



Studie Fachkräftebedarf in der Landwirtschaft im Land Brandenburg bis 2030

vlf-Jahrestagung, 25. April 2019

1. Ausgangslage
2. Herangehensweise an die Studie
3. Wesentliche Ergebnisse
 - Fachkräftesituation
 - Deckung des Bedarfs – aktuell und perspektivisch
4. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

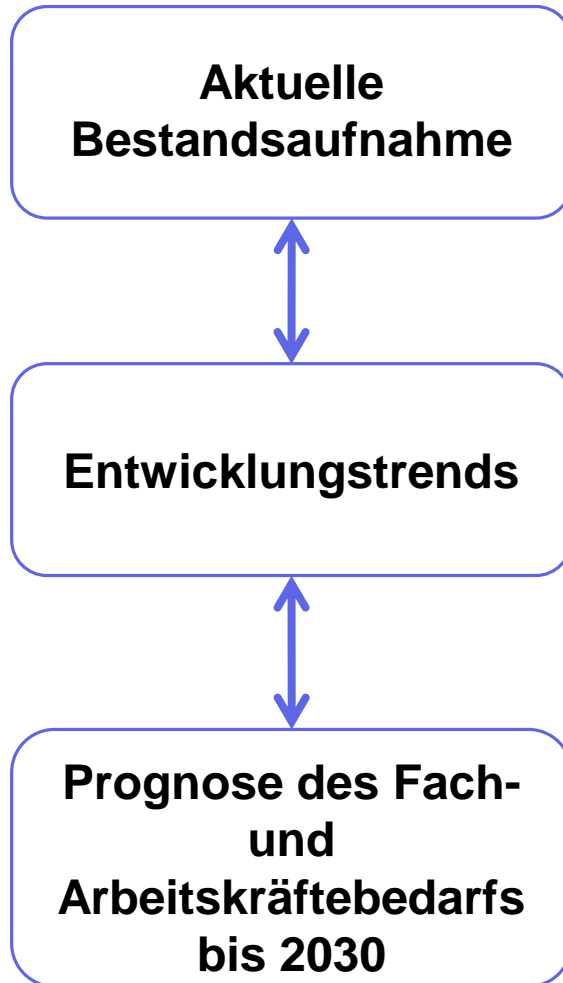
Die Landwirtschaft ist ein sehr differenzierter und heterogener Wirtschaftsbereich. Zahlreiche Einflussfaktoren wirken parallel und zum Teil auch widersprüchlich. Viele Entwicklungen haben Auswirkungen auf die Fachkräftesituation.

- Sehr große Betriebe werden größer, die Zahl der Arbeitskräfte dort steigt
- Festzustellen ist auch ein Flächenaufkauf durch Kapitalgesellschaften
- Intensivierung vs. Extensivierung und Diversifizierung als zwei gegensätzliche und parallel verlaufende Prozesse
- Zum Teil sehr geringe Planungssicherheit aufgrund der wirtschaftlichen und rechtlichen Situation / politischen Rahmenbedingungen (z.B. Erzeugerpreise, Verordnungen)
- Technisch-technologischer Wandel als Herausforderung
- Tendenz zu regionalen Märkten und ökologischer Erzeugung hält an
- Klimawandel
- Demografische Entwicklung

Mit der Studie liegen detaillierte berufs-(gruppen)konkrete Einschätzungen zur gegenwärtigen und voraussichtlichen Entwicklung des Fachkräftebedarfs und seiner Deckung in folgenden beruflichen Tätigkeiten vor:

- Landwirt/in
- Fachkraft für Agrarservice
- Tierwirt/in
- Gärtner/in
- Forstwirt/in
- Florist/in
- Milchtechnolog/in
- Milchwirtschaftliche/r Laborant/in
- Veterinärmedizinisch-technische/r Assistent/in
- Landwirtschaftshelfer nach § 66 BBiG
- Gartenbauhelfer/in nach § 66 BBiG
- Sonstige Helfertätigkeiten
- Nicht landwirtschaftliche Berufe – kaufmännischer Bereich
- Nicht landwirtschaftliche Berufe – gewerb.-technischer Bereich

Die Studie stützt sich auf eine breite empirische Basis.



- ✓ Auswertung von Statistiken und Fachliteratur
- ✓ Interviews mit Experten/-innen
- ✓ Online-Befragung der Betriebe
- ✓ 8 Falluntersuchungen mit Betrieben

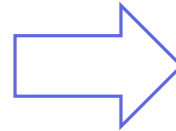
- Entwicklung unterschiedlicher Szenarien
- Geeignete Handlungsfelder und abgeleitete Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung der Landwirtschaft Brandenburgs

Insgesamt konnte ein zufriedenstellender Rücklauf erzielt werden.

- Zeitraum der Erhebung
- Umfang der Befragung
- Anreiz der Beantwortung

Datenquellen

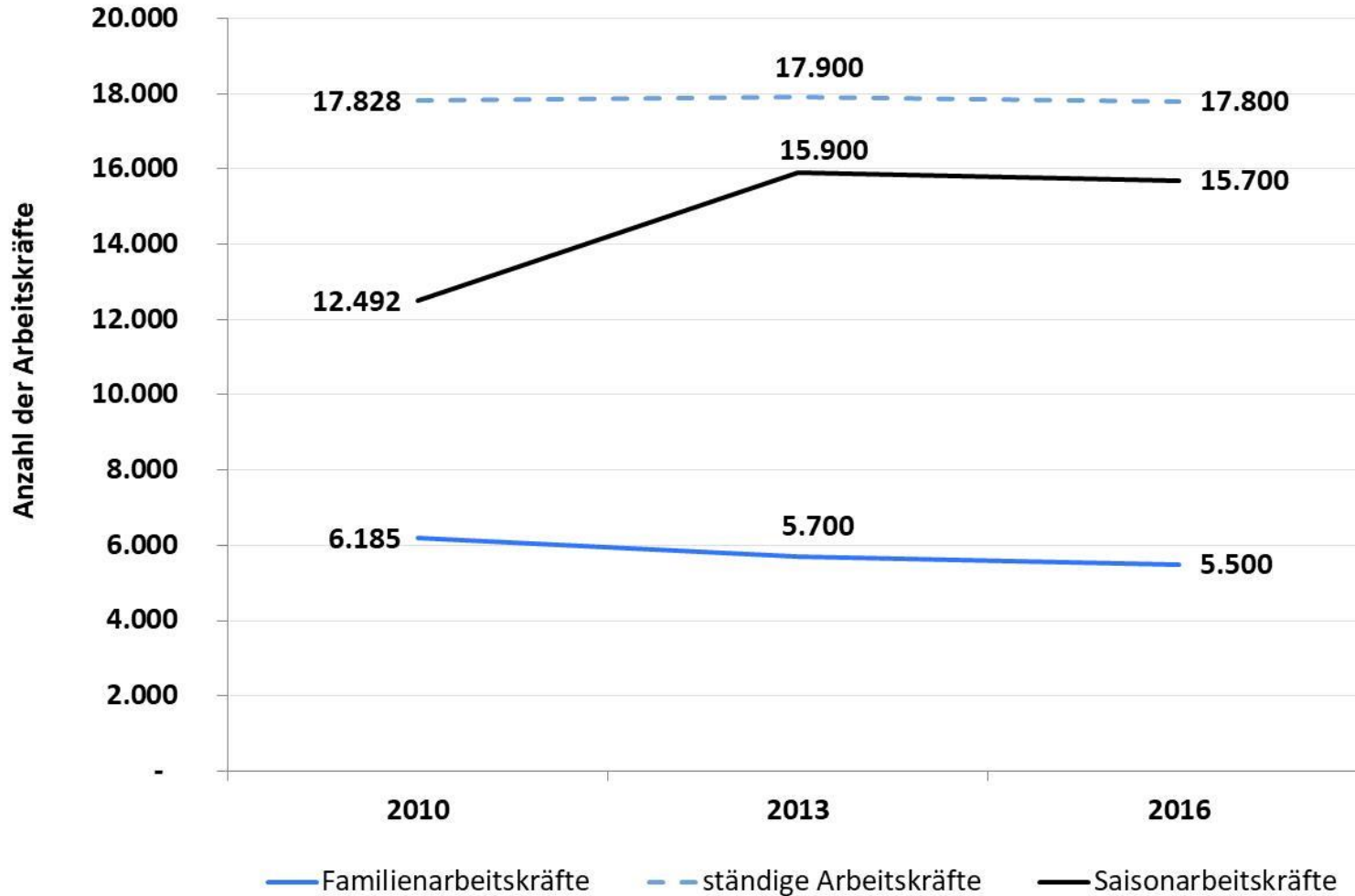
- 2.810 gültige Adressen
- Zu beachten: 5.300 Betriebe, davon 2.300 mit mindestens 1 svB



- 599 auswertbare Antwortbögen
- 382 Haupterwerb / 167 Nebenerwerb / 50 k.A.
- Dies entspricht einem Rücklauf von 21,3 Prozent
- 218 Teilnehmende am Gewinnspiel

Wesentliche Ergebnisse: Fachkräftesituation und Perspektive

Die Zahl der Arbeitskräfte stagniert seit mehreren Jahren.



Starke Zunahme der Saisonbeschäftigung

Quelle: Agrarstrukturerhebungen 2010-2016

Saisonarbeitskräften und sonstigen Helfer/innen wird aktuell und perspektivisch überwiegend eine hohe Bedeutung zugesprochen – Saisonarbeitskräften jedoch deutlich stärker.

- ▶ Wichtig für einen reibungslosen Betriebsablauf
- ▶ Schwierigkeiten, Personen zu gewinnen
- ▶ Kaum durch Einsatz von Technik zu ersetzen

Saisonarbeitskräfte spielen in Betrieben aller Ausrichtungen eine Rolle – besonders aber im Gartenbau und bei Dauerkulturen

- ▶ Je nach Ausrichtung haben zwischen ca. 40 Prozent und 20 Prozent der Betriebe Saisonarbeitskräfte beschäftigt.
- ▶ In diesen Bereichen ist tendenziell auch die Schwierigkeit am größten, Saisonarbeitskräfte zu gewinnen. Der Gartenbau sticht etwas hervor.

Die Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 2014 und 2017 fällt unterschiedlich aus.

Berufsgruppe	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland	Brandenburg
	In Prozent			
Landwirtschaft	4,7	9,0	-4,9	-6,7
Tierwirtschaft	-5,4	3,6	-8,7	-1,1
Pferdewirtschaft	10,8	10,9	10,5	5,9
Fischwirtschaft	6,0	6,8	4,6	*
Tierpflege	6,9	13,1	-0,8	1,2
Weinbau	8,7	9,5	-1,2	*
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	1,1	4,7	-7,0	-7,0
Gartenbau	11,1	13,0	3,3	6,9
Floristik	-2,3	-0,1	-8,6	-12,0
Veränderung gesamt	6,6	10,1	-2,6	-1,6

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Veränderungsraten zwischen 2014-2017, Stichtag jeweils 30.06.

Vor allem altersbedingte und fluktuationsbedingte Ersatzbedarfe definieren den Neubedarf bis 2030.

Berufsgruppe	Beschäftigtenbestand			Arbeitskräfteneubedarf bis 2030			
	Absolut			Erweiterung sbedarf	Absolut		Insgesamt
	2017	2025	2030		Ersatzbedarf		
				altersbedingt	Fluktuations- bedingt		
Landwirtschaft	8.462	8.250	8.150	-300	3.250	3.300	4.650
Tierwirtschaft	3.375	3.250	3.150	-225	1.550	1.300	2.000
Pferdewirtschaft	650	700	750	100	125	250	350
Tierpflege	1.715	1.750	1.750	35	800	675	1.185
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	2.294	2.200	2.150	-150	1.100	900	1.400
Gartenbau	8.195	8.900	9.350	1.150	2.800	3.200	5.600
Floristik	1.031	850	750	-280	350	400	270
Sonstige (Fischwirtschaft & Weinbau)	Ca. 130	Aussage nicht sinnvoll			50	50	75
Gesamt	25.855	25.900	26.050	330	10.025	10.075	20.100

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Veränderungsraten zwischen 2014-2017, Stichtag jeweils 30.06.

Einige Entwicklungen weisen auf einen sinkenden Bedarf hin.

- Zunehmende Konzentration
- Betriebsaufgabe oder Aufgabe von Betriebsteilen
- Mangelhafte Versorgung durch Servicebereich
- Zunehmender Technikeinsatz → höhere Qualifikationsanforderungen
- Reform der Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie

Der Bedarf kann aber auch steigen.

- Trend zu mehr ökologischer Erzeugung
- Höhere Diversifizierung
- Mehr Veredlung, verlängerte Wertschöpfungsketten
- Aufbau eines eigenen Servicebereiches
- Einführung einer Mindestausbildungsvergütung

Wesentliche Ergebnisse: Aktuelle Deckung des Bedarfs

Der Bedarf an Fachkräften kann derzeit noch weitgehend gedeckt werden.

- Es gibt aber Schwierigkeiten der Bedarfsdeckung, vor allem bei Tierwirt/innen, Gärtner/innen, Gartenbauhelfer/innen.
- Eine große Zufriedenheit mit der Fachkräftesituation wird bei den Forstwirt/innen deutlich.

Die Betriebe setzen vielfältige Maßnahmen zur Gewinnung Beschäftigter um.

Aussage	Anteil der umsetzenden Betriebe	Bewertung der Wirksamkeit*
	in Prozent	Durchschnittswert
Werbung durch eigene Beschäftigte	64	2,2
Übernahme von Auszubildenden in Beschäftigung	39	2,2
Suche nach Fachkräften durch Stellenausschreibungen in Medien und Internet	49	2,9
Beteiligung an Ausbildungsnetzwerken	33	3,0
Abwerben von Fachkräften aus anderen Betrieben	37	3,0
Praktika / FÖJ / Bundesfreiwilligendienst	41	3,3
Beteiligung an Ausbildungsmessen	29	3,4
Vermittlung durch Arbeitsagenturen / Jobcenter	58	3,7
Weitere Maßnahmen	18	3,1

Quelle: SÖSTRA/BfK Betriebsbefragung, 1=sehr wirksam, 6=sehr unwirksam

Das geringe Lohnniveau in der Branche könnte die Bedarfsdeckung bremsen.

Berufsgattung	Deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland	Brandenburg
Berufe in der Landwirtschaft – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (u.a. Landwirt/in)	1.955 €	2.264 €	1.838 €	1.764 €
Berufe in der Nutztierhaltung – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (u.a. Tierwirt/in)	1.716 €	2.114 €	1.691 €	1.653 €
Berufe der betrieblichen Ausbildung in der Landwirtschaft	3.713 €	4.027 €	2.811 €	2.708 €
Führungskräfte in der Landwirtschaft	4.129 €	4.245 €	3.480 €	k. A.
Berufe im Gartenbau – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (u.a. Gärtnerin)	2.519 €	2.599 €	1.948 €	1.886 €
Berufe in der Floristik – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	1.632 €	1.712 €	1.418 €	k. A.
Berufe in der Forstwirtschaft – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	3.133 €	3.290 €	2.946 €	k. A.
Berufe in der Milchproduktherstellung	2.256 €	2.370 €	1.849 €	1.804 €
Berufe in der Landwirtschaft – Helfer-/Anlernertätigkeiten	1.786 €	1.819 €	1.714 €	1.631 €
Berufe im Gartenbau – Helfer-/Anlernertätigkeiten	2.067 €	2.129 €	1.744 €	1.725 €
Büro- und Sekretariatskräfte	3.035 €	3.138 €	2.578 €	2.419 €
Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik – u.a. Schwerpunkt Nutzfahrzeuge	2.810 €	2.962 €	2.144 €	2.032 €

Quelle: Entgeltatlas der BA, Stand 22.01.2018

Vergleich: Altenpfleger/in: 2.424 Euro

Wesentliche Ergebnisse: Perspektivische Deckung des Bedarfs

Auch wenn die Betriebe ihren aktuellen Fachkräftebedarf noch überwiegend decken können, sind auf der Angebotsseite größere Anstrengungen notwendig.

Als Wege der Bedarfsdeckung stehen grundsätzlich zur Verfügung

- Ausbildung
- Einstellung
- Fort- und Weiterbildung

Bedarfsdeckung durch arbeitslose Fachkräfte ist unter den aktuellen Bedingungen kaum möglich.

Arbeitslose nach Zielberufen					
Zielberuf / Anforderungsniveau	Gesamt	Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte
	Absolut (in Prozent)				
Landwirtschaft	1.070 (100)	906 (84,7)	117 (10,9)	16 (1,5)	31 (2,9)
Tierwirtschaft	228 (100)	85 (37,3)	134 (58,8)	8 (3,5)	*
Pferdewirtschaft	60 (100)	0 (0,0)	56 (93,3)	4 (6,7)	0 (0,0)
Fischwirtschaft	16 (100)	11 (68,8)	5 (31,3)	0 (0,0)	0 (0,0)
Tierpflege	495 (100)	419 (84,6)	75 (15,2)	0 (0,0)	0 (0,0)
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	308 (100)	194 (63,0)	32 (10,4)	51 (16,6)	31 (10,1)
Gartenbau	4.622 (100)	4.087 (88,4)	405 (8,8)	116 (2,5)	14 (0,3)
Floristik	132 (100)	0 (0,0)	129 (97,7)	3 (2,3)	0 (0,0)

Betriebe suchen Fachkräfte, keine Helfer/innen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose nach Zielberufen in Brandenburg, Mai 2018

Ausbildung: In den vergangenen Jahren ist ein Negativtrend erkennbar. Dieser fällt stärker aus als in allen Ausbildungsberufen insgesamt.

Berufsbezeichnung	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2007-2017
	Absolut											in Prozent
Landwirt/in	212	144	151	108	95	119	128	121	145	141	114	-46,2
Gärtner/in	265	203	152	129	86	77	55	63	65	63	51	-80,8
Gartenbauhelfer/in	161	129	94	77	65	46	67	51	60	45	38	-76,4
Tierwirt/in	85	99	73	55	50	55	59	41	49	38	43	-49,4
Pferdewirt/in	79	65	51	50	48	39	29	34	34	35	33	-58,2
Forstwirt/in	64	64	63	39	32	38	35	36	41	33	38	-40,6
Fachkraft für Agrarservice	14	19	8	12	17	7	17	19	10	18	14	0,0
Landwirtschaftshelfer/in	10	13	13	9	21	14	16	15	13	15	20	100,0
Milchtechnologe/in	9	11	7	5	6	4	6	5	9	10	3	-66,7
Milchwirt. Laborant/in	5	4	4	5	5	5	5	7	5	8	5	0,0
Fischwirt/in	8	4	6	5	1	-	2	3	1	6	4	-50,0
Revierjäger/in	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Insgesamt	914	755	622	494	426	404	420	395	432	412	363	-60,3

Bis 2030 ist mit ca. 4.750 Auszubildenden zu rechnen.

Quelle: LELF, unterschiedliche Jahrgänge

Personalentwicklung und -bindung sind weitere Handlungsoptionen zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Vor allem finanzielle Anreize werden gesetzt, um Beschäftigte zu halten.

Themen der Digitalisierung spielen in den Kursen der etablierten Weiterbildungsanbieter eine untergeordnete Rolle – dies auch, weil die Beschäftigten wenig Probleme mit der Anwendung haben.

Die Betriebsnachfolge ist eine große Herausforderung.

- Schon jetzt steigt die Anzahl der Betriebe, deren Leitung über keinen formalen Abschluss verfügt.
- Der Anteil der Betriebsinhaber/innen ab 55 Jahre lag 2016 bei 45 Prozent.
- Von den befragten Betrieben im Haupterwerb gaben 22 Prozent an, dass in den nächsten 5 Jahre eine Betriebsnachfolge notwendig ist (10 Prozent in zwei Jahren).

Der zukünftige Arbeitskräftebedarf geht mit qualitativen Veränderungen einher.

Aussage	Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	Trifft auf meinen Betrieb nicht zu
	in Prozent				
Es wird in absehbarer Zeit ein höheres Qualifikationsniveau der Beschäftigten in den grünen Berufen notwendig sein als heute.	42,1	33,1	5,2	1,6	18,1
Mein Bedarf an Arbeitskräften mit Spezialkenntnissen wird sich in absehbarer Zeit erhöhen.	31,7	20,7	10,8	5,3	31,5

Quelle: SÖSTRA/BfK Betriebsbefragung, Angaben in Prozent; n=504 (Frage 1), n=511 (Frage 2).

Die zu erwartende quantitative Lücke an Fach- und Arbeitskräften wird sich unter den gegenwärtigen Bedingungen nicht schließen lassen.

Die Landwirtschaftsbranche konkurriert mit zahlreichen anderen Branchen um Fach- und Arbeitskräfte. Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen werden wesentlich über die Deckung des Fachkräftebedarfs in den einzelnen Branchen entscheiden.

Angesichts der sehr heterogenen Situation und der zahlreichen Herausforderungen ist ein ganzes Maßnahmenbündel notwendig, um die zukünftige Fachkräftelücke abzufedern.

HF 1:

Gestaltung des Strukturwandels

HF 2:

Stärkung des Berufsbildungssystems und bessere Nutzung der Potenziale des Arbeitsmarktes

HF 3:

Angebote der Berufsorientierung und Unterstützungsstrukturen für die Aus- und Weiterbildung

HF 4:

Gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen für eine attraktive Branche

- Ausbau fachlicher Beratung
- Zusammenarbeit von Betrieben mit wissenschaftlichen Einrichtungen
- Modifizierung der Antragsstellung für Fördermittel und deren Auszahlungsweise
- stärkere Nutzung der 2. Säule, Förderung regionaler Produktion und ökologischer Bewirtschaftung
- Entwicklungskonzepte ressortübergreifend bearbeiten
- Bürokratieabbau
- Bildung von steuerfreien Risikoausgleichsrücklagen

- Koordinierungsstelle für berufliche und betriebliche Weiterbildung schaffen
- Kombination der Ausbildungsberufe Forstwirt/in und Forstmaschinenführer/in
- Entwicklung neuer Formate für Betriebsnachfolge und Ausbildung von Führungskräften
- Weiterbildung von Saisonkräften zu Fachkräften, Entwicklung geeigneter Bildungsangebote
- Schulungen für Quereinsteiger/innen und Ermittlung des Bedarfs
- Qualifizierungsangebote für Arbeitsuchende schaffen
- Bildungsqualität erhöhen
- Sicherstellung der überbetrieblichen Ausbildung in allen Lehrberufen
- Finanzierung des Führerschein T über Landesmittel
- Ausbau des dualen Studiums
- spezifische Ausbildungsinhalte für den ökologischen Landbau
- Transparenz über tatsächlichen Ausbildungs-/ Stellenbedarf schaffen

- LandAktiv und Agraraktiv fortsetzen und stärken
- betriebliche Praktika und Kooperation mit Schulen ausbauen
- Einstiegsqualifizierung oder ausbildungsbegleitende Hilfen verstärkt nutzen
- Beibehalten der Richtlinie ländliche Berufsbildung
- Verstetigung und Ausbau der Ausbildungsnetzwerke
- Ausbilderstammtische unterstützen
- potentielle Betriebsleitungen aus anderen Bundesländern anwerben

- offensive Öffentlichkeitsarbeit
- Verbesserung von Arbeitszeiten, Vielfalt der Einsatzmöglichkeiten, Aufstiegschancen und Gehalt
- Entwicklung eines kompetenzorientierten Qualitätsbegriffs
- Branchendialog initiieren

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

<https://mlul.brandenburg.de/cms/media.php/lbm1.a.3310.de/Fachkraeftestudie-Landwirtschaft2030.pdf>