organisation von Mechanisierung im Ackerbau, Management der Landtechnik und Aggregatstruktur, Grundlagen des Ackerbaus und der Anbautechnologie, Mechanisierung im Feldfutterbau)
- Frage 19: Sollten aus Ihrer Sicht die Inhalte Ihres Studiums verbessert werden? (kein Änderungsbedarf, eher kein Änderungsbedarf, eher Änderungsbedarf, großer Änderungsbedarf, kann ich nicht beantworten)
- Frage 19a: Wenn ja, welche der folgenden Verbesserungen wünschen Sie sich? (stärkere fachliche Spezialisierung, Abdecken eines breiteren Fachwissens, mehr Praxisnähe, mehr englischsprachige Angebote, mehr Gastvorträge von Praktikern, mehr Softskills, mehr selbstständiges Arbeiten, aktuellere oder zukunftsorientierte Lehrinhalte, sonstige)
- Frage 20: Sollte aus Ihrer Sicht die Ausgestaltung Ihres Studiums verbessert werden? (kein Änderungsbedarf, eher kein Änderungsbedarf, eher Änderungsbedarf, großer Änderungsbedarf, kann ich nicht beantworten)
- Frage 20a: Wenn ja, welche der folgenden Verbesserungen wünschen Sie sich? (bessere Verfügbarkeit von Lehrbüchern und Lehrmaterialien, bessere technische Ausstattung, mehr digitale Lernangebote (digitaler Unterricht, digitale Bibliothek etc.), mehr Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte, bessere Betreuung durch Dozenten, mehr Labor- und Feldübungen, mehr Betriebspraktika, Kürzung der Studienzeit, Verlängerung der Studienzeit, sonstige)
- Frage 21: Wodurch könnte sich Ihre persönliche Studien-/Ausbildungssituation verbessern?
- Frage 22: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Tätigkeit?

- Frage 23: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitgeber?
- Frage 24: Inwieweit sind Sie mit den nachfolgenden Aspekten in Ihrem aktuellen Beruf zufrieden bzw. unzufrieden? (Einkommen, Arbeitsstandort (Region/Stadt), Berufliche Entwicklungschancen, Möglichkeiten, eigene Ideen zu verwirklichen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Privat verfügbare Zeit, sonstige)
- Frage 25: Gibt es Fortbildungsangebote? (Ja/Nein)
- Frage 26: Was ist Ihr derzeitiges monatliches Gehalt (MNT/Monat)?
- Frage 27: Sind Sie mit Ihrem Gehalt zufrieden? (Ja/Nein)
- Frage 28: Sie Sie ganzjährig angestellt? (Ja/Nein)
- Frage 28a: Wenn nein, für wieviel Monate im Jahr sind Sie angestellt?
- Frage 29: In welchem Bereich möchten Sie gerne arbeiten? (Ackerbaubetrieb, Agrarhandel (Saatgut, Landtechnik, Düngemittel etc.), Verarbeitung, Forschung, als Dozent oder Assistent an der Uni, Landwirtschaftliche Verwaltung, in einem nichtlandwirtschaftlichen Bereich, sonstige)
- Frage 30: An welchem der folgenden Standorte würden Sie, wenn möglich, gerne arbeiten? (in Ulaanbaatar, in einer Stadt, aber nicht unbedingt UB, auf dem Land, in der Nähe meines Heimatortes, spielt für mich keine Rolle)
- Frage 31: Planen Sie einen Auslandsaufenthalt von mehr als 3 Monaten im Rahmen Ihrer beruflichen Laufbahn? (Ja/Nein)
- Frage 31a: Wenn ja, wo?
- Frage 32: Wie wichtig sind digitale Hilfsmittel im Arbeitsbetrieb? (unverzichtbar, sehr wichtig, hilfreich, es geht auch ohne digitale Hilfsmittel, kann ich nicht beantworten)
- Frage 33: Welchen besonderen Herausforderungen stehen Ihrer Meinung nach weibliche Fachkräfte im Agrarbereich gegenüber?

Anhang C: Fragen für die Arbeitgeber bzw. Betriebsleiter

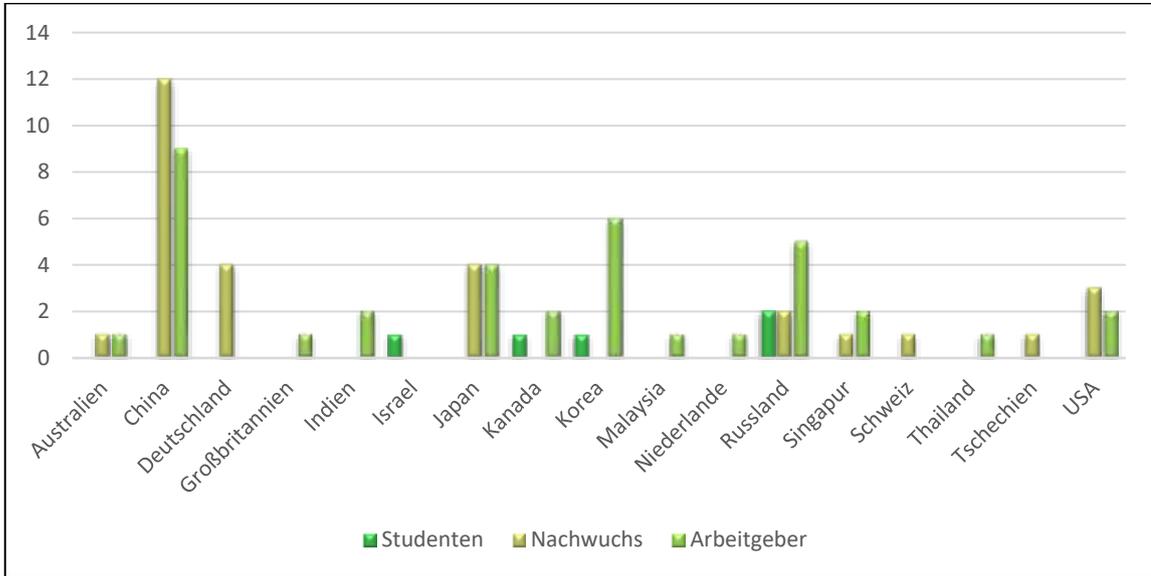
- Frage 01: Was ist Ihr Geschlecht?
- Frage 02: Wie alt sind Sie?
- Frage 03: Bitte geben Sie an, wo Sie aufgewachsen sind.
- Frage 04: Stammen Sie von einem landwirtschaftlichen Betrieb? (Ja/Nein)
- Frage 05: Aktuelle Stelle
- Frage 06: In welchen Bereichen ist Ihr Betrieb tätig? (Druschfruchtanbau, Öl- und/oder Futterpflanzenanbau, Feldgemüsebau, Obstbau, Gewächshausanbau, Integrierter Ackerbau- und Tierhaltungsbetrieb)
- Frage 07: Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Betrieb?
- Frage 08: Ackerbaulich genutzte Fläche, ha
- Frage 09: Haben Sie eine Hoch- oder Berufsschule abgeschlossen? (Ja/Nein)
- Frage 09a: Wenn ja, an welcher Hoch- bzw. Berufsschule haben Sie studiert?
- Frage 10: Studiengang (Fachrichtung)
- Frage 11: Höchster Bildungsabschluss
- Frage 12: Abschlussjahr
- Frage 13: Haben Sie im Ausland studiert oder Praktika absolviert? (Ja/Nein)
- Frage 13a: Wenn ja, wo?
- Frage 13b: Wenn ja, wie lange?
- Frage 14: Planen einen Auslandsaufenthalt für beruflichen Zweck oder zur Aus- oder Fortbildung (für mehr als 3 Monate)? (Ja/Nein)
- Frage 14a: Wenn ja, wo?
- Frage 14b: Wenn ja, wie lange?
- Frage 15: Haben Sie ein Agrarstudium abgeschlossen? (Ja/Nein)
- Frage 16: Wenn ja, wie beurteilen Sie Ihr Agrarstudium? (sehr zufrieden, eher zufrieden, mittelmäßig, eher unzufrieden, völlig unzufrieden, kann ich nicht beantworten)

- Frage 17: Wenn Sie noch einmal die Möglichkeit hätten, sich für ein Studium/eine Ausbildung zu entscheiden, würden Sie sich für die gleiche Fachrichtung entscheiden? (Ja/Nein)
- Frage 18: Wenn nein, welche andere Fachrichtung?
- Frage 19: Wie beurteilen Sie die fachliche Kompetenz von Nachwuchsfachkräften mit MULS-Abschluss in Ihrem Betrieb? (völlig zufriedenstellend, teilweise zufriedenstellend, mittelmäßig, eher unzureichend, völlig unzureichend, keine MULS-Absolventen bei uns)
- Frage 20: Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten bei potenziellen Fachkräften? (Fachkenntnisse, Praktische Erfahrung, Leitungs- und Organisationsfähigkeit, Fähigkeit zur Entscheidungsfindung und Problemlösung, Pünktlichkeit und persönliche Organisation, Teamfähigkeit, Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten, EDV-Kenntnisse, Fremdsprachen, Schreibfähigkeiten, Lernbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität)
- Frage 21: Sollten aus Ihrer Sicht die Inhalte des Agrarstudiums verbessert werden, damit Nachwuchsfachkräfte die Anforderungen von Arbeitgebern besser erfüllen? (kein Änderungsbedarf, eher kein Änderungsbedarf, eher Änderungsbedarf, großer Änderungsbedarf, kann ich nicht beantworten)
- Frage 21a: Wenn ja, welche der folgenden Verbesserungen wünschen Sie sich? (stärkere fachliche Spezialisierung, Abdecken eines breiteren Fachwissens, mehr Praxisnähe, mehr englischsprachige Angebote, mehr Gastvorträge von Praktikern, mehr Softskills, mehr selbstständiges Arbeiten, aktuellere oder zukunftsorientierte Lehrinhalte, sonstige)
- Frage 22: Sollte aus Ihrer Sicht die Ausgestaltung des Agrarstudiums verbessert werden, damit Nachwuchsfachkräfte die Anforderungen von Arbeitgebern besser erfüllen? (kein Änderungsbedarf, eher kein Änderungsbedarf, eher Änderungsbedarf, großer Änderungsbedarf, kann ich nicht beantworten)
- Frage 22a: Wenn ja, welche der folgenden Verbesserungen wünschen Sie sich? (bessere Verfügbarkeit von Lehrbüchern und Lehrmaterialien, bessere technische Ausstattung, mehr digitale Lernangebote (digitaler Unterricht, digitale Bibliothek etc.), mehr Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte, bessere Betreuung durch Dozenten, mehr Labor- und Feldübungen, mehr Betriebspraktika, Kürzung der Studienzeit, Verlängerung der Studienzeit, sonstige)
- Frage 23: Wie wichtig sind digitale Hilfsmittel im Arbeitsbetrieb? (unverzichtbar, sehr wichtig, hilfreich, es geht auch ohne digitale Hilfsmittel, kann ich nicht beantworten)
- Frage 24: Wo sehen Sie die größten Einsatzchancen für digitale Hilfsmittel?

- Frage 25: Wie beurteilen Sie den derzeitigen Arbeitsmarkt für qualifizierte Nachwuchsfachkräfte im Bereich Ackerbau / Landtechnik? (ausreichend Fachkräfte mit guter Qualifizierung, ausreichend Fachkräfte aber geringe Qualifizierung, zu wenig Fachkräfte)
- Frage 26: Welchen besonderen Herausforderungen stehen Ihrer Meinung nach weibliche Fachkräfte im Agrarbereich gegenüber?
- Frage 27: Was verdienen Nachwuchsfachkräfte auf Ihrem Betrieb (MNT/Monat)? (von ... bis)

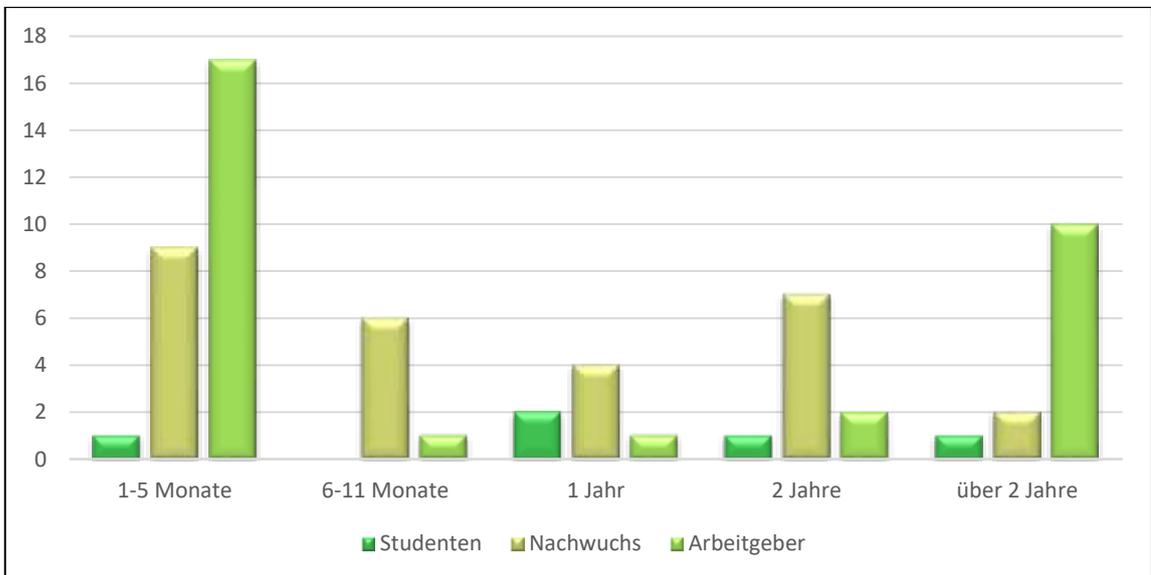
Anhang D: Weitere Aussagen zu Auslandsstudien und -praktika

Abbildung D.1: Wenn ja, wo?



Quelle: Eigene Abbildung, Studenten n=5, Nachwuchs n=29, Arbeitgeber n=37

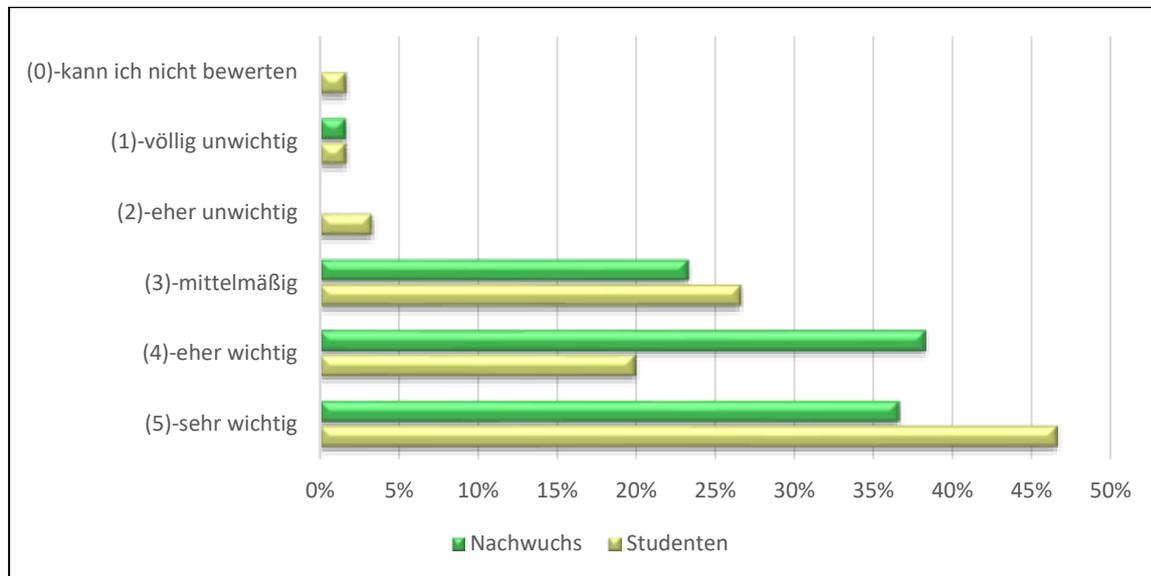
Abbildung D.2: Wenn ja, wie lange?



Quelle: Eigene Abbildung, Studenten n=5, Nachwuchs n=28, Arbeitgeber n=31

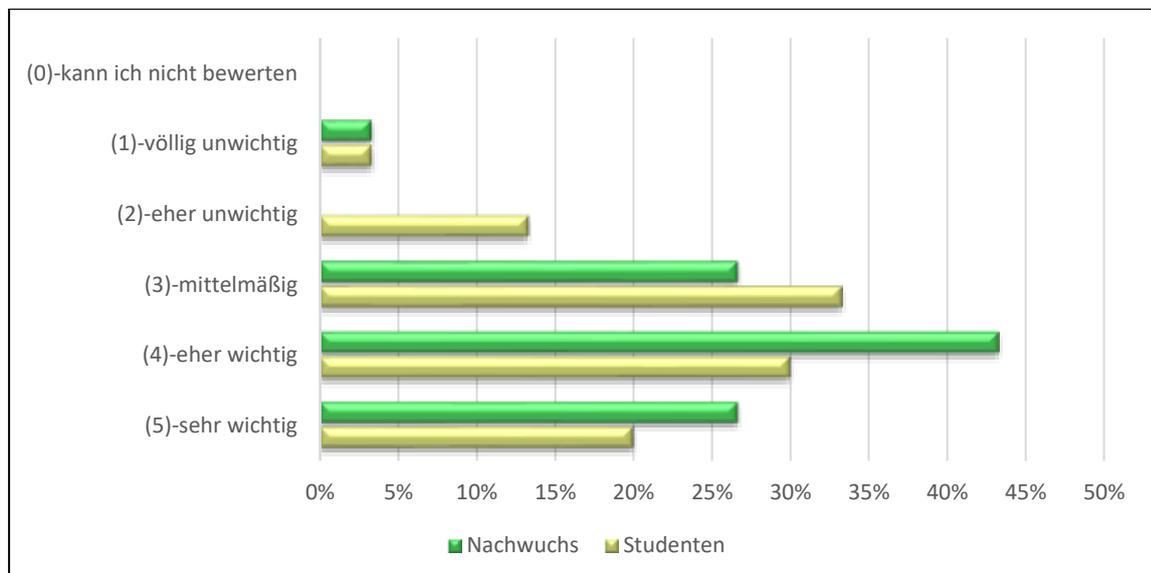
Anhang E: Weitere Aussagen zu Gründen für die Studienfachwahl

Abbildung E.1: Persönliches Interesse an der Fachrichtung

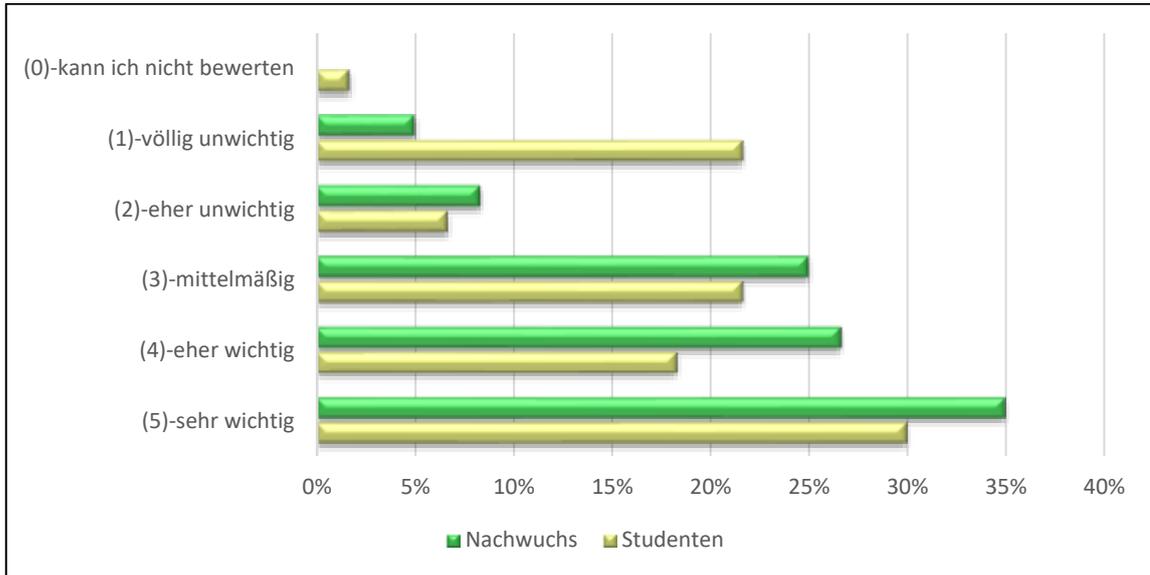


Quelle: Eigene Abbildung

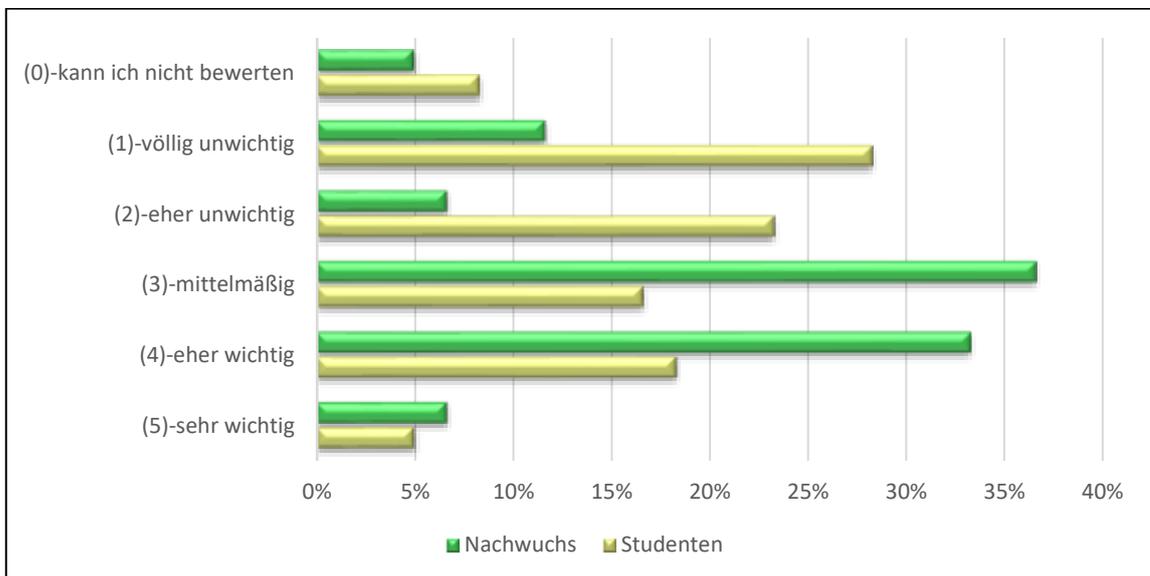
Abbildung E.2: Entsprechung der Lehrinhalte mit eigenen Fähigkeiten und Begabungen



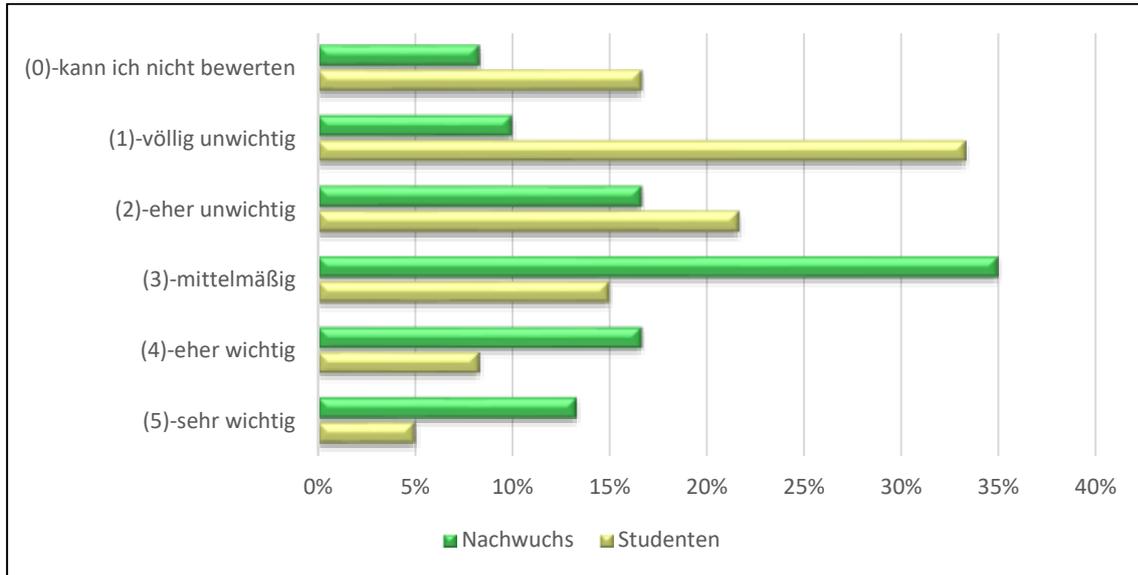
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung E.3: Ratschläge von Eltern, Verwandten oder Freunden

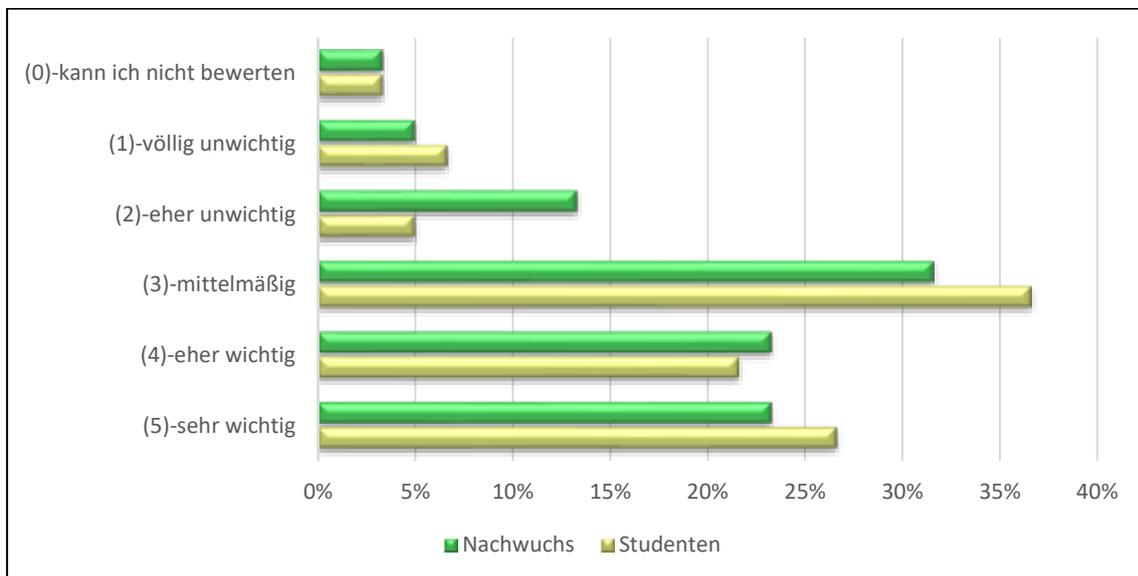
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung E.4: Ruf der MULS als eine gute Universität

Quelle: Eigene Abbildung

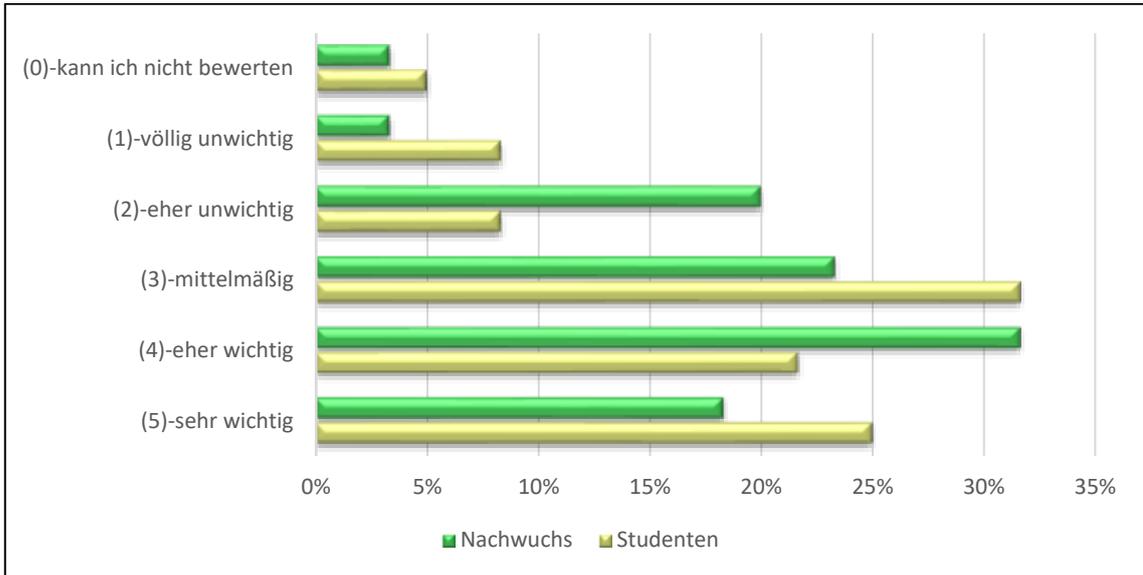
Abbildung E.5: Niedrige Studiengebühren (und Ermäßigungen oder Stipendien)

Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung E.6: Gute Aussichten auf einen sicheren Arbeitsplatz

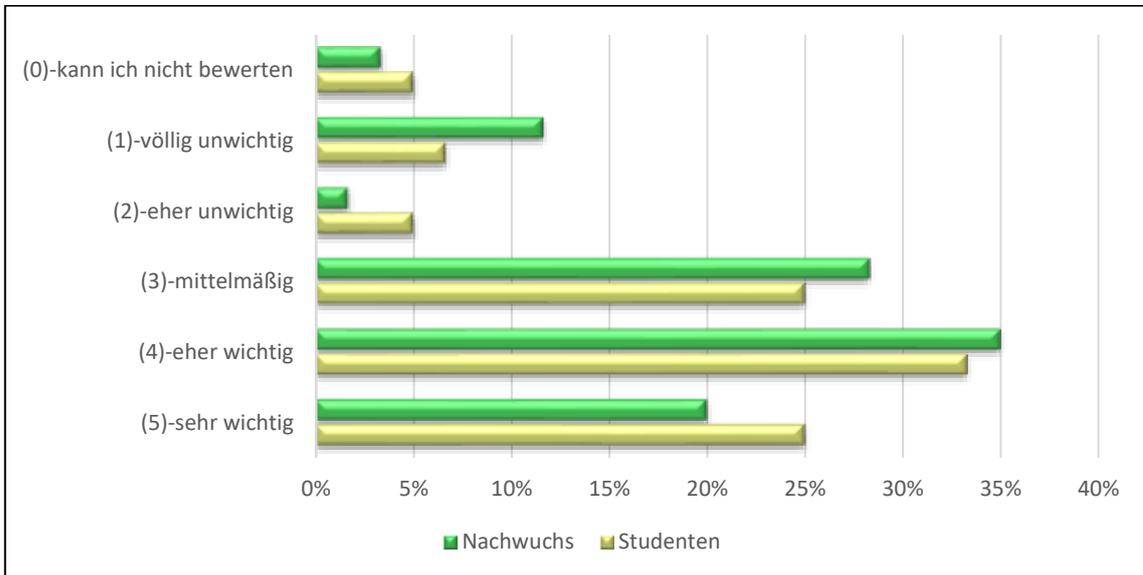
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung E.7: Einkommenschancen im späteren Beruf



Quelle: Eigene Abbildung

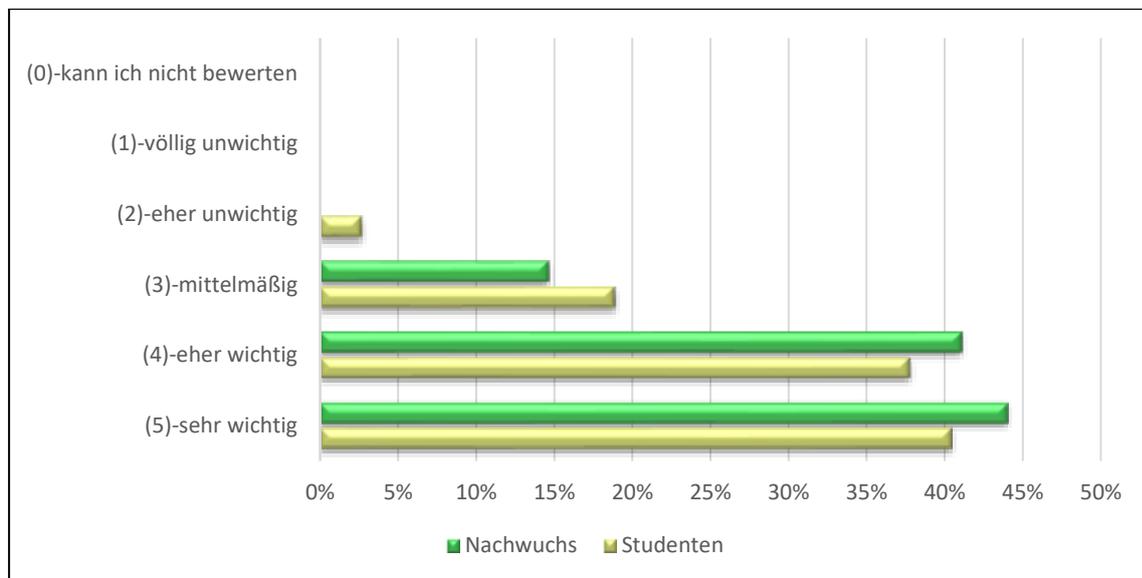
Abbildung E.8: Karriere- bzw. Einstiegschancen im späteren Beruf



Quelle: Eigene Abbildung

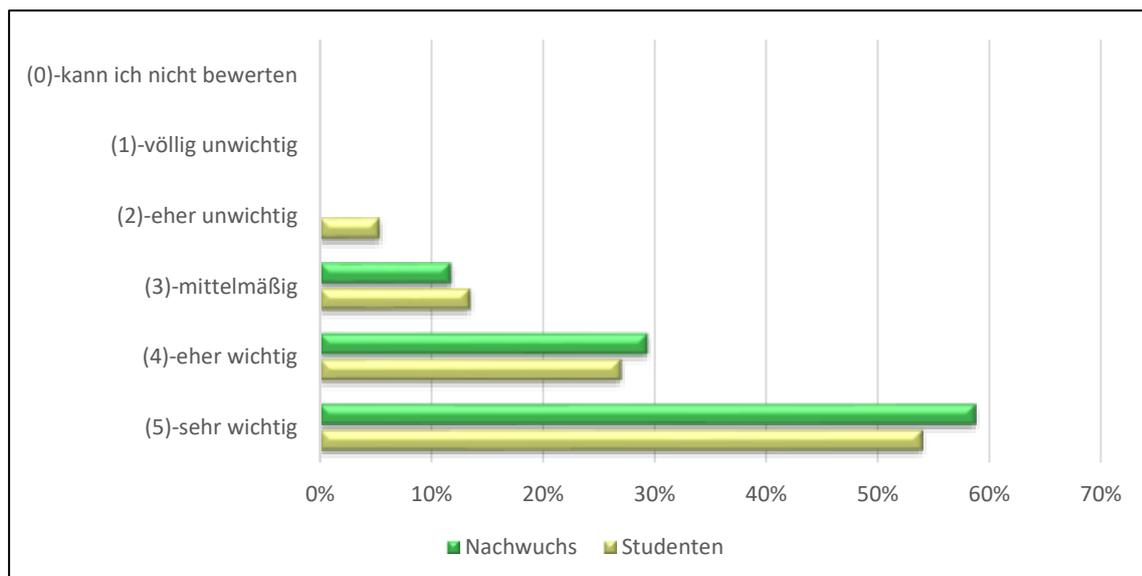
Anhang F: Weitere Aussagen zur Bedeutung verschiedener Ausbildungsinhalte für die derzeitige/zukünftige Tätigkeit

Abbildung F.1: Pflanzenphysiologie (Schwerpunkt Agronomie)

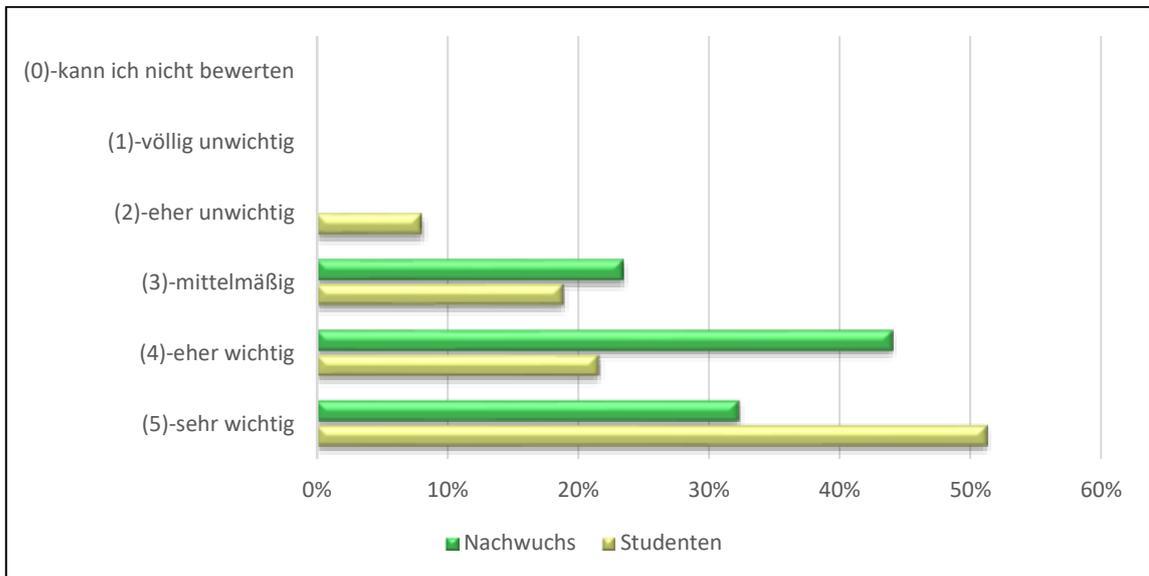


Quelle: Eigene Abbildung

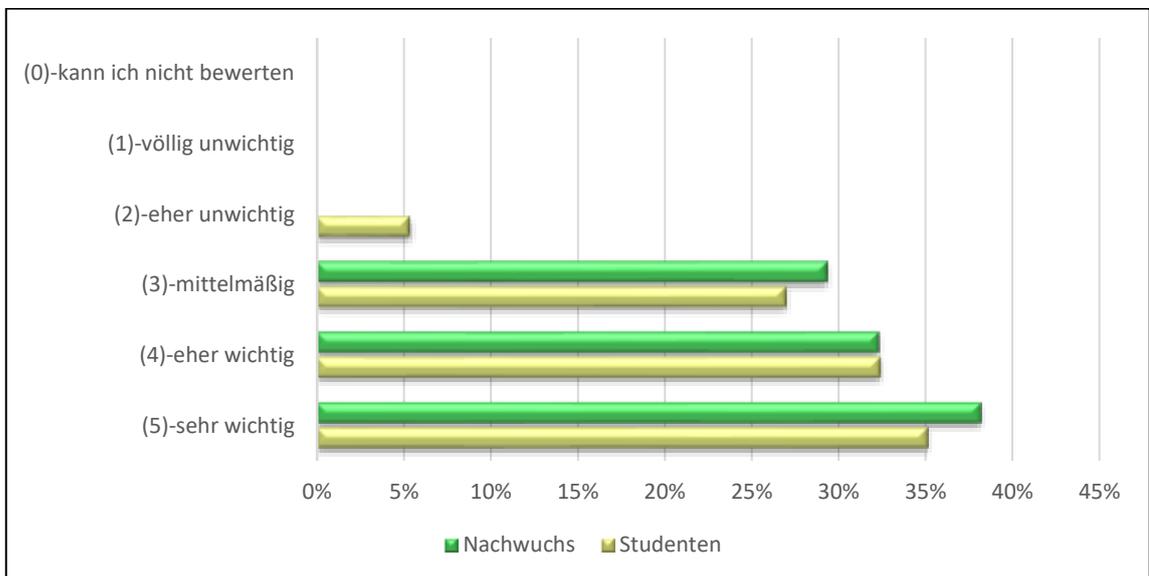
Abbildung F.2: Bodenkunde (Schwerpunkt Agronomie)



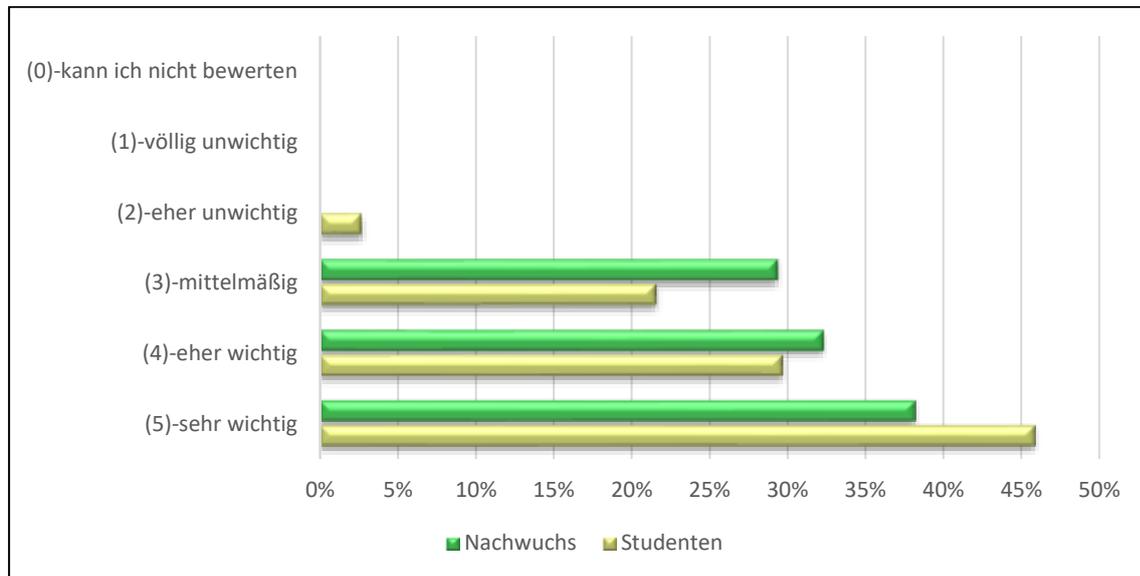
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung F.3: Pflanzenzüchtung (Schwerpunkt Agronomie)

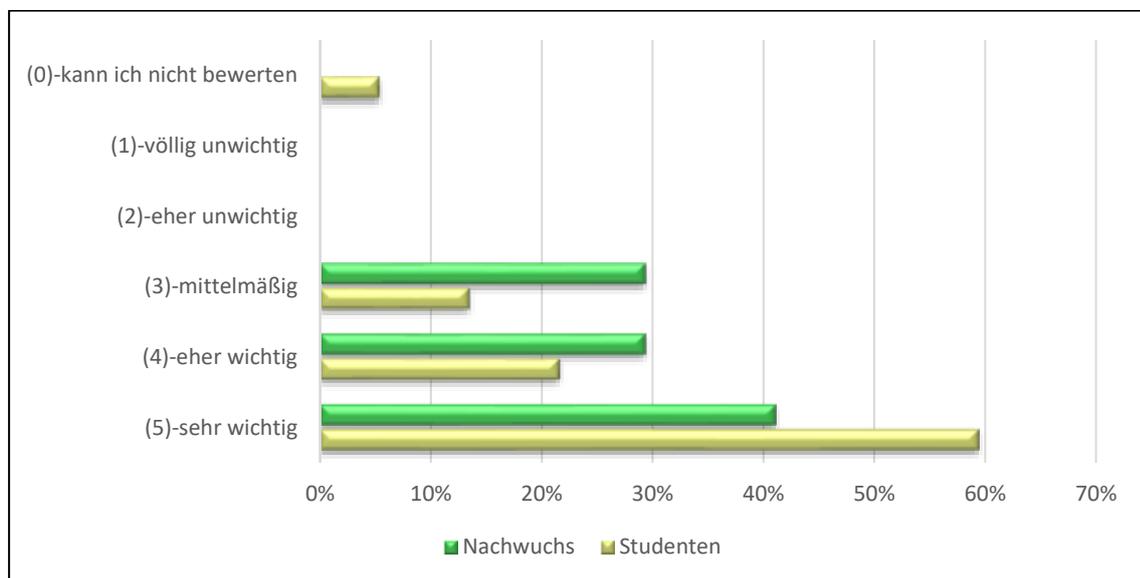
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung F.4: Pflanzenbiotechnologie (Schwerpunkt Agronomie)

Quelle: Eigene Abbildung

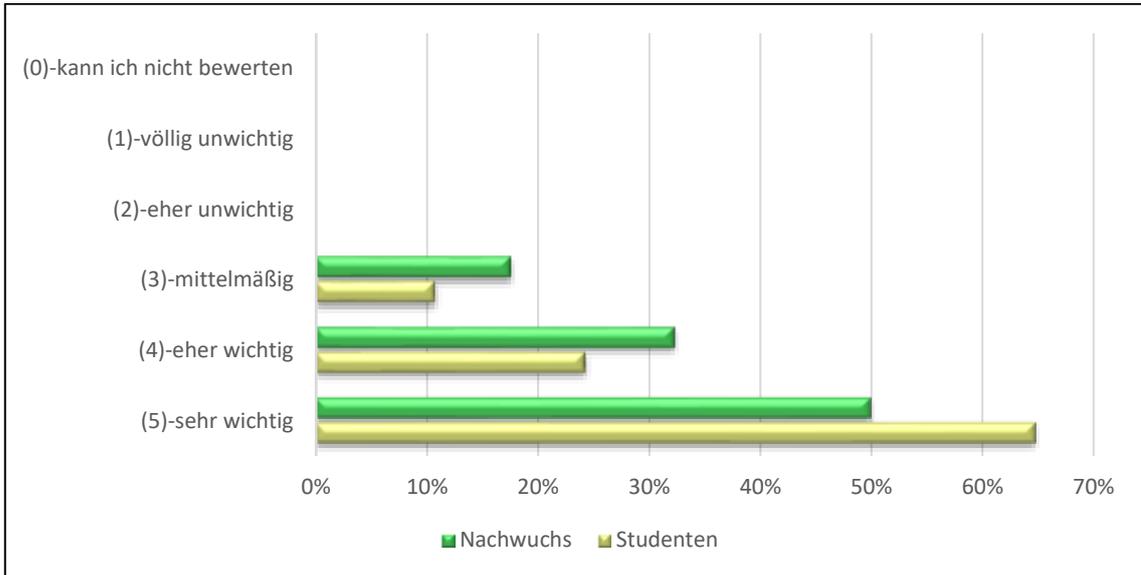
Abbildung F.5: Mechanisierung im Ackerbau (Schwerpunkt Agronomie)

Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung F.6: Pflanzenschutz (Schwerpunkt Agronomie)

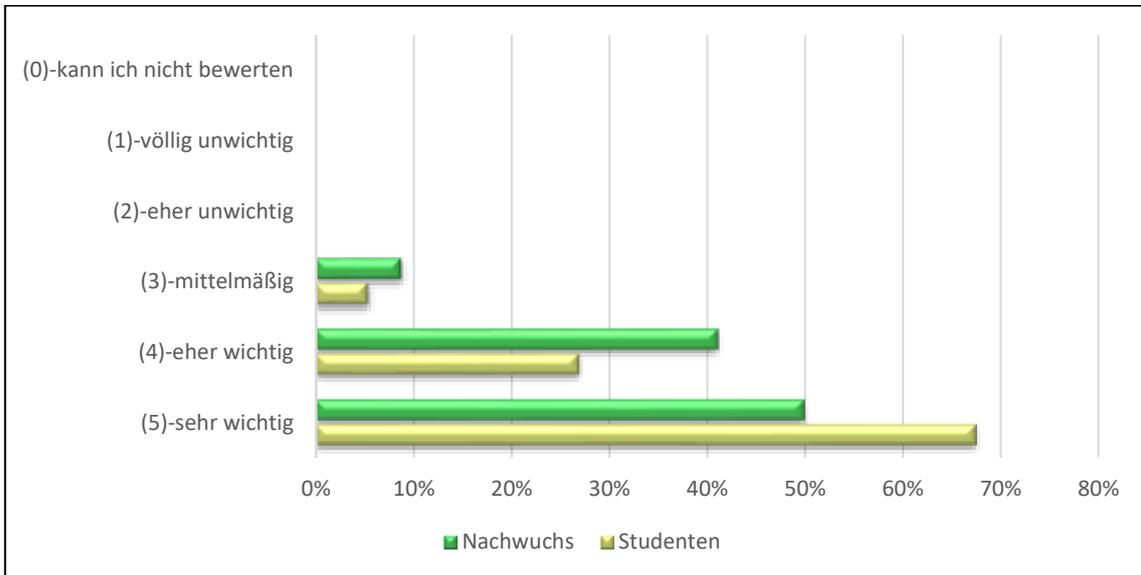
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung F.7.: Druschfruchtanbau (Schwerpunkt Agronomie)

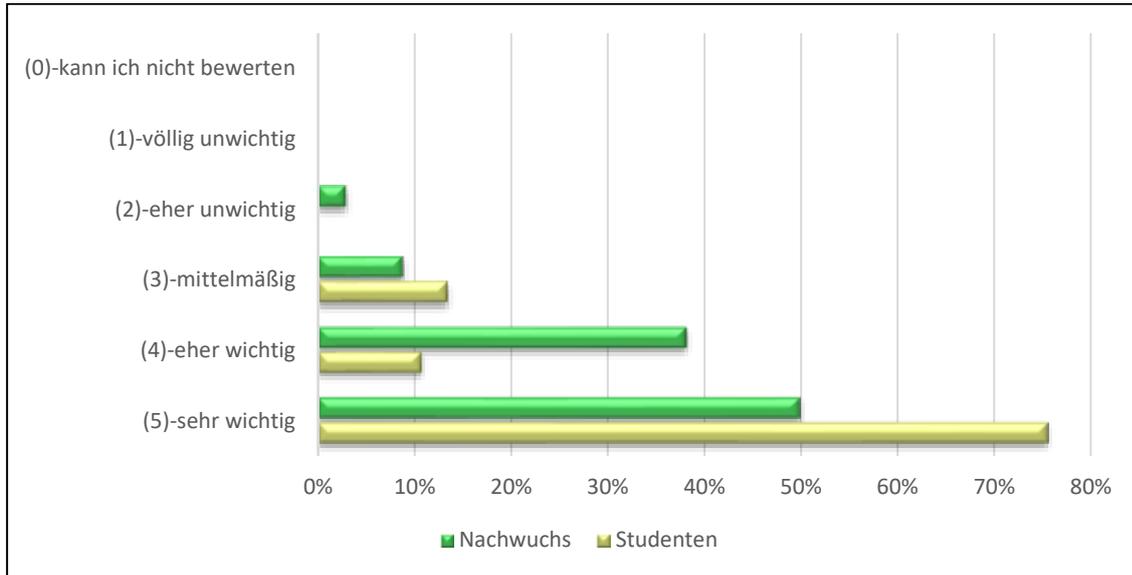


Quelle: Eigene Abbildung

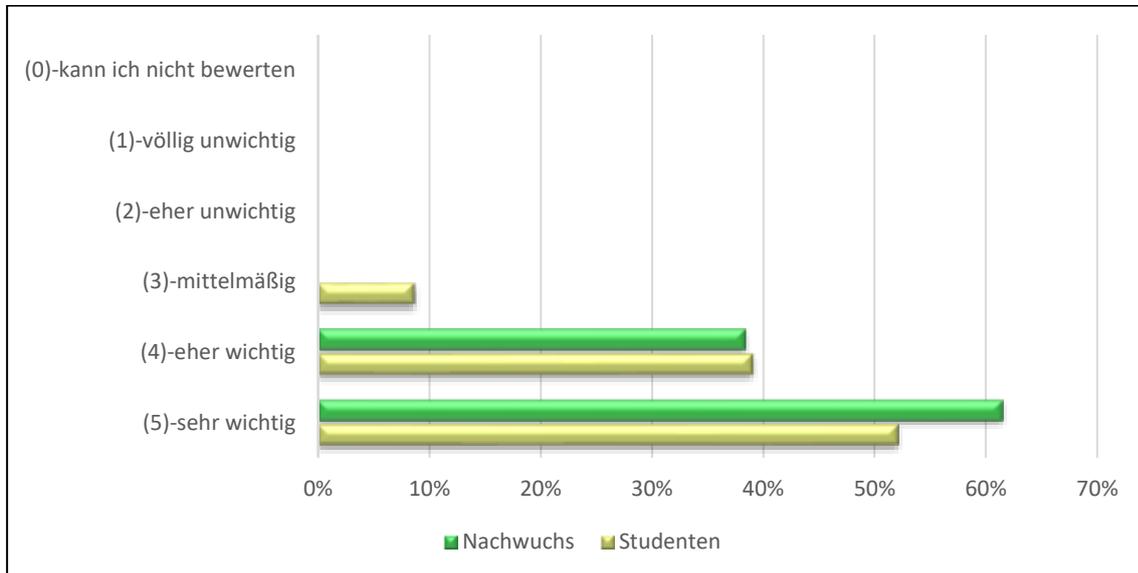
Abbildung F.8: Gemüsebau (Schwerpunkt Agronomie)



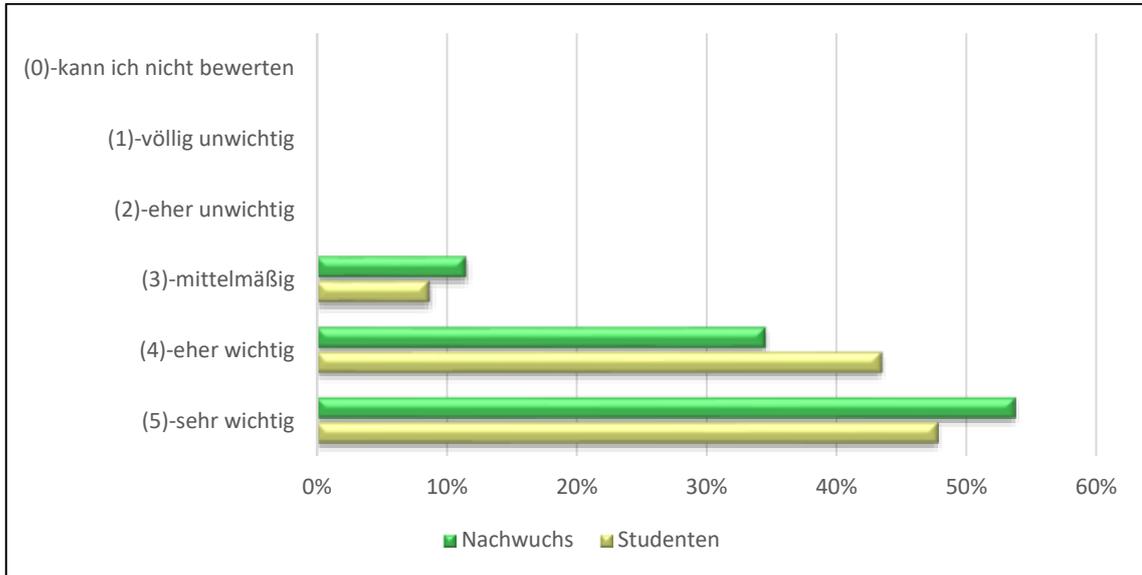
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung F.9: Obstbau (Schwerpunkt Agronomie)

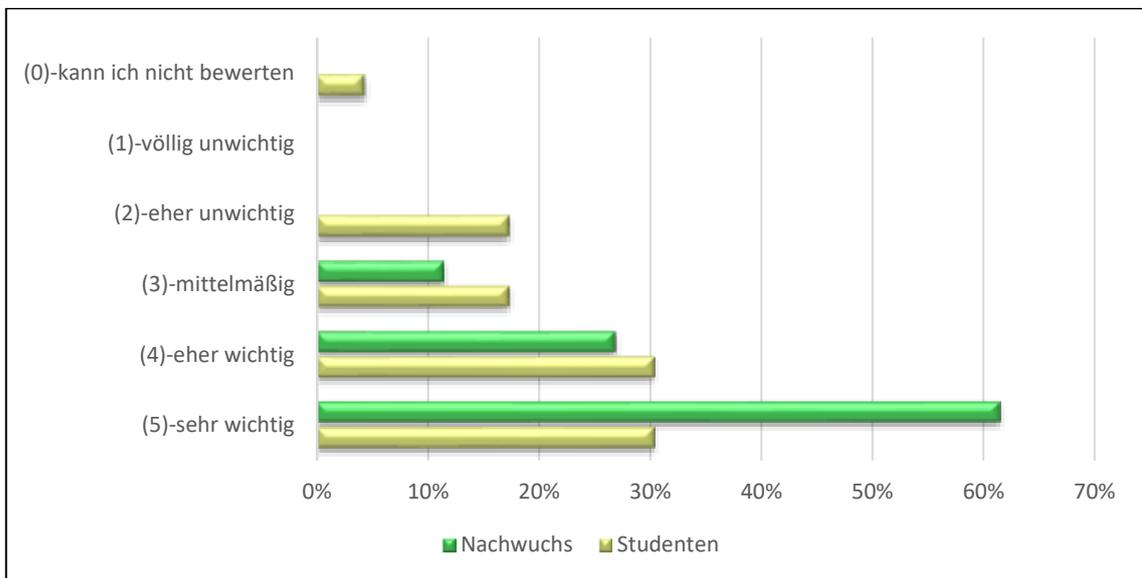
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung F.10: Landtechnik (Schwerpunkt Landtechnik)

Quelle: Eigene Abbildung

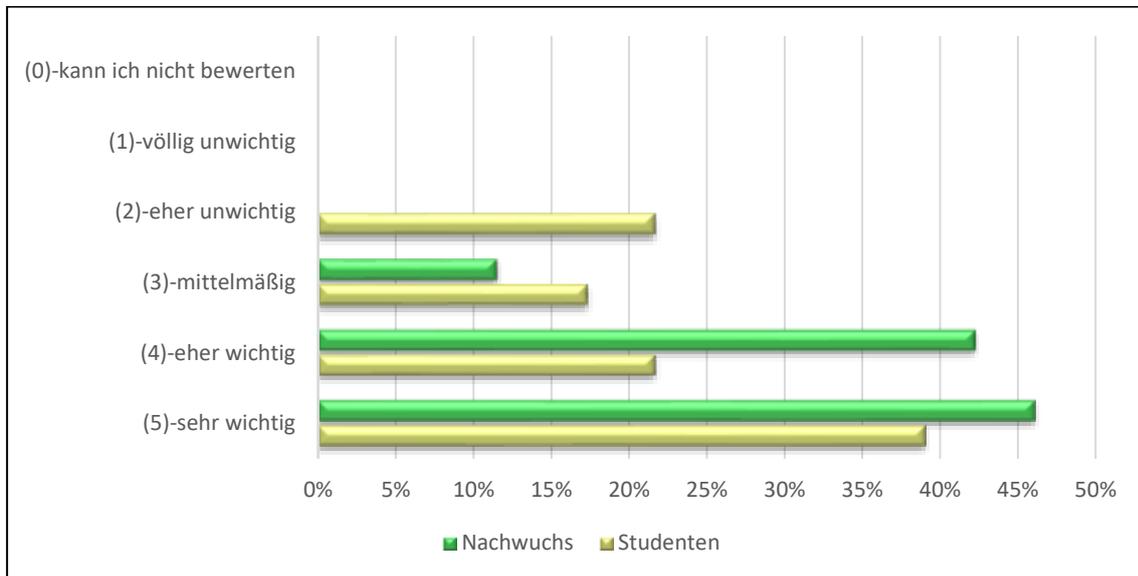
Abbildung F.11: Traktoren und Fahrzeuge (Schwerpunkt Landtechnik)

Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung F.12: Struktur und Organisation von Mechanisierung im Ackerbau (Schwerpunkt Landtechnik)

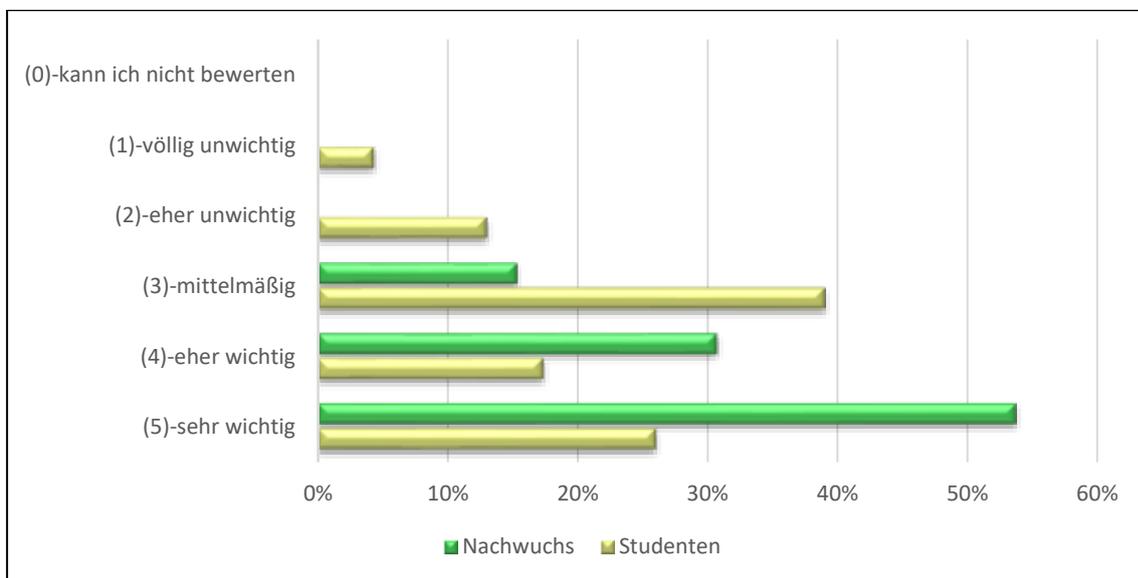
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung F.13: Management der Landtechnik und Aggregatstruktur (Schwerpunkt Landtechnik)

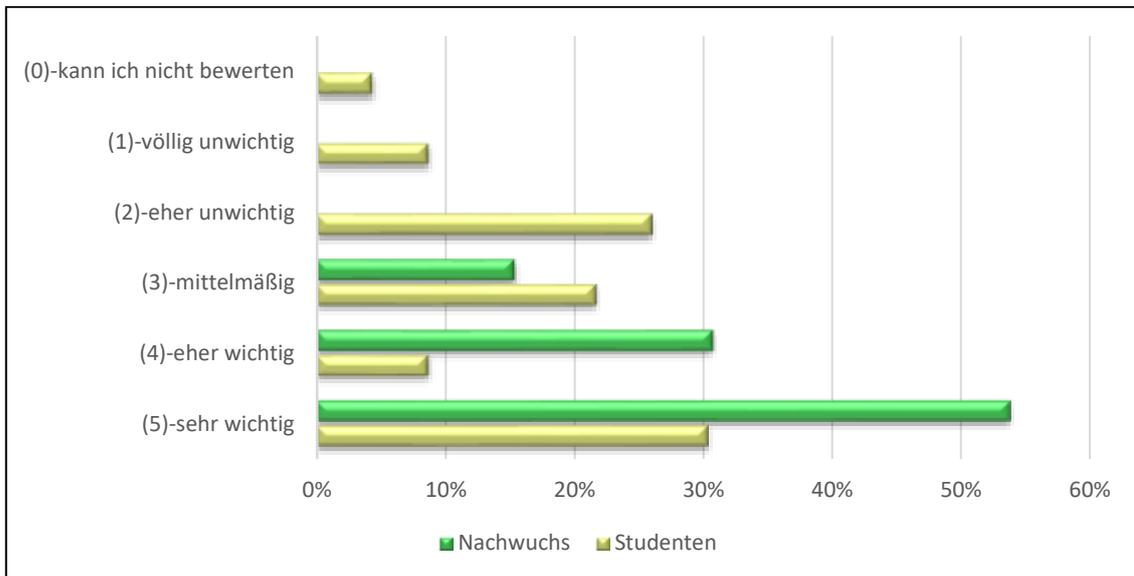


Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung F.14: Grundlagen des Ackerbaus und der Anbautechnologie (Schwerpunkt Landtechnik)



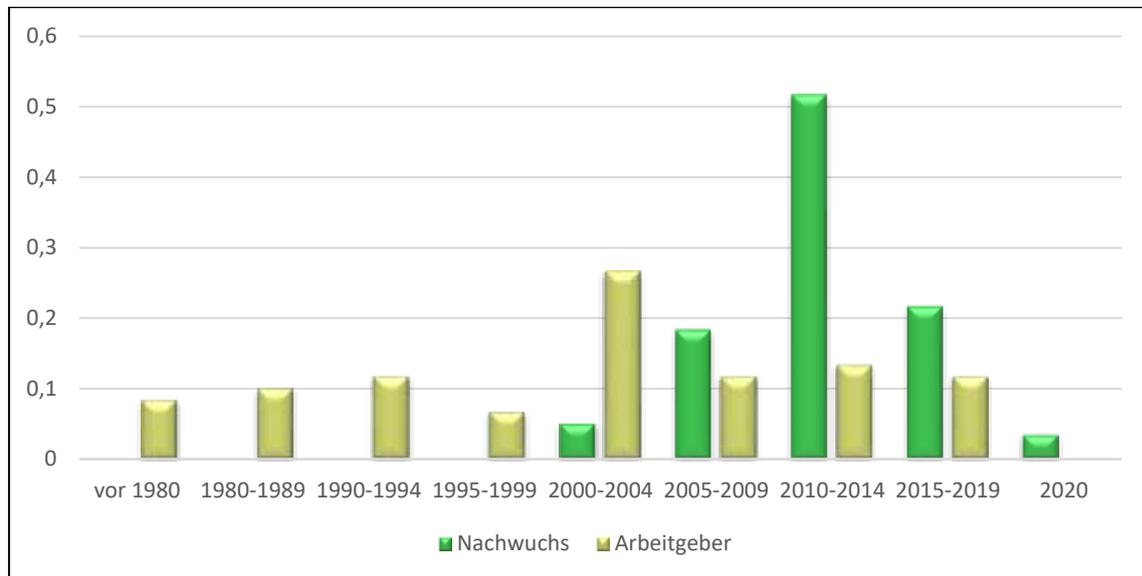
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung F.15: Mechanisierung im Feldfutterbau (Schwerpunkt Landtechnik)

Quelle: Eigene Abbildung

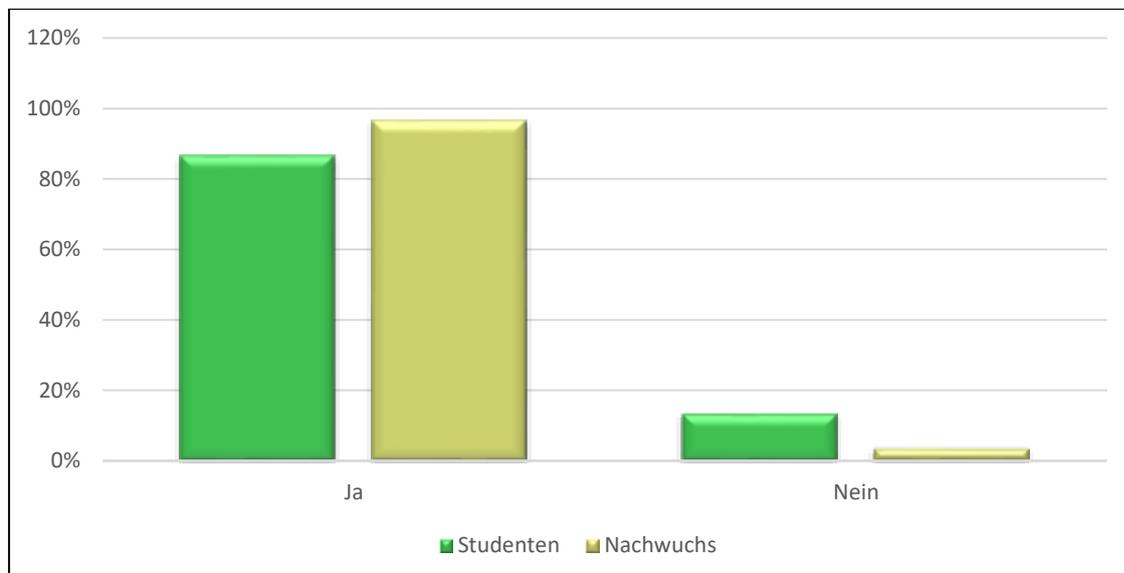
Anhang G: Weitere gruppenübergreifende Befragungsergebnisse

Abbildung G.1: Abschlussjahr



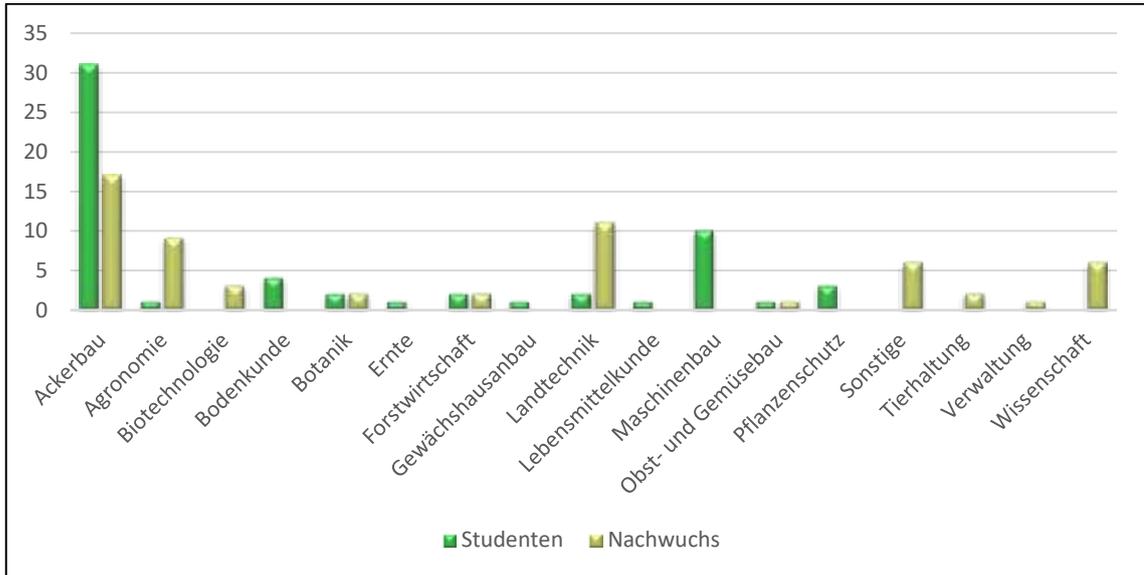
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung G.2: Haben Sie im Laufe des Studiums oder davor Praktika absolviert?



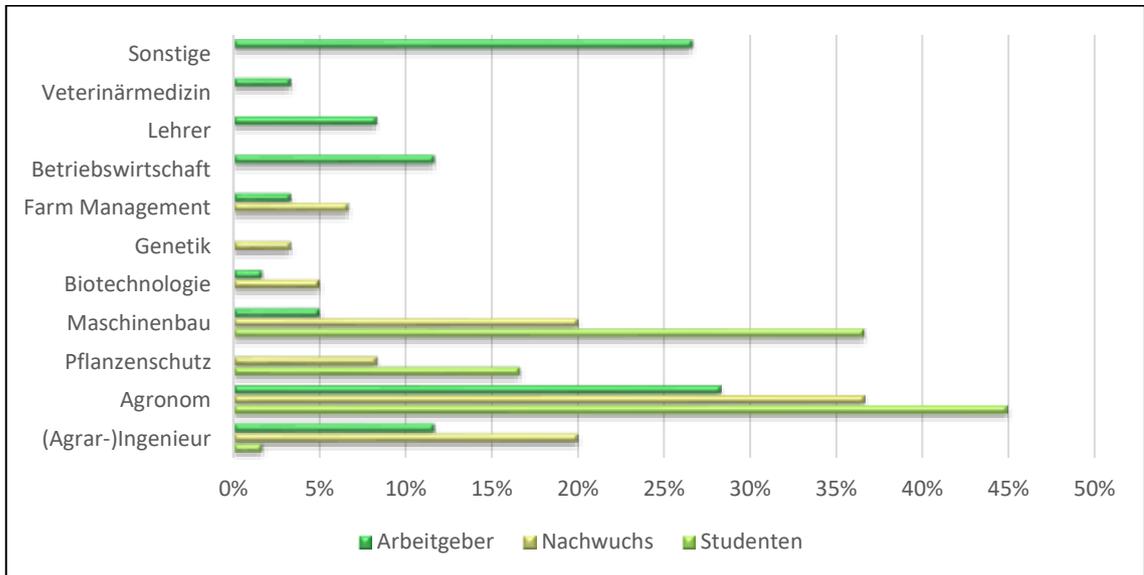
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung G.3: Wenn ja, in welcher Branche?



Quelle: Eigene Abbildung

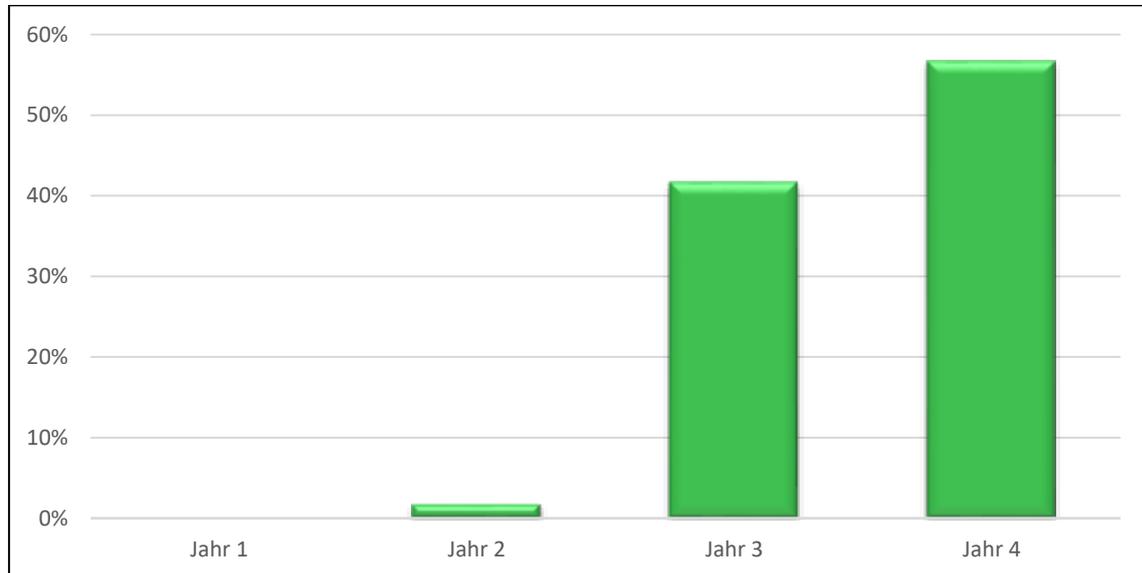
Abbildung G.4: Abgeschlossene Fachrichtung



Quelle: Eigene Abbildung

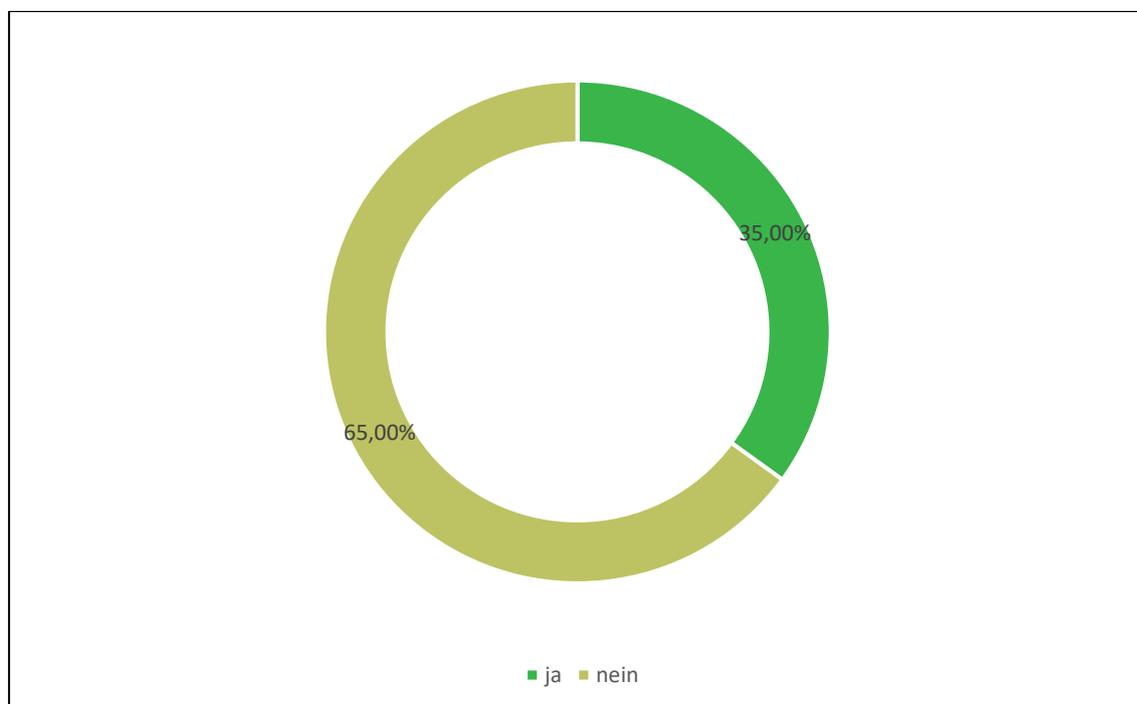
Anhang H: Weitere Antworten der Studenten zum Studium

Abbildung H.1: In welchem Studienjahr sind Sie?



Quelle: Eigene Abbildung

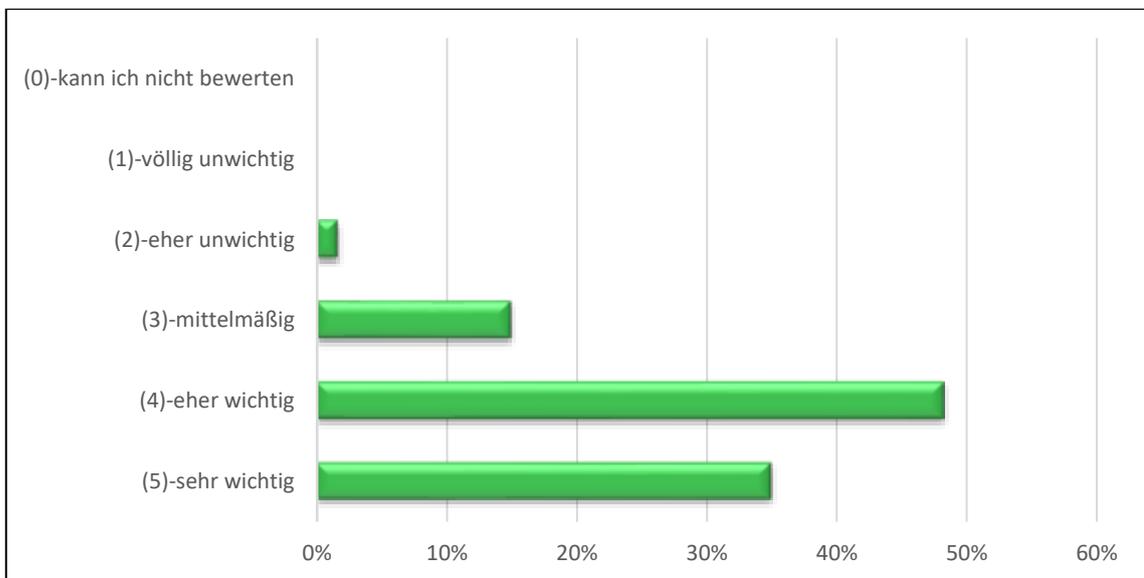
Abbildung H.2: Arbeiten Sie neben Ihrem Studium?



Quelle: Eigene Abbildung

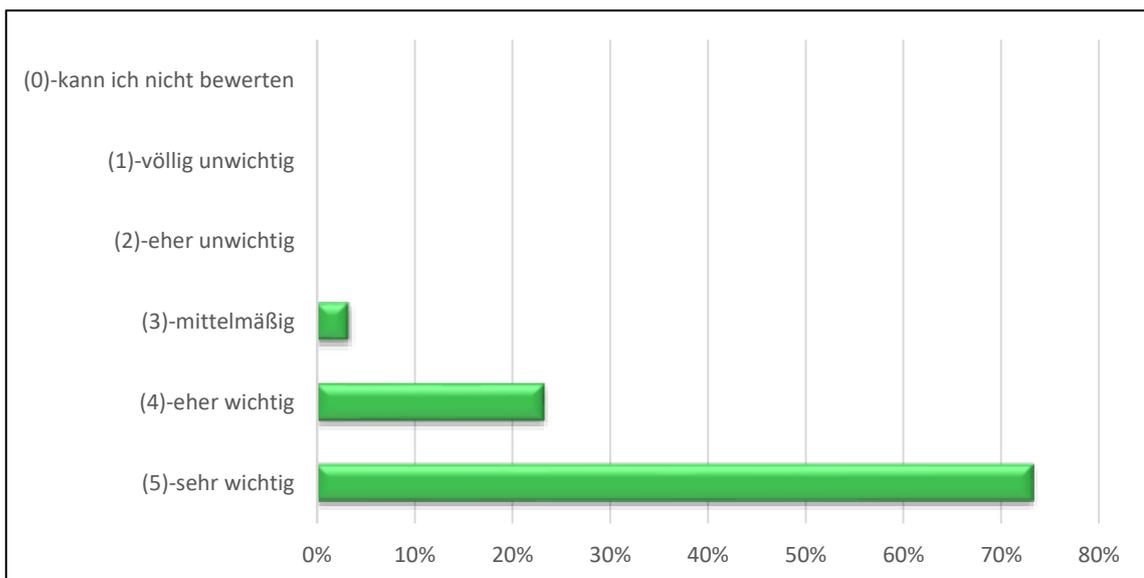
Anhang I: Weitere Aussagen der Studenten zu verschiedenen Faktoren während des Studiums für spätere Tätigkeiten

Abbildung I.1: Gute Noten

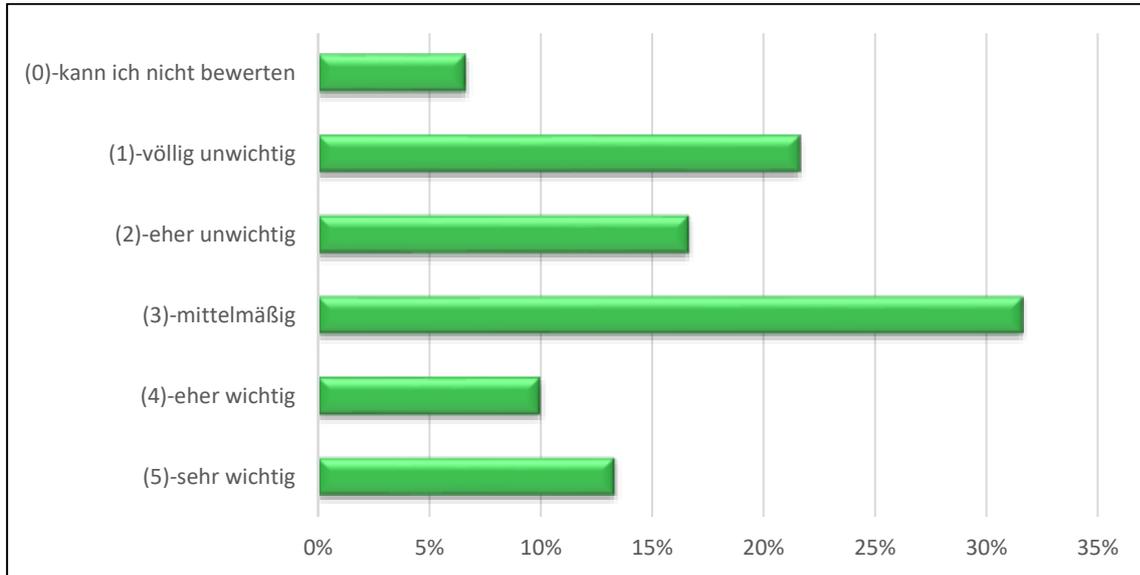


Quelle: Eigene Abbildung

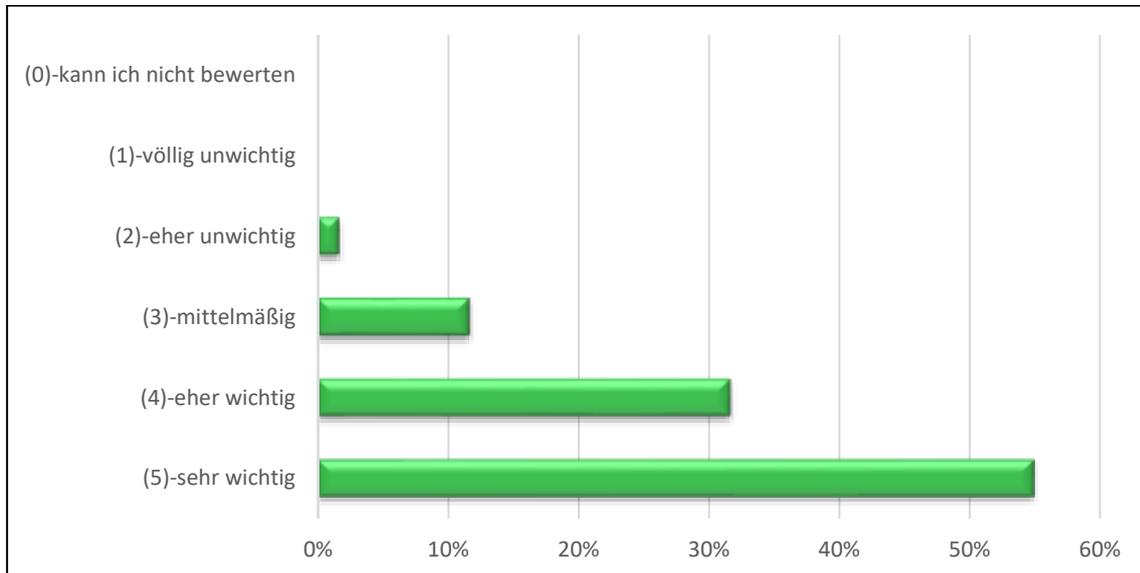
Abbildung I.2: Fachwissen



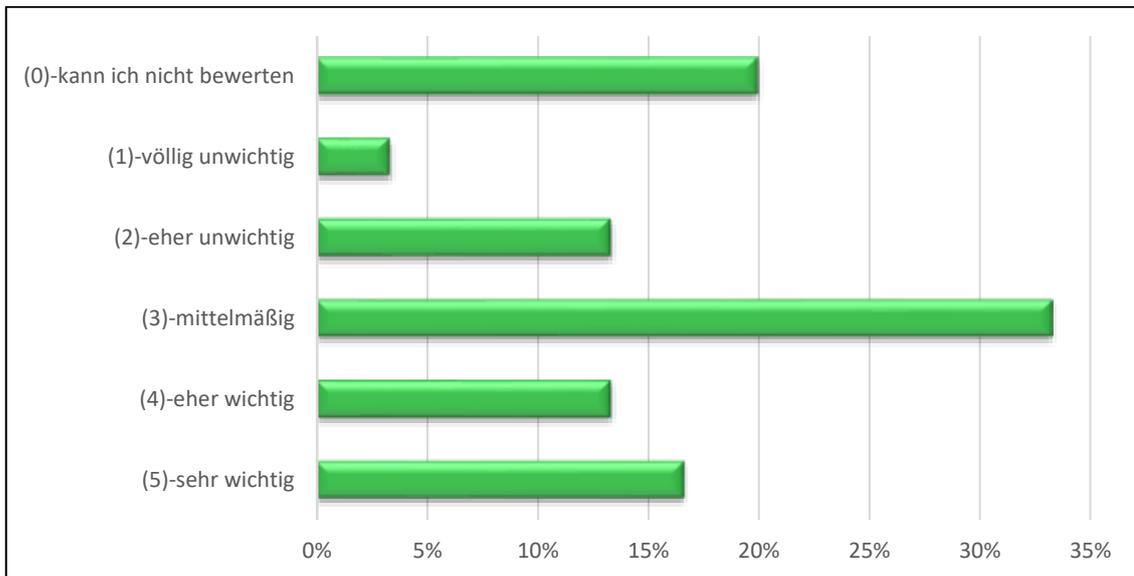
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung I.3: Studienort

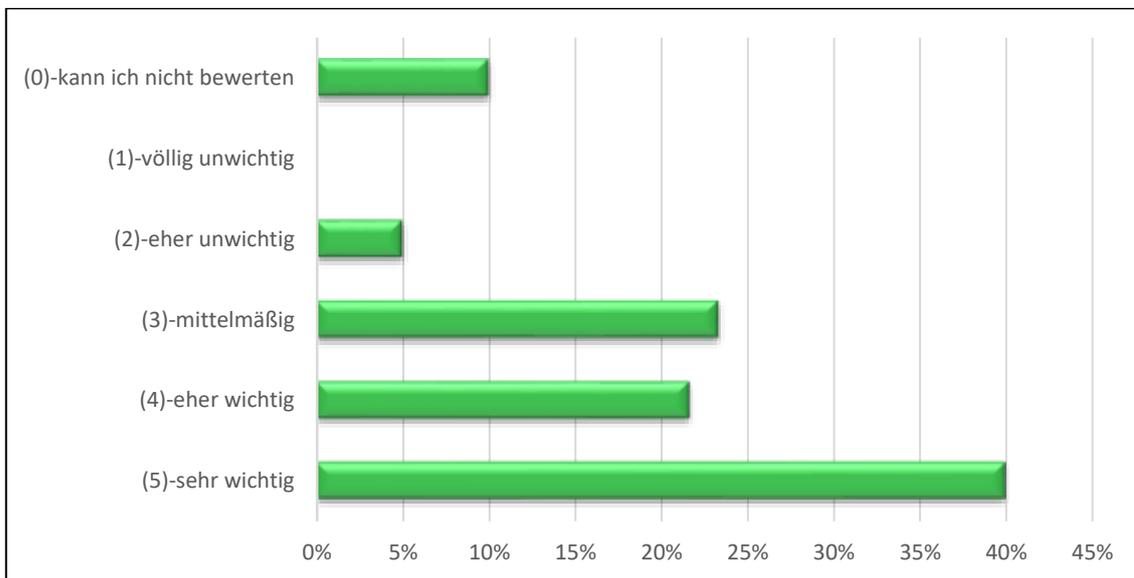
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung I.4: Praxiserfahrung

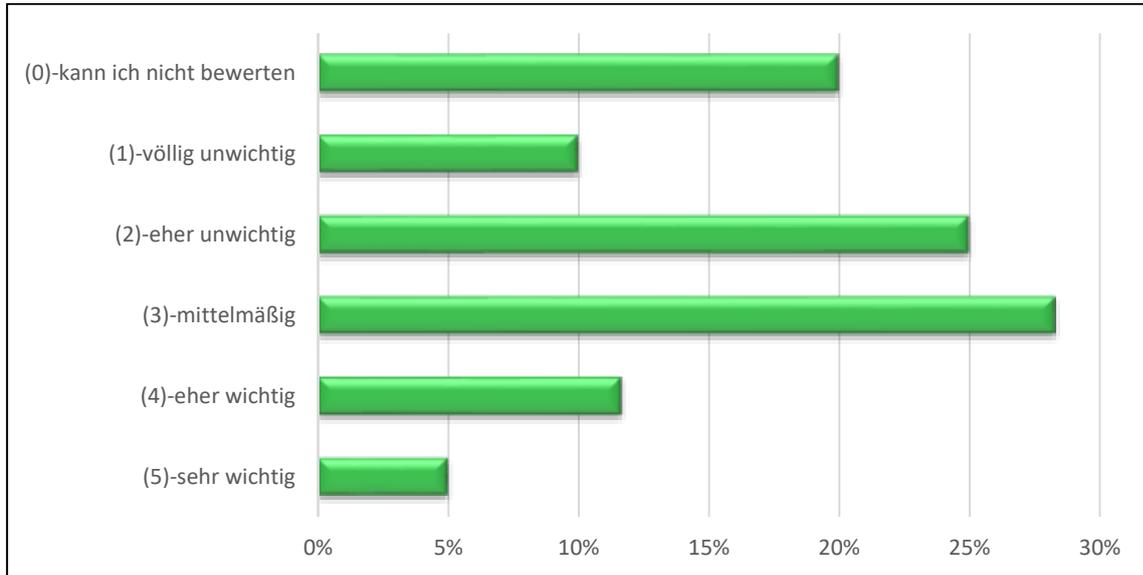
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung I.5: Auslandserfahrung

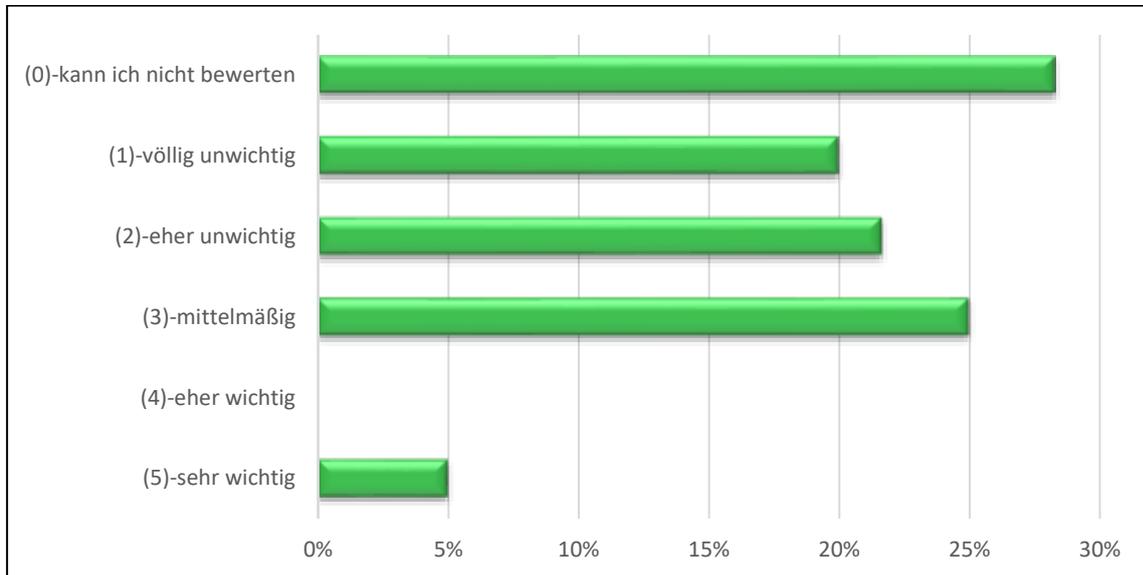
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung I.6: Soft Skills (u.a. Kommunikations-, Schreib-, Team- und Leitungs- und Organisationfähigkeit)

Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung I.7: Alter

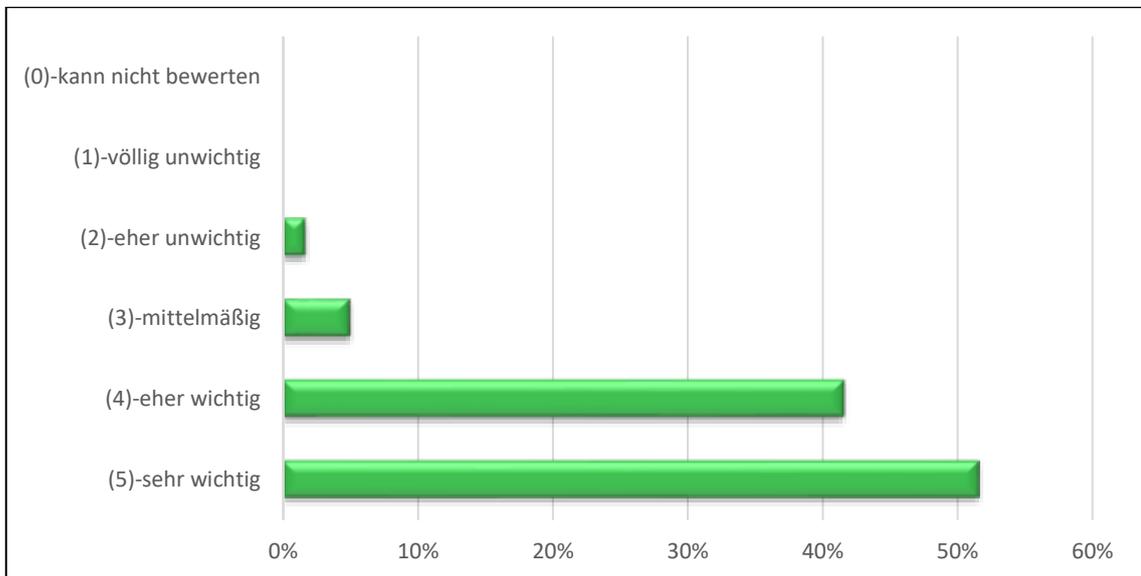
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung I.8: Beziehungen

Quelle: Eigene Abbildung

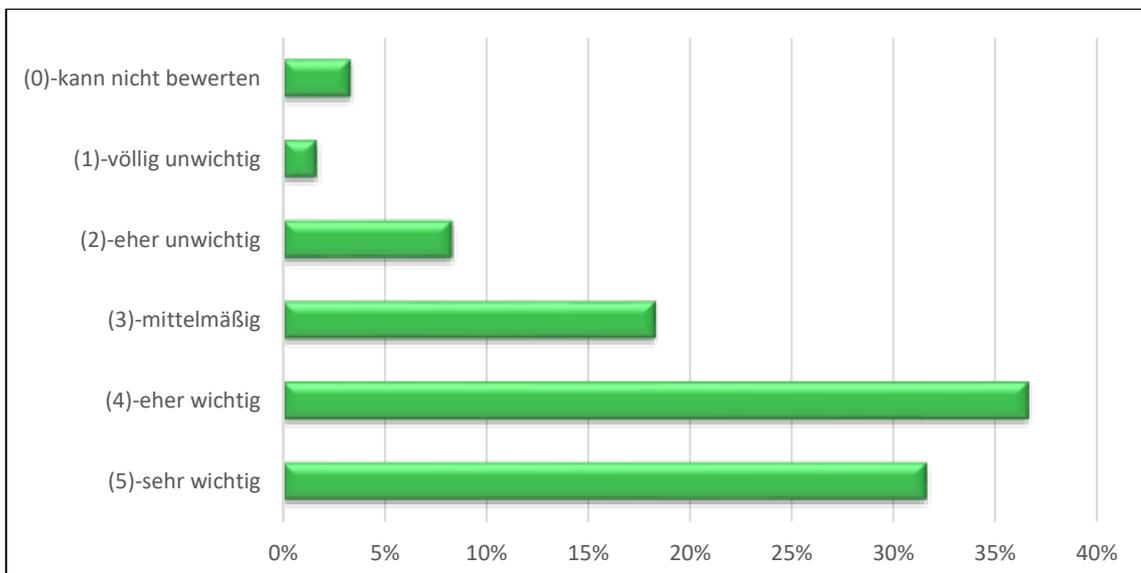
Anhang J: Weitere Antworten der Studenten zu spezifischen Aspekten zukünftiger Tätigkeiten

Abbildung J.1: Einkommen

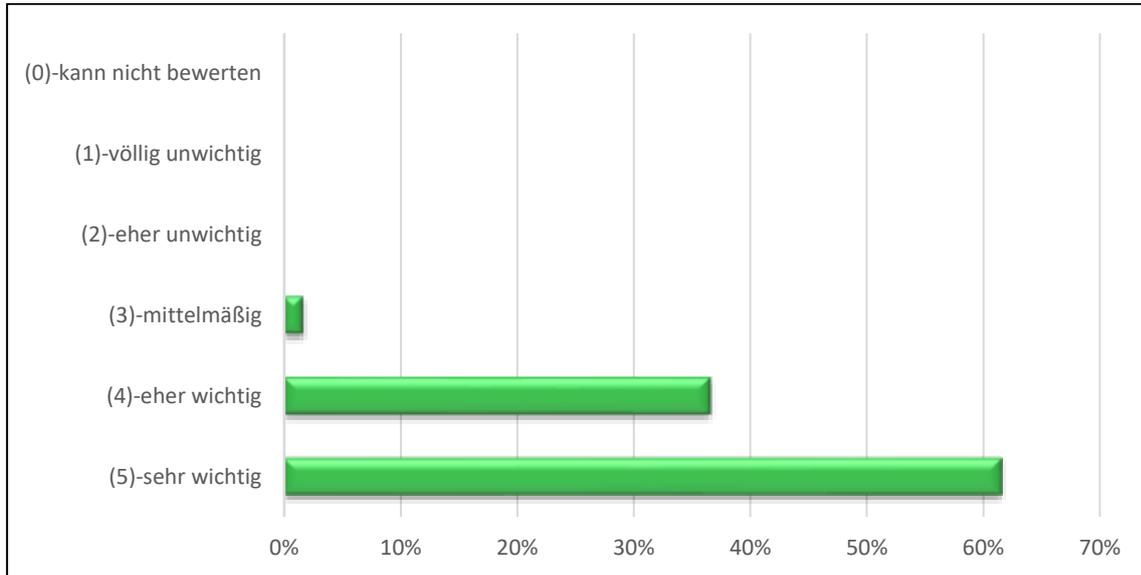


Quelle: Eigene Abbildung

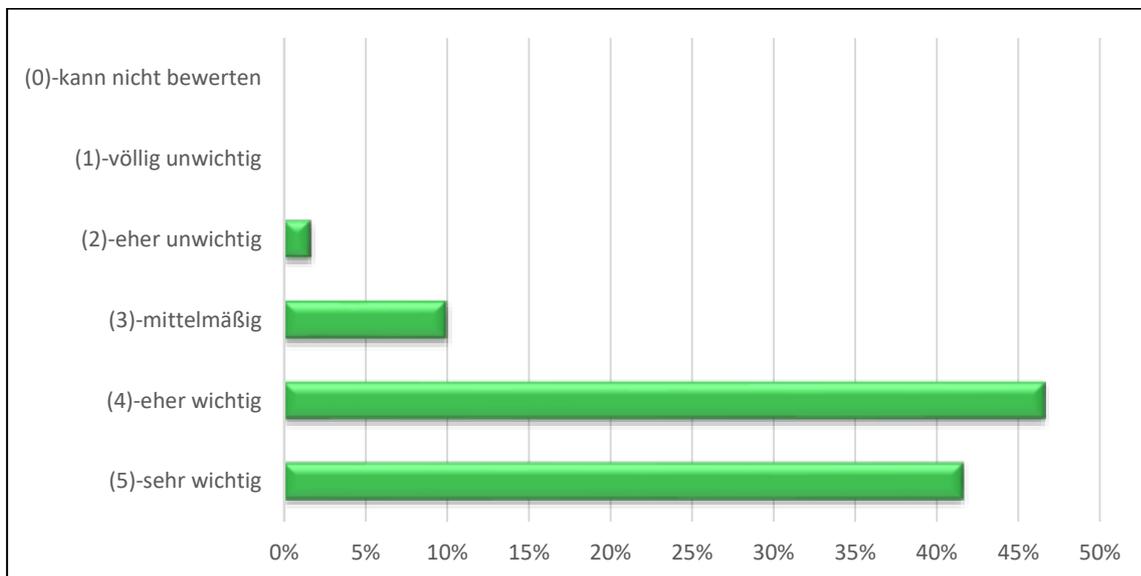
Abbildung J.2: Arbeitsstandort (Region/Stadt)



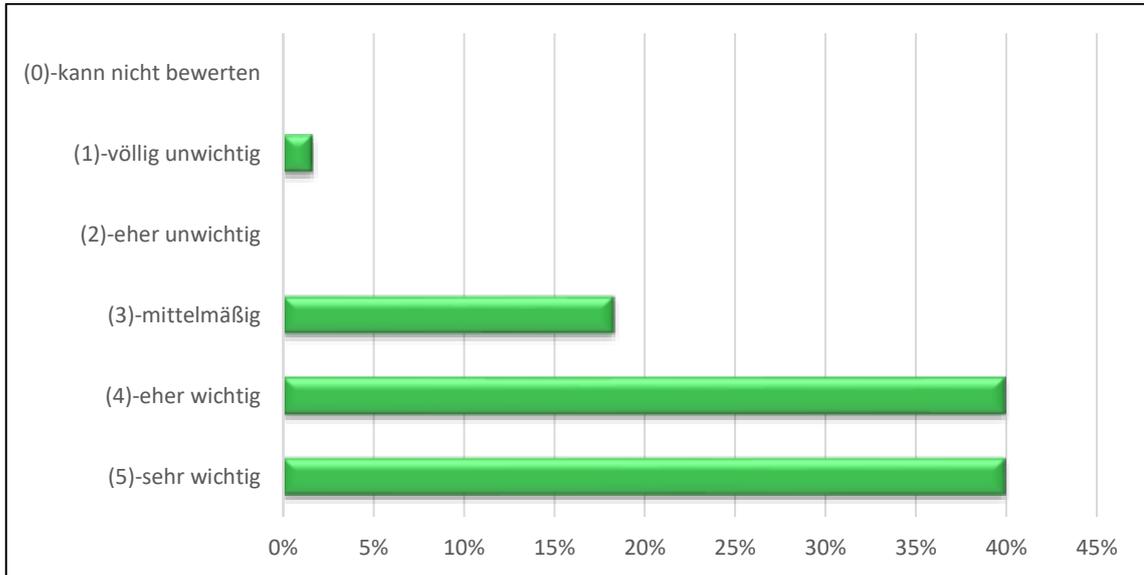
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung J.3: Berufliche Entwicklungschancen

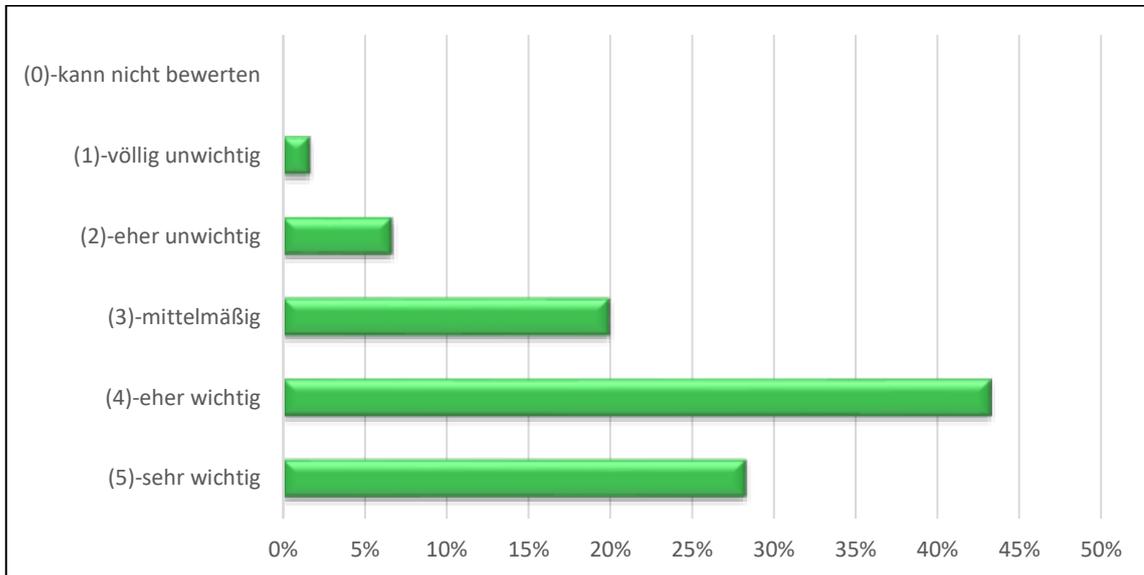
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung J.4: Möglichkeiten, eigene Ideen zu verwirklichen

Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung J.5: Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

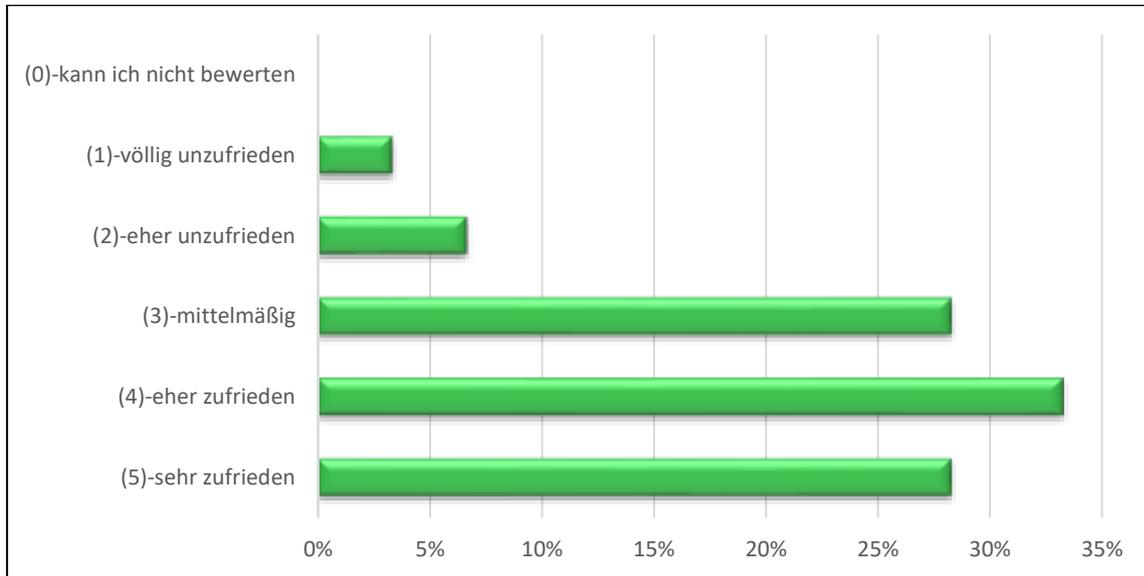
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung J.6: Privat verfügbare Zeit

Quelle: Eigene Abbildung

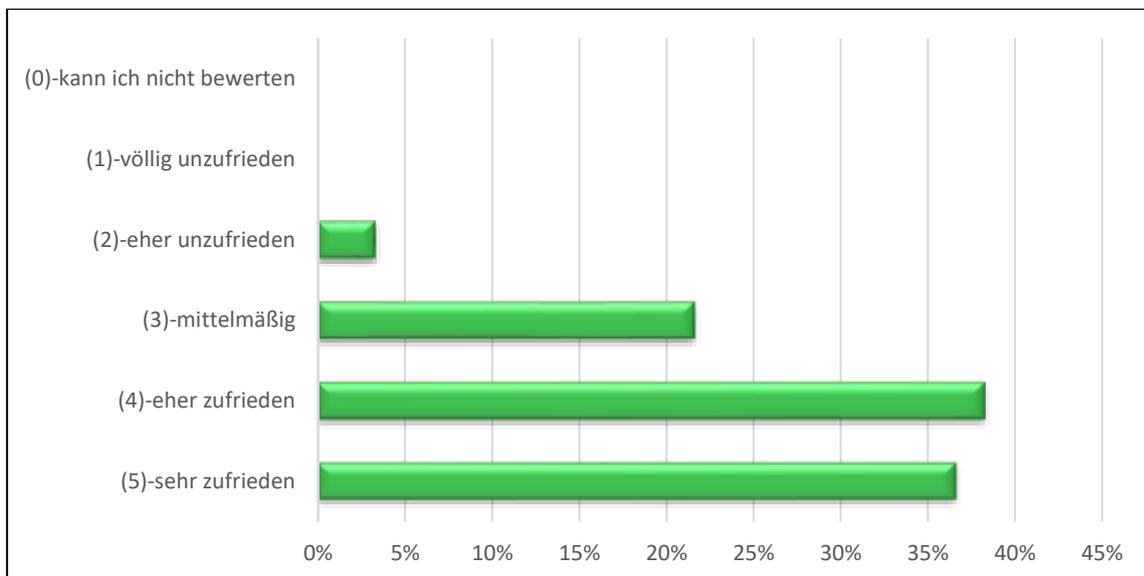
Anhang K: Weitere Antworten der Nachwuchsfachkräfte zur Zufriedenheit im aktuellen Job

Abbildung K.1: Einkommen

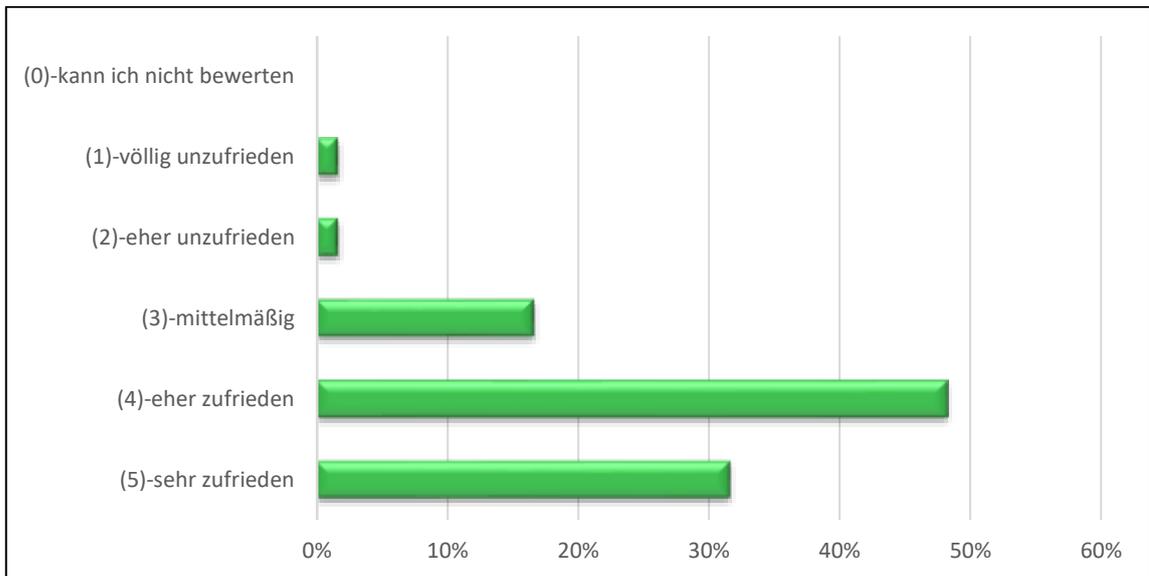


Quelle: Eigene Abbildung

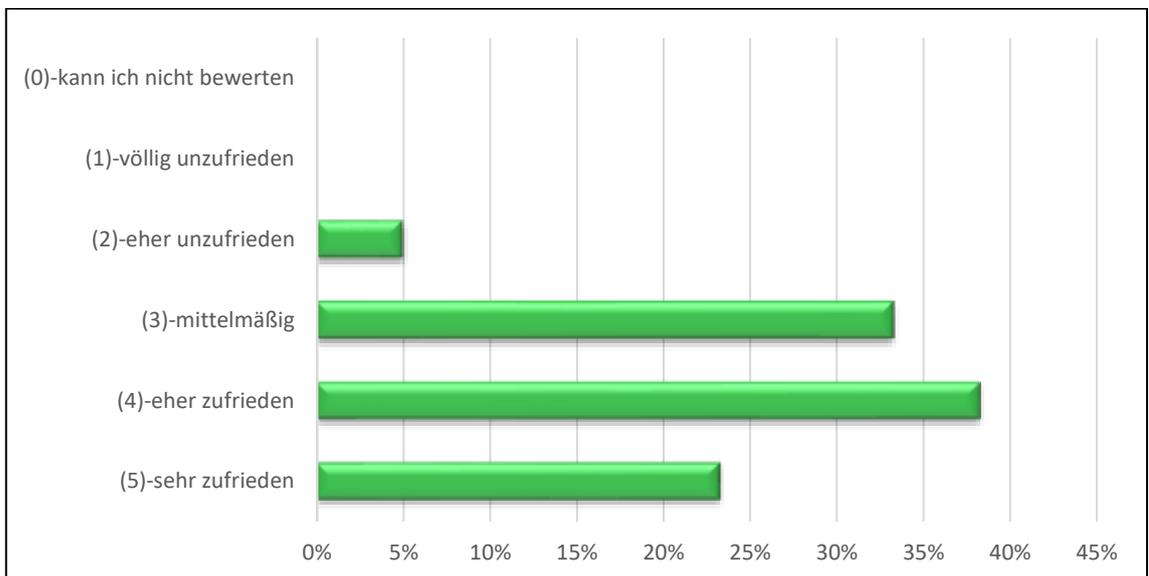
Abbildung K.2: Arbeitsstandort (Region/Stadt)



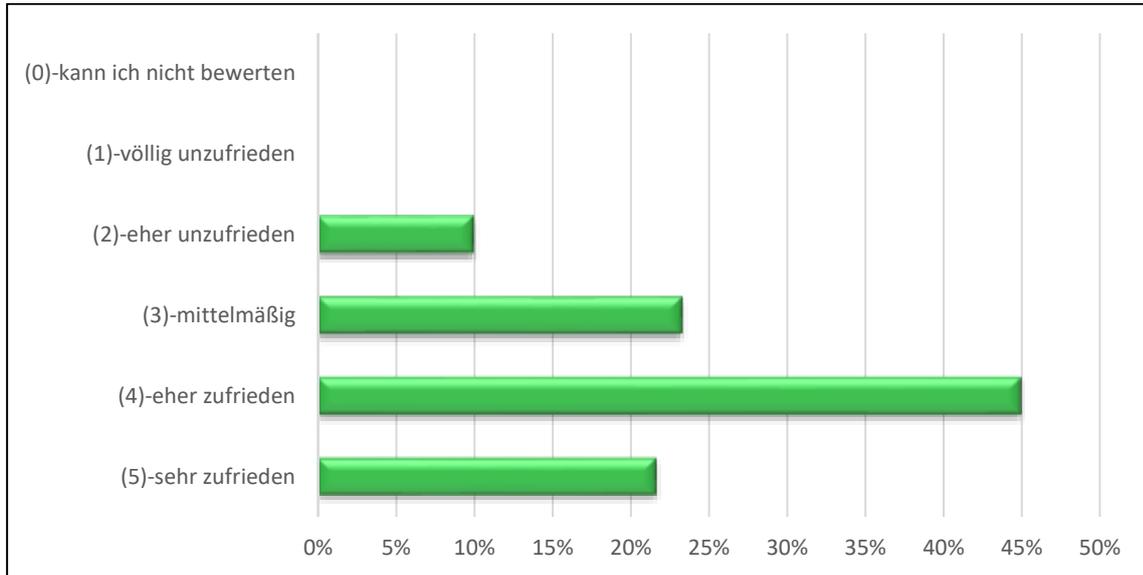
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung K.3: Berufliche Entwicklungschancen

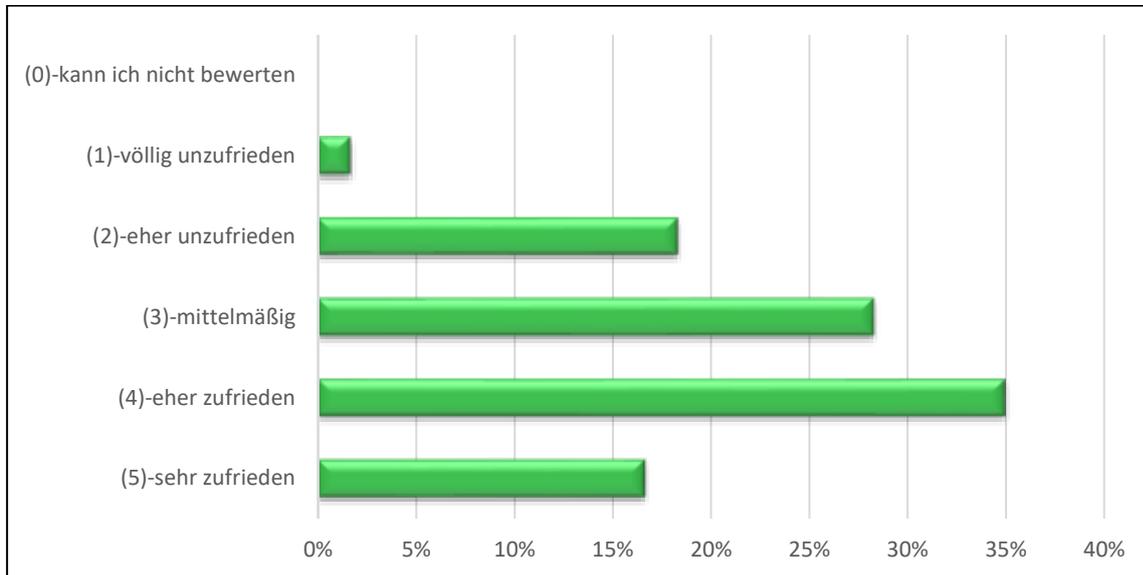
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung K.4: Möglichkeiten, eigene Ideen zu verwirklichen

Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung K.5: Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

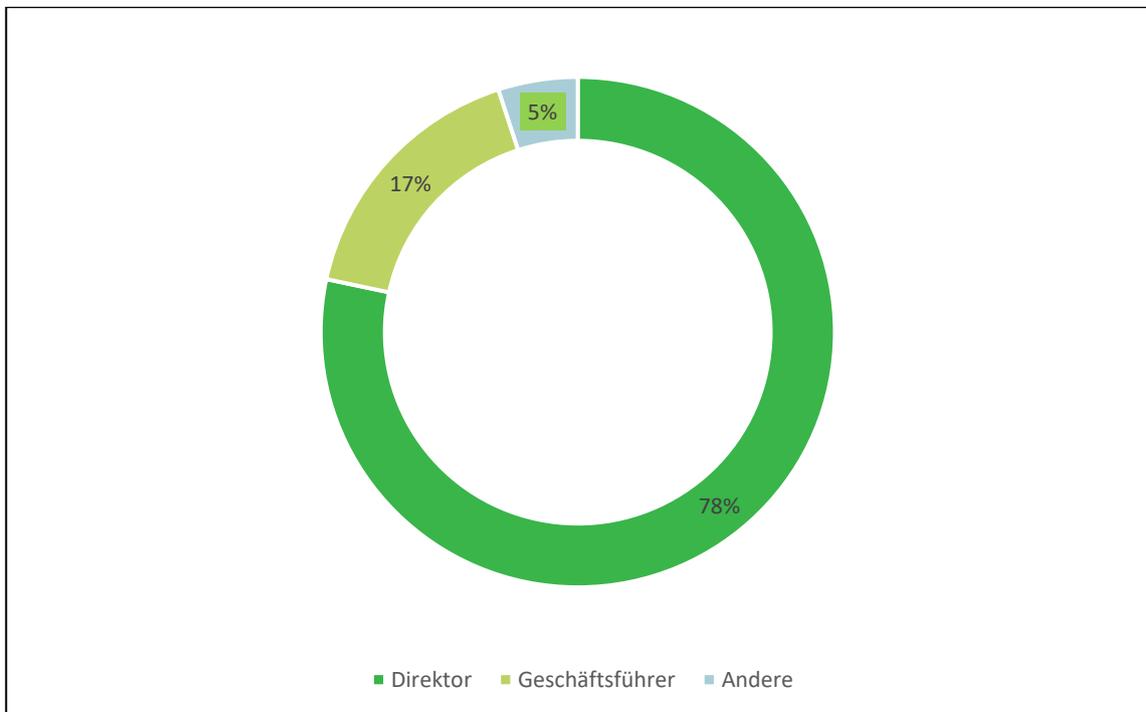
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung K.6: Privat verfügbare Zeit

Quelle: Eigene Abbildung

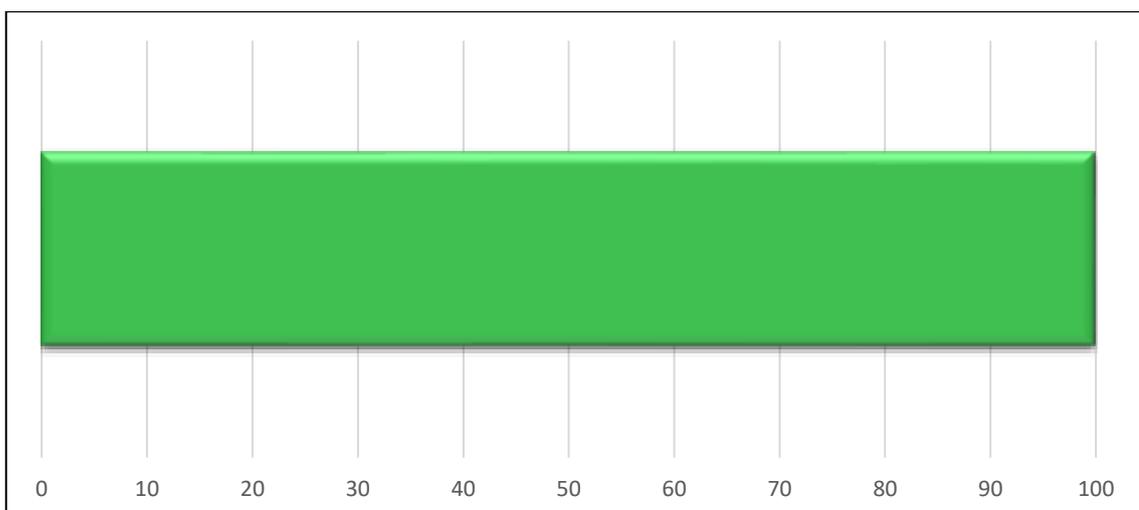
Anhang L: Weitere Antworten der Arbeitgeber zu Studium und Beruf

Abbildung L.1: Aktuelle Stelle

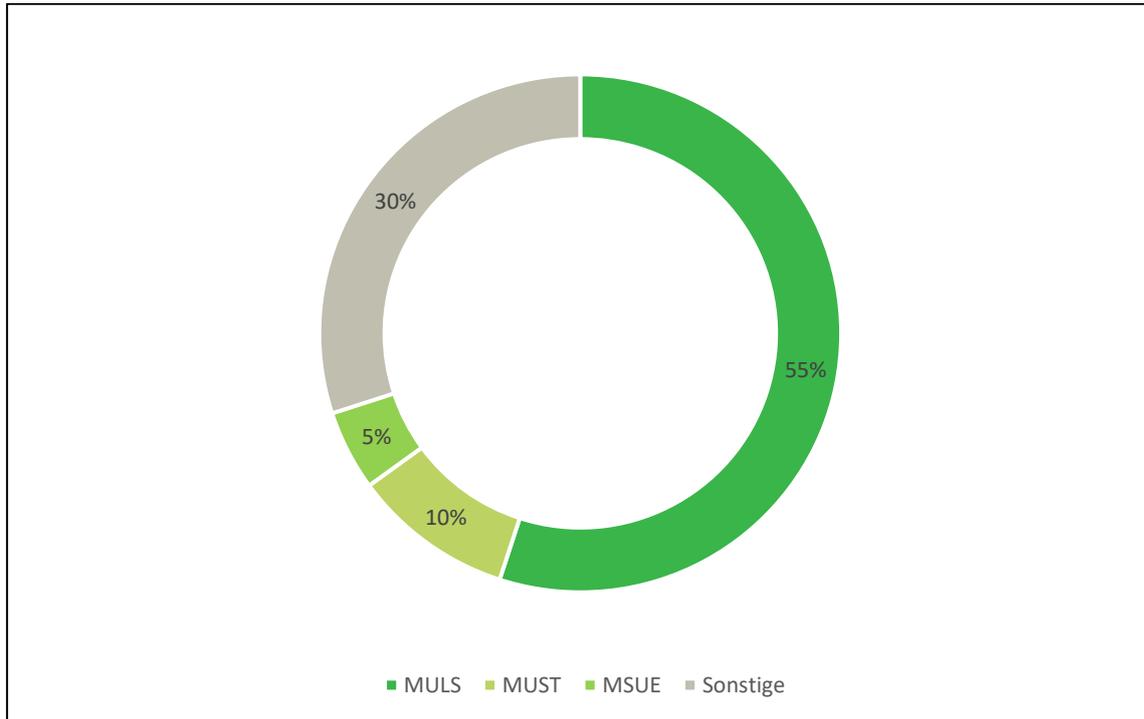


Quelle: Eigene Abbildung

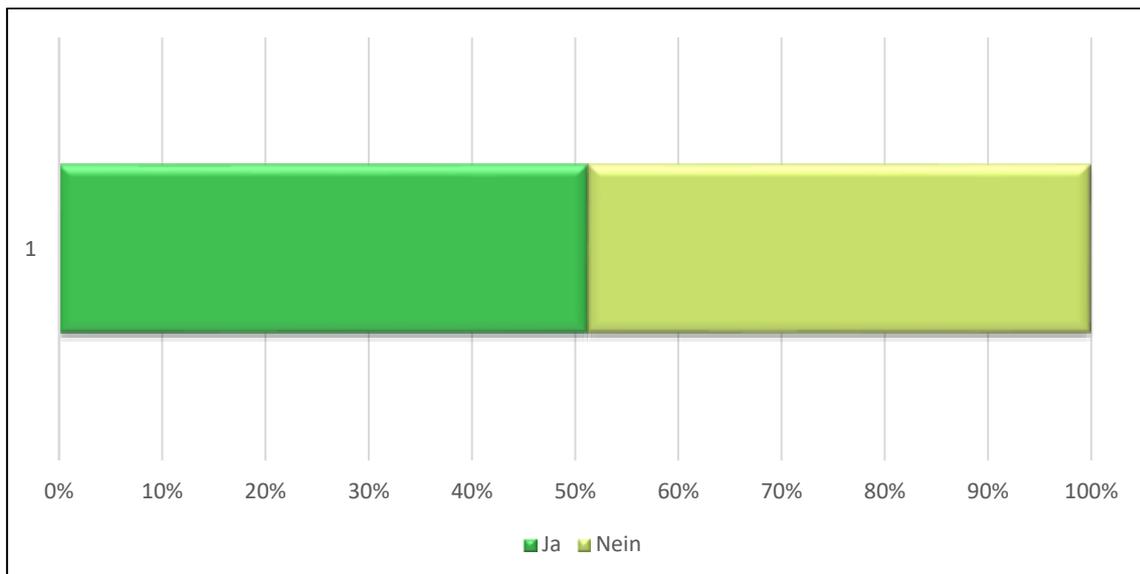
Abbildung L.2: Haben Sie eine Hoch- oder Berufsschule abgeschlossen?



Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung L.3: Wenn ja, an welcher Hoch- bzw. Berufsschule haben Sie studiert?

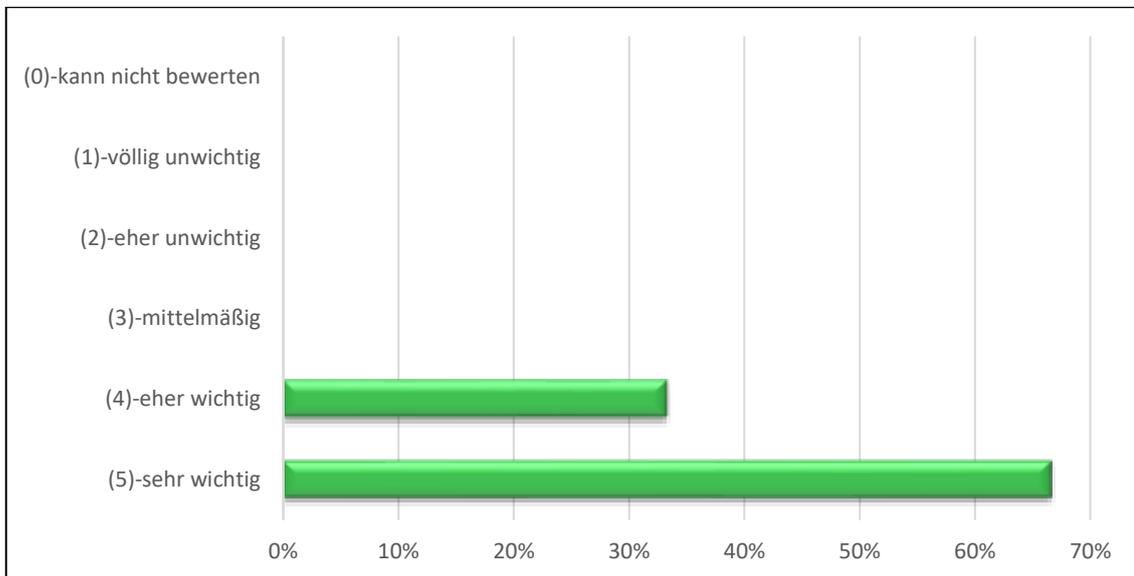
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung L.4: Haben Sie ein Agrarstudium abgeschlossen?

Quelle: Eigene Abbildung

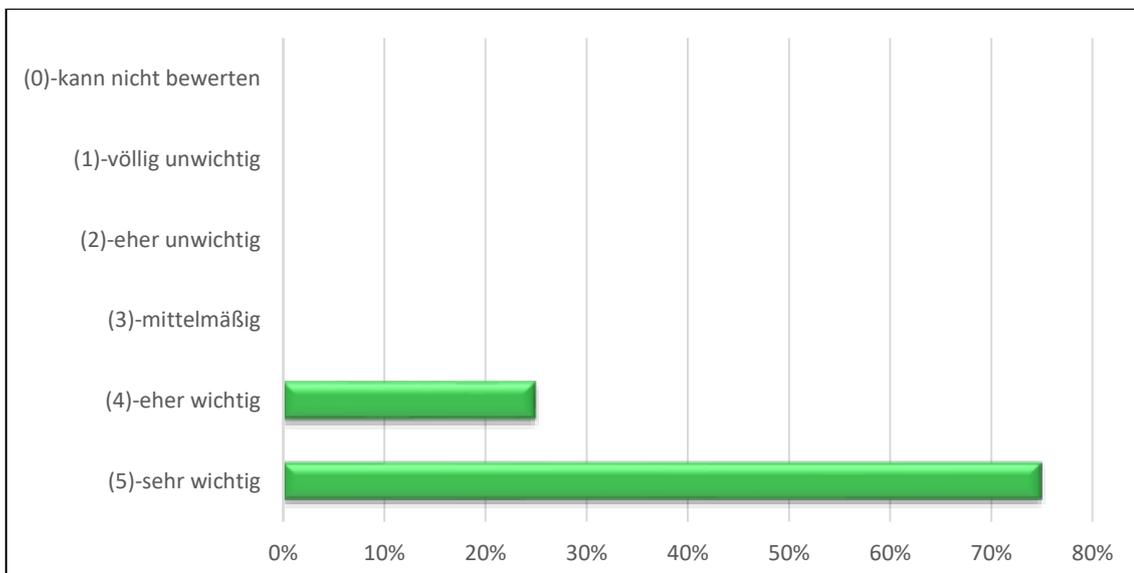
Anhang M: Weitere Antworten der Arbeitgeber zur Wichtigkeit von Kenntnissen/Fähigkeiten bei Fachkräften?

Abbildung M.1: Fachkenntnisse

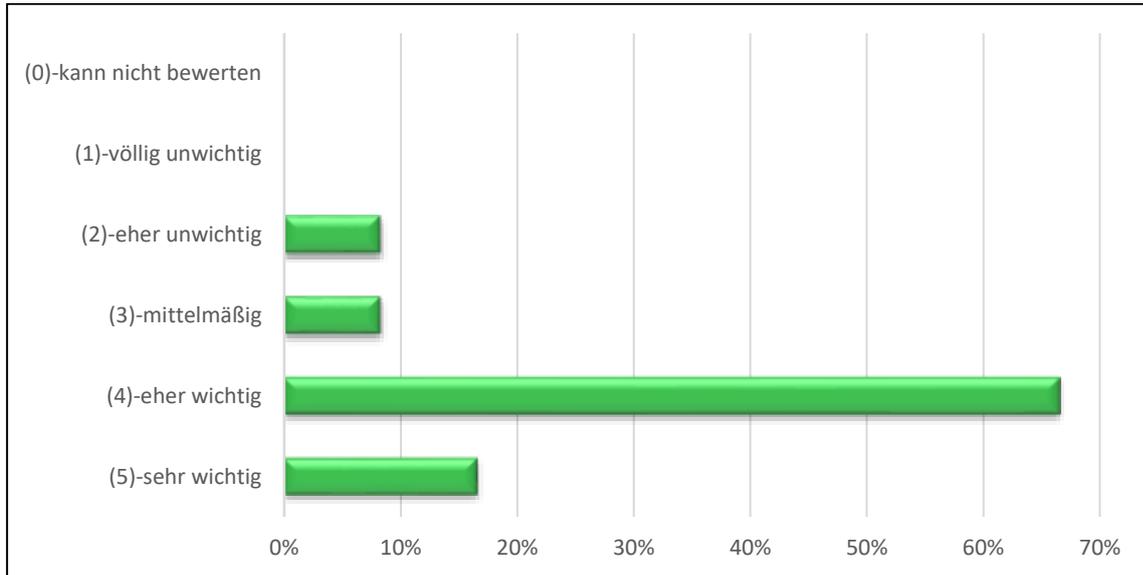


Quelle: Eigene Abbildung

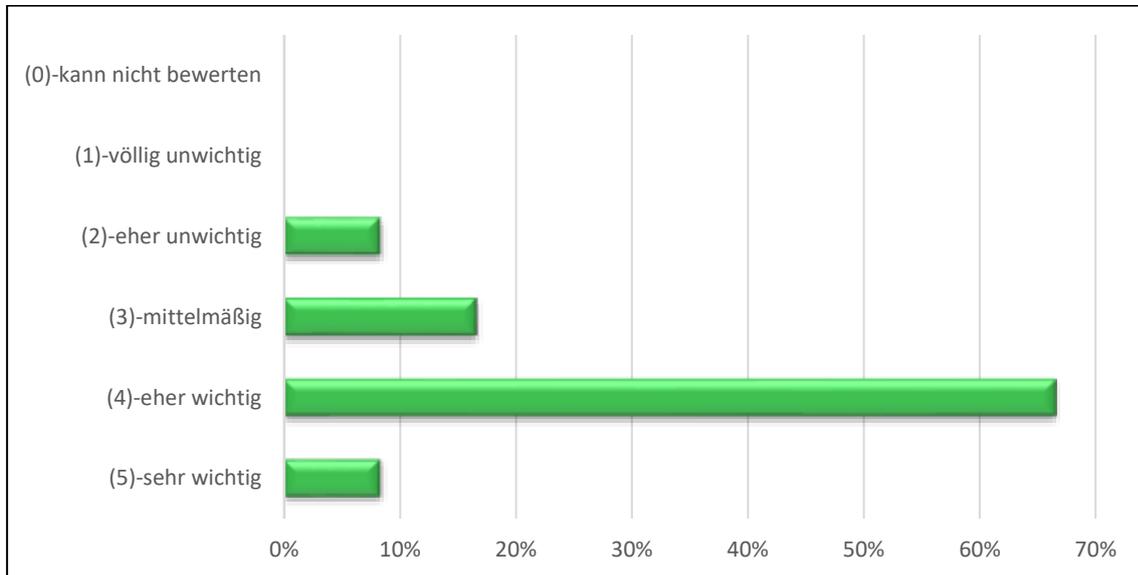
Abbildung M.2: Praktische Erfahrung



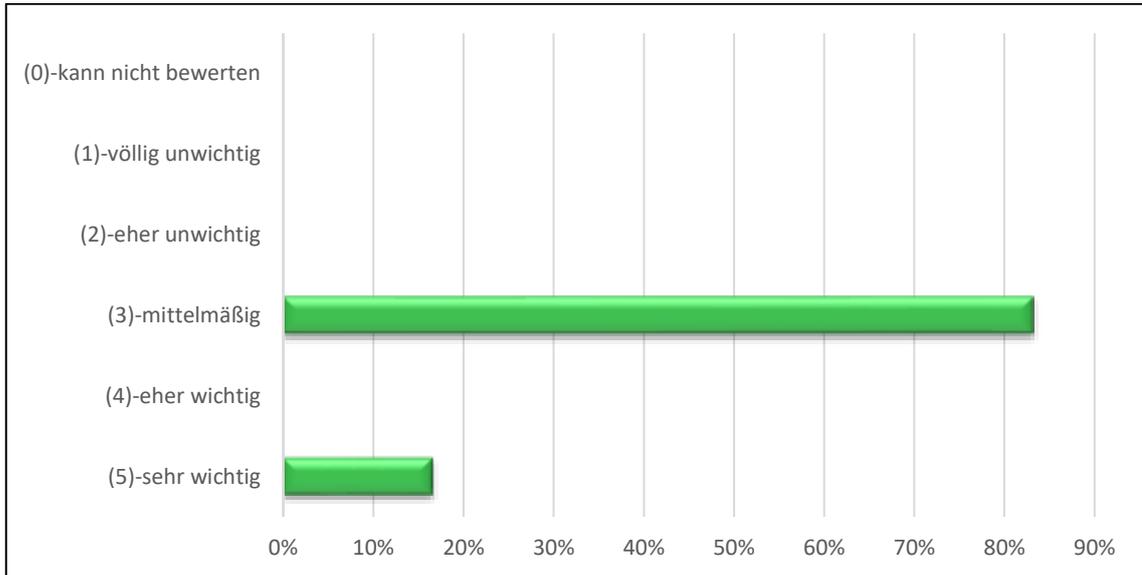
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung M.3: Leitungs- und Organisationsfähigkeit

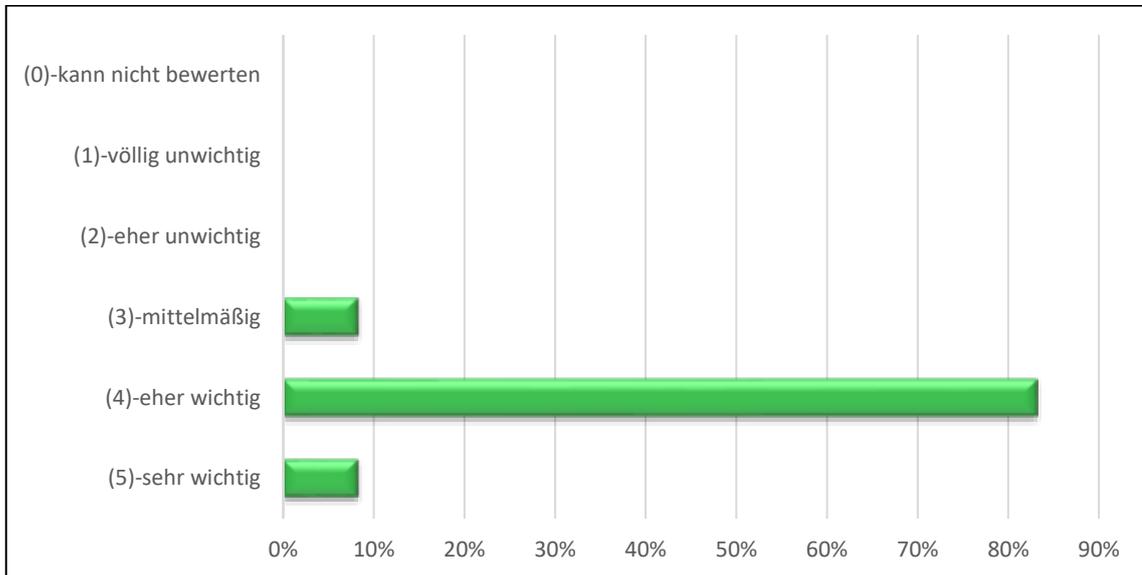
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung M.4: Fähigkeit zur Entscheidungsfindung und Problemlösung

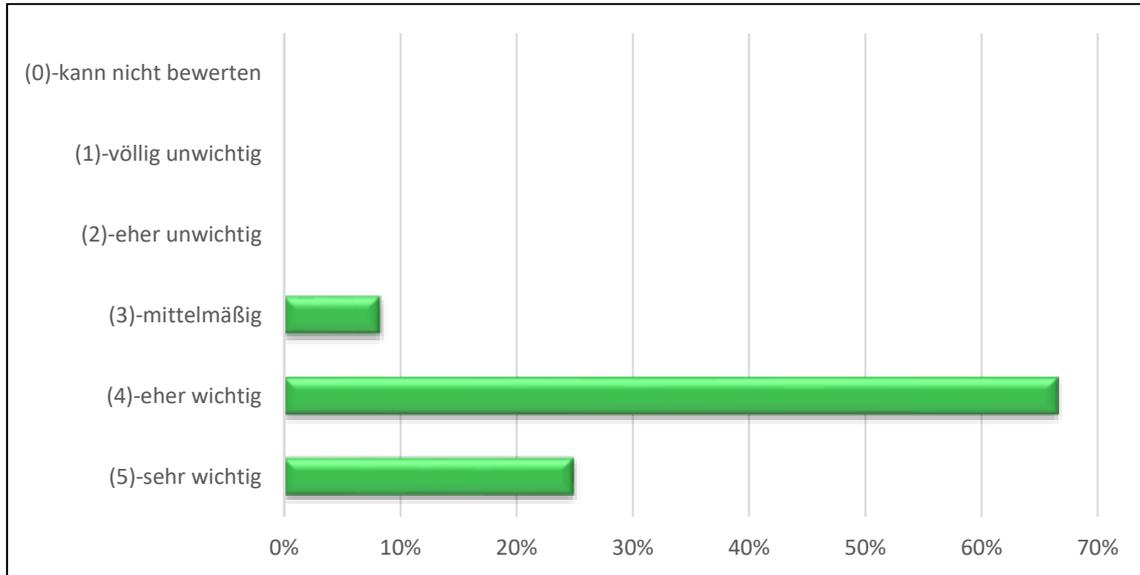
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung M.5: Pünktlichkeit und persönliche Organisation

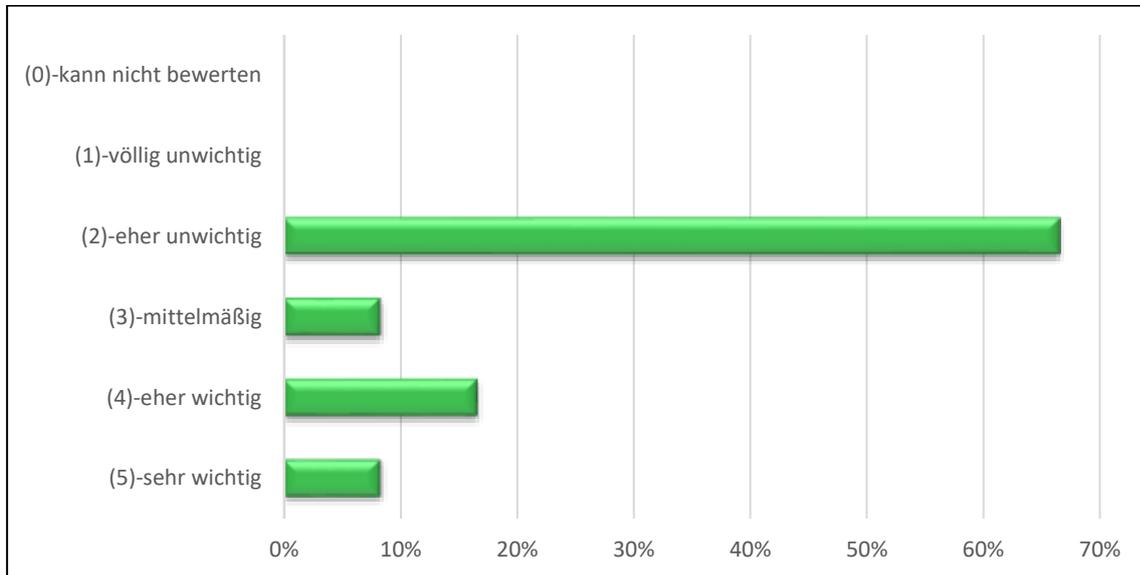
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung M.6: Teamfähigkeit

Quelle: Eigene Abbildung

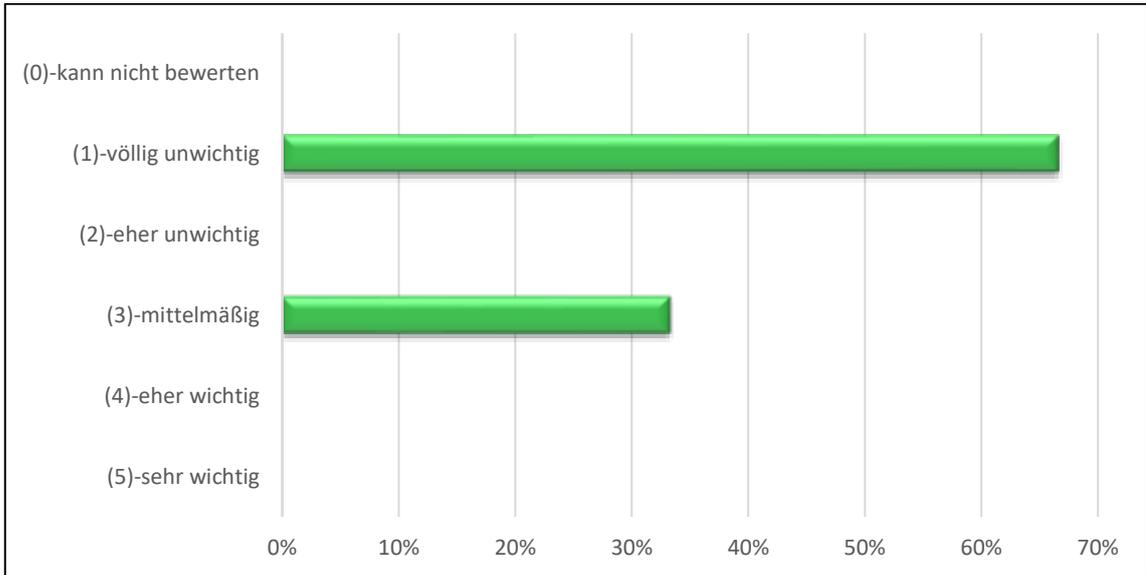
Abbildung M.7: Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten

Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung M.8: EDV-Kenntnisse

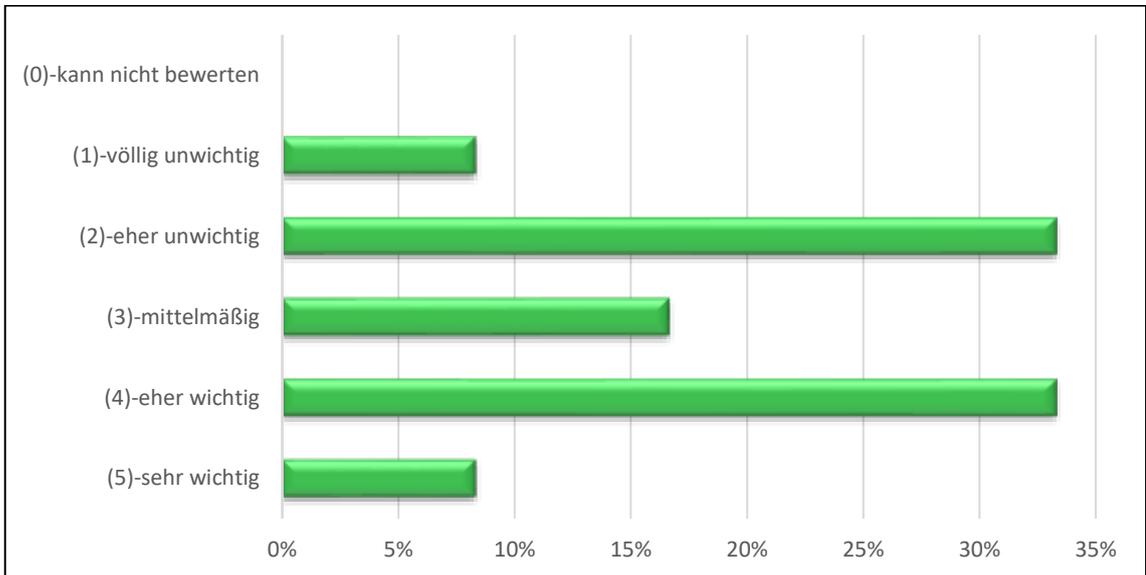
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung M.9: Fremdsprachen

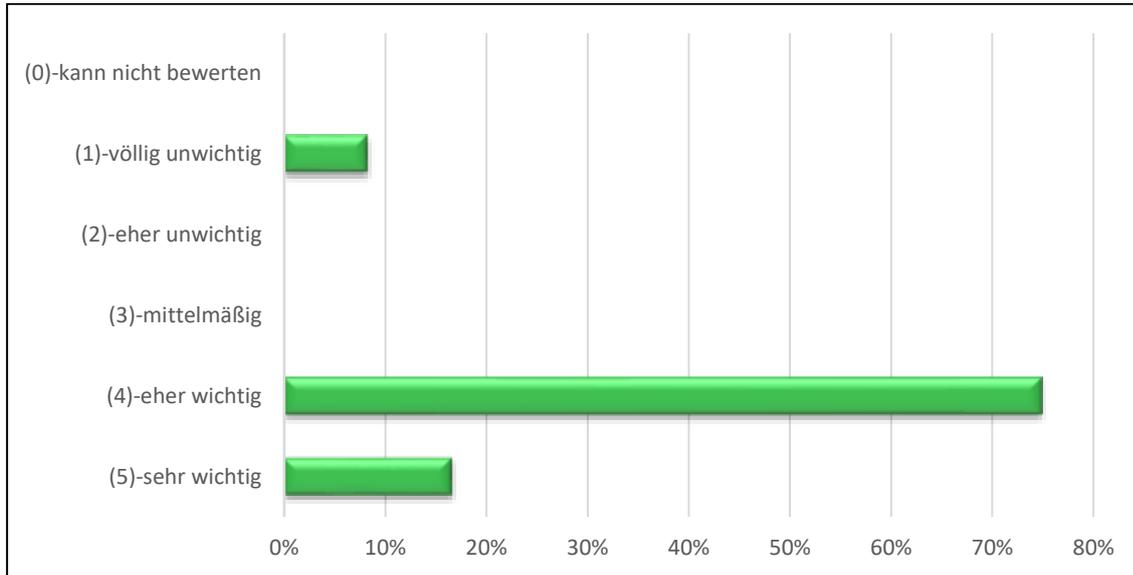


Quelle: Eigene Abbildung

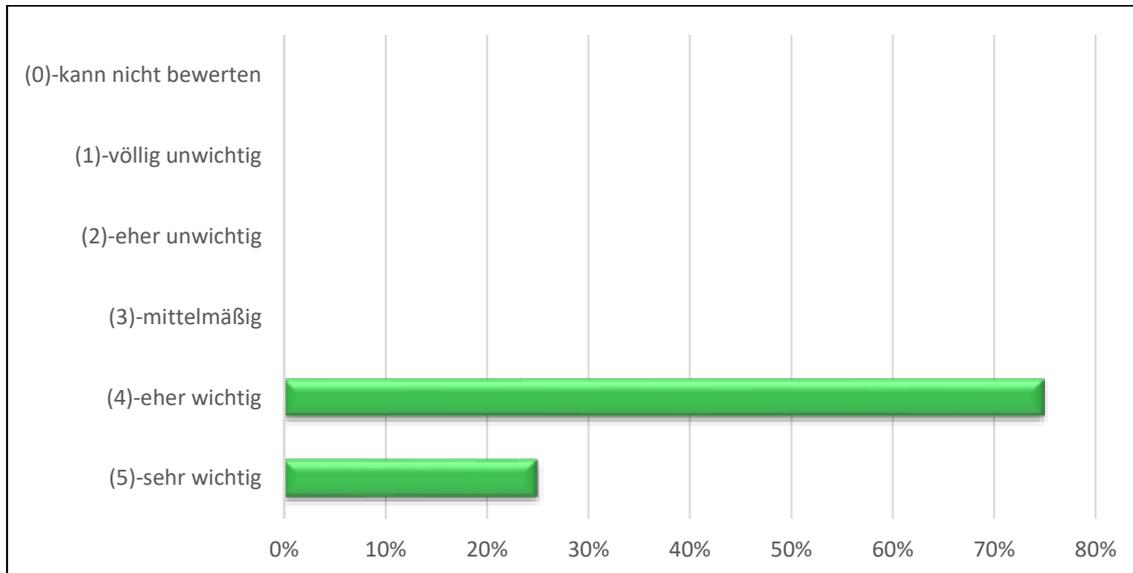
Abbildung M.10: Schreibfähigkeiten



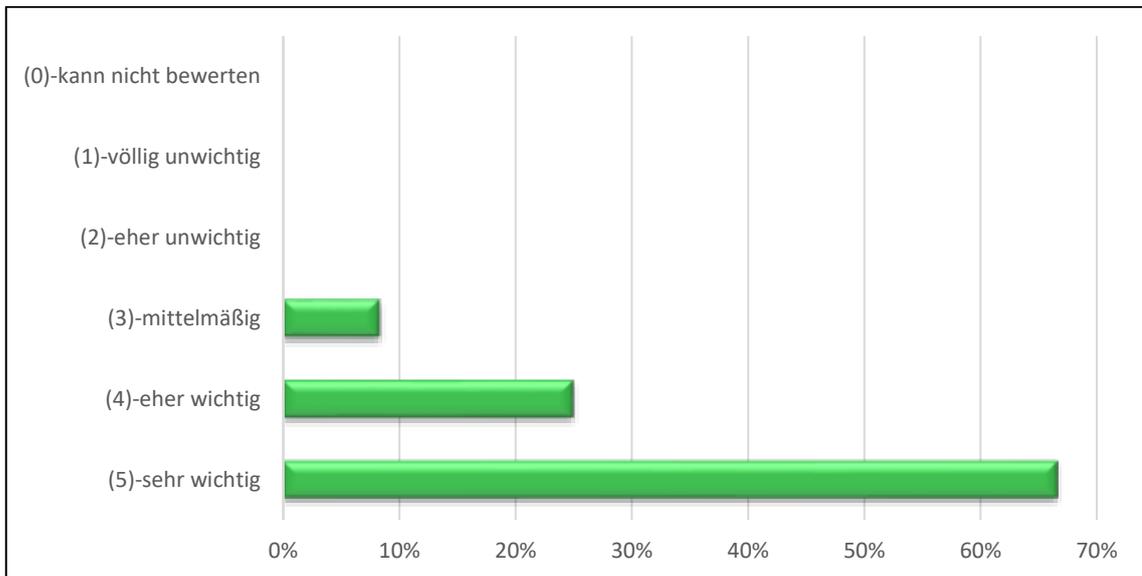
Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung M.11: Lernbereitschaft

Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung M.12: Kommunikationsfähigkeit

Quelle: Eigene Abbildung

Abbildung M.13: Kreativität

Quelle: Eigene Abbildung

