



Abschlussbericht

zur Studie:

Fachkräftebedarf in der Landwirtschaft
im Land Brandenburg bis 2030

Beauftragt durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie und finanziert aus Mitteln des Ministeriums für
Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft

Fachkräftebedarf in der Landwirtschaft im Land Brandenburg bis 2030

Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen | Berlin
SÖSTRA GmbH
Torstraße 178 | 10115 Berlin

Dr. Frank Schiemann
Geschäftsführer

Büro für Kommunalberatung / Agrarberater
Goethestraße 16
16225 Eberswalde

Gerd Hampel

Berlin, 31. August 2018

Autorinnen und Autoren der Studie:

Gerd Hampel

Monika Putzing

Frank Schiemann

Angela Wagener

Carsten Welker (Projektleitung)

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze.....	I
1. Zielstellungen der Studie	1
2. Methodik der Studie.....	2
2.1 Sekundäranalysen.....	2
2.2 Explorative Interviews	3
2.3 Onlinebefragung der Betriebe.....	4
2.4 Vertiefende Falluntersuchungen.....	7
2.5 Prognose der kurz- und mittelfristigen Entwicklung der Fachkräftesituation.....	8
3. Ergebnisse der Untersuchung	9
3.1 Aktuelle wirtschaftliche Situation der Brandenburger Landwirtschaft sowie Entwicklungstrends	9
3.1.1 Anteile sehr großer Betriebe steigen, Anteile sehr kleiner Betriebe sinken.....	10
3.1.2 Intensivierung vs. Extensivierung und Diversifizierung als zwei gegensätzliche und parallel verlaufende Prozesse.....	16
3.1.3 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen: Grundlage der betrieblichen Entwicklung.....	18
3.1.4 Technisch-technologischer Wandel als Herausforderung für die Landwirtschaft	21
3.1.5 Klimawandel als wesentliche zukünftige Herausforderung	25
3.1.6 Tendenz zur Produktion für regionale Märkte und zur ökologischen Erzeugung hält an	26
3.1.7 Zwischenfazit	28
3.2 Aktuelle Fachkräftesituation	29
3.2.1 Entwicklung der Beschäftigten in der Landwirtschaft nach Status: Stagnation und Dynamik	32
3.2.2 Landwirtschaft weiterhin durch männliche Beschäftigte geprägt.....	39
3.2.3 Kritische Altersstruktur der Beschäftigten	41
3.2.4 Hohe Dynamik bei Beschäftigtenzahlen nach Rechtsform der Betriebe	45
3.2.5 Stabilität in der betriebswirtschaftlichen Ausrichtung.....	50

3.2.6	Überwiegend Vollzeit und geringer Lohn als Merkmale sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung	56
3.2.7	Anforderungsniveau der Beschäftigung entspricht dem Brandenburger Durchschnitt	58
3.2.8	Zwischenfazit	60
3.3	Arbeitskräfteangebot, -bedarf und betriebliche Wege der Bedarfsdeckung	60
3.3.1	Arbeitssuchende vor allem auf Helferniveau vorhanden.....	60
3.3.2	Gründe für Personalabgänge breit gestreut.....	65
3.4	Arbeitskräftebedarfe und betriebliche Strategien der Bedarfsdeckung.....	66
3.4.1	Ausbildung: schwächer als die Gesamtentwicklung	66
3.4.2	Einstellungsbedarf der Betriebe und Stellenbesetzung heterogen	76
3.4.3	Saisonarbeit und weitere Helfertätigkeiten relevant für den Betriebsablauf.....	81
3.4.4	Fachkräftegewinnung: zwei Aktivitäten stechen hervor.....	83
3.4.5	Halten von Fachkräften: Vor allem finanzielle Anreize werden gesetzt	84
3.4.6	Uneinheitliche Entwicklung der Fort- und Weiterbildung	85
3.5	Betriebsnachfolge als betriebliche Herausforderung	91
3.6	Ergebnisse der Falluntersuchungen	97
3.6.1	Die Wende als Startschuss der Betriebe	97
3.6.2	Technisch-Technologische Ausstattung auf hohem Niveau.....	99
3.6.3	Diversifizierung nimmt an Bedeutung zu	101
3.6.4	Sehr unterschiedliches Marketing, Fehlende Erzeuger- und Liefergemeinschaften	102
3.6.5	Wirkungen des Weltmarktes unmittelbar spürbar	104
3.6.6	Arbeitskräftesituation betriebsspezifisch unterschiedlich.....	105
3.6.7	Fachkräfte gewinnen und halten als vielgestaltige Aufgabe.....	107
3.6.8	Politische Rahmenbedingungen als unmittelbare Einflussgröße der betrieblichen Entwicklung	111
3.6.9	Zwischenfazit	114
4.	Erwartete Beschäftigungsentwicklung – quantitativ und qualitativ	116
4.1	Status Quo Szenario.....	118
4.1.1	Ersatzbedarf.....	118
4.1.2	Erweiterungsbedarf	119

4.1.3	Deckung des Arbeitskräfteneubedarfs	125
4.1.4	Gesamtbewertung Status Quo Szenario	129
4.2	Regressives Szenario.....	129
4.3	Dynamisches Szenario	131
5.	Handlungsempfehlungen.....	134
	Literaturverzeichnis.....	144

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anteil aller Brandenburger Betriebe an der landwirtschaftlich genutzten Fläche nach Größenklassen der landwirtschaftlich genutzten Fläche 2013 und 2016	11
Abbildung 2:	Anteil aller Brandenburger Betriebe an den Arbeitskräften nach Größenklassen der landwirtschaftlich genutzten Fläche 2013 und 2016	13
Abbildung 3:	Anteil aller Brandenburger Betriebe an der landwirtschaftlich genutzten Fläche und an den Arbeitskräften nach Größenklassen der landwirtschaftlich genutzten Fläche 2013 und 2016	15
Abbildung 4:	Anzahl aller Arbeitskräfte in den Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben 2010, 2013 und 2016.....	30
Abbildung 5:	Durchschnittliche Zahl der Arbeitskräfte pro Landwirtschaftsbetrieb 2016.....	33
Abbildung 6:	Anzahl der Arbeitskräfte in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben nach ihrem Beschäftigtenstatus 2010, 2013 und 2016	35
Abbildung 7:	Anteil der Arbeitskräfte nach Beschäftigtenstatus 2016.....	36
Abbildung 8:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte in Land-, Tier-, Forst- und Gartenbauberufen und der Floristik in Brandenburg nach ausgewählten Stichtagen	38
Abbildung 9:	Arbeitskräfte in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben insgesamt und nach Geschlecht 2010, 2013 und 2016	39
Abbildung 10:	Anteil der Geschlechter an den Arbeitskräften in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben 2010, 2013 und 2016	40
Abbildung 11:	Anteil der einzelnen Altersgruppen an den ständig beschäftigten Arbeitskräften in den Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben 2010, 2013 und 2016	41
Abbildung 12:	Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort im Wirtschaftsabschnitt A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei zum Stichtag 30.06.2017	42
Abbildung 13:	Dauer bestehender Beschäftigungsverhältnisse im Berufssegment Land-, Forst- und Gartenbauberufe (Mediandauer in Monaten).....	44
Abbildung 14:	Anzahl der Arbeitskräfte in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben nach ihrer Rechtsform 2010, 2013 und 2016	46
Abbildung 15:	Anteil der Arbeitskräfte in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben nach ihrer Rechtsform 2010, 2013 und 2016	47
Abbildung 16:	Arbeitskräfte in Einzelunternehmen nach ihrem Beschäftigtenstatus 2010, 2013 und 2016	48

Abbildung 17:	Arbeitskräfte in Personengemeinschaften / -gesellschaften nach ihrem Beschäftigtenstatus 2010, 2013 und 2016.....	49
Abbildung 18:	Arbeitskräfte in juristischen Personen nach ihrem Beschäftigtenstatus 2010, 2013 und 2016	49
Abbildung 19:	Anteil der landwirtschaftlich genutzten Fläche nach betriebswirtschaftlicher Ausrichtung der Brandenburger Landwirtschaftsbetriebe 2010, 2013 und 2016.....	50
Abbildung 20:	Anzahl der Arbeitskräfte nach betriebswirtschaftlicher Ausrichtung der Brandenburger Landwirtschaftsbetriebe 2010 und 2016.....	51
Abbildung 21:	Anteil der Arbeitskräfte nach betriebswirtschaftlicher Ausrichtung der Brandenburger Landwirtschaftsbetriebe 2010, 2013 und 2016.....	52
Abbildung 22:	Landwirtschaftlich genutzte Fläche und Arbeitskräfteeinsatz im Vergleich nach betriebswirtschaftlicher Ausrichtung der Brandenburger Landwirtschaftsbetriebe 2010, 2013 und 2016	53
Abbildung 23:	Verteilung der Geschlechter in den Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben nach betriebswirtschaftlicher Ausrichtung 2016	54
Abbildung 24:	Arbeitskräfte nach Beschäftigungsstatus in den Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben nach betriebswirtschaftlicher Ausrichtung 2010, 2013 und 2016.....	55
Abbildung 25:	Entwicklung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen in den neuen Bundesländern und Landwirtschaft im Land Brandenburg in Prozent (2009=100).....	68
Abbildung 26:	Einschätzung zur Kompetenzvermittlung durch Ausbildung.....	72
Abbildung 27:	Benannte Lücken in der Ausbildung	73
Abbildung 28:	Geplante Einstellung nach Berufen – Anteile der Betriebe im Haupterwerb, die im Jahr 2018 eine Einstellung planen (in Prozent).....	80
Abbildung 29:	Schwierigkeiten der Betriebe bei der Gewinnung von Saisonarbeitskräften nach ihrer Ausrichtung	81
Abbildung 30:	Ersatzmöglichkeiten durch Technikeinsatz im Bereich der Helfer/innen.....	82
Abbildung 31:	Kostenbeteiligung der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen	88
Abbildung 32:	Qualifikationsgruppen der Betriebsleiter/innen/Geschäftsführer/innen in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben nach der Rechtsform der Betriebe 2016.....	93
Abbildung 33:	Altersgruppen der Betriebsleiter/innen/Geschäftsführer/innen in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben 2010, 2013 und 2016	94
Abbildung 34:	Altersgruppen der Betriebsleiter/innen/Geschäftsführer/innen in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben und nach der Rechtsform der Betriebe 2016	95

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Ausrichtung der Betriebe in der Onlinebefragung	5
Tabelle 2:	Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Berufen am 30.06.2017 in der Onlinebefragung	7
Tabelle 3:	Einschätzungen der Betriebe zu Rahmenbedingungen und zum Absatzmarkt	20
Tabelle 4:	Einschätzungen zum Technologieeinsatz	22
Tabelle 5:	Selbsteinschätzung des technischen Standes.....	23
Tabelle 6:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht im Wirtschaftsabschnitt A zum Stichtag 30.06.2017	31
Tabelle 7:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe 2010 am 30.06.2017 in Brandenburg	32
Tabelle 8:	Veränderungsrate an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) jeweils am Stichtag 30. Juni über alle Wirtschaftsabschnitte zwischen 2014 und 2017	37
Tabelle 9:	Anzahl der Beschäftigten nach Beschäftigtengruppen am 30.06.2017	39
Tabelle 10:	Altersverteilung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Anforderungsniveau in Brandenburg 2016 im Wirtschaftsabschnitt A – Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	43
Tabelle 11:	Medianentgelte 2016 nach Berufsgattungen.....	57
Tabelle 12:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Anforderungsniveau zum Stichtag 30.06.2017 in Land-, Tier- Forstwirtschaftsberufen, Gartenbauberufen und Floristik	59
Tabelle 13:	Arbeitslose nach Zielberufen in Brandenburg, Mai 2018.....	61
Tabelle 14:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Brandenburg zwischen 2012 und 2017	62
Tabelle 15:	Gemeldete Arbeitsstellen im Bestand 2017 und Entwicklung seit 2012 nach Zielberufen	64
Tabelle 16:	Gründe für das Ausscheiden aus dem Betrieb – Antworten der Betriebe im Haupterwerb	65
Tabelle 17:	Anzahl der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr	67
Tabelle 18:	Entwicklung der registrierten Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen	69
Tabelle 19:	Anteil der nicht bestanden 1. Abschlussprüfungen in ausgewählten Berufen	71
Tabelle 20:	Anteil der Betriebe mit (nicht) besetzten Ausbildungsplätzen	74
Tabelle 21:	Gründe, warum Betriebe nicht ausbilden (Mehrfachnennungen möglich)	75

Tabelle 22:	Anteil der Betriebe im Haupterwerb, die im Jahr 2017 Einstellungen vornahmen und geplante Einstellungen nicht realisiert haben	77
Tabelle 23:	In welchem Maße konnten die offenen Stellen besetzt werden – Antworten der Betriebe im Haupterwerb	79
Tabelle 24:	Wirksamkeit von Maßnahmen zur Gewinnung Beschäftigter	83
Tabelle 25:	Maßnahmen der Personalentwicklung und Personalbindung – Umsetzung und Bewertung der Wirksamkeit	85
Tabelle 26:	Anzahl der Teilnehmer/innen an Meister- und anderen Fortbildungsprüfungen	86
Tabelle 27:	Inhalte der Fort- und Weiterbildung (FuW) im Jahr 2017	90
Tabelle 28:	Struktur der Beschäftigten in den befragten Betrieben.....	106
Tabelle 29:	Ersatzbedarf bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach der ausgeübten Tätigkeit am 30.06.2017 ohne Auszubildende in Brandenburg	118
Tabelle 30:	Bestand sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (ohne Auszubildende) nach Berufsgruppen am 30.06.2017 und Veränderung gegenüber den Vorjahren.....	119
Tabelle 31:	Durchschnittliche Veränderungsraten an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufsgruppen nach unterschiedlichen Zeitpunkten und -räumen	120
Tabelle 32:	Tendenzen künftiger Beschäftigungsentwicklung – Antworten der Betriebe im Haupterwerb	121
Tabelle 33:	Bestandsentwicklung und Fachkräftebedarf 2017-2030 unter Status Quo Bedingungen	124
Tabelle 34:	Zuwanderung als Quelle zur Deckung des Fachkräftebedarfs – Einschätzungen der Betriebe	126
Tabelle 35:	Prognose der Ausbildungszahlen im ersten Ausbildungsjahr bis 2030	128
Tabelle 36:	Einschätzungen zu zukünftigen Qualifikationsanforderungen.....	131

Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeitskraft/Arbeitskräfte
AK-E/ha	Arbeitskräfteeinheit je Hektar
ASE	Agrarstrukturerhebung
ATB	Leibniz-Institut für Agrartechnik und Bioökonomie
AV	Ausbildungsvertrag
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BfK	Büro für Kommunalberatung und Projektsteuerung
BLAk	Brandenburgische Landwirtschaftsakademie
BTU	Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg
destatis	Statistisches Bundesamt
EEG	Erneuerbare-Energien-Gesetz
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Union
FÖJ	Freiwilliges Ökologisches Jahr
FuW	Fort- und Weiterbildung
ha	Hektar
GAK	Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes
HNEE	Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IHK	Industrie- und Handelskammer
KMK	Kultusministerkonferenz der Länder
KTBL	Kuratorium für Technik und Bauwesen in der Landwirtschaft e.V.
KldB	Klassifizierung der Berufe
KULAP	Kulturlandschaftsprogramm
LBV	Landesbauernverband Brandenburg e. V.
LF	Landwirtschaftlich genutzte Fläche
LELF	Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung des Landes Brandenburg
LPG	Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaften
MASGF	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg

MLUL	Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft des Landes Brandenburg
MW	Megawatt
OSZ	Oberstufenzentrum
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
RBA	Regionale Bildungsstellen im Agrarbereich
SGB III	Drittes Buch Sozialgesetzbuch
SÖSTRA	SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH
TRAS120	Technische Richtlinie für Anlagen Sicherheit
VEG	Volkseigenes Gut
VMTA	Veterinärmedizinisch-technische/r Assistent/in
ZALF	Leibniz-Zentrum für Agrarlandschaftsforschung

Das Wichtigste in Kürze

Zielstellung

Ziel der Studie ist es, vertiefende Informationen und Erkenntnisse zum derzeitigen sowie dem zu erwartenden Fachkräftebedarf in der Landwirtschaftsbranche – hierzu zählt auch der Gartenbau – in Brandenburg zu erfassen. Für Fach- und Arbeitskräfte waren Prognosen bis zum Jahr 2030 zu erarbeiten. Hierzu wurden neben statistischen Auswertungen und Experteninterviews auch eine Onlinebefragung der Betriebe sowie Falluntersuchungen durchgeführt.

Kernaussagen zur aktuellen Fachkräftesituation

Aktuell sind in Brandenburg ca. 39.000 Personen in einem der ca. 5.400 Landwirtschaftsbetriebe tätig, inklusive mithelfenden Familienangehörigen und Saisonbeschäftigten. In den letzten Jahren hat es einen deutlichen Zuwachs an Saisonarbeitskräften gegeben, während die Zahl der Familienarbeitskräfte gesunken ist.

Rund 26.000 Personen sind im Landwirtschaftsbereich in Brandenburg sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von gut drei Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Brandenburg. Tatsächlich dürfte die Relevanz jedoch größer sein aufgrund der verhältnismäßig ausgeprägten Anzahl an mithelfenden Familienmitgliedern und vor allem Saisonarbeitskräften.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in den letzten Jahren leicht rückläufig. Somit kann der Landwirtschaftsbereich insgesamt nicht vom Beschäftigungsaufwuchs in Brandenburg profitieren. Zwar gibt es Berufsgruppen wie den Gartenbau mit einem deutlichen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, insgesamt jedoch ging in den letzten 3-4 Jahren die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Landwirtschaftsbereich um 1,6 Prozent zurück. Besonders groß fiel der Rückgang in der Landwirtschaft, der Forst-, Jagdwirtschaft und Landwirtschaft und der Floristik aus.

Aktuell gibt es noch große Unterschiede im Such- und Einstellungsverhalten der Betriebe. Den größten Einstellungsbedarf und somit Engpässe gab es in den Berufen Tierwirt/in, Gärtner/in, Gartenbauhelfer/in und Landwirtschaftshelfer/in. Bei diesen Berufen gaben die meisten Betriebe auch an, dass sie gern Personal eingestellt hätten, dies jedoch nicht möglich war.

Bei aller Differenziertheit der Beschäftigungsentwicklung – folgende Aussagen scheinen für die Branche übergreifend zuzutreffen:

- Die Branche ist durch männliche Beschäftigung geprägt, mit gewissen Ausnahmen im Gartenbau und der Floristik.
- Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten ganz überwiegend in Vollzeit.

- In fast allen Berufen ist die Anzahl der Auszubildenden in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen.
- Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten ganz überwiegend für sehr geringe Löhne. Die Tarifbindung ist gering ausgeprägt.
- Fragen der betrieblichen Mitbestimmung scheinen nur eine geringe Rolle zu spielen.
- Die Beschäftigten sind relativ alt, insbesondere auf Fachkraftniveau.

Das Alter der Beschäftigten ist vor allem perspektivisch für den Fachkräftebedarf von entscheidender Bedeutung.

Projektion des Fachkräftebedarfs

Entscheidend für den künftigen Arbeitskräftebedarf wird der Ersatzbedarf sein. Das heißt, diejenigen, die in Rente gehen oder grundsätzlich der Branche den Rücken kehren, werden den größten Anteil an der zu erwartenden Fachkräftelücke haben. Insgesamt werden bis 2030 von den aktuell ca. 26.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in landwirtschaftlichen Berufen ca. 20.000 Personen ersetzt werden müssen. Das ist ein dramatischer Wert. Davon scheiden jeweils hälftig ca. 10.000 Personen altersbedingt oder fluktuationsbedingt aus. Hinsichtlich des altersbedingten Ersatzbedarfs gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. So werden in der Forst- und Tierwirtschaft knapp die Hälfte aller aktuell sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausscheiden, während in der Pferdewirtschaft nur ein Fünftel altersbedingt zu ersetzen sein wird.

Nicht nur bei den Fachkräften, sondern auch bei Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern ist das Alter eine wesentliche Determinante zukünftigen Handlungsbedarfs. Von den Betrieben im Haupterwerb gaben 22 Prozent an, dass innerhalb der nächsten fünf Jahre eine Betriebsnachfolge ansteht. Zieht man in Betracht, dass die Überlebensfähigkeit der Betriebe nach einhelliger Meinung weniger von der Größe als vom Know-how der Betriebsleitung abhängt, könnte dies von entscheidender Bedeutung für die Landwirtschaftsbranche in Brandenburg sein.

Der Erweiterungsbedarf fällt unter gegenwärtigen Bedingungen eher gering aus. Die Wachstumspotentiale der Landwirtschaftsbranche sind überschaubar. Daher spielt es nach derzeitigem Kenntnisstand keine so große Rolle, wie sich die zahlreichen Entwicklungsprozesse, die darüber hinaus parallel stattfinden und sich auch widersprechen können, tatsächlich auf den Erweiterungsbedarf auswirken. Beispielfhaft genannt werden können der verstärkte Einsatz von (u.a. digitaler) Technologie und ein geringerer Personalbedarf (ggf. mit anderen Qualifikationen oder Arbeitsabläufen) oder der Trend zur ökologischen Erzeugung, der mit einem erhöhten Arbeitskräftebedarf verbunden sein könnte. Auch der Aufbau oder Wegfall eines Servicebereichs (zum Beispiel für die Maschinenwartung) kann dazu führen, dass bestimmte betriebliche Geschäftsfelder weiterentwickelt werden oder eben nicht – mit entsprechenden Folgen für den zukünftigen Arbeitskräftebedarf.

Angesichts der bereits heute durchgeführten vielfältigen Maßnahmen einerseits und der Konkurrenzsituation um Fach- und Arbeitskräfte auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt andererseits sind in der Gesamtbewertung derzeit keine Anhaltspunkte erkennbar, die auf eine deutliche Reduzierung des Fachkräftebedarfs hindeuten.

Deckung des Fachkräftebedarfs

Um den Fachkräftebedarf zu decken ist es eine Möglichkeit, arbeitssuchende Personen einzustellen. In der Praxis zeigt sich, dass von den ca. 2.200 bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Personen mit dem entsprechendem Zielberuf knapp drei Viertel dem Helferniveau zuzuordnen sind. Die Betriebe suchen jedoch Personal auf Fachkraftniveau, sodass aktuell und perspektivisch die Linderung des Fachkräftebedarfs durch diese Quelle nur mit einem umfangreichen Qualifizierungsangebot denkbar ist.

Erfolgversprechender scheint die eigene betriebliche Ausbildung als Bedarfsdeckungsstrategie zu sein. Unter aktuellen Annahmen ist bis 2030 mit einer Gesamtzahl von 4.750 Auszubildenden zu rechnen. Dies wird allerdings angesichts der zu erwartenden Lücke bei Weitem nicht ausreichen, um den Fachkräftebedarf zu decken.

Auch die Bindung geeigneter Saisonarbeitskräfte an den Betrieb wird versucht. Einige Betriebe haben begonnen, aus Saisonbeschäftigten zukünftige Fachkräfte für den eigenen Bedarf zu entwickeln.

Die Integration Geflüchteter scheint bislang nur eine untergeordnete Rolle zu spielen. Zwar sind die Betriebe oftmals grundsätzlich aufgeschlossen, jedoch bestehen vielfach Hürden wie mangelnde Mobilität oder die schwierige soziale Einbindung vor Ort.

Die Betriebe haben bereits zum Teil auf den Bedarf reagiert und setzen zusätzliche finanzielle Anreize (auch höhere Löhne), um die Beschäftigten zu halten. Dieser Maßnahme wird ein hoher Stellenwert eingeräumt.

Ausgewählte Handlungsfelder

Um dem aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarf zu begegnen, ist ein ganzes Bündel an Maßnahmen notwendig. Hierbei sind auch die Rahmenbedingungen der Branche mit den sehr spezifischen Förderbedingungen auf EU-, Bundes- und Landesebene zu beachten. Nicht zuletzt darf nicht aus dem Blick verloren werden, dass die Landwirtschaftsbranche mit anderen Wirtschaftsbereichen um Arbeitskräfte konkurriert.

Der schnell wachsende technisch-technologische Fortschritt stellt hohe Anforderungen an den Einzelnen und an die gesamte Branche. Sie ist hochkomplex und nirgendwo sonst in der Wirtschaft steigt die Effektivität so schnell wie hier, in Deutschland etwa um 1,6 Prozent jedes Jahr. Die Arbeitsprozesse in der Landwirtschaft werden immer wissens- und kapitalintensiver. Es braucht daher eine fundierte und umfassende Beratung sowie Aus- und Weiterbildung aller Beteiligten, auch der öffentliche Verwaltung.

Ausgehend von den empirischen Befunden wurden vier Handlungsfelder identifiziert, in denen Maßnahmen für eine Verbesserung der Fachkräftesituation umzusetzen sind.

- **Handlungsfeld 1 – Gestaltung des Strukturwandels**

Die Gestaltung des Strukturwandels in der Landwirtschaft vor dem Hintergrund demografischer, digitaler und struktureller Herausforderungen. Die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Landwirtschaftsbetriebe und somit die Sicherung von Arbeitsplätzen ist ein wichtiges politisches Ziel. Agrarwirtschaftliche Prozesse befinden sich in einem laufenden Entwicklungsprozess, die notwendigen Veränderungen bedürfen einer nachhaltigen Umsetzung. Konkret zu benennen sind in diesem Kontext unter anderem ein Auf- und Ausbau fachlicher Beratungs- und Bildungsstrukturen oder Erleichterungen bei dokumentarischen Anforderungen. Hierzu zählt aber auch die Förderung ländlicher Räume, ihrer Infrastruktur (wie Breitbandausbau, Verkehrsanbindung etc.) und Attraktivität als Lebensraum. Die noch stärkere Nutzung der 2. Säule der Agrarförderung in der EU kann diesen Prozess unterstützen.

- **Handlungsfeld 2 – Stärkung des Berufsbildungssystems und bessere Nutzung der Arbeitsmarktpotenziale**

Das bestehende Berufsbildungssystem bietet bereits umfangreiche Möglichkeiten und Ansprüche an die Zusammenarbeit der Akteure. Im Zuge des Strukturwandels geht es um seinen weiteren Ausbau und die Erhöhung der Qualität der Ausbildung, auch die der Führungskräfte bzw. des Managements. Dazu sind die überbetriebliche Ausbildung zu stärken und Ausbildungsnetzwerke auszubauen. Maßnahmen zur Qualifizierung von Quereinsteigern, Saisonkräften und Arbeitslosen sowie der Ausbau des dualen Studiums zur Gewinnung von Fach- und Führungskräften sind wichtige Einzelmaßnahmen. Hier sollten im Besonderen die sogenannten „Soft skills“ im Vordergrund stehen.

Notwendig ist eine Prüfung der Angebots- und Umsetzungsstruktur. Als ganz essentiell wird die Einrichtung einer Koordinierungsstelle im Landesamt für ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung bewertet, um betriebliche Weiterbildungsbedarfe zu erfassen und daraus abgeleitete geeignete Beratungs- und Bildungsformate zu entwickeln.

- **Handlungsfeld 3 – Angebote der Berufsorientierung und Unterstützungsstrukturen für die Aus- und Weiterbildung**

Es braucht vielfältige Unterstützungsstrategien der Fachkräfteentwicklung, dazu sind die Angebote im Bereich Berufsorientierung sowie Aus- und Weiterbildung fortzusetzen und zu ergänzen. Eine stärkere Praxisorientierung der schulischen Bildung sowie ein stärkeres Engagement aller landwirtschaftlichen Betriebe für die Gewinnung von Nachwuchs sind Beiträge zur künftigen besseren Deckung des Fachkräftebedarfs der Landwirtschaft. Erfolgreiche Programme, wie LandAktiv und Agraraktiv sollten fortgesetzt und verstärkt werden.

- **Handlungsfeld 4 – Gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen für eine attraktive Branche**

Die Fachkräftesicherung kann nur gelingen, wenn sich das Image der Landwirtschaftsbranche positiv wandelt und Landwirtschaftsbetriebe attraktive Arbeitgeber sind. Immer noch hat die Landwirtschaft die höchsten Jahresarbeitsstunden bei fast ohne Ausnahme dem geringsten Lohn. Mit Guter Arbeit und guten Ausbildungsbedingungen können Unternehmen in diesem Bereich in der Zukunft im Wettbewerb um Fachkräfte, insbesondere bei der Fachkräfteanwerbung, mithalten. Die Gestaltung Guter Arbeit setzt ein partnerschaftliches Miteinander voraus. Daher sollte die betriebliche Mitbestimmung und die Rolle von Sozialpartnern in der Branche deutlich gestärkt werden. Der Ausbildungspreis des Landes Brandenburg ist hier ein wichtiges und richtiges Signal für gute Ausbildung.

Fazit

Die verschiedenen Ansatzpunkte in den vier Handlungsfeldern zeigen, dass es zusammengefasst in der Landwirtschaftsbranche eine **bildungs- und arbeitspolitische Qualitätsoffensive** braucht, die sich an anderen Wirtschaftsbranchen orientiert, um im Wettbewerb um gute Fachkräfte mitzuhalten. Die Zusammenarbeit aller Branchenakteure, Sozialpartner, Verbände, Schulen, Hochschulen und der Bundesagentur für Arbeit ist eine wichtige Voraussetzung, damit der Weg der Fachkräftesicherung gelingen kann. Die Studie verdeutlicht, dass sich in wenigen Jahren eine größere Fachkräftelücke abzeichnen wird, die ohne Maßnahmen und Strategien, die heute bereits ergriffen werden, nicht zu schließen ist. Wichtig ist, sich bewusst zu machen, dass die Landwirtschaftsbetriebe selbst auch in der Verantwortung stehen, ihr Fachpersonal auszubilden und weiterzubilden. Das Land kann mit Unterstützungsstrukturen diesen Prozess begleiten

1. Zielstellungen der Studie

Die Studie zum Thema „Fachkräftebedarf in der Landwirtschaft im Land Brandenburg“ hat das Ziel, vertiefende quantitative und qualitative Informationen und Erkenntnisse zum derzeitigen sowie zum zu erwartenden Fachkräftebedarf zur Verfügung zu stellen.

Parallel dazu waren Aussagen zum Bedarf landwirtschaftlicher Betriebe an Arbeitskräften auf Helfer/innen-Niveau (Einfacharbeitsplätze) für das Land Brandenburg zu gewinnen. Für Fach- und Arbeitskräfte waren Prognosen bis zum Jahr 2030 zu erarbeiten. Auf dieser Grundlage wurden Schlussfolgerungen zur Sicherung des Fachkräftebedarfes für die verschiedenen Typen von Betrieben, für die regionalen Arbeitsmarktakteure sowie die Landespolitik gezogen und entsprechende Handlungsempfehlungen erarbeitet.

Es ist festzuhalten, dass nicht ausschließlich rein landwirtschaftliche Betriebe in den Blick genommen wurden, sondern dass auch die Situation in der Forstwirtschaft sowie im Gartenbau in die Betrachtung einbezogen wurde. Gleichwohl wird stellenweise für alle untersuchten Bereiche der Überbegriff Landwirtschaft verwendet.

2. Methodik der Studie

Ausgehend von der übergeordneten Zielstellung der Studie wurden folgende forschungsleitende Fragen entwickelt, die im Zuge der Untersuchung beantwortet werden sollten:

- Wie hat sich die betriebliche Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften in den letzten Jahren entwickelt und wie ist der künftige Bedarf einzuschätzen?
- Vor welchen Herausforderungen stehen die Betriebe bei der Sicherung ihres Fach- und Arbeitskräftebedarfs heute und künftig?
- Wie gehen die Betriebe mit diesen Herausforderungen um? Haben sie Strategien entwickelt, um den Herausforderungen gerecht zu werden? Wie greifen diese Strategien?
- Welcher Unterstützungsbedarf besteht aus betrieblicher Sicht hinsichtlich der Fach- und Arbeitskräftesicherung?
- Welcher Handlungsbedarf besteht sowohl für die Betriebe, die regionalen Akteur/innen und nicht zuletzt für die Landespolitik?

Um diese Fragen zu beantworten, sah die Umsetzung der Studie folgende Arbeitspakete vor:

- Arbeitspaket 1: Erfassung der aktuellen Fachkräftesituation und Nachwuchssicherung
- Arbeitspaket 2: Analyse der aktuellen wirtschaftlichen Situation der Landwirtschaft in Brandenburg sowie Entwicklungstrends
- Arbeitspaket 3: Prognose der kurz- und mittelfristigen Entwicklung der Fachkräftesituation in der Brandenburger Landwirtschaft sowie daraus abgeleitete Handlungsfelder und Handlungsempfehlungen

Neben diesen inhaltlichen Arbeitspaketen waren die enge Kommunikation mit dem Auftraggeber und die Rückkopplung der Zwischenergebnisse wesentliche Bestandteile der Untersuchung. Die einzelnen Arbeitspakete wurden wiederum in einzelne Arbeitsschritte unterteilt.

2.1 Sekundäranalysen

In einem ersten Schritt wurden verschiedene Studien und Berichte durchgearbeitet. Beispielfhaft zu nennen sind die Jahresberichte 2015 und 2016 des Landesamtes für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung, der Agrarpolitische Bericht der Bundesregierung 2015 oder der Bericht zur Lage und Entwicklung der Forstwirtschaft in Brandenburg 2013-2015.

Daneben wurden verschiedene Datenquellen gesichtet und zum Teil ausgewertet, die sich auf den landwirtschaftlichen Sektor im Allgemeinen und auf die Arbeitskräftesituation im Besonderen beziehen. Zu nennen sind unter anderem die Erwerbstätigenrechnung des Bun-

des und der Länder, Ausbildungsstatistiken nach Ausbildungsberufen oder Auszüge aus den umfangreichen Agrarstrukturerhebungen (ASE).¹

Schließlich wurde auch auf eine Sonderauswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen. Die Sonderauswertung stellte vertiefende Daten insbesondere im Bereich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bereit.

Der Vergleichbarkeit dieser Quellen sind jedoch gewisse Grenzen gesetzt. Während in der ASE landwirtschaftliche Betriebe befragt werden, können die Angaben der Bundesagentur für Arbeit zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sowohl auf den „Kernbereich“ des Wirtschaftsabschnittes A² als auch wirtschaftsabschnittsübergreifend betrachtet werden. Dies ist insofern relevant, als dass insbesondere im Gartenbau und in der Forstwirtschaft zahlreiche Beschäftigte nicht dem Wirtschaftsabschnitt A zugeordnet sind.³

2.2 Explorative Interviews

Neben der Auswertung von Literatur und von Statistiken stand die Erfassung der aktuellen Situation mittels qualitativer Interviews mit Expertinnen und Experten im Mittelpunkt. Die Gespräche dienten unter anderem auch dazu, bestimmte Frageaspekte in die Onlinebefragung der Betriebe aufzunehmen und somit auch qualitative Aussagen zu verifizieren.

¹ Im 10-Jahres-Abstand finden in Deutschland Landwirtschaftszählungen statt. Dazwischen erfolgen alle drei bis vier Jahre sogenannte Agrarstrukturerhebungen, die unter anderem Auskunft über die Betriebsstrukturen sowie die wirtschaftliche und soziale Situation in den landwirtschaftlichen Betrieben geben. Die drei letzten Befragungen wurden 2010, 2013 und 2016 durchgeführt, die Ergebnisse zeitnah veröffentlicht. Aufgrund einer unterschiedlichen Datenlage und Darstellung des Datenmaterials sind Vergleiche zwischen den einzelnen Erhebungen nur bedingt möglich. So wurden im Jahr 2016 bspw. auch forstwirtschaftliche Betriebe in die Erhebung einbezogen. Bei der Agrarstrukturerhebung handelt es sich um eine dezentrale Bundesstatistik, bei der das Statistische Bundesamt und die Statistischen Ämter der Länder eng zusammenarbeiten. Die technische sowie methodische Organisation und Koordination der Erhebung obliegt dem Statistischen Bundesamt in Abstimmung mit den statistischen Landesämtern. Die Datengewinnung und Aufbereitung der Länderergebnisse gehören zu den Aufgaben der Statistischen Landesämter. Die Erstellung der Bundesergebnisse und die Übermittlung dieser an das statistische Amt der Europäischen Union (Eurostat) liegen in der Verantwortung des Statistischen Bundesamtes.

² Die Klassifikation der Wirtschaftszweige ist die in der deutschen amtlichen Statistik gebräuchliche Darstellungsform. Sie dient dazu, die wirtschaftlichen Tätigkeiten statistischer Einheiten in allen amtlichen Statistiken einheitlich zu erfassen. Der Wirtschaftsabschnitt A beschreibt die Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Jeder der in den statistischen Unternehmensregistern verzeichneten statistischen Einheiten ist ein WZ-Code zugeordnet, und zwar gemäß ihrer Haupttätigkeit. Die Haupttätigkeit ist die Tätigkeit, die den größten Beitrag zur Wertschöpfung dieser Einheit leistet. Auch angesichts der oftmals diversifizierten Betriebsstrukturen scheint ein Großteil der Fachkräfte, um die es in dieser Untersuchung geht, nicht dem Wirtschaftsabschnitt A zugeordnet zu sein.

³ Grundlage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit bildet das Meldeverfahren zur Sozialversicherung, in das alle Arbeitnehmer (einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten) einbezogen sind, die der Kranken- oder Rentenversicherungspflicht oder Versicherungspflicht nach dem SGB III unterliegen. Auf Basis der Meldungen zur Sozialversicherung durch die Betriebe wird vierteljährlich (stichtagsbezogen) mit 6 Monaten Wartezeit der Bestand an sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten ermittelt.

Im Projektverlauf, davon schwerpunktmäßig von Ende November 2017 bis Mitte Januar 2018, konnten insgesamt 17 Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern folgender Institutionen durchgeführt werden:

- Landesbauernverband Brandenburg (2 Gespräche)
- Gartenbauverband Berlin-Brandenburg e.V.
- Fördergemeinschaft Ökologischer Landbau Berlin-Brandenburg
- Waldarbeitsschule Kunsterspring
- Waldbesitzerverband Brandenburg
- HNE Eberswalde (2 Gespräche)
- IG BAU
- Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit
- LELF (2 Gespräche)
- Arbeitsagentur Potsdam
- IHK Potsdam
- Landwirtschaftsschule Oranienburg
- Brandenburgische Landwirtschaftsakademie
- Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft des Landes Brandenburg

Die explorativen Gespräche wurden auf Grundlage eines mit dem Auftraggeber abgestimmten Interviewleitfadens durchgeführt. Die meisten Gespräche wurden in der Regel per Tonband aufgenommen und anschließend paraphrasiert protokolliert.

2.3 Onlinebefragung der Betriebe

Ein weiterer wesentlicher Arbeitsschritt war die Onlinebefragung der Betriebe. Die Befragung sollte die Ergebnisse der statistischen Analysen validieren und v.a. hinsichtlich jener Aspekte ergänzen, die im Rahmen der amtlichen Statistik nicht erhoben werden. Um dem umfangreichen Erkenntnisinteresse des Auftraggebers zu entsprechen, wurde vom Auftragnehmer ein Fragebogen entwickelt und mit dem Auftraggeber in einem ersten Schritt abgestimmt. Daraufhin erfolgte die Besprechung des Fragebogens im Rahmen der Steuerungsgruppe⁴ sowie mit ausgewählten Betrieben. Der Fragebogen wurde daraufhin programmiert und mit einer Reihe von Betrieben getestet. Abschließend erfolgte die finale Überarbeitung des programmierten Fragebogens. Die Befragung startete am 05.02.2018 und wurde am 04.03.2018 abgeschlossen.

⁴ In der Steuerungsgruppe vertreten sind die beiden beteiligten Ministerien, LBV Brandenburg, Gartenbauverband Brandenburg, Wirtschaftsförderung Brandenburg, IG BAU

Es war besonders wichtig, eine ausreichende Anzahl an E-Mail-Adressen zu erhalten. Die Adressdatei konnte sowohl durch den Auftraggeber als auch durch Kooperationspartner und eigene Datenquellen und -recherchen aufgebaut werden.

Im Ergebnis wurden 3.050 E-Mail-Adressen von Landwirtschaftsunternehmen identifiziert. Von diesen waren jedoch 144 nicht mehr gültig, sodass insgesamt 2.906 Betriebe angeschrieben wurden. Im Befragungszeitraum erhielt der Auftragnehmer Kenntnis von 96 Betrieben, die aus unterschiedlichen Gründen nicht an der Befragung teilnehmen wollten. Die wesentlichen Gründe waren:

- Es besteht kein Interesse an der Beantwortung.
- Der Betrieb existiert nicht mehr/hat seinen Sitz in einem anderen Bundesland o.Ä.
- Der Betrieb ist ausschließlich im Nebenerwerb tätig und die Befragung wird als nicht zutreffend empfunden.

Im Ergebnis gingen noch 2.810 Adressen in die Befragung ein. Nach Ablauf der Befragung konnten 599 Fragebögen in die Auswertung einfließen. Daraus ergibt sich eine Rücklaufquote von 21,3 Prozent. Von den 599 Antworten kamen 382 von Betrieben im Haupterwerb und 167 von Betrieben im Nebenerwerb (restliche: Keine Angabe).

Konzentration des Untersuchungsgegenstandes

Aufgrund der Breite des Untersuchungsgegenstandes einerseits, zum Teil aber relativ geringer Anteilswerte andererseits, erfolgte im Zuge der Onlinebefragung eine Konzentration auf die für die Fachkräftesicherung relevanten Kernbereiche. Dies geschah in zwei Schritten: In einem ersten Schritt wurde die betriebswirtschaftliche Ausrichtung als Ausgangspunkt betrachtet. In Tabelle 1 zeigt sich folgende Zusammensetzung der antwortenden Betriebe:

Tabelle 1: Ausrichtung der Betriebe in der Onlinebefragung

Ausrichtung des Betriebs	Anzahl Nennungen gesamt	Davon im Haupterwerb tätig
Ackerbau	302	218
Gartenbau	59	47
Dauerkulturen	67	38
Futterbau	193	141
Veredelung	96	79
Pflanzenbauverbund	5	2
Viehhaltungsverbund	90	59
Pflanzenbau-Viehhaltung	172	125
Forstwirtschaft einschließlich Holzeinschlag	68	42
Fischwirtschaft	9	6

Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018, Mehrfachnennungen möglich

Der Vergleich zur Verteilung der Betriebe nach den Angaben der Agrarstrukturerhebung (ASE) zeigt eine weitgehende Übereinstimmung, was die Größenverhältnisse nach Ausrichtung des Betriebes betrifft. Eine Ausnahme bildet der Futterbau, der in der Onlinebefragung 18 Prozent, in der Gesamtschau aller Betriebe aber 37 Prozent umfasst. Im Gegenzug wurden in den Bereichen Dauerkulturen, Veredlung und Viehhaltungsverbund in der Onlinebefragung mehr Betriebe erreicht als es ihren jeweiligen Anteilswerten laut Agrarstrukturerhebung entspricht. Der Vergleichbarkeit sind jedoch deutliche Grenzen gesetzt: Zum einen hatten die Betriebe in der Onlinebefragung die Möglichkeit, mehrere Kategorien zu wählen – anders als in der ASE. Ziel der Onlinebefragung war es unter anderem, die Vielfalt des Untersuchungsgegenstandes zu verdeutlichen. Da die antwortenden Betriebe im Durchschnitt ca. zwei Antwortoptionen gewählt haben, wurde dieses Ziel erreicht. Der zweite Grund, warum eine unmittelbare Vergleichbarkeit mit der ASE nur sehr eingeschränkt möglich ist, ist die Hinzufügung der Antwortkategorien „Forstwirtschaft einschließlich Holzeinschlag“ sowie „Fischwirtschaft“ in der Onlinebefragung.

Da seitens der Fischwirtschaft nur sehr wenige Antworten vorliegen und sich dieser Bereich inhaltlich relativ gut von den anderen Bereichen unterscheiden lässt, wird die Fischwirtschaft im Folgenden nicht weiter betrachtet, sofern es die Ergebnisse der Onlineerhebung betrifft. Dies wurde mit dem Auftraggeber abgestimmt. Ebenfalls sehr wenige Antworten liegen bei der betrieblichen Ausrichtung als Pflanzenbauverbund vor. Hier jedoch ist es aufgrund der weitgehend identischen beruflichen Struktur und der Möglichkeit der Doppelnennung nicht sinnvoll, diese Ausrichtung aus der Betrachtung auszuschließen.

In einem zweiten Schritt erfolgte eine Konzentration auf Kernberufe, da die Anzahl der antwortenden Betriebe, die angaben, Personen in den jeweiligen Berufen zu beschäftigen, in Kombination mit einer sehr geringen Anzahl an Beschäftigten für eine sinnvolle Beschreibung des Untersuchungsgegenstandes teilweise nicht ausreichend war (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Berufen am 30.06.2017 in der Onlinebefragung

Beruf	Anzahl gesamt	Anzahl antwortender Betriebe
Landwirt/in	1.423	308
Fachkraft für Agrarservice	160	60
Tierwirt/in	884	146
Gärtner/in	196	43
Forstwirt/in	134	15
Revierjäger/in	*	*
Florist/in ⁵	16	8
Milchtechnologe/technologin	7	*
Milchwirtschaftliche/r Laborant/in	25	*
Veterinärmedizinisch-technische/r Assistent/in (VMTA)	10	7
Landwirtschaftshelfer/in nach § 66 BBiG	174	75
Gartenbauhelfer/in nach § 66 BBiG	75	19
Sonstige Helfertätigkeiten	98	52
Nicht landwirtschaftliche Berufe - kaufmännischer Bereich	344	178
Nicht landwirtschaftliche Berufe - gewerblich-technischer Bereich	416	112

Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018; *Fach gesperrt, da Fallzahl zu gering

Da nicht alle Befragten diese Frage beantwortet haben, kann vermutet werden, dass in den einzelnen Berufen tatsächlich mehr Personen in den Betrieben beschäftigt waren als abgebildet wurden. Da dies nicht hinreichend zu klären war, wurden im Rahmen der Onlinebefragung die Berufe mit der geringsten Anzahl an Beschäftigten nicht weiter berücksichtigt.

2.4 Vertiefende Falluntersuchungen

Ausgehend von den Ergebnissen der bis dahin erfolgten Arbeitsschritte wurden in acht Betrieben vertiefende Falluntersuchungen durchgeführt. Die Falluntersuchungen fanden im Juni und Juli 2018 statt und hatten zum Ziel, konkrete betriebliche Rahmenbedingungen so-

⁵ Der Beruf Florist/in gehört zwar nicht in engerem Sinn zu den landwirtschaftlichen Berufen, jedoch können Floristinnen und Floristen auch im Gartenbaubereich tätig sein. Gestützt durch entsprechende Hinweise aus den explorativen Interviews wurde daher dieser Beruf in der Onlinebefragung aufgeführt.

wie Handlungsansätze zum Umgang mit Fragen der Fachkräftesicherung exemplarisch zu erfassen. Insbesondere ging es auch darum, in der Exploration identifizierte Einflussfaktoren auf die Fachkräftesituation in den unmittelbaren betrieblichen Kontext zu stellen und Hinweise darauf zu erlangen, welche Auswirkungen die Betriebe hinsichtlich dieser Einflussfaktoren erwarten.

Die Auswahlkriterien der Fallstudien umfassten Aspekte wie wirtschaftliche Ausrichtung und Rechtsform des Betriebes, Betriebsgröße (Anbaufläche und Anzahl Arbeitskräfte) und die regionale Verortung.

Im Einzelnen wurden folgende Betriebsformen befragt:

- Drei GmbHs, zwei Agrargenossenschaften, eine GmbH und Co. KG, zwei bäuerliche Personengesellschaften, darunter ein Einzelbetrieb.
- Mit Unternehmen aus den Sparten Ackerbau und Futterbau, Veredlung und Milchviehhaltung, Gemüsebau (Freiland und unter Glas) ist ein breites Spektrum betriebswirtschaftlicher Ausrichtungen der Brandenburger Landwirtschaft und des Gartenbaus vertreten. Gewerbliche Tätigkeiten, die zur Abrundung des Profils bestehen, sind daneben in mehreren Betrieben vorhanden (Lohnarbeit für Fremdfirmen, Biogaserzeugung).
- Der größte Betrieb gliedert sich in mehrere einzelne GmbHs, die der jeweiligen betriebswirtschaftlichen Ausrichtung entsprechen: einen Ackerbaubetrieb (Futter, Marktfruchtgetreide, Silomais für Biogasanlage), einen Schweinezuchtbetrieb (Veredlung, Jungsauvermehrung, Aufzucht), eine Putenerzeugung und die Biogasanlage als gewerblicher Betrieb sowie ein Lohnunternehmen mit Werkstatt.
- Unter den Betrieben befinden sich zwei Bio-Betriebe (Bio-Land und demeter).
- Regional sind die befragten Betriebe in den Landkreisen Uckermark, Prignitz, Märkisch-Oderland, Oder-Spree und Fläming angesiedelt.

2.5 Prognose der kurz- und mittelfristigen Entwicklung der Fachkräftesituation

Auf Grundlage der vorherigen Arbeitsschritte wurde eine Fachkräfteprojektion für den Untersuchungsgegenstand in drei unterschiedlichen Szenarien vorgenommen. Die drei Szenarien sind dadurch gekennzeichnet, dass von den Annahmen her zunächst eine Fortschreibung des Status-quo und davon abgeleitet eine dynamische und eine eher restriktive Entwicklungsvariante des Fach- und Arbeitskräftebedarfs erarbeitet wurden.

Die künftige Entwicklung des Fachkräftebedarfs wird von zwei grundlegenden Einflussfaktoren bestimmt: der Entwicklung des Angebots an Fach- und Arbeitskräften sowie der absehbaren Nachfrage nach ihnen. Auf die Entwicklung dieser beiden Größen haben zahlreiche Faktoren Einfluss, die zuvor identifiziert wurden. Diese wurden in den unterschiedlichen Szenarien in der Argumentation berücksichtigt.

3. Ergebnisse der Untersuchung

Ausgehend von den Fragestellungen dieser Studie werden die Ergebnisse der statistischen Analysen, der explorativen Gespräche, der Onlinebefragung und der Fallstudien integriert berichtet. Auf diese Weise sollen Redundanzen in der Berichterstattung vermieden werden.

Gleichwohl werden die Ergebnisse der Falluntersuchungen in einem eigenständigen Kapitel komprimiert dargestellt, da es sich zum Einen um ein sehr heterogenes Untersuchungsfeld handelt und diese Diversität erkennbar werden soll und es zum Anderen Anliegen ist, Gemeinsamkeiten und erkennbare Trends herauszuarbeiten.

Die Projektion des kurz- und mittelfristigen Fachkräftebedarfs hingegen bildet einen weiteren eigenständigen Teil des Berichts (vgl. 4. Kapitel), da dieser Untersuchungsschritt im Wesentlichen Schlussfolgerungen aus den empirischen Befunden zieht. Um die Projektion argumentativ einzubetten, haben dabei sowohl zuvor dargestellte Ergebnisse als auch neue, in diesem Zusammenhang zu beachtende, aber bis dahin nicht dargestellte Befunde Eingang gefunden.

3.1 Aktuelle wirtschaftliche Situation der Brandenburger Landwirtschaft sowie Entwicklungstrends

Die Brandenburger Landwirtschaft ist in vieler Hinsicht ein sehr differenzierter heterogener Wirtschaftsbereich.

Angesichts der vielfältigen Ergebnisse dieser Untersuchung lässt sich kaum ein kohärentes Bild der wirtschaftlichen Situation der Brandenburger Landwirtschaft zeichnen. So wurde beispielsweise in den Expert/innengesprächen ein sehr komplexes Bündel an Einflussfaktoren und Entwicklungstendenzen aufgezeigt, welches für die Fachkräftesituation relevant ist. Den Einflussfaktoren ist zum Teil gemein, dass sie zeitlich parallel wirken und auch durchaus gegensätzliche Wirkungen entfalten können. Daher werden im Folgenden nur die wichtigsten Faktoren beschrieben, die auf Grundlage des empirischen Materials nach Ansicht der Verfasser wesentlich sind und Einfluss auf den Fach- und Arbeitskräftebedarf haben.

Dabei ist zu beachten, dass nicht alle Einflussfaktoren und Entwicklungstendenzen beeinflussbar sind. Dies betrifft beispielsweise die demografische Entwicklung. Auch klimatische Bedingungen lassen sich mittelfristig nicht ändern, können aber ggf. großen Einfluss auf die betrieblichen Aktivitäten haben.

3.1.1 Anteile sehr großer Betriebe steigen, Anteile sehr kleiner Betriebe sinken

Im Rahmen der ASE werden alle land- (2016 auch forst-) wirtschaftlichen Betriebe, die mindestens eine der unter § 91 Agrarstatistikgesetz festgelegten Erfassungsgrenzen⁶ erreichen, befragt. Laut Agrarstatistikgesetz werden in die ASE somit Betriebe einbezogen, die eine Mindestgröße an landwirtschaftlich genutzter Fläche (oder Waldfläche) bzw. vorgegebene Mindesttierbestände oder Mindestanbauflächen für Spezialkulturen aufweisen. Es muss sich um Betriebe handeln, die land- und/oder forstwirtschaftliche Erzeugnisse oder zusätzlich auch Dienstleistungen und andere Erzeugnisse erbringen und eine einheitliche Betriebsführung aufweisen. Um in der ASE berücksichtigt zu werden, muss der Betrieb nicht zwingend die Absicht verfolgen, Gewinn zu erwirtschaften.⁷

Für 2016 werden für das Land Brandenburg 5.410 Landwirtschaftsbetriebe ausgewiesen. Seit 2010 ist die Zahl der Landwirtschaftsbetriebe im Land Brandenburg um fast 3 Prozent zurückgegangen, allerdings seit 2013 relativ stabil geblieben. Die Anzahl der Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person liegt seit Ende 2012 konstant bei ca. 2.600.⁸

Brandenburgs Betriebe bewirtschaften heute im Durchschnitt 243 Hektar (pro Betrieb). Die durchschnittliche landwirtschaftliche Nutzfläche je Landwirtschaftsbetrieb nach Größenklassen der landwirtschaftlich genutzten Fläche weist zwischen 2010, 2013 und 2016 eine relativ hohe Konstanz auf. An den Größenordnungen hat sich grundsätzlich nichts verändert. Die kleinsten Betriebe bewirtschaften im Durchschnitt 1,5 Hektar, die größten fast 1.660 Hektar.

Abbildung 1 spiegelt die prozentuale Verteilung der Brandenburger Betriebe auf die landwirtschaftlich genutzte Fläche nach Größenklassen der landwirtschaftlich genutzten Fläche 2013 und 2016 wider. Dabei zeigt sich, dass sich die einzelnen Betriebsgrößenklassen relativ gleichmäßig auf den Betriebsbestand verteilen, lediglich an den unteren und oberen „Rändern“ belaufen sich die Anteile auf einstellige Werte. Die Anteile der Betriebe, die mehr als fünf Hektar und bis zu 1.000 Hektar bewirtschaften, haben sich seit 2013 im Wesentlichen nur geringfügig verändert. Veränderungen sind vorrangig bei den Anteilen der Betriebe, die weniger als fünf Hektar und die mehr als 1.000 Hektar bewirtschaften, festzustellen: Der Anteil der Betriebe, die weniger als fünf Hektar bewirtschaften, ist zwischen 2013 und 2016

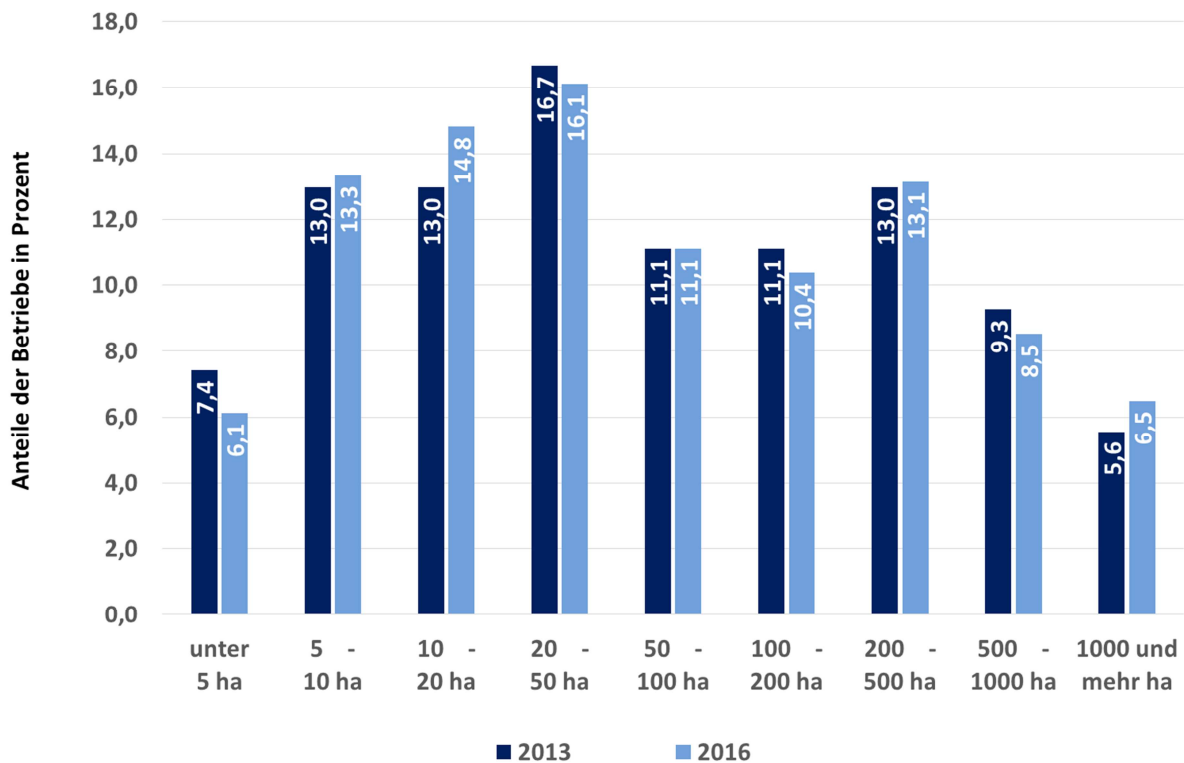
⁶ Laut § 91 Agrarstatistikgesetz werden Betriebe mit mindestens fünf Hektar landwirtschaftlich genutzter Fläche, 10 Rindern, 50 Schweinen oder 10 Zuchtsauen, 20 Schafen, 20 Ziegen, 1 000 Haltungsplätzen für Geflügel, 0,5 Hektar Hopfenfläche, 0,5 Hektar Tabakfläche, einem Hektar Dauerkulturfläche im Freiland, jeweils 0,5 Hektar Rebfläche, Baumschulfläche oder Obstfläche, 0,5 Hektar Gemüse- oder Erdbeerfläche im Freiland, 0,3 Hektar Blumen- oder Zierpflanzenfläche im Freiland, 0,1 Hektar Fläche unter hohen begehbaren Schutzabdeckungen oder 0,1 Hektar Produktionsfläche für Speisepilze einbezogen. Des Weiteren werden Betriebe mit mindestens zehn Hektar Waldfläche oder Fläche mit schnellwachsenden Baumarten berücksichtigt (2016). Vgl.: <https://www.gesetze-im-internet.de/agrstatg/BJNR004690989.html> (Zugriff: 16.02.2018)

⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis / Hrsg.): Methodische Grundlagen der Agrarstrukturerhebung 2016, erschienen in der Fachserie 3 Reihe 2, 02. Mai 2017, S. 14.

⁸ Diese Aussage beruht auf den statistischen Angaben der Bundesagentur für Arbeit und nicht der ASE.

um über einen Prozentpunkt zurückgegangen. Der Anteil größerer Betriebe, also jener, die 1.000 und mehr Hektar bewirtschaften, hat sich um fast einen Prozentpunkt erhöht. Das könnte auf Konzentrationsprozesse hinweisen. Allerdings gibt es bei Betrieben zwischen 5 und 20 ha wiederum ein Wachstum zu verzeichnen. Die Konzentrationsprozesse spiegeln sich also eher in der Tendenz wider, dass die großen Betriebe noch größer werden. Eine Verringerung der Anzahl der Betriebe lässt sich hingegen wie beschrieben nicht feststellen.

Abbildung 1: Anteil aller Brandenburger Betriebe an der landwirtschaftlich genutzten Fläche nach Größenklassen der landwirtschaftlich genutzten Fläche 2013 und 2016



Quelle: ASE 2013, 2016, eigene Berechnungen.

In diesem Zusammenhang ist außerdem der Begriff des sogenannten „Filialbetriebes“ zu erläutern. Gemeint ist damit, dass viele der Betriebe über 1.000 ha in mehrere Einheiten aufgespalten sind und diese als Einzelbetriebe erfasst werden. Offiziell sind es 350 Betriebe über 1.000 ha, aber es ist plausibel anzunehmen, dass die tatsächliche Anzahl der Unternehmen erheblich geringer ausfällt. Dies hat natürlich Auswirkungen auf die Berechnung der durchschnittlichen Ausstattung der Unternehmen mit Arbeitskräften und die Zuordnung der Nutzflächen zu ihnen, welche hierdurch geringer erscheinen, als sie in Wirklichkeit sind.

Im regionalen Vergleich wird deutlich, wie unterschiedlich die Brandenburger und ostdeutsche Landwirtschaft gegenüber den westdeutschen Betrieben aufgestellt ist. Während in Deutschland insgesamt 4,5 Prozent aller Betriebe mindestens 200 Hektar groß sind, sind es

in Brandenburg 28,1 Prozent. Diese Unterschiede lassen sich sicherlich ein gutes Stück durch die unterschiedlichen historischen Ausgangsbedingungen erklären.⁹ Aber auch der wenig ertragreiche Boden dürfte eine Rolle für diesen Unterschied spielen, da sich die Bewirtschaftung kleiner Flächen oftmals nicht lohnt. Dennoch bleibt die Entwicklung hin zu sehr großen Betrieben bemerkenswert.

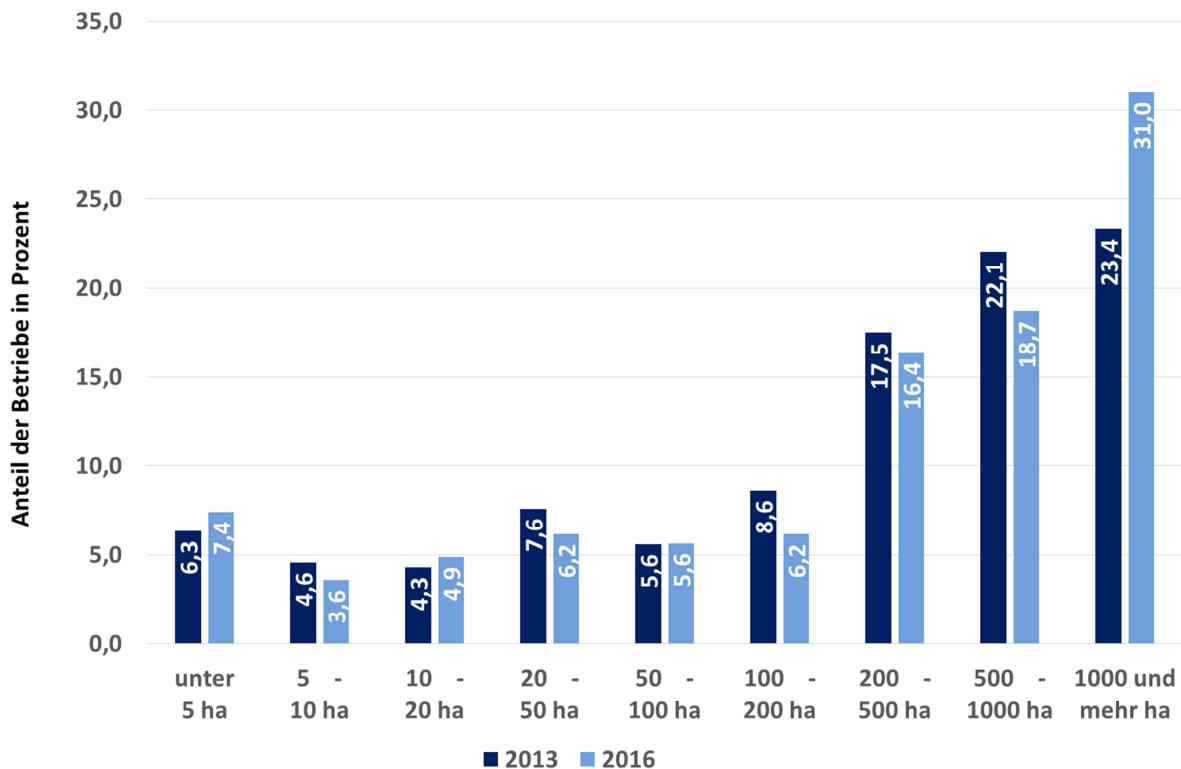
Ein wichtiges Strukturmerkmal ist in diesem Zusammenhang die Betriebsform. Neben der GmbH und den Einzelbetrieben kommt den Genossenschaften als Betriebsform nach wie vor eine vergleichsweise wichtige Rolle in der Brandenburger Landwirtschaft zu. Ihr Anteil an der landwirtschaftlich genutzten Fläche ging seit 2003 kontinuierlich zurück, lag aber 2016 noch bei 21,1 Prozent. Demgegenüber nimmt der Anteil der GmbHs kontinuierlich zu und lag 2016 bei 34,2 Prozent. Dies trifft auch auf den Anteil der Einzelbetriebe zu – sie bewirtschafteten 2016 25,8 Prozent der landwirtschaftlichen Nutzfläche.¹⁰

Konzentrationsprozesse spielten in den Expert/innengesprächen ebenfalls eine Rolle. Etwas stärker wurde dies in der Landwirtschaft und im Gartenbau betont, weniger in der Forstwirtschaft. In der Mehrzahl gehen die Gesprächspartner/innen von einer weiteren Konzentration von Fläche und Produktion in den Betrieben aus. Sie wird als Grundlage für den Einsatz moderner Technik und Technologien und für eine effiziente konkurrenzfähige Erzeugung angesehen. Über die Stabilität und eine gesunde Entwicklung der Betriebe würden aber in jedem Fall die Führungs- und Managementqualitäten des Leitungspersonals entscheiden und hier insbesondere die Fähigkeit, die Erfordernisse des Marktes einschätzen und sich diesen anpassen zu können sowie die Anwendung moderner Technologien und Managementsysteme. Sofern diese Voraussetzungen gegeben seien, könnten auch kleinere und mittlere Betriebe den zukünftigen Herausforderungen erfolgreich begegnen, so Aussagen mehrerer Expertinnen und Experten.

Die Konzentrationsprozesse finden insbesondere in Bezug auf den Arbeitskräftebedarf statt. Das wird vor allem an den Betrieben deutlich, die 1.000 und mehr Hektar bewirtschaften. Ihr Anteil an den Arbeitskräften belief sich 2016 auf fast ein Drittel, 2013 belief sich der Anteil noch auf knapp ein Viertel. Binnen weniger Jahre entspricht das einer sprunghaftigen Zunahme dieses Anteils. Betriebe mit einer Flächenbewirtschaftung ab 500 Hektar umfassten 2013 46 Prozent und 2016 mit 50 Prozent bereits die Hälfte aller eingesetzten Arbeitskräfte (vgl. Abbildung 2). Diese Steigerung ist besonders bedeutsam angesichts der insgesamt recht konstanten Beschäftigtenzahlen (siehe Abschnitt 3.2)

⁹ So sind aus den ehemaligen Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften nach der Wende vielfach neue Betriebe entstanden.

¹⁰ Vgl. <https://agrarbericht.brandenburg.de>, zuletzt besucht am 26.08.2018

Abbildung 2: Anteil aller Brandenburger Betriebe an den Arbeitskräften nach Größenklassen der landwirtschaftlich genutzten Fläche 2013 und 2016

Quelle: ASE 2013, 2016, eigene Berechnungen.

Die dargelegten Daten verweisen auf Konzentrationsprozesse sowohl hinsichtlich der Flächennutzung als auch in Bezug auf die Absorption von Arbeitskräften. Eine Gegenüberstellung beider Entwicklungen verdeutlicht, dass die Konzentrationsprozesse in Bezug auf den Arbeitskräfteeinsatz in den letzten Jahren noch wesentlich intensiver verlaufen sind als bei der Flächennutzung (vgl. Abbildung 3).

Vor dem Hintergrund einer völlig anderen Betriebsstruktur verwundert es nicht, dass in den Landwirtschaftsbetrieben in Deutschland insgesamt in den größeren Betrieben verhältnismäßig wenige Arbeitskräfte tätig sind. Die Anteile in Deutschland betragen beispielsweise 2016 für Betriebe von mindestens 1.000 Hektar 5,5 Prozent. Aber auch in Deutschland insgesamt ist ein deutlicher Konzentrationsprozess bei den Arbeitskräften zu erkennen, d.h. die Arbeitskräfte sind zunehmend in Landwirtschaftsbetrieben tätig, die größere Flächen bewirtschaften.¹¹

Im Zusammenhang mit den Konzentrationsprozessen ist der Kauf großer Flächen durch Kapitalgesellschaften, darunter nichtlandwirtschaftliche Investoren, ein aktuelles Thema in

¹¹ Beispielsweise stieg der Anteil der Arbeitskräfte nach Betriebsgröße von 6,2 auf 8,5 Prozent bei 200-500 Hektar großen Betrieben. Auch bei den noch größeren Betrieben stieg der Anteil, während er bei Betrieben bis zu 100 ha sank.

der ostdeutschen Landwirtschaft, insbesondere in Brandenburg. Nach Einschätzung des Bauernbundes gehören in Brandenburg bereits 15 Prozent der landwirtschaftlich genutzten Flächen großen Investoren und befinden sich inzwischen etwa 119.000 ha im Besitz internationaler Kapitalgesellschaften.¹² Nicht systematisch erfasst sind die Konsequenzen und Wirkungen dieser Entwicklung, insbesondere die aktuellen und perspektivischen Beschäftigungseffekte. Eine bisher ebenfalls wenig untersuchte Rolle spielen Dienstleistungsbetriebe, die mit der Bearbeitung großer Flächen beauftragt werden. Ihre Tätigkeit erscheint nicht in der landwirtschaftlichen Statistik; sie stehen zumindest in Teilbereichen exemplarisch für eine Entkoppelung landwirtschaftlicher Tätigkeit von ihrer sozialräumlichen Einbettung.¹³ In den Expert/innengesprächen gab es zu diesem Punkt nur wenige Einschätzungen.

Im Allgemeinen weisen Betriebe mit bis zu 200 Hektar landwirtschaftlich genutzter Fläche einen Flächenanteil aus, der den Anteil an den Arbeitskräften übersteigt. Mit steigender Betriebsgröße verkehrt sich diese Relation: Betriebe ab 200 Hektar Fläche haben anteilig mehr Arbeitskräfte als es ihrem Anteil an der landwirtschaftlich genutzten Fläche entspricht.

Mit zunehmender Größe erhöht sich die Diskrepanz zwischen bewirtschafteter Fläche und Beschäftigten: Bei Betrieben zwischen 200 und unter 500 Hektar gab es 2016 lediglich einen geringen Unterschied. Bei Betrieben zwischen 500 und unter 1000 Hektar belief sich diese Relation in etwa auf 1:2, bei Betrieben, die 1.000 ha und mehr bewirtschaften, lag sie bei rund 1:5. Bei letztgenannten hat sich diese Relation gegenüber 2013 (ca. 1:4) infolge des deutlichen Anstiegs des Arbeitskräfteanteils zwischen 2013 und 2016 verändert.

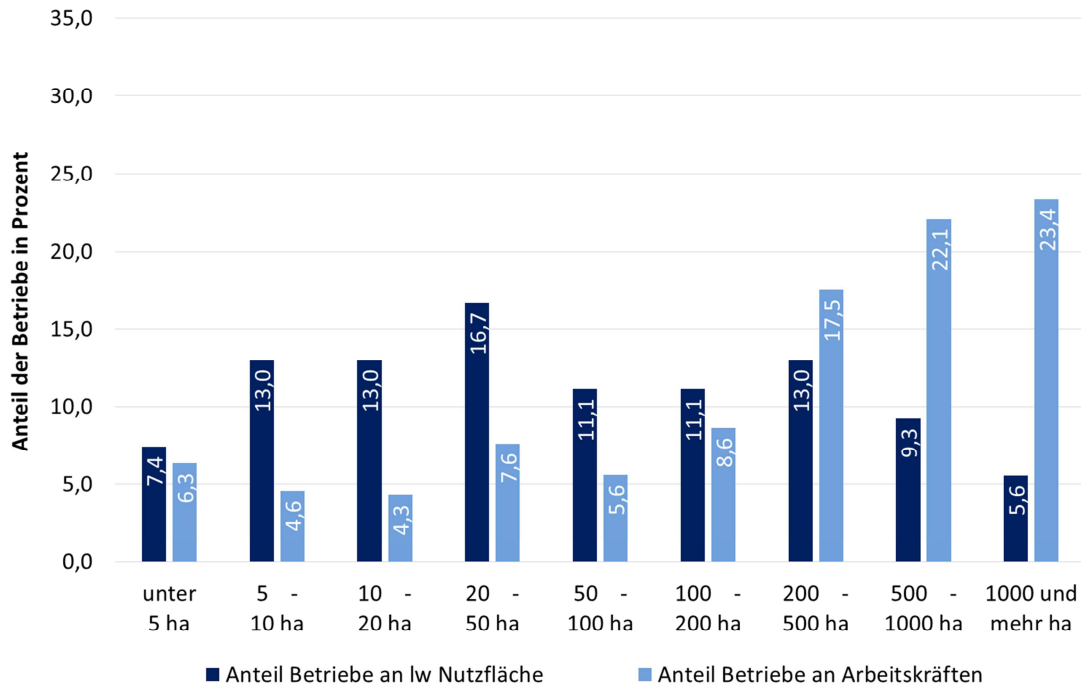
Gründe für diesen Befund können unter anderem sein, dass in größeren Betrieben verstärkt arbeitsintensive Kulturen angebaut werden oder dort mehr Viehhaltung betrieben wird. Darüber hinaus ist es plausibel anzunehmen, dass größere Betriebe weniger Fremdleistungen in Anspruch nehmen und sich daher der Arbeitskräfteanteil erhöht.

¹² Vgl.: Zeitzeichen. Evangelische Kommentare zu Religion und Gesellschaft. Veröffentlicht unter: <http://zeitzeichen.net/reportage/landgrabbing-in-ostdeutschland/>

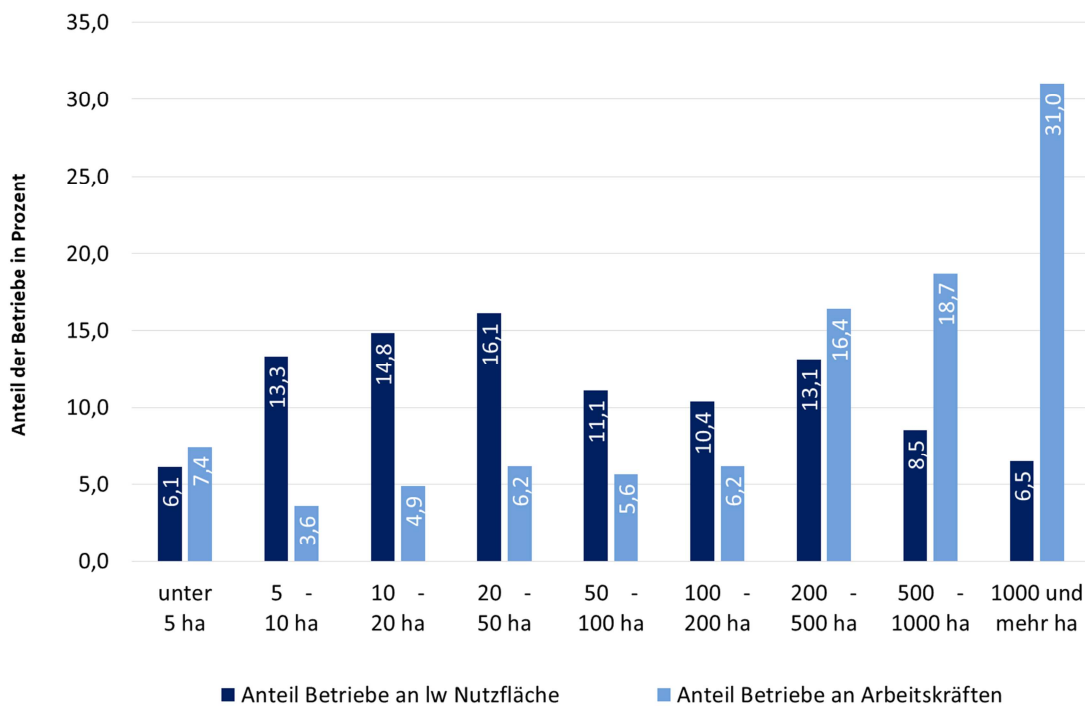
¹³ Dieser Prozess erinnert an das Outsourcen von Teilbereichen in der Industrie und in anderen Wirtschaftsbereichen.

Abbildung 3: Anteil aller Brandenburger Betriebe an der landwirtschaftlich genutzten Fläche und an den Arbeitskräften nach Größenklassen der landwirtschaftlich genutzten Fläche 2013 und 2016

2013



2016



Quelle: ASE 2013, 2016, eigene Berechnungen

Bezogen auf die Arbeitsintensität je Flächeneinheit sticht mit weitem Abstand der Gartenbau, gefolgt von den Dauerkulturen und der Veredlung, hervor. In den Ökobetrieben ist die Arbeitskräfteausstattung noch einmal höher als im Durchschnitt der Betriebe. Alle diese Betriebsformen arbeiten mit sehr geringen Flächen im Vergleich zu Ackerbau und Tierhaltung sowie Verbundbetrieben.

Der durchschnittliche Arbeitskräfteeinsatz bewegte sich 2016 in Brandenburg zwischen den juristischen Personen und den Einzelbetrieben mit 1,6 AK-E/100 ha einerseits und den Personengesellschaften mit 2,2 AK-E/100 ha andererseits. Der Personeneinsatz/100 ha liegt zwischen 2,0 Personen bei den juristischen Personen und 5,8 Personen bei den Personengesellschaften.¹⁴

3.1.2 Intensivierung vs. Extensivierung und Diversifizierung als zwei gegensätzliche und parallel verlaufende Prozesse

Wie bereits beschrieben, wurde in den Expert/innengesprächen deutlich, dass von einer komplexen betrieblichen Struktur der Brandenburger Landwirtschaft ausgegangen werden muss. So lassen sich im Wesentlichen zwei gegenläufige Tendenzen festmachen: Einerseits ist eine – wie beschrieben auch durch die Statistik ausweisbare – Tendenz zur Intensivierung, Spezialisierung und Konzentration der Landbewirtschaftung erkennbar. Sie ist mit einem hohen Input an kapitalintensiven Produktionsmitteln wie Dünger, Pestiziden und Maschinen verbunden, der zu einem entsprechend hohen Output an Flächenerträgen führt. Auch in Brandenburg halten vernetzte Systeme¹⁵, die eine optimale Bewirtschaftung jeden Meters Boden gestatten (die sogenannte Präzisionslandwirtschaft) und einen weitgehenden Einsatz digitaler Technik voraussetzen, zunehmend Einzug. In Großbetrieben sind beispielsweise autonome Schlepper bereits ein normales Erscheinungsbild.

Eine Kehrseite davon ist, dass es in vielen Betrieben zu einer Einengung des Produktionsprogramms auf ein Produkt oder wenige landwirtschaftliche Produkte kommt. Die damit verstärkte einhergehende Massenproduktion fördert globalisierte Handelsbeziehungen und setzt diese zugleich voraus. Die Produktion erfolgt in wenigen, hochspezialisierten Betrieben und

¹⁴ Die Arbeitskräfteeinheit ist eine Maßeinheit der Arbeitsleistung einer im landwirtschaftlichen Betrieb vollbeschäftigten und nach ihrem Alter voll leistungsfähigen Arbeitskraft. Die Arbeitsleistung einer mindestens 40 Wochenstunden tätigen Person wird dabei mit einer AK-E angesetzt, ein(e) Teilzeitbeschäftigte(r) entsprechend weniger. Der Personeneinsatz umfasst demgegenüber auch die weiteren in der Agrarstrukturerhebung definierten Beschäftigtengruppen.

¹⁵ In Deutschland arbeitet bereits jeder fünfte Bauer mit vernetzten Systemen. Siehe: Berliner Zeitung vom 10.,11.03.2018, F. Knupper, Drohnen über dem Acker

Regionen. Vor allem Produkte wie Milch, Roggen, Körner Sonnenblumen und Gartenbaukulturen (bspw. Spargel und Gurken) werden überwiegend außerhalb der Region abgesetzt.¹⁶

Insgesamt weisen Brandenburgs Betriebe gegenüber dem durchschnittlichen deutschen Agrarbetrieb mit einer relativen durchschnittlichen Faktorausstattung von 1,7 AK-E/100 ha gegenüber 2,8 AK-E/100 ha Arbeitskräftebesatz, mit 65,9 VE/100 ha LF gegenüber 142,2 VE/100 ha LF Viehbesatz und einem Bilanzvermögen von 4.641 €/ha LF gegenüber 11.637 €/ha LF eine deutlich niedrigere Intensität auf.¹⁷

Der zunehmenden Konzentration entgegenlaufende Tendenzen der Extensivierung und Diversifizierung sind in der Brandenburger Landwirtschaft ebenfalls vorhanden. Vorwiegend extensive Formen der Landwirtschaft sind durch einen vergleichsweise geringen Einsatz kapitalintensiver Produktionsmittel und einen höheren Arbeitskräfteeinsatz und durch geringere Flächenerträge charakterisiert. Diversifizierte Betriebe produzieren in der Regel vielfältige Erzeugnisse,¹⁸ die Handelsbeziehungen finden überwiegend in der Region statt. Die räumliche Verteilung von Produktionsbereichen ist durch eine relativ geringe räumliche Konzentration gekennzeichnet. Rein extensive Bewirtschaftung ist heute beispielsweise in Formen der Weidehaltung auf Naturschutzflächen, als Streuobstwiesen und entsprechende Waldbewirtschaftung anzutreffen.

Allgemein ist ökologische Landwirtschaft jedoch nicht gleichzusetzen mit extensiver Produktion sondern schließt in vielen modernen Betrieben durchaus eine intensive Bewirtschaftung ein.

Wie die Prozesse von Intensivierung und Diversifizierung in der Praxis parallel zueinander verlaufen, zeigten die im Rahmen dieser Studie durchgeführten Falluntersuchungen. Für alle besuchten Betriebe ist eine Tendenz zur Diversifizierung festzustellen.

Nicht zuletzt ist in vielen Betrieben zunehmend die Tendenz festzustellen, sich mit ländlichem Tourismus ein weiteres Standbein zu erschließen. Diese stärkt die Diversifizierung ebenso wie die Umsetzung staatlicher Umweltprogramme, die die Honorierung von Landschaftspflegetätigkeiten beinhalten.¹⁹ Ebenfalls typisch sind landwirtschaftliche Nischenproduktionen, beispielsweise von Feldgemüse, Beerenobst oder Wild, und die regionale Vermarktung von Qualitätsprodukten, zum Beispiel im Ab-Hof-Verkauf oder über Großküchen.

¹⁶ Bereits heute wird bundesweit in der Landwirtschaft ein Viertel und in der Ernährungswirtschaft ein Drittel des Umsatzes über den Export erzielt. Dieser wird durch fördernde Maßnahmen seitens des Bundes, der Bundesländer und durch die Europäische Union unterstützt. Vgl. BMEL 2015: Agrarpolitischer Bericht der Bundesregierung, S. 73

¹⁷ Vgl. Wirtschaftsergebnisse landwirtschaftlicher Unternehmen, Wirtschaftsjahr 2015/2016, Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung (LELF), Potsdam, 7/2017, S. 7/8.

¹⁸ In den Falluntersuchungen waren Betriebe, die sich diversifizierten und damit das wirtschaftliche Risiko minimierten, in der Überzahl. Einhergehend mit dieser Diversifizierung gibt es Betriebe, die mehrere eigenständige juristische Personen gegründet haben. Diese arbeiten zum Teil hoch spezialisiert.

¹⁹ So wurde die Kulturlandschaftspflege in Brandenburg im Jahr 2016 auf rund 17 Prozent der landwirtschaftlichen Nutzfläche (221.000 ha) über das Landes-Kulturlandschaftsprogramm gefördert.

Die dargestellten Entwicklungstendenzen wurden auch bei den Einzelfalluntersuchungen in den Betrieben Brandenburgs dokumentiert. Es war deutlich erkennbar, dass die Diversifizierung des Produktionsprofils von den Betriebsleitungen insgesamt bereits als stabilisierend wahrgenommen wird.

3.1.3 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen: Grundlage der betrieblichen Entwicklung

Die Entwicklung der politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Untersuchungsfeld zeichnet sich durch eine hohe Dynamik aus. Diese findet ihren Ausdruck in einer starken Volatilität sowohl der Erzeuger- als auch der Betriebsmittelpreise.²⁰ Sowohl klimatische Bedingungen als auch der vom Weltmarkt ausgehende Druck sorgten bereits im Wirtschaftsjahr 2015/16 und auch aktuell dafür, dass die übergroße Mehrheit der konventionellen Betriebe von drastischen Einkommensverlusten, existenzgefährdenden Liquiditätsdefiziten und nachhaltigen Eigenkapitalverlusten betroffen war.²¹ In den Expert/innengesprächen und auch in den Fallstudien wurden diese Aspekte sehr oft genannt, oftmals unter Verweis auf die deutlich gefallenen Milch- und Schweinefleischpreise in den letzten Jahren.

Direktzahlungen und Zuschüsse machen einen bedeutenden Anteil der betrieblichen Erträge landwirtschaftlicher Unternehmen in Deutschland aus. Der größte Beitrag entsteht aus den EU-Direktzahlungen, insbesondere aus der Betriebsprämie.²² Ihr Anteil betrug 2013/2014 bei den juristischen Personen in Ostdeutschland 49,2 Prozent und bei den Haupterwerbsbetrieben (bundesweit, einschließlich ostdeutsche Länder) 39,8 Prozent.²³ Der Anteil der Direktzahlungen an den betrieblichen Erträgen ist bei den juristischen Personen vergleichsweise hoch (z.B. Acker- und Futterbaubetriebe).²⁴ Für Haupterwerbsbetriebe zeigen sich nach Betriebsform und Region deutliche Unterschiede in der Höhe der unternehmensbezogenen

²⁰ Vgl. Datensammlung für die betriebswirtschaftliche Bewertung landwirtschaftlicher Produktionsverfahren im Land Brandenburg Ackerbau / Grünland / Tierproduktion, Ausgabe 2016, LELF, Potsdam, S. 3.

²¹ Vgl. Wirtschaftsergebnisse landwirtschaftlicher Unternehmen, Wirtschaftsjahr 2015/2016, LELF, Potsdam, 7/2017. Die nur mittelmäßige Ernte im Jahr 2015, unterdurchschnittliche Erzeugerpreise für Marktfrüchte, insbesondere jedoch der extreme und dauerhafte Preisverfall für Schweine und Milch bewirkten diese breite einzelbetriebliche Betroffenheit.

²² Hinzu kommen die aus dem Bundeshaushalt finanzierte Agrardieselvergütung, die von Bund und Ländern im Rahmen der GAK gewährten Zuschüsse für einzelbetriebliche Investitionen, die Ausgleichszulage für benachteiligte Gebiete sowie Zahlungen aus Agrarumweltmaßnahmen. Die Beitragszuschüsse zur betrieblichen Unfallversicherung gelten nicht als betriebliche Einnahmen, vermindern aber die Aufwendungen für Betriebsversicherungen.

²³ Bei den Nebenerwerbsbetrieben lag sie bei 89,7 Prozent. Vgl. BMEL 2015: Agrarpolitischer Bericht der Bundesregierung

²⁴ Eine Schichtung der Betriebe nach der Höhe der EU-Direktzahlungen zeigt, dass der Gesamtbetrag in starkem Maße von der Betriebsgröße bestimmt ist. Die Zahlungen je ha LF weisen keine großen Unterschiede auf. Bezogen auf die Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitskräfte nehmen die Zahlungen mit steigendem Gesamtbetrag jedoch über einen weiten Bereich zu. Erst bei sehr hohen Zahlungen ergibt sich wieder ein Rückgang je Arbeitskraft. Siehe BMEL 2015: Agrarpolitischer Bericht der Bundesregierung.

Zahlungen.²⁵ Allgemein gilt für die Brandenburger Betriebe, dass die sogenannten Flächenprämien einen zurzeit nicht wegzudenkenden Stabilisierungsfaktor darstellen. Wie zwiespältig ihre Rolle im Gefüge der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen jedoch gesehen wird, zeigen auch die Ergebnisse der Einzelfalluntersuchungen in dieser Studie.

Es wurde übereinstimmend geäußert, dass vor allem im Rahmen der sogenannten zweiten Säule noch gezieltere Unterstützungen grundsätzlich notwendig seien. Sie dienen der Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit, der Abfederung des Strukturwandels, der nachhaltigen Bewirtschaftung der Ressourcen und der Förderung ländlicher Infrastrukturen. So wären beispielsweise Maßnahmen zur Unterstützung der erfolgreichen Betriebsübergabe, die in vielen Betrieben in den nächsten Jahren ansteht, durchdachte Fördermodelle, etwa zur Prozessberatung bei der Übergabe, sinnvoll.

Angepasste nationale Programme und solche auf Landesebene können angesichts der vielfältigen regionalen Unterschiede innerhalb der EU und Deutschlands eine wesentlich größere Wirksamkeit entfalten als pauschale Fördersysteme.²⁶

Das Investitionsvolumen der landwirtschaftlichen Betriebe Brandenburgs betrug 2017 mehr als 19,4 Mio. Euro. Von den getätigten Investitionen entfielen 3,92 Mio. Euro auf Fördermittel für einzelbetriebliche Investitionen. Auffällig ist ein besonders hoher Anteil der Fördermittel für Investitionen im Landkreis Uckermark: Während der Anteil der getätigten Investitionen im Landkreis Uckermark an den Gesamtinvestitionen aller landwirtschaftlichen Betriebe Brandenburgs 2017 bei 20,5 Prozent lag, betrug der Anteil der Uckermark an den insgesamt geförderten einzelbetrieblichen Investitionen im Land Brandenburg 26,5 Prozent.

Neben der Darstellung der schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen der letzten Jahre wurde in den explorativen Interviews mit Expertinnen und Experten immer wieder über die Rechtsunsicherheit der Betriebe geklagt. So sei unklar, welche Auswirkungen z.B. neue Verordnungen wie die jetzt nach langen Vorarbeiten erlassene Düngeverordnung auf die betriebswirtschaftlichen Aktivitäten haben können. Diese Unsicherheit wird auch durch die Ergebnisse der Betriebsbefragung deutlich. So stimmen mehr als 50 Prozent aller befragten Betriebe der Aussage zu, dass sie aufgrund der unsicheren rechtlichen Rahmenbedingungen ihren Personaleinsatz schlecht planen können (vgl. Tabelle 3). Dabei sind es vor allem die

²⁵ Für Unternehmen der Aquakultur und Binnenfischerei im Haupt- oder Nebenerwerb, als natürliche und juristische Personen aller Rechtsformen, gibt es ebenfalls erhebliche Zuwendungen zur Förderung der Aquakultur und Binnenfischerei. Siehe dazu Amtsblatt für Brandenburg – Nr. 21 vom 01. Juni 2016, S. 587 – 593. In der Forstwirtschaft werden forstwirtschaftliche Vorhaben und forstwirtschaftliche Zusammenschlüsse gefördert. Eine ausführlichere Darstellung ist hier aufgrund des begrenzten Raumes nicht möglich.

²⁶ Vgl. auch https://www.topagrar.com/news/Home-top-News-Politische-Unterstuetzung-bei-der-Hofnachfolge-noch-ausbaufaehig-9611479.html?utm_source=Maileon&utm_medium=email&utm_campaign=2018-08-13+am+Montag&utm_content=https%3A%2F%2Fwww.topagrar.com%2Fnews%2FHome-top-News-Politische-Unterstuetzung-bei-der-Hofnachfolge-noch-ausbaufaehig-9611479.html; Hier wird Bezug auf eine Untersuchung von V. Bitsch und A. Gabriel zur Hofnachfolge genommen.

Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, die dieser Aussage zustimmen. Dies ist insoweit nachvollziehbar, als dass hier eine größere Stammebelegschaft existiert und ohnehin größere Planungsleistungen vollbracht werden müssen als in den Betrieben mit sehr wenigen Beschäftigten.

Die allgemeine Unsicherheit hat jedoch nur geringe Auswirkungen auf die grundsätzliche Perspektive, die erzeugten Produkte auch absetzen zu können – hier überwiegt eine positive Einschätzung. Bei dieser positiven Einschätzung ist jedoch deutlich zu unterscheiden zwischen konventionell und ökologisch wirtschaftenden Betrieben: Vor allem (vorwiegend) ökologisch wirtschaftende Betriebe sehen zukünftig gute Absatzchancen für ihre Produkte. So stimmen von den rein ökologisch wirtschaftenden Betrieben drei Viertel der unten getätigten Aussage zu, während es bei den rein konventionellen Betrieben etwas mehr als die Hälfte der Betriebe ist, die ihre Absatzchancen zuversichtlich bewertet.²⁷

Tabelle 3: Einschätzungen der Betriebe zu Rahmenbedingungen und zum Absatzmarkt

Aussage	Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	Trifft auf meinen Betrieb nicht zu
	in Prozent				
Die unsicheren rechtlichen Rahmenbedingungen bewirken, dass ich meinen Personaleinsatz schlecht planen kann.	31	23	15	4	27
Ich bin zuversichtlich, in Zukunft einen guten Absatzmarkt für meine Produkte zu haben.	25	33	20	10	12

Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018; n=499 (Aussage 1) und 500 (Aussage 2)

Unklare wirtschaftliche Perspektive vieler Betriebe

Insgesamt fällt die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Betriebes durchschnittlich aus. Die Betriebe wurden darum gebeten, die wirtschaftliche Situation des Betriebes allgemein zu beurteilen. Insgesamt vergaben sie auf einer Skala von 1 bis 6 eine Durchschnittsnote von 3,1. Verglichen mit der Eigeneinschätzung der Betriebe in Brandenburg insgesamt ist die Selbsteinschätzung der landwirtschaftlichen Betriebe jedoch negativ: Nach Angaben des IAB-Betriebspanels 2017 wurde die wirtschaftliche Lage des Betriebs über alle Branchen hinweg mit einer Durchschnittsnote von 2,4 bewertet – ein durchaus deutlicher Unterschied zur

²⁷ Rein ökologische Betriebe n=108, rein konventionelle Betriebe n=214. Hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen gibt es keinen Unterschied im Antwortverhalten nach Produktionsweise.

Landwirtschaft.²⁸ Vor allem landwirtschaftliche Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten bewerten ihre wirtschaftliche Lage als schlecht (Durchschnittsnote 3,2; Betriebe mit 10 Beschäftigten und mehr 2,8).²⁹

Auch bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Perspektiven sind die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft und im Gartenbau pessimistischer als die Betriebe aller Branchen in Brandenburg. Während der Anteil der Betriebe, die von einer sich verbessernden wirtschaftlichen Lage im laufenden Jahr mit 21 Prozent (Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau) und 27 Prozent bei den Betrieben insgesamt relativ ähnlich ausfällt, gehen doch wesentlich mehr Betriebe der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau von einer sich verschlechternden wirtschaftlichen Lage aus. Hier betrug der Anteil 23 Prozent gegenüber 7 Prozent bei allen Betrieben. Diese eher pessimistische Sichtweise wird durch die Falluntersuchungen zum Teil untermauert und beispielsweise durch fehlendes Fachpersonal, aber auch durch unzureichende Erlöse, welche mit den Steigerungen des Mindestlohnes nicht immer Schritt halten würden, begründet.

3.1.4 Technisch-technologischer Wandel als Herausforderung für die Landwirtschaft

Auf den Bedarf an Arbeits- und Fachkräften haben vor allem der anhaltende technologische Wandel und die Digitalisierung enormen Einfluss. Insbesondere die damit einhergehenden diversen Prozess- und Produktinnovationen sind seit Beginn des 21. Jahrhunderts zur entscheidenden Komponente für die Entwicklung der Betriebe geworden. Auf sie gehen heute bis zu drei Viertel des Produktionswachstums zurück.³⁰

Moderne Technologien kennzeichnen die Landwirtschaft 4.0. Maßnahmen des sogenannten smart farming zeichnen sich dadurch aus, dass durch Sensorik und Fernerkundung gewonnene Daten verknüpft werden und zur Optimierung und Transparenz von Produktionsprozessen im landwirtschaftlichen Betrieb genutzt werden.³¹ Wichtigstes Stichwort ist hier die Digitalisierung, welche völlig neue technische Möglichkeiten hervorbringt.

Der Einfluss des technisch-technologischen Wandels auf die Fach- und Arbeitskräftesituation wurde in den Expert/innengesprächen sehr heterogen diskutiert. Verwiesen wurde dabei einerseits auf die oben benannten Möglichkeiten, andererseits wurden aber auch die damit zusammenhängenden sehr hohen Investitionskosten als Hemmnis beschrieben. Insbesondere aufgrund der unsicheren Erzeugerpreise würden viele Betriebe vor Investitionen in Tech-

²⁸ Zu beachten sind dabei allerdings die sehr großen Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen und z.T. nach Betriebsgrößenklassen. Darüber hinaus ist einschränkend hinzuzufügen, dass die Fragestellung zwischen Onlinebefragung und IAB-Betriebspanel etwas differiert: Während in der Onlinebefragung die Einschätzung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage erfragt wurde, ging es im IAB-Betriebspanel um die Einschätzung der Ertragslage. Es ist zwar wahrscheinlich, dass zwischen beiden Antworten eine Korrelation besteht, jedoch sind die Werte nicht ohne Weiteres vergleichbar.

²⁹ Hinsichtlich der Produktionsweise sind keine nennenswerten Unterschiede festzustellen.

³⁰ Vgl. K. Fuglie, IFPRI, Global Policy Report, Washington, 2013.

³¹ Nach KTBL

nik zurückschrecken. In der Betriebsbefragung setzt sich dieses uneinheitliche Bild fort (vgl. Tabelle 4):

Tabelle 4: Einschätzungen zum Technologieeinsatz

Aussage	Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	Trifft auf meinen Betrieb nicht zu
	in Prozent				
Der Einsatz moderner Technologien kann ein Beitrag zur Lösung meines Fachkräftebedarfs sein	13	22	28	16	21

Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018; Angaben in Prozent; n=501

Zu unterscheiden ist zwischen den Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten und solchen, die mindestens 10 Beschäftigte haben. Während die Zustimmungsquoten bei den kleineren Betrieben (n=351) mit 10 (stimme zu) bzw. 19 Prozent (stimme eher zu) eher moderat ausfallen, liegen die Quoten bei größeren Betrieben (n=111) mit 23 bzw. 34 Prozent deutlich darüber.

Unklar ist hierbei jedoch, ob die Betriebe bei der Beantwortung der Frage wie eben beschrieben zwar das Potenzial moderner Technologien erkennen, diese aber aus Kostengründen nicht einsetzen können, oder ob die Betriebe dem Einsatz moderner Technologien hinsichtlich der Lösung des Fachkräftebedarfs grundsätzlich offen oder skeptisch gegenüberstehen. Unklar ist auch, ob in den Betrieben das erforderliche Arbeitskräftepotenzial für den Einsatz neuer Technik und Technologien vorhanden ist bzw. ob dies am Arbeitsmarkt verfügbar ist. Zumindest was die zweite Frage betrifft, weisen die Ergebnisse der Falluntersuchungen deutlich darauf hin, dass die Beschäftigten keine Probleme bei der Anwendung der jeweiligen technischen / digitalen Lösung haben. Hinsichtlich der ersten Frage überwiegt ein differenzierter Eindruck aus den Fallstudien. Darüber hinaus wurde deutlich, dass das Potenzial bestimmter Technologien zwar prinzipiell erkannt wurde, jedoch deren Nutzung z.B. aufgrund mangelnder Infrastruktur, d.h. fehlender Breitbandversorgung, noch begrenzt ist.

Insgesamt beurteilen die befragten Betriebe den technisch-technologischen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau im Grundsatz eher positiv, wie in Tabelle 5 deutlich wird.

Tabelle 5: Selbsteinschätzung des technischen Standes³²

	1	2	3	4	5
	Neuester Stand				Völlig veraltet
	in Prozent				
Onlinebefragung	6	29	43	17	5
Dar. Betriebe mit mind. 10 Beschäftigten	11	43	38	7	0
Alle Branchen*	17	54	28	2	0

Quellen: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018; Angaben in Prozent; n=536; Betriebe mit mind. 10 Beschäftigten: n=111; *IAB-Betriebspanel Brandenburg, Ergebnisse der 22. Welle 2017, Rundungsfehler möglich

Im Vergleich zu den Angaben aller Betriebe Brandenburgs ist die Beurteilung des technischen Standes jedoch negativ. Während in der Betriebsbefragung ein gutes Drittel den Stand der technischen Anlagen als sehr gut oder gut bewertet, sind dies verteilt über alle Branchen in Brandenburg 71 Prozent – also mehr als doppelt so viele. Dies ist insofern bemerkenswert, als dass die Befragten gebeten wurden, den technisch-/technologischen Stand jeweils im Vergleich zu anderen Betrieben der jeweiligen Branche zu bewerten.³³ Hier lässt sich durchaus eine sehr kritische Selbsteinschätzung der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau konstatieren.³⁴ Diese kritische Selbsteinschätzung ist jedoch deutlich abgeschwächt bei Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten festzustellen.

Diese Unterschiede wurden auch in den Falluntersuchungen deutlich. Hier sind es ebenfalls die kleinen Betriebe, die den technologischen Stand als verhältnismäßig schlecht einschätzen, während in den größeren Betrieben der technologische Stand als (weit) fortgeschritten beschrieben wird. Einige Betriebe sind selbst an der Entwicklung moderner Techniksysteme beteiligt und kooperieren hierzu mit einschlägigen Firmen aus dem Technikbereich.

Moderne Technik stellt gerade in der Landwirtschaft einen Attraktionsfaktor für Fachkräfte dar. Über Probleme beim Einsatz und der Nutzung moderner Technik wurde in keinem Betrieb berichtet, Produktivitäts- und Effektivitätsaspekte stehen eindeutig im Vordergrund und werden gern genutzt.

³² Die Frage lautete: Wie beurteilen Sie im Großen und Ganzen den technisch-/technologischen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung Ihres Betriebs im Vergleich zu anderen Betrieben der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau?“

³³ Zwar ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel Brandenburg 2017 aufgrund der unterschiedlichen Grundgesamtheiten in den einzelnen Branchen diese mit einem verschiedenen großen Gewicht in die Gesamtbewertung einfließen; jedoch ist die Selbstbewertung der hier betrachteten Branche schlechter als bei allen anderen Branchen in Brandenburg.

³⁴ Prinzipiell wäre auch ein Vergleich mit den Paneldaten der Landwirtschaft in Deutschland interessant. Aufgrund der auch für Gesamtdeutschland geringen Fallzahl für die Branche einerseits und dem Schwerpunkt auf westdeutschen Betrieben andererseits erfolgt in diesem Bericht aber keine solche Darstellung.

Insgesamt überwiegt aber der Eindruck, dass der Stand der Digitalisierung sehr stark einzelbetrieblich geprägt ist.

Ein weiteres zukunftssträchtiges Thema ist die zunehmende stoffliche Verwertung landwirtschaftlicher Produkte und die sich entwickelnde Bio-Ökonomie, welche neue Perspektiven für landwirtschaftliche Betriebe eröffnen, gleichzeitig aber auch weitgehende technologische Veränderungen erfordern. So werden beispielweise neue Märkte für landwirtschaftliche Produkte erschlossen (wie z.B. die Verwendung von Biomasse zur energetischen und stofflichen Nutzung). Die Inanspruchnahme dieser neuen technologischen Möglichkeiten stellt hohe Anforderungen an die Betriebe und die dort tätigen Fach- wie auch Führungskräfte. In der Zukunft kann die Land- und Forstwirtschaft einerseits zunehmend von der umfassenden Verwertung der Biomasse-Inhaltsstoffe und von völlig neuen Märkten für stoffliche Nutzungen profitieren. Aus Produktivitätssteigerungen im gesamten Agrarsystem hinsichtlich Tier- und Pflanzennutzung (nachhaltige Intensivierung) ergeben sich andererseits neue Wertschöpfungsketten.³⁵

Ein wesentlicher Trend ist hier bereits die zunehmende Bedeutung der Landwirtschaft für die Energiebereitstellung, darunter die Nutzung des Potenzials der sogenannten Rest- und Abfallstoffe (Gülle, Festmist, Getreidestroh). Daraus entwickelte sich in den letzten Jahren ein wichtiges zusätzliches Standbein für Brandenburgs Landwirtschaftsbetriebe, insbesondere Milchviehbetriebe, die mit Preisverfall bzw. -schwankungen auf dem Milchmarkt konfrontiert sind. Auch die in den Falluntersuchungen befragten Betriebe bestätigen diese Aussage.

Gegenwärtig beträgt die installierte elektrische Leistung aller rund 500 Biogasanlagen in Brandenburg etwa 330 MW. Damit stellen sie die wichtigste Form der Bioenergienutzung noch vor der Nutzung von Holz dar. Im Bereich der Bioenergieerzeugung waren 2015 bereits mehr Arbeitskräfte beschäftigt als in der Windenergiebranche.³⁶

Zum Vergleich: Die Holzheizkraftwerke Brandenburgs haben eine installierte elektrische Leistung von etwa 140 MW.³⁷ Die Forstwirtschaft als Lieferant dieses nachwachsenden Rohstoffes stellt ebenfalls einen wichtigen primären Bereich sowohl als Rohstofflieferant für die verarbeitende als auch für die Energiewirtschaft im Zusammenhang mit der Nutzung landwirt-

³⁵ Optionen der Zukunft - die teilweise bereits heute vor der Umsetzung stehen - sind beispielsweise die Erzeugung von Biomasse wie Algen oder Fleisch aus der Fabrik ohne tierisches Eiweiß.

Vgl. zu Bio-Ökonomie: Joachim von Braun, Vorsitzender des Bioökonomierates, Direktor Zentrum für Entwicklungsforschung, Universität Bonn, Einführungsvortrag zur Konferenz: „Bioökonomie – Nachhaltige Alternative zur fossilen Wirtschaft?“ Berlin, 04. November 2014; siehe auch: Nationale Politikstrategie Bioökonomie, Nachwachsende Ressourcen und biotechnologische Verfahren als Basis für Ernährung, Industrie und Energie, BMEL, Berlin, 2014.

³⁶ Agentur für Erneuerbare Energien, GWS 17, DEBRIV, Bundesverband Braunkohle

³⁷ Daneben sind in Brandenburg aktuell zehn Heizwerke mit mehr als 1 MW Feuerungswärmeleistung in Betrieb.

schaftlicher Flächen dar.³⁸ Neben der energetischen erfolgt zunehmend auch eine stoffliche Nutzung forstwirtschaftlicher Rohstoffe.

Zu beachten ist, dass der Anbau von Bioenergieträgern oder Produkten für die Grundstoffindustrie (bspw. Mais oder Raps) weitgehend unabhängig von der lokalen Nachfrage ist. Aus dem ländlichen Raum werden bisher vorrangig die unverarbeiteten Rohstoffe bereitgestellt, während der Großteil der Wertschöpfung (z.B. bei der Herstellung von Bioethanol) und der dadurch induzierten Beschäftigungseffekte bei der Veredelung dieser Produkte andernorts entsteht.

Grundsätzlich ist einzuschätzen, dass die höhere Veredelung agrarischer Rohstoffe in den Regionen eine von den Brandenburger Betrieben noch zu wenig ausgeschöpfte Möglichkeit ist, höhere Einkommen und höhere Wertschöpfung in der Region zu generieren. Hier bestehen insbesondere auch für die Milch- und Fleischverarbeitung in Brandenburg noch große Reserven. Ansätze stellen die Hofläden und weitere eigene Handelseinrichtungen und die Verarbeitung einzelner Produkte vor Ort dar, wie sie auch in den Einzelfalluntersuchungen dokumentiert werden konnten. Gemessen am Gesamtproduktionsvolumen sind diese Mengen jedoch noch stark ausbaufähig.

3.1.5 Klimawandel als wesentliche zukünftige Herausforderung

Der Klimawandel bringt zunehmende Herausforderungen für die Landwirtschaft in Brandenburg mit sich. Er zeichnet sich insbesondere in Nordostdeutschland durch zunehmende Trockenheit, allgemeine Verringerung der Niederschläge während der Vegetationsperiode und zunehmende extreme Wetterereignisse aus und hat Auswirkungen auf die Ertragsleistung und -sicherheit sowie auf das Spektrum möglicher Anbaukulturen.³⁹ Ihm muss durch entsprechende Innovationen in Bewirtschaftung und Anbaumethoden begegnet werden. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass alle in den Einzelfalluntersuchungen befragten Landwirte und Gartenbaubetriebe über die nicht mehr zu übersehenden Folgen des Klimawandels klagten.

Fachleute gehen davon aus, dass es in den kommenden Jahren vor allem um die Entwicklung von Erosionsvermeidungsstrategien und eine ganzjährige Bodenbedeckung gehen muss. Insbesondere unter den Bedingungen des Verbots des Einsatzes von Glyphosat muss eine bodenschonende und konservierende (wasserspeichernde) Bodenbearbeitung beibehalten

³⁸ Im Brandenburger Cluster Forst und Holz, das die Bereiche Forstwirtschaft, Holzbearbeitendes Gewerbe, Holz verarbeitendes Gewerbe und Holz im Baugewerbe umfasst, sind ca. 20 Tsd. Menschen beschäftigt. In der Forstwirtschaft allein arbeiten rd. 6,4. Tsd. Siehe: Bericht zur Lage und Entwicklung der Forstwirtschaft in Brandenburg 2013 – 2015, MLUL, Potsdam, 2016.

³⁹ Vgl. <https://www.umweltbundesamt.de/themen/klima-energie/klimafolgen-anpassung/folgen-des-klimawandels/klimafolgen-deutschland/klimafolgen-handlungsfeld-landwirtschaft#textpart-3>; Die Szenarien der Klimaforschung gehen von einem Rückgang der Sommerniederschläge um bis zu 30 Prozent bis 2080 aus. Gleichzeitig wird die Anzahl der heißen Tage infolge des Klimawandels deutlich zunehmen.

bzw. dazu übergegangen werden.⁴⁰ Diese Art der Bodenbearbeitung wird ergänzt werden müssen durch veränderte Anbaupläne und entsprechende Fruchtfolgen. Hierfür ist dringend eine fachliche Qualifizierung und Weiterbildung der in der Landwirtschaft tätigen Führungs- und Fachkräfte, angefangen bei den Betriebsleitungen, notwendig. Eine entsprechende Förderung zum Aufbau und zur Nutzung einer solchen Beratung wird gegenwärtig im Land Brandenburg vorbereitet. Sie wird in der nächsten Förderperiode weiter ausgebaut werden müssen.

In den Falluntersuchungen zeigte sich ebenfalls, dass die Betriebe im Umgang mit dem Klimawandel auch auf die Streuung des wirtschaftlichen Risikos setzen. So wurden Anpassungsmaßnahmen in Richtung einer weiteren Diversifizierung der Landwirtschaft vorgenommen. Es ist plausibel anzunehmen, dass künftig solche Betriebe gestärkt werden, die sich rechtzeitig entsprechend den neuen Erfordernissen aufstellen. Auch von diesen Betrieben wurde immer wieder auf die für diesen Umstellungsprozess notwendige, aber aktuell fehlende bzw. schlecht ausgebaute Beratungsstruktur auf fachlicher Ebene verwiesen.

Diversifizierte Erzeugung für regionale Märkte und ökologische Produktion erscheinen für die Umsetzung dieses Konzeptes der landwirtschaftlichen Produktion von ihrem Charakter her besser geeignet als die industriemäßige Produktion auf großen Flächen.

3.1.6 Tendenz zur Produktion für regionale Märkte und zur ökologischen Erzeugung hält an

Bei der ökologisch bewirtschafteten Fläche liegt Brandenburg mit 155.431 ha hinter Bayern und Baden-Württemberg auf Platz 3 der Bundesländer.⁴¹ Die weitere Umstellung des Landbaus auf diese Form der Bewirtschaftung geht nach Jahren eines schnellen Wachstums in Brandenburg jedoch langsamer als in anderen Bundesländern voran. 2017/18 war Sachsen-Anhalt mit 13,8 Prozent mehr Öko-Landwirten der Spitzenreiter unter den Bundesländern,

⁴⁰ Siehe dazu beispielsweise Veröffentlichungen T. Streckts, Institut für Bodenkunde der Universität Hohenheim

⁴¹ Auch anteilig liegt Brandenburg nach Angaben des Umweltbundesamtes mit 11,1 Prozent der ökologisch bewirtschafteten Fläche an der bewirtschafteten Fläche insgesamt auf dem dritten Platz. In Brandenburg gab es nach den Worten von Agrarminister Jörg Vogelsänger auf eine 2018 erfolgte mündliche Anfrage im Landtag eine Erhöhung der Antragsflächen im Förderprogramm ökologischer Landbau von rund 8.000 Hektar. Zu Neuanträgen in einem Umfang von 5.400 Hektar kommen noch 113 Erweiterungsanträge von rund 2.600 Hektar. „Die zur Förderung angemeldete Gesamtfläche beträgt im Land damit 128.000 Hektar. Das ist ein deutliches und starkes Bekenntnis zum ökologischen Landbau in Brandenburg“, sagte Vogelsänger. In der Förderperiode 2014 bis 2020 sind im Agrarhaushalt des Landes nach derzeitigem Stand über 188 Millionen Euro für den ökologischen Landbau geplant. In diesem Jahr wurden die Mittel nochmals um 11 Millionen Euro aufgestockt, um den Flächenzuwachs bis zum Ende der Förderperiode zu finanzieren. Von den 188 Millionen Euro sind zirka 141 Millionen Euro EU-Mittel und 47 Millionen Euro Landesmittel. <https://www.topagrar.com/news/Home-top-News-Mecklenburg-Vorpommern-steuert-auf-20-Oekobetriebe-zu-9303953.html>

dicht gefolgt von Baden-Württemberg mit 13,5 und Sachsen mit 12,3 Prozent. Brandenburg war neben Rheinland-Pfalz Schlusslicht beim Betriebszuwachs.⁴²

Entgegen den obigen Ausführungen zu den Wirtschaftsergebnissen konventionell wirtschaftender Betriebe verzeichneten die ökologisch wirtschaftenden Betriebe in den vergangenen Wirtschaftsjahren eine deutlich positive Entwicklung. Insbesondere die prosperierenden Produktmärkte führten zu einem bedeutenden Anstieg der betrieblichen Erträge und stärkten die unternehmerische Autonomie.⁴³ Während das Einkommen der Haupterwerbsbetriebe 2015/16 in Brandenburg mit nur 25.300 € je Arbeitskraft unter dem bundesweiten Durchschnitt lag, erreichten die in einer Erhebung des LELF ausgewerteten Öko-Betriebe mit einem durchschnittlichen Einkommen in Höhe von 37.926 € je Arbeitskraft im Wirtschaftsjahr 2015/16 dagegen wiederholt ein gutes Ergebnis.

Inwieweit der ökologische Landbau in Brandenburg auch zukünftig expandiert, ist angesichts der Meinungen der Expertinnen und Experten unklar. Diesbezüglich zeigt sich ein heterogenes Stimmungsbild, bei dem auf der einen Seite der sehr gute Absatzmarkt in Berlin als weiterhin ausbaufähige Grundlage für ein Wachstum bezeichnet wird, auf der anderen Seite aber auch die Wachstumspotenziale nicht mehr als so groß angesehen werden wie noch in der Vergangenheit. Anzunehmen ist beispielsweise, dass die zusätzlichen Erlöse, die Bio-Betriebe in einzelnen Marktsegmenten (z.B. demeter) durch eine gewisse Monopolstellung zurzeit noch erzielen, durch eine Erhöhung des Angebots in diesem Segment mittelfristig verloren gehen werden.

Insgesamt aber, so deuten es auch die Ergebnisse der Befragung an, werden die Zukunftsaussichten von ökologisch wirtschaftenden Betrieben positiv bewertet. Das erwartete Potenzial ökologischer Erzeugung wird nicht zuletzt auch daran deutlich, dass von den bislang konventionell wirtschaftenden Betrieben der Betriebsbefragung immerhin sechs Prozent angaben, eine Umstellung auf die ökologische Produktion zu planen – zum Großteil innerhalb der nächsten drei Jahre.

Auch in der sogenannten konventionellen Landwirtschaft werden die Anforderungen einer umweltschonenden landwirtschaftlichen Erzeugung zunehmend berücksichtigt. So wurden 2016 bereits rund 47 Prozent des Brandenburger Ackerlandes mittels konservierender (nichtwendender) und damit erosionsmindernder Bodenbearbeitungsmethoden bewirtschaftet.

Übereinstimmend wird von den Expertinnen und Experten eine weitere Zunahme der Nachfrage nach regionalen Produkten erwartet. Hier haben die Brandenburger Landwirtschaft

⁴² <https://www.topagrar.com/news/Home-top-News-Kloeckner-Beim-Oekolandbau-geht-der-Aufwaertstrend-weiter-9320249.html>

⁴³ Vgl. Wirtschaftsergebnisse landwirtschaftlicher Unternehmen, Wirtschaftsjahr 2015/2016, LELF, Potsdam, 7/2017, S. 6.

und insbesondere der Gartenbau durch die Nähe des Berliner Absatzmarktes sehr gute Voraussetzungen für eine weitere Entwicklung bedarfsorientierter Erzeugungslinien.

Vor allem in der zielgerichteten Orientierung der Produktion auf die regionale Nachfrage und regionale Märkte wird ein Wachstumspotenzial gesehen. Hierzu fehle, so mehrere Expertinnen und Experten übereinstimmend, vielen Betrieben jedoch das erforderliche Know-how, um mittel- und langfristige ihre Produktentwicklung mit der Marktentwicklung zu koordinieren. Die Förderung entsprechender fachlicher Beratung, insbesondere für kleinere und mittlere Betriebe, wurde auch hier mehrfach als Bedarf benannt.

In den Falluntersuchungen wurde ebenfalls das große Potenzial regional erzeugter Produkte hervorgehoben, die nicht unbedingt mit einer ökologischen Erzeugungsweise identisch sein muss.

3.1.7 Zwischenfazit

Die dargestellten Entwicklungstendenzen machen zum einen deutlich, dass in der Brandenburger Landwirtschaft eine vielfältige und differenzierte Betriebslandschaft existiert. Zum anderen wirkt auf diese betrieblichen Strukturen eine Vielzahl von Einflussfaktoren ein. Dies hat beträchtliche Konsequenzen für die Bestimmung des aktuellen wie auch des perspektivischen Fach- und Arbeitskräftebedarfs der Betriebe – sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht. Auf den betrieblichen Bedarf an Fach- und Arbeitskräften hat somit ein sehr komplexes Setting an Faktoren Einfluss, die die wirtschaftliche Situation der landwirtschaftlichen Betriebe nachhaltig bestimmen.

Relativ deutlich wird einerseits die vergleichsweise ungünstige wirtschaftliche Lage der Betriebe, was vielfach mit geringen Erzeugerpreisen in Verbindung gebracht wird. Es handelt sich andererseits um einen Wirtschaftsbereich, der sehr stark strukturiert und reglementiert ist. Dies führt zum einen zu einer Abhängigkeit der Betriebe von Direktzahlungen, die für das wirtschaftliche Überleben der Betriebe vielfach unabdingbar sind (1. Säule), zum anderen können ggf. auch an sich nicht effizient wirtschaftende Betriebe durch die Förderstrukturen bestehen. Eine Änderung politischer Rahmenbedingungen bzw. anderer Förderbedingungen (2. Säule) auf EU-, Bundes- und Landesebene kann demnach enorme Auswirkungen auf die Betriebslandschaft und ebenso den Fach- und Arbeitskräftebedarf haben.

Während hinsichtlich der wirtschaftlichen Lage übergreifend ein eher pessimistisches Bild gezeichnet wird, sind die komplexen Auswirkungen der anderen hier dargestellten Einflussfaktoren kaum exakt zu bestimmen, da die Entwicklungen zeitlich parallel wirken und auch gegenteilige Auswirkungen auf den Fach- und Arbeitskräftebedarf haben können.

Die zum Zeitpunkt der Berichtslegung aktuelle Wetterlage, d.h. die monatelang anhaltende Hitzeperiode, dürfte für viele Betriebe – insbesondere der Tierhaltung – zu großen wirtschaftlichen Einbußen gegenüber den Vorjahren führen. Ungeachtet der Tatsache, dass das Wetter kaum von den handelnden Akteuren beeinflusst werden kann (zumindest nicht kurz- oder mittelfristig), hat dieser Aspekt für die wirtschaftliche Tragfähigkeit der Betriebe enorme Bedeutung und unterstreicht die Ausführungen im Abschnitt Klimawandel.

3.2 Aktuelle Fachkräftesituation

In einem ersten Schritt wird die aktuelle Fachkräftesituation anhand statistischer Daten dargestellt. Im zweiten Schritt folgen tiefergehende Einschätzungen der Betriebe, wie sie sich aus der durchgeführten Betriebsbefragung ergeben.

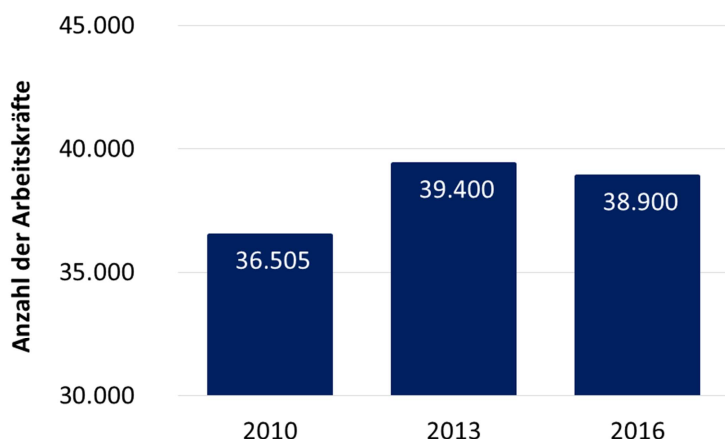
Die ASE erfasst die in den landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigten Arbeitskräfte in Betrieben aller Rechtsformen. Zu den im landwirtschaftlichen Betrieb beschäftigten Arbeitskräften zählen Personen im Alter ab 15 Jahren. Die ASE differenziert zwischen Familienarbeitskräften in Einzelunternehmen, ständig beschäftigten Arbeitskräften sowie Saisonarbeitskräften. Nicht einbezogen in die Arbeitskräftezählung werden hingegen jene Arbeitskräfte, die in einem neben dem landwirtschaftlichen Betrieb bestehenden rechtlich selbstständigen Gewerbebetrieb des Betriebsinhabers tätig sind (z. B. in einem gewerblich geführten Beherbergungsunternehmen oder zur Betreuung einer Bioenergieanlage).

2016 waren in den ca. 5.400 Landwirtschaftsbetrieben des Landes Brandenburg 38.900 Personen tätig. Dabei ist zu beachten, dass nur in ca. 2.600 Betrieben mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person angestellt war. Die Anzahl der Betriebe ist seit mehreren Jahren sehr konstant. Die Konstanz ist sowohl für alle Betriebe als auch für solche mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig angestellten Person festzustellen.

Diese bemerkenswerte Konstanz gilt im Bereich der Betriebe mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auch für nahezu alle Kreise und kreisfreien Städte im Land Brandenburg. Nur in der Prignitz ist die Anzahl der Betriebe zwischen 2012 und 2017 um ca. 25 zurückgegangen, was einem Anteil von 11 Prozent entspricht.⁴⁴ Die Zahl der Arbeitskräfte hat sich nach Angaben der Agrarstrukturerhebungen zwischen 2010 und 2016 um fast 7 Prozent erhöht. Zwischen 2013 und 2016 hat sich die Zahl der Arbeitskräfte nur geringfügig verändert (rund -1 Prozent) (vgl. Abbildung 4).

⁴⁴ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Betriebe in Verwaltungsgliederung, Berlin, April 2018. Die Konstanz ist laut ASE auch für Ostdeutschland insgesamt festzustellen. Demgegenüber ging in Deutschland die Anzahl der Landwirtschaftsbetriebe zwischen 2010 und 2016 um ca. 8 Prozent zurück.

Abbildung 4: Anzahl aller Arbeitskräfte in den Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben 2010, 2013 und 2016



Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, absolute Angaben

Demgegenüber sank die Anzahl aller Arbeitskräfte in Ostdeutschland und Deutschland in der Landwirtschaft kontinuierlich über alle drei Beobachtungszeitpunkte hinweg. Der Rückgang zwischen 2010 und 2016 betrug 3 Prozent (Ostdeutschland) bzw. 12 Prozent (Deutschland).

Betrachtet man die jahresdurchschnittlichen Bestände der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, für die Angaben zwischen 2013 und 2016 vorliegen, lässt sich für Brandenburg ein leichter Rückgang von 2 Prozent im Wirtschaftsabschnitt A (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) feststellen – also ungefähr auf dem gleichen Niveau wie in der ASE. Zum 30.06.2017 zeigt sich folgende Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung:

Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht im Wirtschaftsabschnitt A zum Stichtag 30.06.2017

Region	Insgesamt	Männer	Frauen
	Absolut	In Prozent	
Deutschland	248.052	67,9	32,1
Westdeutschland	161.106	67,7	32,3
Ostdeutschland	86.911	68,3	31,7
Land Brandenburg	21.082	67,6	32,4
Brandenburg a. d. Havel	*	*	*
Cottbus, Stadt	189	45,5	54,5
Frankfurt (Oder), Stadt	141	74,5	25,5
Potsdam, Stadt	*	*	*
Barnim	867	67,9	32,1
Dahme-Spreewald	2.149	66,4	33,6
Elbe-Elster	1.515	65,3	34,7
Havelland	1.149	69,3	30,7
Märkisch-Oderland	1.605	67,7	32,3
Oberhavel	1.016	67,6	32,4
Oberspreewald-Lausitz	957	56,2	43,8
Oder-Spree	1.308	62,6	37,4
Ostprignitz-Ruppin	1.921	66,6	33,4
Potsdam-Mittelmark	2.033	64,2	35,8
Prignitz	1.462	75,5	24,5
Spree-Neiße	1.022	65,9	34,1
Teltow-Fläming	1.529	67,6	32,4
Uckermark	2.048	79,0	21,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berlin, April 2018

Hinsichtlich der Landkreise und kreisfreien Städte zeigt sich eine unterschiedliche Verteilung. Deutlich wird auch, dass der Frauenanteil in einigen Landkreisen – so zum Beispiel in der Prignitz und der Uckermark – deutlich vom Brandenburger Mittel abweicht.

Wird nicht der gesamte Wirtschaftsabschnitt betrachtet, sondern konkreter nach Berufsgruppen und -segmenten unterschieden, zeigt sich für den Wirtschaftsabschnitt A eine erheblich geringere Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in den landwirtschaftlichen Berufen. So waren im jahresdurchschnittlichen Bestand 2016 in Brandenburg 14.218 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den untersuchten Berufen im Wirtschaftsabschnitt A tätig. Das heißt, von den ca. 21.000 Beschäftigten im Wirtschaftsabschnitt A arbeiten ca. zwei Drittel auch tatsächlich in landwirtschaftlichen Berufen oder im Gartenbau, ein Drittel ist demzufolge in anderen Berufen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Um den aktuellen Stand sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den untersuchten Berufsgruppen möglichst vollständig zu bestimmen, ist es notwendig, alle Wirtschaftsabschnitte in den Blick zu nehmen.⁴⁵

Tabelle 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe 2010 am 30.06.2017 in Brandenburg

Berufsgruppen	Insgesamt	Darunter Auszubildende
	Absolut	
Landwirtschaft	8.927	465
Tierwirtschaft	3.495	120
Pferdewirtschaft	754	104
Tierpflege ⁴⁶	1.787	72
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	2.399	105
Gartenbau	8.381	186
Floristik	1.062	31
Gesamt	26.946	1.091

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Beschäftigte nach Berufen (KldB 210); Beschäftigte der Fischwirtschaft und im Weinbau werden in der Statistik nicht ausgewiesen, daher weis die Gesamtzahl von der Summe der hier aufgeführten Berufsgruppen ab.

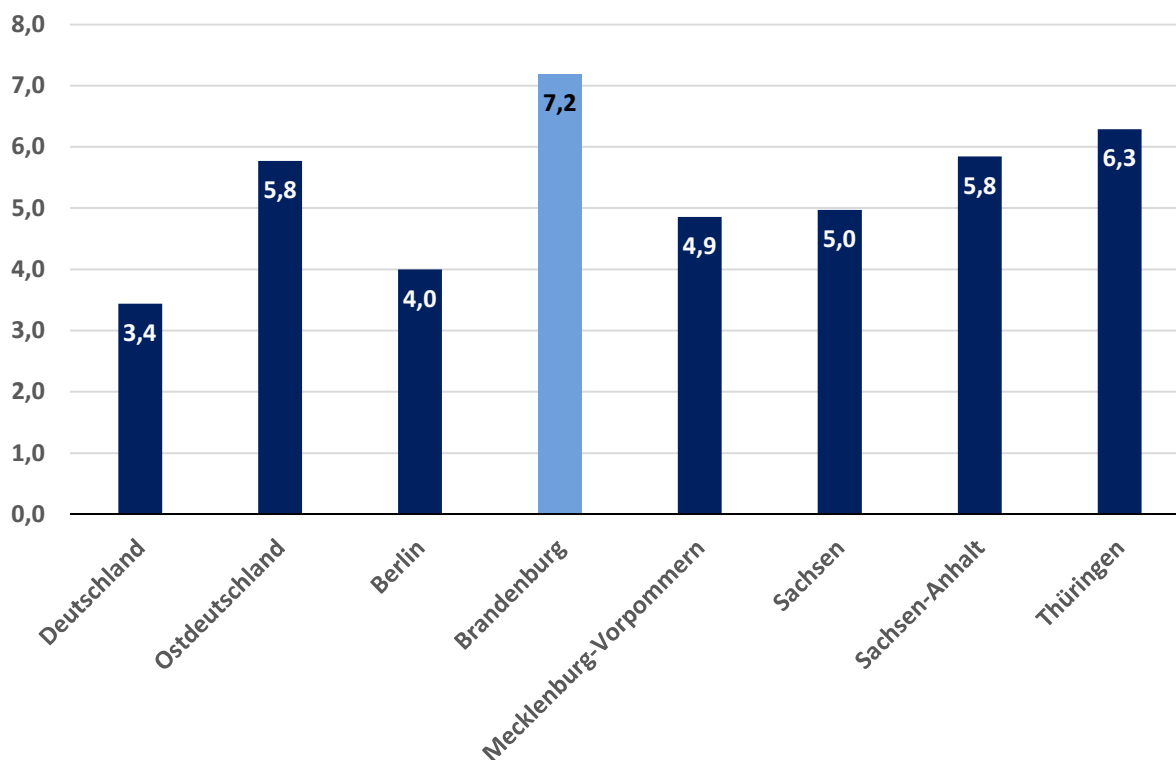
Im Gartenbaubereich ist zu betonen, dass hierunter auch Berufe im Garten- und Landschaftsbau und im Sportplatzbau fallen. Dessen Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten macht in Ostdeutschland ca. 30 Prozent aus, so dass hier ohne den GaLa-Bau in Brandenburg – Zahlen hierfür liegen nicht vor – bei einer Übertragung dieses Anteils ca. 5.860 Personen in den weiteren gartenbaulichen Fachrichtungen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

3.2.1 Entwicklung der Beschäftigten in der Landwirtschaft nach Status: Stagnation und Dynamik

Aufgrund der unterschiedlichen Entwicklung der Anzahl der Betriebe und der Zahl der Arbeitskräfte seit 2010 hat sich die durchschnittliche Zahl der Arbeitskräfte pro Brandenburger Landwirtschaftsbetrieb im Betrachtungszeitraum leicht erhöht. Sie belief sich 2016 auf 7,2 Arbeitskräfte pro Betrieb. Dies ist im Vergleich mit anderen ostdeutschen Bundesländern und Deutschland insgesamt der höchste festgestellte Wert (vgl. Abbildung 5).

⁴⁵ Dies ist erforderlich, da einige Betriebe, vor allem im Gartenbau und der Forstwirtschaft, ihren Betrieb bei der statistischen Meldung anderen Wirtschaftsbereichen zuordnen, so zum Beispiel dem Handel.

⁴⁶ Der Beruf Tierpfleger/in gehört nicht in engerem Sinne zu den landwirtschaftlichen Berufen. Aufgrund der Beschäftigungsmöglichkeiten in der Landwirtschaft wird dieser Bereich daher in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit berichtet.

Abbildung 5: Durchschnittliche Zahl der Arbeitskräfte pro Landwirtschaftsbetrieb 2016

Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, eigene Berechnungen, absolute Angaben

Diese Darstellung bezieht sich auf die Anzahl der Arbeitskräfte pro Betrieb. Die ASE unterscheidet die in den Landwirtschaftsbetrieben tätigen Personen nach Familienarbeitskräften, ständig beschäftigten Arbeitskräften und Saisonarbeitskräften.

Familienarbeitskräfte werden nur für Einzelunternehmen erfasst. Hierzu zählt jede einzelne mitarbeitende Familienarbeitskraft im Alter ab 15 Jahren. Das können Verwandte und Verschwägerte des Betriebsinhabers bzw. der Betriebsinhaberin sein, die auf dem Betrieb leben und mitarbeiten. Dem/der Betriebsinhaber/in und seinem/ihrem Ehegatten bzw. Ehegattin sind eheähnliche oder lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften gleichgesetzt. Nicht zu den Familienarbeitskräften gehören Familienangehörige, die ausschließlich außerhalb des landwirtschaftlichen Betriebes erwerbstätig sind oder die ausschließlich im Haushalt des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin arbeiten und daher nicht mit Arbeiten für den landwirtschaftlichen Betrieb oder nicht in Einkommenskombinationen beschäftigt sind.

Mit betrieblichen Arbeiten beschäftigte Verwandte und Verschwägerte des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin, die außerhalb des Betriebes leben und familienfremde Arbeitskräfte sowie die ständig beschäftigten Arbeitskräfte und mitarbeitenden Gesellschafter/innen einer GbR zählen zu „Ständig beschäftigte Arbeitskräfte ohne Familienarbeitskräfte in Betrieben aller Rechtsformen“.

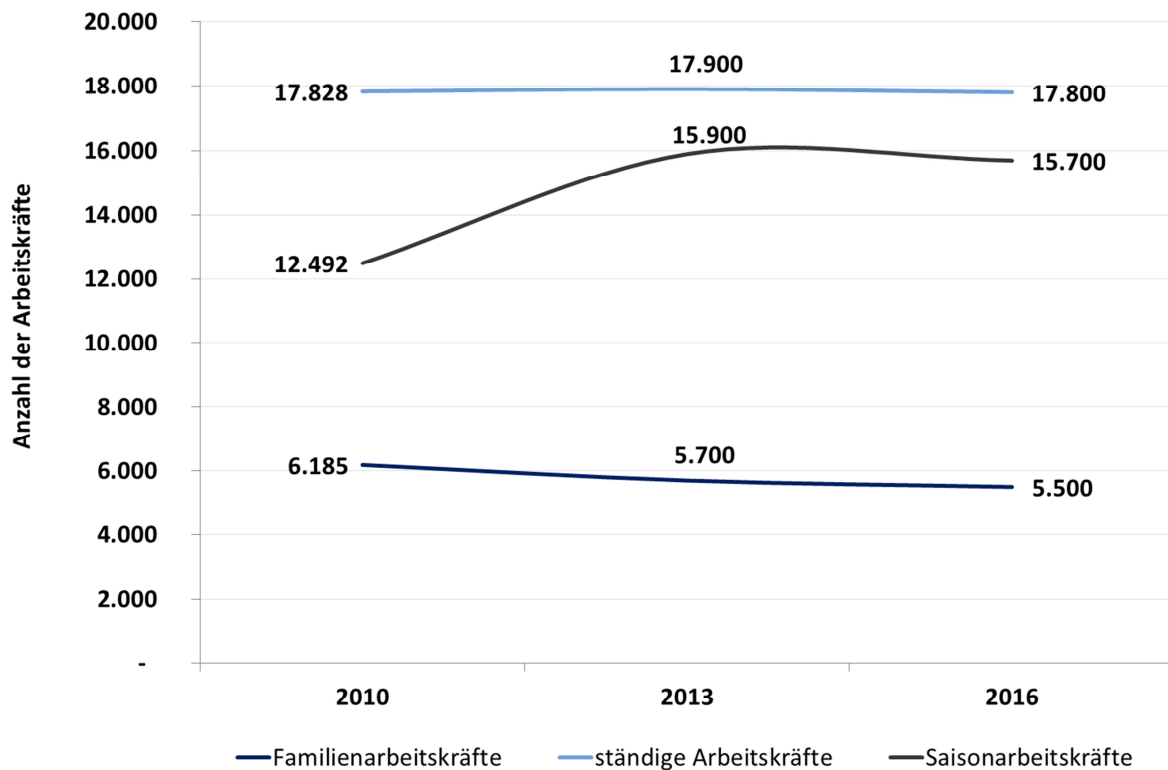
Ständig beschäftigte Arbeitskräfte (ohne Familienarbeitskräfte) sind Personen mit einem unbefristeten oder mindestens auf sechs Monate abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Mitarbeitende Gesellschafter/innen einer GbR zählen ebenfalls dazu. Im Falle von Einzel-

unternehmen zählen hierzu nur die familienfremden ständig Beschäftigten sowie Verwandte und Verschwägerter des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin, die nicht auf dem Betrieb leben. Auch Arbeitskräfte in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (z.B. Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt) gehören dazu, sofern dem einstellenden Betrieb die Lohnkosten ganz oder teilweise von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erstattet werden, ebenso wie Bundesfreiwilligendienstleistende.

Um **Saisonarbeitskräfte** handelt es sich, wenn ein befristeter, auf weniger als sechs Monate abgeschlossener Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Für diese Personen zählen nur die geleisteten Arbeitszeiten für landwirtschaftliche Arbeiten (d. h. sämtliche Feld-, Hof- und Stallarbeiten). Ist eine Saisonarbeitskraft mehrmals im Jahr im Betrieb beschäftigt, zählt diese als eine Person.

Abbildung 6 weist die Anzahl der Arbeitskräfte in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben nach ihrem Beschäftigtenstatus für die Jahre 2010, 2013 und 2016 aus. Danach sind aktuell in diesen Betrieben ca. 17.700 ständige, 15.700 Saison- sowie ca. 5.500 Familienarbeitskräfte tätig. Seit 2010 zeichnet sich die Zahl der ständigen Arbeitskräfte durch hohe Konstanz aus. Demgegenüber ist die Zahl der Saisonarbeitskräfte deutlich gestiegen (um ca. ein Viertel), die der Familienarbeitskräfte hingegen gesunken (um ein Zehntel).

Abbildung 6: Anzahl der Arbeitskräfte in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben nach ihrem Beschäftigtenstatus 2010, 2013 und 2016

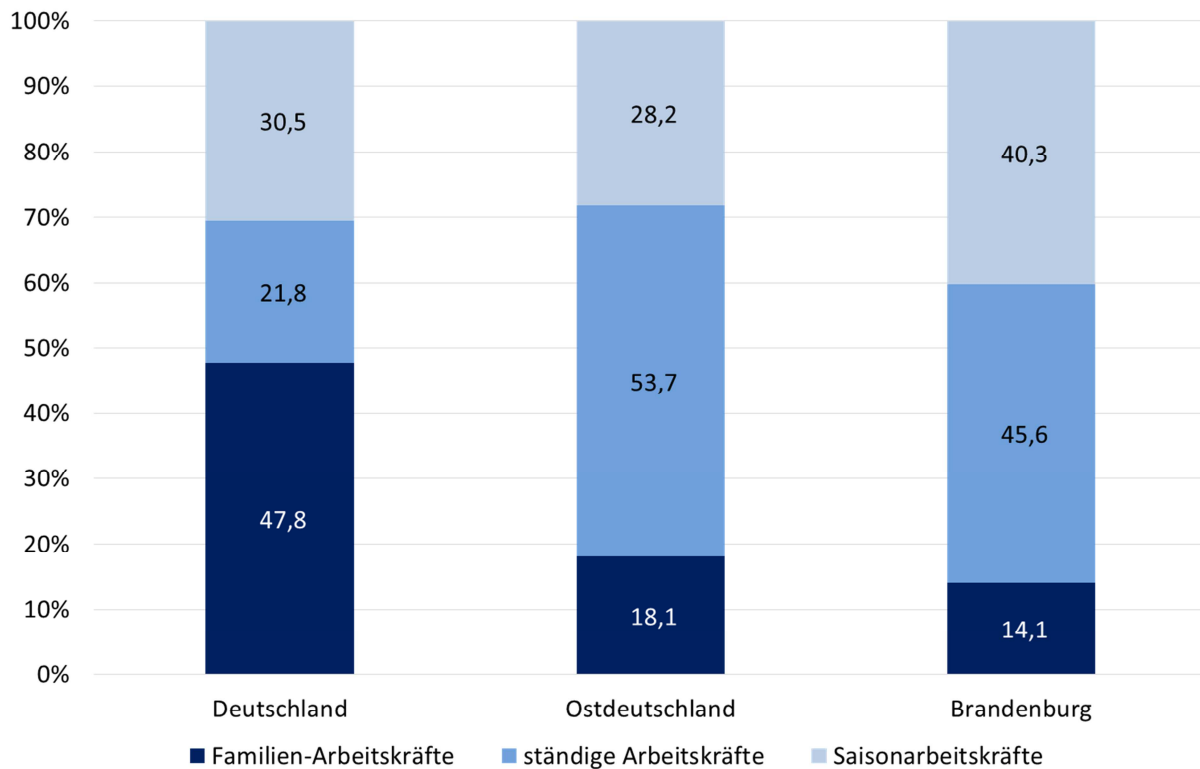


Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, absolute Angaben

Infolge dieser Entwicklung hat sich die Struktur der in den Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben tätigen Arbeitskräfte verändert. Wenngleich auf die ständigen Arbeitskräfte auch weiterhin der größte Anteil der Tätigen entfällt, ist dieser von rd. 49 auf ca. 46 Prozent gesunken. Gleichzeitig hat sich der Anteil der Saisonarbeitskräfte erhöht – von 34 auf inzwischen 40 Prozent. Damit beträgt der Unterschied zwischen den Anteilen beider Tätigkeitsgruppen derzeit nur noch ca. 5 Prozentpunkte, 2010 waren es noch fast 15 Prozentpunkte.

Für die Fachkräftesicherung dürfte sicherlich vor allem die Gruppe der ständigen Arbeitskräfte von Relevanz sein. Diese machen in Brandenburg mit rund 46 Prozent auch die größte Gruppe aus. Im Vergleich zu den Betrieben in Deutschland insgesamt, aber auch zu Ostdeutschland, fällt die sehr starke Ausrichtung auf Saisonarbeitskräfte in Brandenburg auf.

Abbildung 7: Anteil der Arbeitskräfte nach Beschäftigtenstatus 2016



Quelle: ASE 2016, eigene Berechnungen

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bestätigt im Wesentlichen die bisherige Darstellung – unter der Annahme, dass es große Überschneidungen hinsichtlich der ständigen Arbeitskräfte und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gibt. Über alle Wirtschaftsabschnitte hinweg gab es bei den untersuchten Berufsgruppen zwischen 2014 und 2017 (Stichtag jeweils 30.06.) einen Rückgang von 1,6 Prozent, was ungefähr 400 Personen entspricht. Dieser moderate Rückgang bei den in landwirtschaftlichen Berufen Beschäftigten Brandenburgs fand parallel statt zu einer deutlichen Zunahme an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von 5,1 Prozent in Brandenburg insgesamt. Damit konnten die untersuchten Berufsgruppen insgesamt nicht von der positiven wirtschaftlichen Lage profitieren.

Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Berufsgruppen zeigen sich im Zeitverlauf zwischen 2014 und 2017 große Differenzen in den Entwicklungstendenzen nach regionaler Gliederung. Während in Westdeutschland ein Beschäftigungsaufwuchs an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in fast allen Berufsgruppen festzustellen ist, sind es in Ostdeutschland und Brandenburg nur einige ausgewählte Berufsgruppen, in denen eine solche Zunahme festzustellen ist. Dies betrifft insbesondere den Gartenbau und die Pferdewirtschaft (vgl. Tabelle 8). Die Zunahme liegt jedoch auch bei diesen Berufsgruppen unter dem westdeutschen Niveau.

Tabelle 8: Veränderungsrate an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) jeweils am Stichtag 30. Juni über alle Wirtschaftsabschnitte zwischen 2014 und 2017

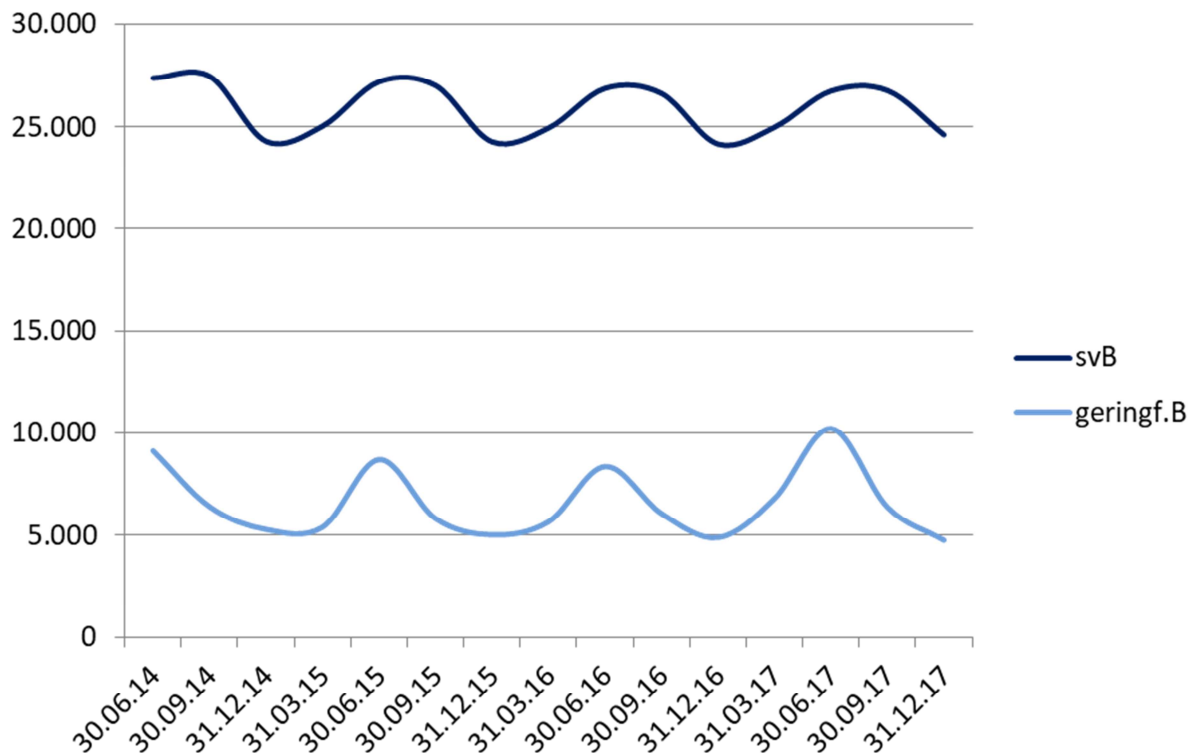
Berufsgruppe	Deutschland	Westdeutsch- land	Ostdeutschland	Brandenburg
	In Prozent			
Landwirtschaft	4,7	9,0	-4,9	-6,7
Tierwirtschaft	-5,4	3,6	-8,7	-1,1
Pferdewirtschaft	10,8	10,9	10,5	5,9
Fischwirtschaft	6,0	6,8	4,6	*
Tierpflege	6,9	13,1	-0,8	1,2
Weinbau	8,7	9,5	-1,2	*
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	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: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen; * Zahlen werden von der Bundesagentur für Arbeit nicht ausgewiesen.

Nicht nur zwischen den Jahren gibt es Veränderungen zu verzeichnen, sondern auch innerhalb eines Jahres. Die Ausschläge sind besonders groß im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Aber auch im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gibt es über das Jahr verteilt Schwankungen zwischen gut 24.000 Personen jeweils im Dezember und ca. 27.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten jeweils im Juni und etwas abgeschwächt im September.

Die deutlichen Ausschläge der geringfügigen Beschäftigung lassen sich fast ausschließlich auf die Berufsgruppen in der Landwirtschaft und im Gartenbau zurückführen (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte in Land-, Tier-, Forst- und Gartenbauberufen und der Floristik in Brandenburg nach ausgewählten Stichtagen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berlin, unterschiedliche Erhebungszeitpunkte

Auch in der Onlinebefragung wurde der Beschäftigtenstatus erfragt.⁴⁷ Von den 599 antwortenden Betrieben, die Angaben zum Status der Beschäftigten am 30.06.2017 machten, liegen Aussagen zu mindestens 3.689 Arbeiter/innen und Angestellten vor (vgl. Tabelle 9). Die tatsächliche Zahl dürfte jedoch höher liegen, da viele Betriebe auf die Beantwortung der Frage verzichtet haben.⁴⁸

⁴⁷ Der Vergleichbarkeit von Onlinebefragung und der anderen Quellen sind jedoch sehr enge Grenzen gesetzt, da sich zum einen die Kategorien der abgefragten Beschäftigtengruppen unterscheiden, zum anderen die Erhebungszeitpunkte. Daher ist es zum Beispiel nicht möglich festzustellen, wie viel Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Personen nach Angaben der BA durch die Onlinebefragung „abgedeckt“ sind.

⁴⁸ Dies wird durch die Anzahl tätiger Inhaber/innen deutlich, die weit unter der Anzahl der insgesamt Antwortenden liegt. Dabei müsste die Anzahl tätiger Inhaber/innen mindestens der Anzahl an Antwortenden entsprechen abzüglich der Aktiengesellschaften.

Tabelle 9: Anzahl der Beschäftigten nach Beschäftigtengruppen am 30.06.2017

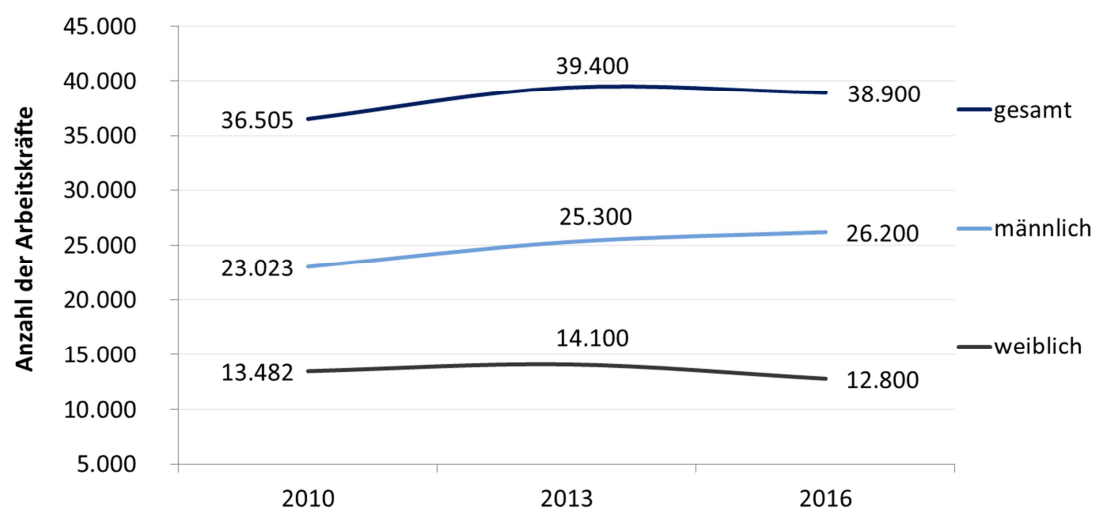
Beschäftigungsgruppe	Anzahl gesamt	Davon Frauen
Arbeiter/innen und Angestellte	3.689	1.276
Auszubildende	321	81
Tätige Inhaber/innen	301	90
Mithelfende Familienangehörige	194	95
Geringfügig Beschäftigte	369	136
Personen insgesamt	4.874	1.678
Hinzu kommen Saisonarbeitskräfte*	1.578	Wurde nicht erhoben

Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018; *Bei Saisonarbeitskräften wurde das Jahr 2017 als Referenzjahr genommen und kein Stichtag.

3.2.2 Landwirtschaft weiterhin durch männliche Beschäftigte geprägt

Die ASE erfasst die in den Landwirtschaftsbetrieben tätigen Personen nach dem Geschlecht. Abbildung 9 verdeutlicht, dass sich die Zahl weiblicher und männlicher Arbeitskräfte seit 2010 unterschiedlich entwickelt hat. Während die Zahl der Arbeitskräfte seit 2010 insgesamt um ca. 7 Prozent zugenommen hat, ist sie bei Männern mit fast 14 Prozent um das Doppelte angestiegen, bei Frauen hingegen ist sie um rund 5 Prozent gesunken. Seit 2013 hat sich die Zahl der Gesamtbeschäftigten kaum verändert, die der Männer hat hingegen weiter zu- (+4 Prozent), die der Frauen weiter abgenommen (-9 Prozent).

Abbildung 9: Arbeitskräfte in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben insgesamt und nach Geschlecht 2010, 2013 und 2016



Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, absolute Angaben

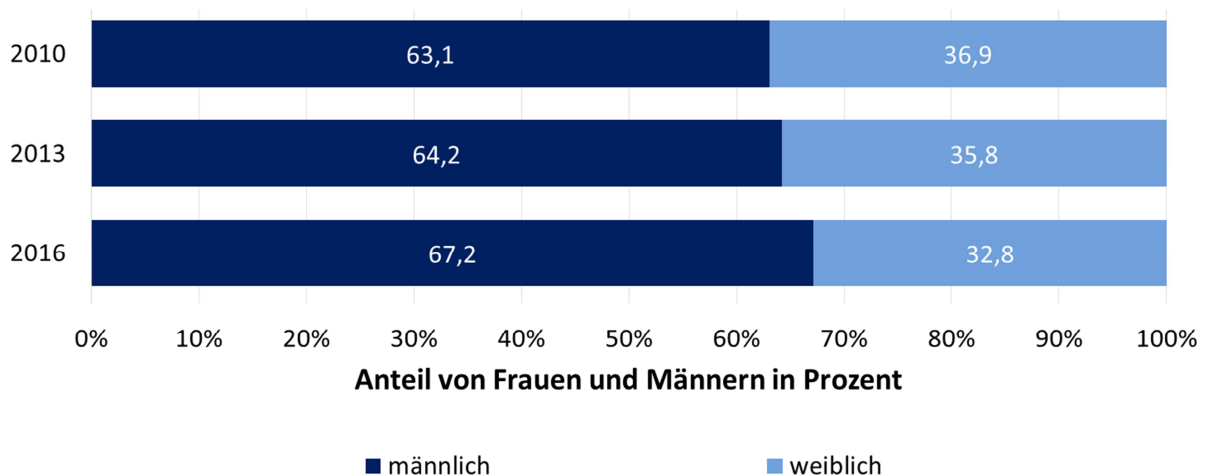
Diese Entwicklung hat Konsequenzen für die Entwicklung der Geschlechterrelationen der in den Landwirtschaftsbetrieben tätigen Personen. Der Anteil der Männer steigt tendenziell, jener der Frauen sinkt.

Bei Betrachtung ausschließlich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist die Entwicklung im Unterschied zur Agrarstrukturerhebung jedoch weniger eindeutig: Hier sank der Anteil der Frauen zwischen 2014 und 2017 um ca. 3,5 Prozent. In diesem Zeitraum ist die Beschäftigung insgesamt, zurückgegangen. Frauen sind somit vom Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung etwas stärker betroffen als Männer. Gleichwohl fallen die Unterschiede nicht so gravierend aus.

Der in der Agrarstrukturerhebung festgestellte Rückgang bei den weiblichen Beschäftigten betrifft also in deutlich geringerem Maße die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen. Daher ist es plausibel anzunehmen, dass vor allem bei Familienarbeitskräften und – angesichts des Umfangs wahrscheinlich in noch stärkerem Maße – Saisonarbeitskräften die Zahl der Frauen in den letzten Jahren verhältnismäßig stark gesunken ist. Diese Annahme wird durch die ASE bestätigt.⁴⁹

2016 waren ca. zwei Drittel der Arbeitskräfte männlichen, rund ein Drittel weiblichen Geschlechts (vgl. Abbildung 10). Damit liegt der Anteil der Frauen weit unterhalb des Durchschnitts der Brandenburger Wirtschaft insgesamt (nach Angaben des IAB-Betriebspanels Brandenburg Welle 2017: Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt 49 Prozent).

Abbildung 10: Anteil der Geschlechter an den Arbeitskräften in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben 2010, 2013 und 2016



Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, eigene Berechnungen

Die durch die Agrarstrukturerhebung erfassten Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht gelten auch für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Am 30. Juni 2017 betrug der Anteil der Frauen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den untersuchten Berufsgruppen 30,6 Prozent. Dieser Anteilswert entspricht den Werten für Deutschland insgesamt wie auch für die ostdeutschen Bundesländer. Auch die Onlinebefragung ermittelte

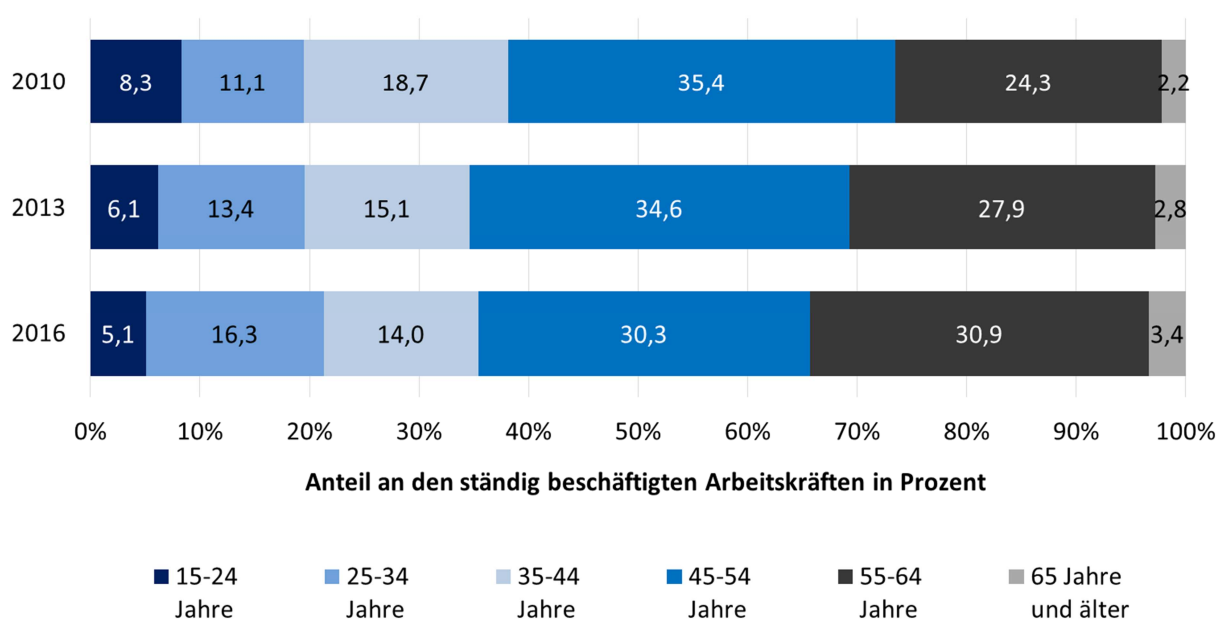
⁴⁹ Zwischen 2013 und 2016 sank der Anteil weiblicher Saisonarbeitskräfte um 17 Prozent (Männer: 11 Prozent Steigerung). Der Rückgang bei den weiblichen Familienarbeitskräften betrug im gleichen Zeitraum 6 Prozent, bei den männlichen Familienarbeitskräften 3 Prozent.

einen Frauenanteil von ca. einem Drittel. Der Frauenanteil in der Berufshauptgruppe Gartenbau und Floristik liegt mit 34,3 Prozent relativ deutlich über dem Anteil der Landwirtschaft.

3.2.3 Kritische Altersstruktur der Beschäftigten

Abbildung 11 kann die Entwicklung der Altersstruktur der Gruppe der ständigen Arbeitskräfte seit 2010 in Brandenburgs Landwirtschaftsbetrieben entnommen werden. Diese hat ebenfalls Konsequenzen für den Fachkräftebedarf, insbesondere wenn es um den Ersatz altersbedingt ausscheidender Personen geht. Die Entwicklung seit 2010 zeigt, dass der demografische Wandel auch die ständigen Arbeitskräfte in den Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben erreicht hat. Während sich seit 2010 der Anteil der 15-24-Jährigen verringert hat, ist der der Älteren deutlich angestiegen. Der Anteil der 55-64-Jährigen wie auch der ab 65-Jährigen hat sich spürbar erhöht. Auf die beiden zuletzt genannten Altersgruppen entfiel 2010 noch ein gutes Viertel der ständigen Arbeitskräfte, 2016 war es bereits ein gutes Drittel.

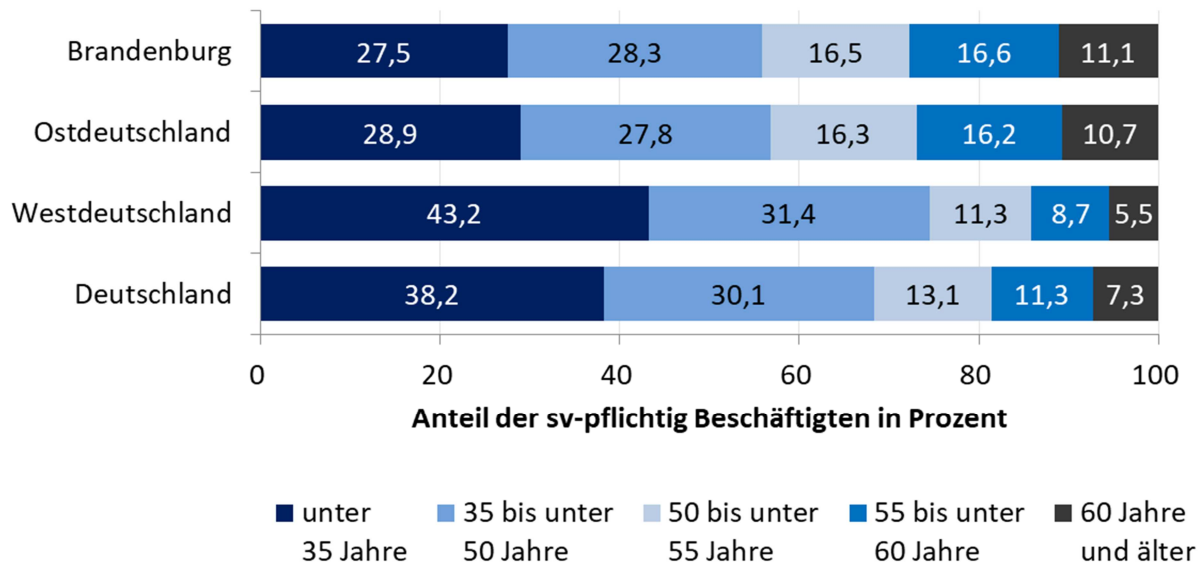
Abbildung 11: Anteil der einzelnen Altersgruppen an den ständig beschäftigten Arbeitskräften in den Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben 2010, 2013 und 2016



Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, eigene Berechnungen

Die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weist eine andere Strukturierung der Altersklassen aus. Danach waren im Land Brandenburg zum 30.06.2017 44 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mindestens 50 Jahre alt. In Deutschland insgesamt umfasst der Anteil dieser Altersgruppe nicht ganz ein Drittel. Es zeigt sich im Vergleich zu Westdeutschland und Deutschland, dass in Brandenburg, aber auch in Ostdeutschland eine für die Fachkräfteentwicklung kritische Altersstruktur vorherrscht (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort im Wirtschaftsabschnitt A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei zum Stichtag 30.06.2017



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berlin, April 2018

Im Vergleich zur Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg insgesamt ist festzuhalten, dass von allen Beschäftigten auch über alle Branchen hinweg 38,5 Prozent zum Stichtag mindestens 50 Jahre alt waren. Die Altersstruktur im Wirtschaftsabschnitt A in Brandenburg fällt demnach noch etwas ungünstiger aus als die ohnehin kritische Situation in Brandenburg.⁵⁰

Diese kritische Altersstruktur lässt sich auch im Zeitverlauf nachzeichnen. So stieg der Anteil der Personen, die älter als 60 Jahre sind, am jahresdurchschnittlichen Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 2013 und 2016 sukzessive von 7,8 auf 8,9 Prozent. Auch der Anteil der Personengruppe der 55 bis 60-Jährigen ist im genannten Betrachtungszeitraum bei annähernd gleichbleibendem Gesamtbestand weiter angestiegen – von 14 auf 15 Prozent.⁵¹

Bei einem genaueren Blick auf die Qualifikationsstruktur in Brandenburg zeigt sich, dass vor allem im Bereich akademischer Tätigkeiten eine kritische Altersstruktur festzustellen ist (vgl. Tabelle 10).

⁵⁰ An dieser Stelle erfolgt eine Betrachtung nach dem Wirtschaftsabschnitt A, da in der allgemein zugänglich Statistik der BA andere, für diese Zwecke zu grobe, Altersgruppen gebildet werden.

⁵¹ Nach Aussage eines Experten liegt das Durchschnittsalter im Landesbetrieb Forst Brandenburg bei 55 Jahren.

Tabelle 10: Altersverteilung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Anforderungsniveau in Brandenburg 2016 im Wirtschaftsabschnitt A – Land- und Forstwirtschaft, Fischerei

Anforderungsniveau	Gesamt	Unter 35 Jahre	35 – unter 50 Jahre	50 – unter 55 Jahre	55 – unter 60 Jahre	60 Jahre und älter
		Absolut (in Prozent)				
Helfer	5.555 (100)	1.547 (28)	1.806 (33)	920 (17)	798 (14)	484 (9)
Fachkraft	12.242 (100)	3.523 (29)	3.348 (27)	2.148 (18)	2.030 (17)	1.193 (10)
Akademische Tätigkeit	2.581 (100)	447 (17)	648 (25)	472 (18)	535 (21)	479 (19)
Gesamt	20.378 (100)	5.517 (27)	5.802 (29)	3.540 (17)	3.363 (17)	2.156 (11)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Mai 2018. Aufgrund von Rundungsdifferenzen können die Summen der Teilmengen von der Gesamtmenge abweichen.

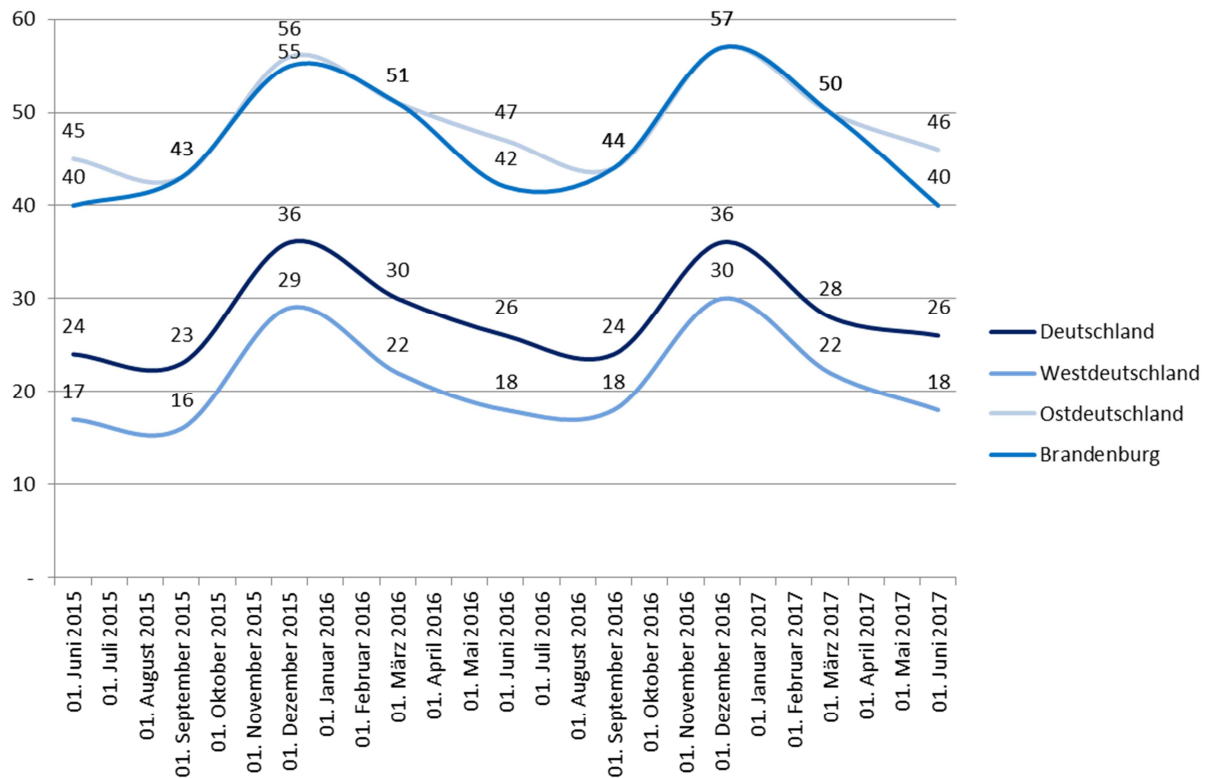
Dauer der Beschäftigung hoch – auch wegen des Alters

Die regionalen Unterschiede in der Altersstruktur hängen wahrscheinlich unmittelbar mit der Dauer der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, ohne Ausbildungsverhältnisse) zusammen. Diese sind gemessen am Median in Brandenburg und Ostdeutschland deutlich länger als in Westdeutschland.

Hierbei zeigt sich, dass die Mediandauer⁵² der Beschäftigung jeweils im Winter (Stichtag 31.12.) am höchsten ist. Dies kann vor allem dadurch erklärt werden, dass wegen der höheren geringfügigen Beschäftigung zu den anderen Stichtagen die Mediandauer reduziert wird.

⁵² Der Median ist der Wert, der an der zentralen Stelle steht, wenn man alle Werte der Größe nach sortiert, d.h. die Hälfte der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse liegt unter, die andere Hälfte über dem Medianwert.

Abbildung 13: Dauer bestehender Beschäftigungsverhältnisse im Berufssegment Land-, Forst- und Gartenbauberufe (Mediandauer in Monaten)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Mai 2018, Mediandauer gerundet.

Bei regionspezifischer Betrachtung zeigen sich zwischen den der Landkreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs wiederum Unterschiede. So ist die Mediandauer bestehender Beschäftigungsverhältnisse vor allem in städtischen Gebieten, aber auch z.B. in Märkisch-Oderland oder auch im Landkreis Oberhavel vergleichsweise gering, während sie in anderen Landkreisen wie dem Landkreis Oder-Spree, in den Landkreisen Elbe-Elster, Barnim oder Ostprignitz-Ruppin zum Teil deutlich über dem Brandenburger Durchschnitt liegt. Diese deutlichen Unterschiede können jedoch nicht unmittelbar mit der unterschiedlichen Altersstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten erklärt werden, da diese sehr ähnlich ausfällt. Daher scheinen neben dem Alter auch weitere Faktoren, wie zum Beispiel die Form des Anstellungsverhältnisses sowie Beschäftigungsalternativen oder Betriebsgrößen, Einfluss auf die Dauer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu haben.

3.2.4 Hohe Dynamik bei Beschäftigtenzahlen nach Rechtsform der Betriebe

Die ASE unterscheidet die Betriebe nach drei Typen von Rechtsformen: Juristische Personen,⁵³ Einzelunternehmen⁵⁴ und Personengemeinschaften / -gesellschaften.⁵⁵

Im Jahr 2016 waren 14.900 Arbeitskräfte bei juristischen Personen beschäftigt, was einem Anteil von 38 Prozent entspricht. 13.400 Arbeitskräfte (34 Prozent) waren in Personengesellschaften und 10.600 in Einzelunternehmen (27 Prozent) tätig. Wie aus Abbildung 14 hervorgeht, haben sich seit 2010 beachtliche Veränderungen vollzogen: Personengemeinschaften/-gesellschaften sind die einzige Rechtsform, in der die Zahl der Arbeitskräfte kräftig angestiegen ist (Zunahme um rund 60 Prozent). Dies dürfte vor allem durch die Zunahme an Saisonarbeitskräften zu erklären sein. In Einzelunternehmen ist deren Zahl rückläufig (um fast 15 Prozent).

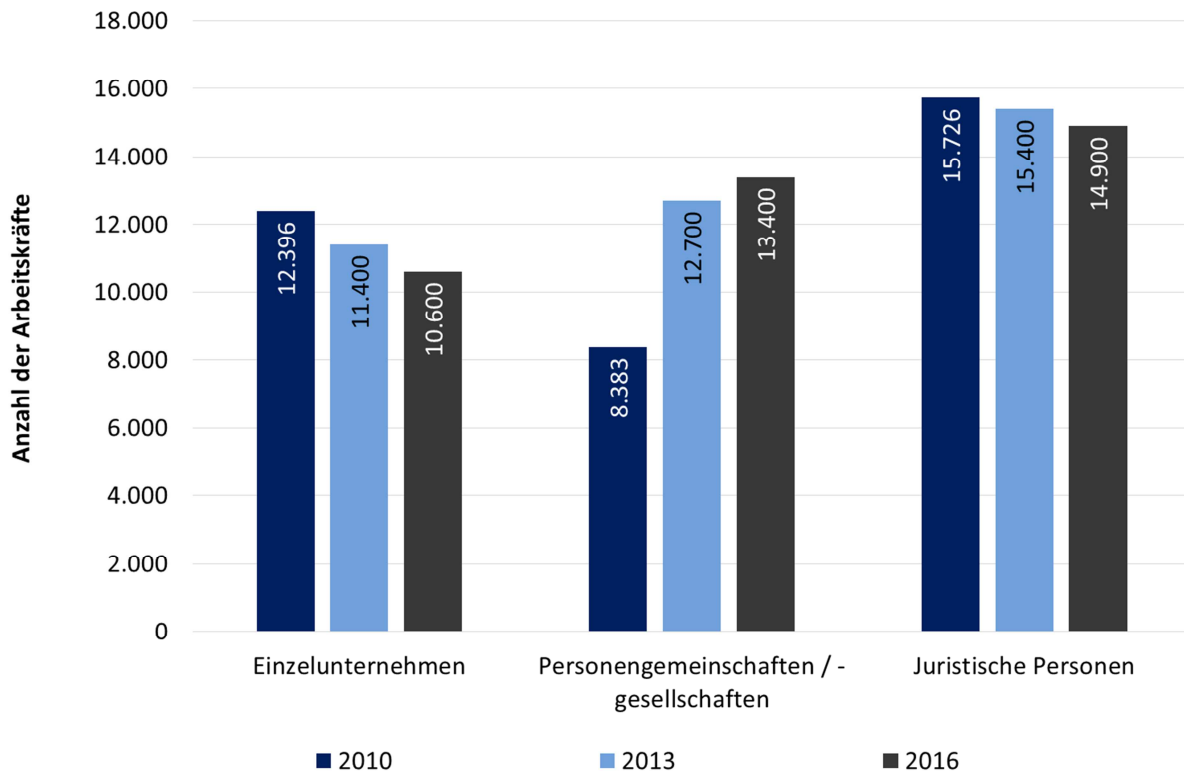
Ebenfalls rückläufig, allerdings in deutlich geringerer Größenordnung, ist sie in Betrieben in der Rechtsform einer juristischen Person (um gut 5 Prozent).

⁵³ Juristische Personen des privaten Rechts sind Vereinigungen, Anstalten und Stiftungen. Sie sind dauerhaft auf einen gemeinsamen Zweck gerichtete Personenvereinigungen oder Organisationen, die selbstständiger Träger von Rechten und Pflichten sind und die durch Handlungen ihrer Organe am Rechtsverkehr teilnehmen. Die natürliche Einheit von Eigentümerschaft und Unternehmerfunktion fehlt. Ebenfalls im Unterschied zu Personengemeinschaften bzw. -gesellschaften ist die persönliche und unbeschränkte Haftung für die Gesellschaftsschulden für alle Gesellschafter ausgeschlossen. Gängige Formen sind: GmbH, Eingetragene Vereine (e. V.) und Genossenschaften (e. G.), Aktiengesellschaften (AG) aber auch Anstalten, Stiftungen und andere Zweckvermögen. Gleichzeitig gibt es juristische Personen des öffentlichen Rechts. Das sind der Staat (Bund, Land) und die dem Staat eingegliederten, aber mit dem Recht der Selbstverwaltung ausgestatteten Gebietskörperschaften (Gemeinde, Gemeindeverband, Kreis) und sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Vgl. ebenda, S. 5 ff.

⁵⁴ Eine natürliche Person ist Alleininhaber des Unternehmens und haftet alleine und unbeschränkt für dessen Verbindlichkeiten.

⁵⁵ Bei Personengemeinschaften / -gesellschaften handelt es sich um mehrere natürliche und/oder juristische Personen (mindestens zwei Personen), die als Gesellschafter (Eigentümerverband) Träger der Rechte und Pflichten sind. Die Gesellschaft verfügt über keine eigene Rechtspersönlichkeit. Dazu zählen nicht eingetragene Vereine, Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR bzw. BGB-Gesellschaft), Offene Handelsgesellschaften (OHG), Kommanditgesellschaften (KG), Sonstige Personengemeinschaften (einschließlich Erbengemeinschaften) wie auch Mischformen (bspw. GmbH und Co. KG oder e.G. und Co. KG).

Abbildung 14: Anzahl der Arbeitskräfte in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben nach ihrer Rechtsform 2010, 2013 und 2016



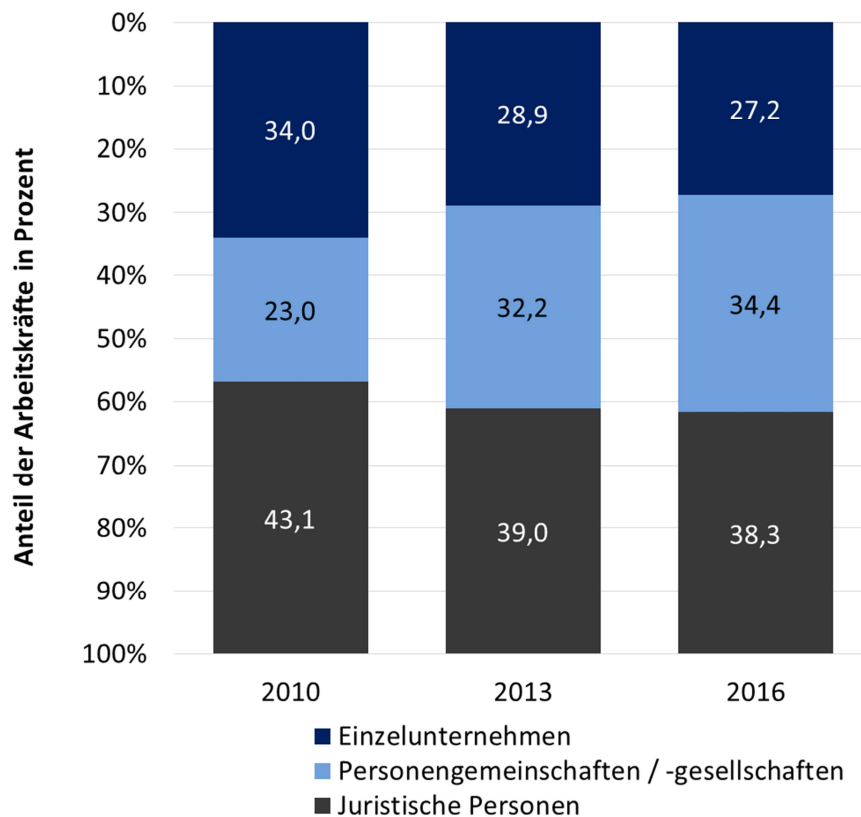
Quelle: ASE 2010, 2013, 2016; absolute Angaben

Aufgrund dieser Entwicklungen haben sich auch die Strukturen verändert. Während im Jahr 2010 juristische Personen noch über mehr als zwei Fünftel des Personalbestandes verfügten, ist deren Anteil inzwischen auf rund 38 Prozent gesunken (insgesamt -5 Prozentpunkte seit 2010). Gleichzeitig hat das Gewicht der Personengemeinschaften/-gesellschaften erheblich zugenommen (insgesamt +11 Prozentpunkte seit 2010) und beträgt heute ein gutes Drittel. Einzelunternehmen stellen mit etwas mehr als einem Viertel der Betriebe die dritte Säule dar. Seit 2010 ist ihr Anteil um rund 7 Prozentpunkte zurückgegangen (vgl. Abbildung 14).

Betrag der Abstand zwischen den Anteilen von juristischen Personen und Personengesellschaften 2010 noch ca. 20 Prozentpunkte, so hat sich dieser 2016 bis auf rd. 4 Prozentpunkte verringert. Damit gibt es zwischen beiden Rechtsformen hinsichtlich des Arbeitskräfte-Anteils heute nur noch geringe Unterschiede.

Aufgrund ihrer Anteile an den Arbeitskräften sind alle drei Rechtsformen für die Fachkräfte-thematik relevant.

Abbildung 15: Anteil der Arbeitskräfte in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben nach ihrer Rechtsform 2010, 2013 und 2016

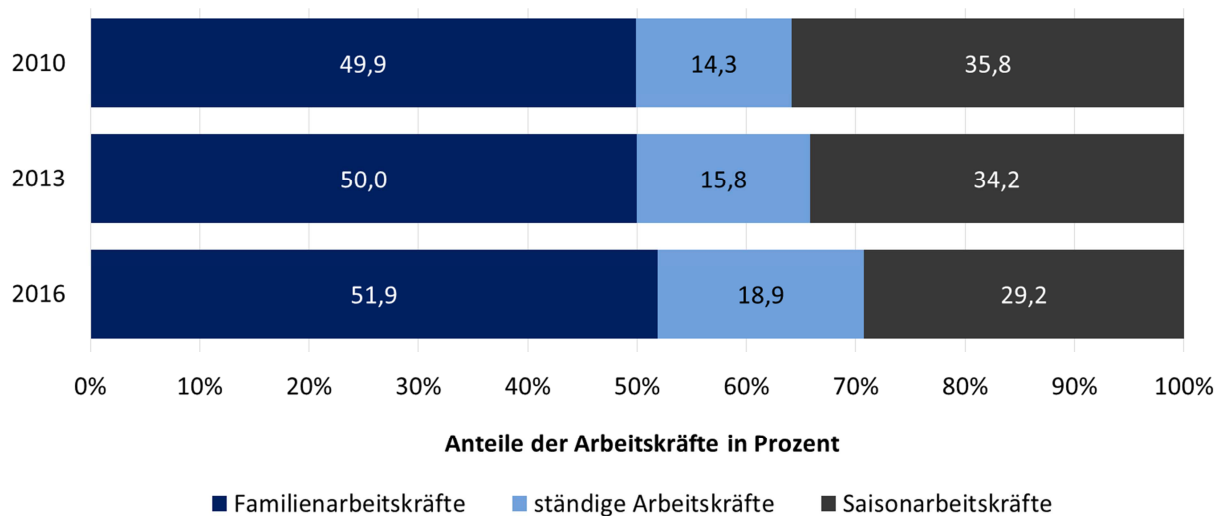


Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, eigene Berechnungen

Werden die Rechtsformen nach der Struktur der tätigen Arbeitskräfte betrachtet, so zeichnen sie sich jeweils durch eine spezifische Arbeitskräftestruktur aus:

In Einzelunternehmen entfällt derzeit ca. die Hälfte der Arbeitskräfte auf Familienarbeitskräfte – mit leicht zunehmender Tendenz. Mit knapp einem Fünftel machen ständige Arbeitskräfte den geringsten Anteil aus, ebenfalls mit leicht zunehmender Tendenz. Demgegenüber hat es eine deutliche Abnahme des Anteils der Saisonarbeitskräfte gegeben. Dennoch liegt ihr Anteil noch immer um rund 10 Prozentpunkte über dem Anteil der ständigen Arbeitskräfte (vgl. Abbildung 16). Es ist sicherlich zu kurz geschlossen, die Bedeutung ständiger Arbeitskräfte trotz ihres insgesamt geringen Anteils an allen Arbeitskräften in Einzelunternehmen zu unterschätzen.

Abbildung 16: Arbeitskräfte in Einzelunternehmen nach ihrem Beschäftigtenstatus 2010, 2013 und 2016

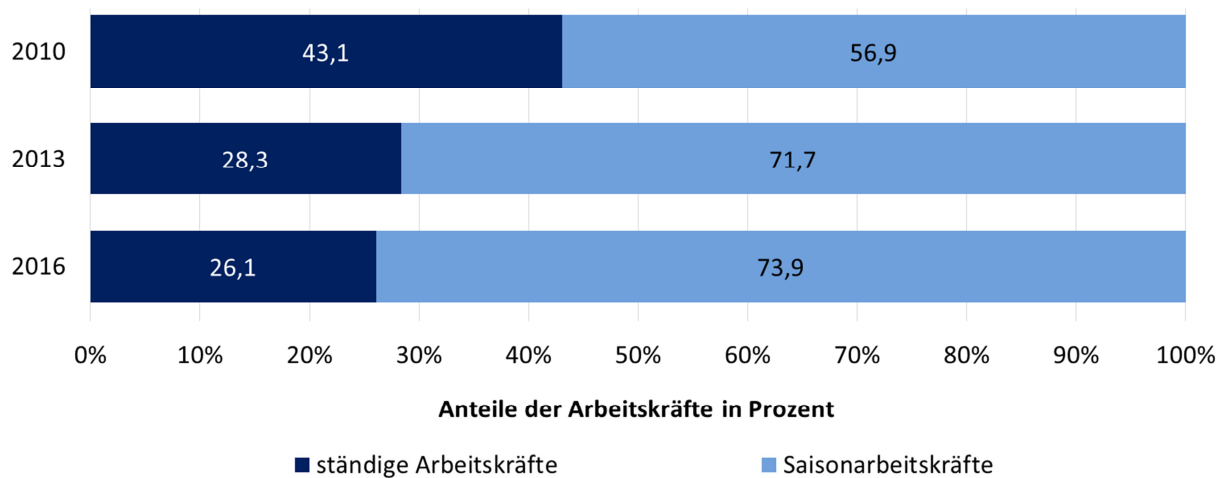


Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, eigene Berechnungen

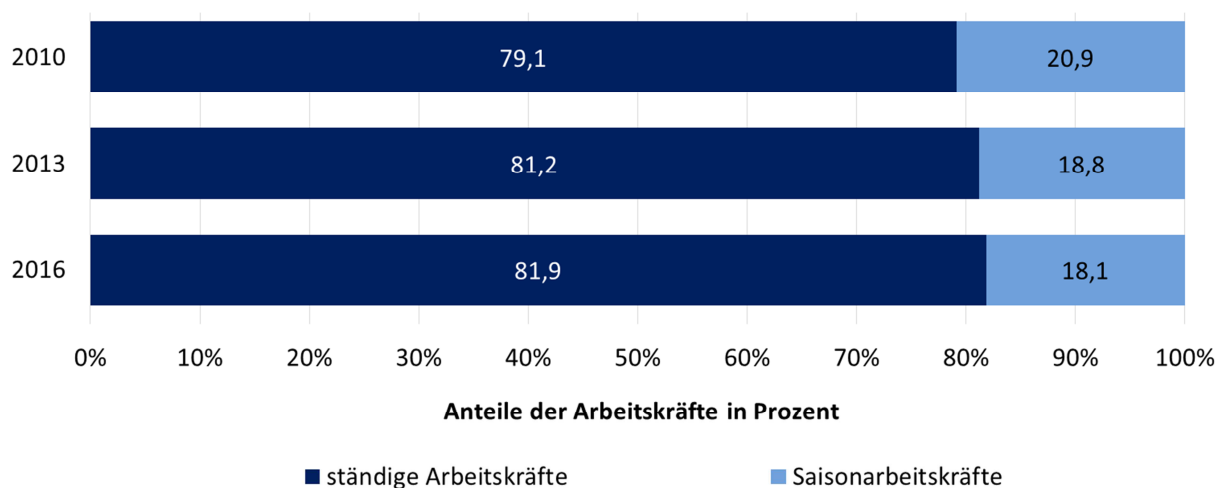
Personengemeinschaften/-gesellschaften und juristische Personen weisen eine von Einzelunternehmen deutlich abweichende Arbeitskräftestruktur auf: Beiden Rechtsformen gemeinsam ist, dass sie ohne Familienarbeitskräfte wirtschaften. Der entscheidende Unterschied zwischen Personengemeinschaften/-gesellschaften und juristischen Personen besteht in der Verteilung der ständigen und der Saisonarbeitskräfte:

- In Personengemeinschaften/-gesellschaften sind derzeit ein gutes Viertel der Arbeitskräfte ständige und rund drei Viertel Saisonarbeitskräfte. Seit 2010 hat sich der Anteil der ständigen Arbeitskräfte drastisch zu Gunsten von Saisonarbeitskräften verringert (vgl. Abbildung 17).⁵⁶
- Im Unterschied zu Personengemeinschaften/-gesellschaften dominieren bei juristischen Personen ständige Arbeitskräfte. Die Relation zwischen ständigen und Saisonarbeitskräften beläuft sich auf 4:1. Die Struktur der Arbeitskräfte erweist sich bei juristischen Personen als relativ stabil (vgl. Abbildung 18).

⁵⁶ In den Falluntersuchungen fiel der Gebrauch des Begriffs "Saisonarbeitskräfte" auf, die als solche bezeichnet werden aber oft tatsächlich fast das ganze Jahr in den Betrieben beschäftigt sind und damit der Sache nach ständige Beschäftigte darstellen. Sie sind sozusagen dem sozialen Status nach ständige Beschäftigte "zweiter Klasse".

Abbildung 17: Arbeitskräfte in Personengemeinschaften / -gesellschaften nach ihrem Beschäftigtenstatus 2010, 2013 und 2016

Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, eigene Berechnungen

Abbildung 18: Arbeitskräfte in juristischen Personen nach ihrem Beschäftigtenstatus 2010, 2013 und 2016

Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, eigene Berechnungen

In der Onlinebefragung wurde die Rechtsform der Betriebe ebenfalls erfragt. Allerdings wurde nur nach zwei Formen unterschieden, nämlich Einzelunternehmen und Personengesellschaften auf der einen Seite und juristischen Personen auf der anderen Seite. Grund für diese relativ grobe Einteilung war die Vermutung mehrerer Expertinnen und Experten, dass die Betriebe Schwierigkeiten mit der Dreiteilung der Agrarstrukturerhebung haben dürften – einerseits aus Unsicherheit über die richtige Zuordnung, andererseits, weil Betriebe oftmals in eigenständigen Betriebsteilen unterschiedliche Rechtsformen aufwiesen. In der Befragung gaben gut zwei Drittel der Betriebe an, dass es sich um Einzelunternehmen / Personengesellschaften handelt. In 23 Prozent der Fälle waren die Betriebe juristische Personen (restliche 10 Prozent: Keine Angabe). Besonders hoch fällt der Anteil der juristischen Personen bei Veredelungsbetrieben und im Futterbau aus. Im Gartenbau hingegen liegt der Anteil mit 19 Prozent unter dem Durchschnittswert.

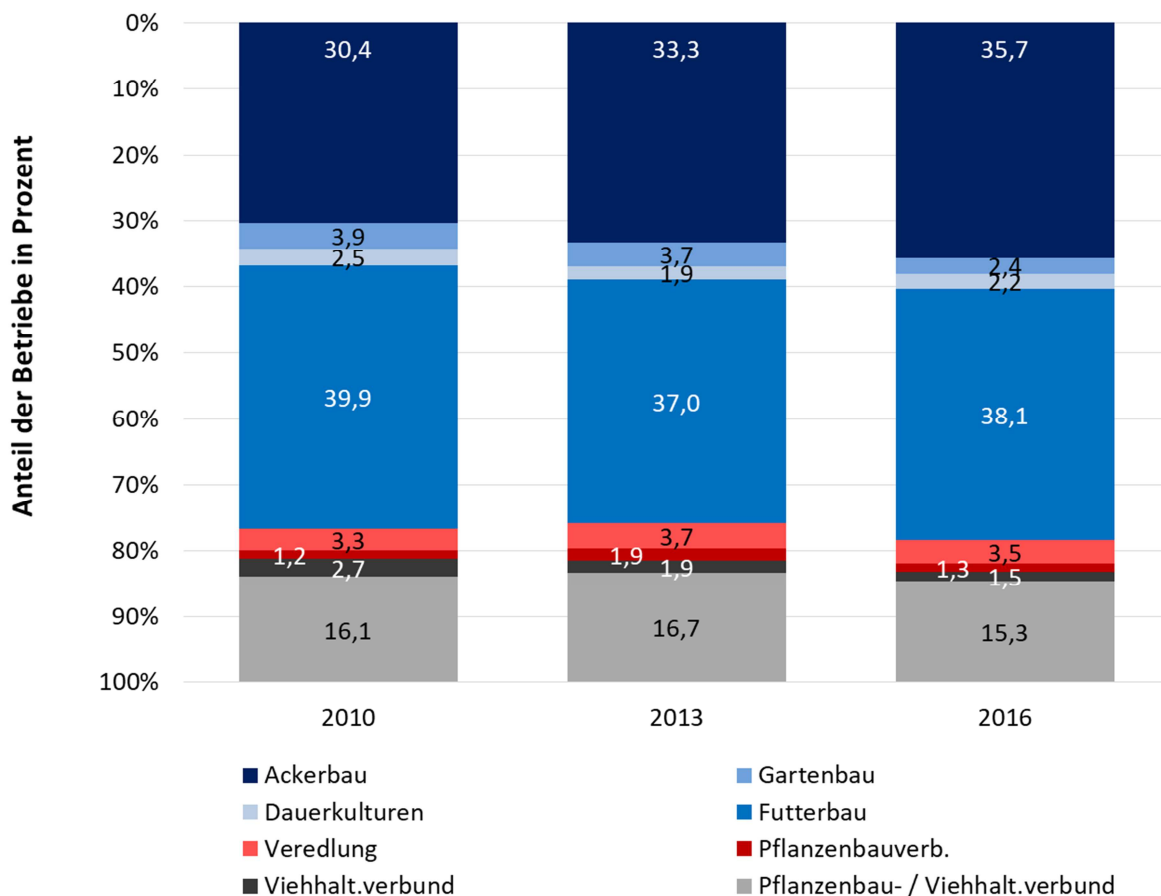
3.2.5 Stabilität in der betriebswirtschaftlichen Ausrichtung

Die Flächennutzung der Brandenburger Betriebe wird im Wesentlichen durch drei Betriebs-typen mit folgenden Schwerpunkten geprägt:

- Futterbau (knapp zwei Fünftel)
- Ackerbau (ein gutes Drittel)
- Pflanzenbau- und Viehhaltungsverbund (knapp ein Siebtel).

Alle drei genannten Betriebsformen vereinen auf sich rund 90 Prozent der genutzten Flächen. Auf alle anderen Betriebsformen entfällt jeweils nur ein geringer Anteil. Diese Struktur ist seit 2010 relativ stabil. Allerdings hat sich der Anteil der Ackerbaubetriebe an der Flächennutzung seitdem um rund 5 Prozentpunkte erhöht (vgl. Abbildung 19).⁵⁷

Abbildung 19: Anteil der landwirtschaftlich genutzten Fläche nach betriebswirtschaftlicher Ausrichtung der Brandenburger Landwirtschaftsbetriebe 2010, 2013 und 2016



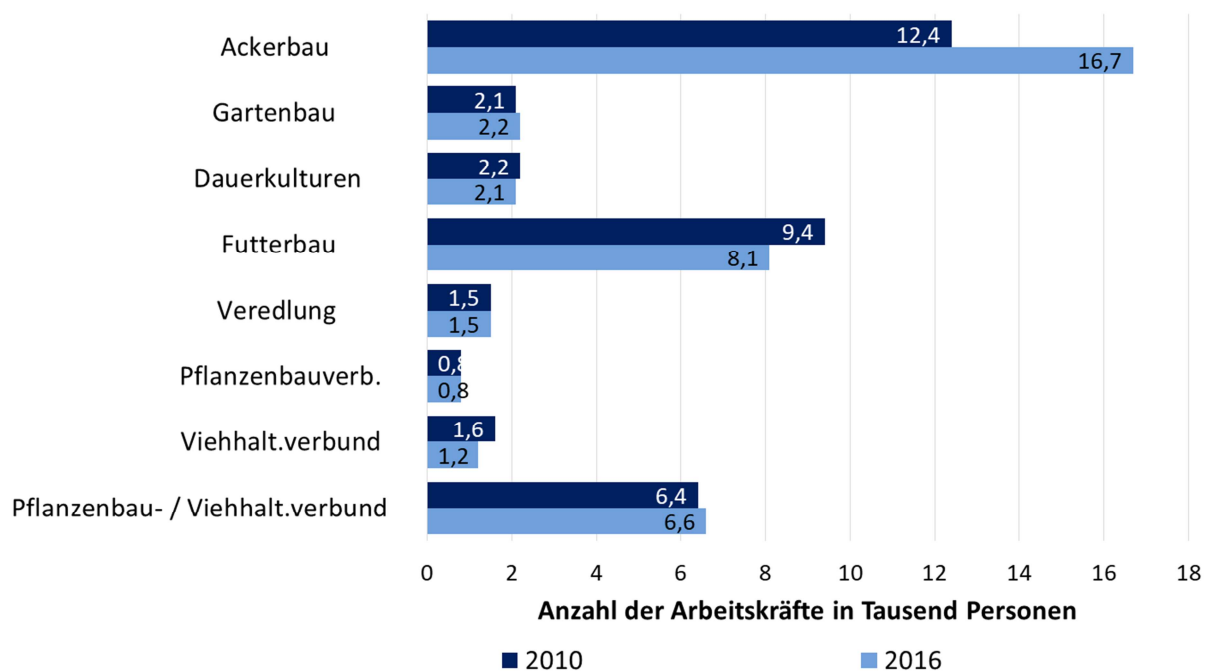
Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, eigene Berechnungen

⁵⁷ Im Vergleich zu Deutschland und Ostdeutschland fallen die Unterschiede nur gering aus.

Die Zahl der eingesetzten Arbeitskräfte ist seit 2010 bei der überwiegenden Zahl der Betriebsformen vergleichsweise stabil. Es gibt jedoch zwei Ausnahmen: In Betrieben des Futterbaus ist die Zahl der Arbeitskräfte rückläufig (mit über 1.000 Personen bzw. um -14 Prozent). In Betrieben des Ackerbaus ist sie hingegen stark angestiegen (um über 4.000 Personen bzw. +35 Prozent) (vgl. Abbildung 20).

Diese Entwicklung spiegelt sich auch in Veränderungen der Anteile beider Betriebsformen an den Arbeitskräften wider: Der Ackerbau vereint inzwischen rund 45 Prozent aller Arbeitskräfte auf sich, 2010 war es noch ein Drittel. Der Futterbau hat etwas an Gewicht verloren. Der Anteil sank von rund einem Viertel auf gut ein Fünftel (vgl. Abbildung 21).⁵⁸

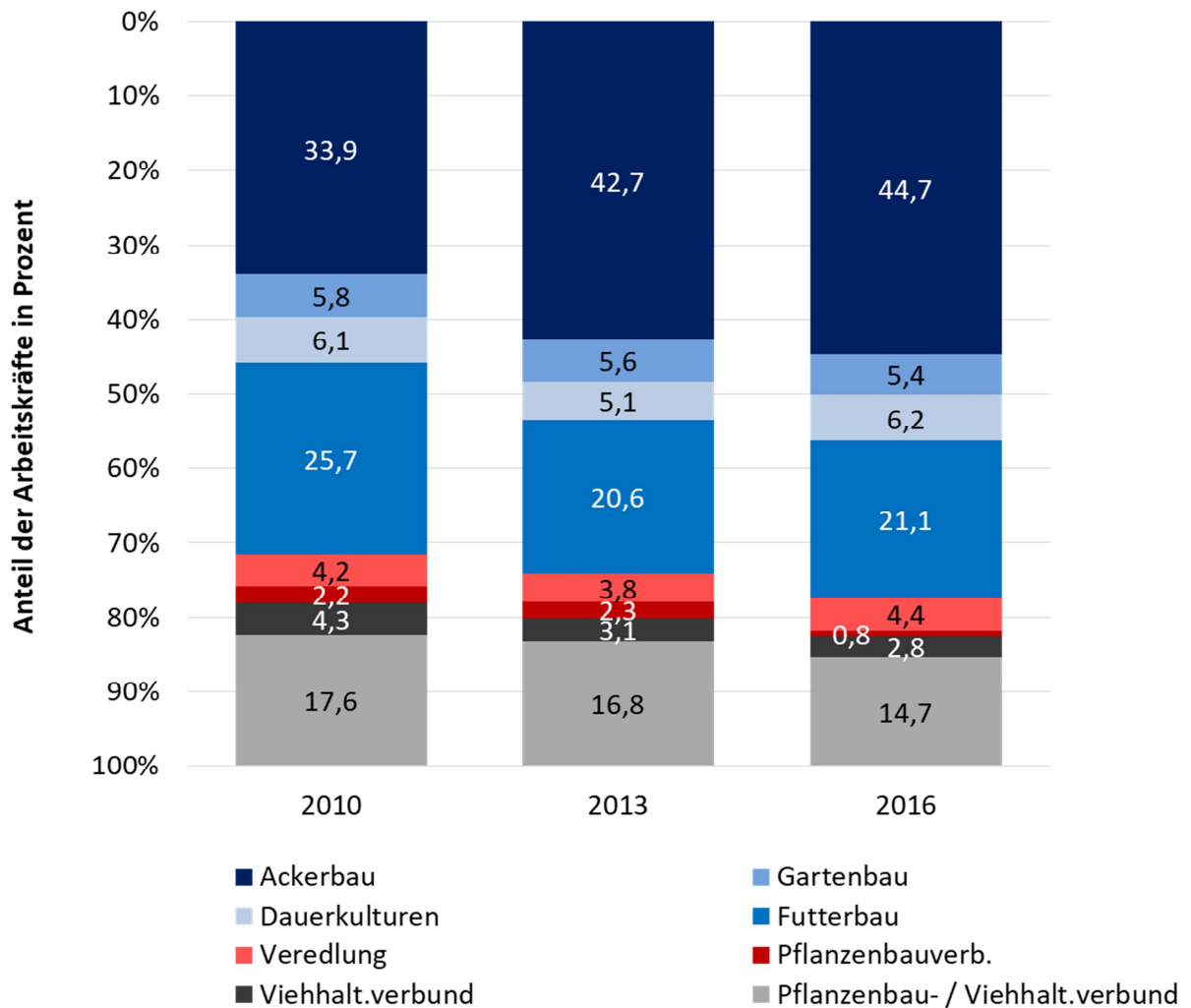
Abbildung 20: Anzahl der Arbeitskräfte nach betriebswirtschaftlicher Ausrichtung der Brandenburger Landwirtschaftsbetriebe 2010 und 2016



Quelle: ASE 2010, 2016; absolute Angaben in Tsd.

⁵⁸ Da die Veränderungen zwischen 2013 und 2016 nur marginal sind, werden hier nur die Jahre 2010 und 2016 dargestellt.

Abbildung 21: Anteil der Arbeitskräfte nach betriebswirtschaftlicher Ausrichtung der Brandenburger Landwirtschaftsbetriebe 2010, 2013 und 2016

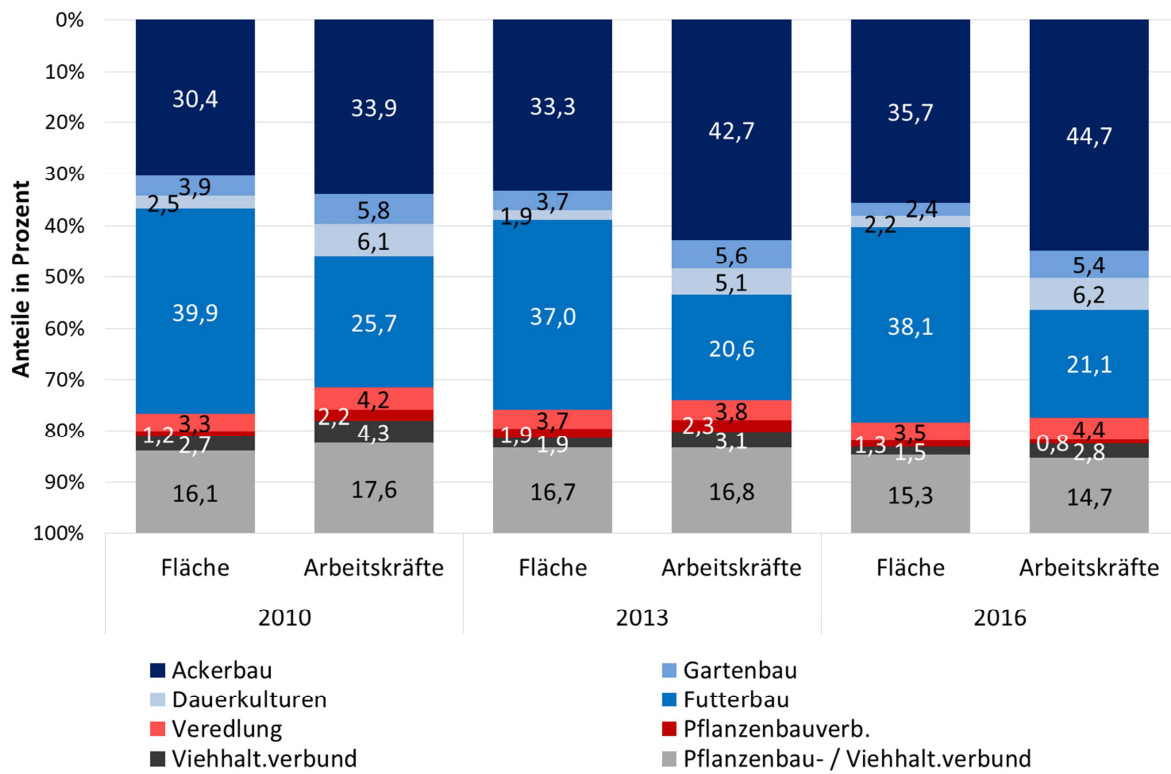


Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, eigene Berechnungen

Abbildung 22 stellt die Anteile der Flächennutzung und des Arbeitskräfte-Einsatzes für die einzelnen Betriebsformen gegenüber. Grundsätzlich gilt: Betriebsformen mit den größten Anteilen bei der Flächennutzung absorbieren zugleich einen relativ hohen Anteil an Arbeitskräften. Bis auf zwei Betriebsformen stimmen die beiden Anteilswerte relativ stark überein.

- **Ackerbau:** Seit 2010 steigen sowohl der Flächen- als auch der Arbeitskräfteanteil. Allerdings ist der Arbeitskräfteanteil deutlich stärker angestiegen als der Anteil an der Fläche. Waren 2010 beide Anteilswerte noch ähnlich hoch (3,5 Prozentpunkte Differenz), übersteigt der Anteilswert für die Arbeitskräfte jenen an der Fläche inzwischen deutlich (9 Prozentpunkte Differenz). Das hat einen tendenziell steigenden Arbeitskräfteeinsatz je Hektar zur Folge (Extensivierung).
- **Futterbau:** Hier ist der Anteil an der Fläche seit 2010 vergleichsweise stabil geblieben, der an den Arbeitskräften hat sich etwas verringert. Der Arbeitskräfteanteil beläuft sich auf etwa die Hälfte des Flächenanteils (Intensivierung).

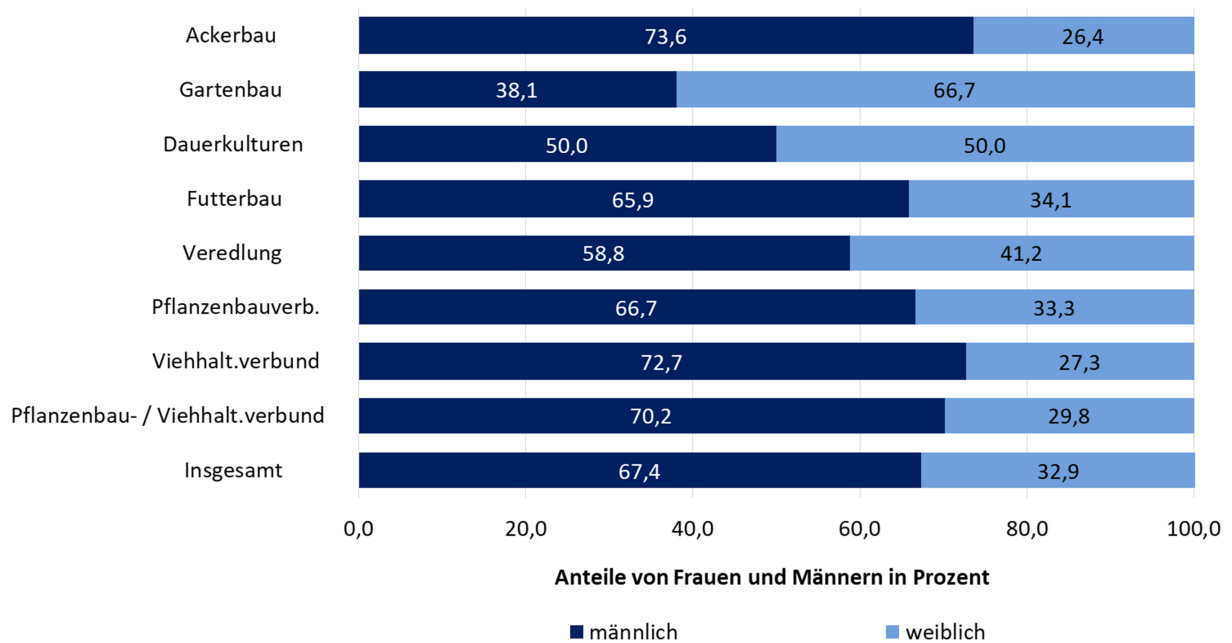
Abbildung 22: Landwirtschaftlich genutzte Fläche und Arbeitskräteeinsatz im Vergleich nach betriebswirtschaftlicher Ausrichtung der Brandenburger Landwirtschaftsbetriebe 2010, 2013 und 2016



Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, eigene Berechnungen

Die Betriebe unterscheiden sich hinsichtlich der Anteile von Frauen und Männern, die als Arbeitskräfte tätig sind. In der Mehrzahl der Betriebsformen sind Frauen in der Minderheit. Nur bei zwei Betriebsformen ist das anders: Bei Dauerkulturen verteilten sich 2016 die dort tätigen Arbeitskräfte jeweils zur Hälfte auf Frauen und Männer. Im Gartenbau sind knapp zwei Drittel der Tätigen weiblich, ein gutes Drittel männlich. Die Anteilswerte sind seit Jahren relativ stabil, daher wird hier nur 2016 berichtet (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Verteilung der Geschlechter in den Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben nach betriebswirtschaftlicher Ausrichtung 2016



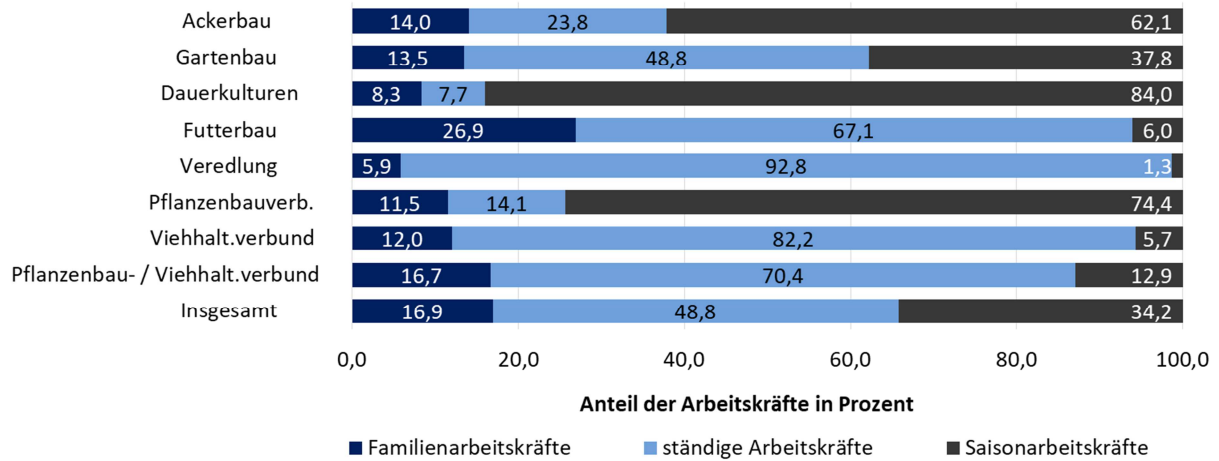
Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, eigene Berechnungen

Betriebe unterschiedlicher betriebswirtschaftlicher Ausrichtung weisen zum Teil große Unterschiede hinsichtlich des Einsatzes von Familien-, ständigen und Saisonarbeitskräften aus.

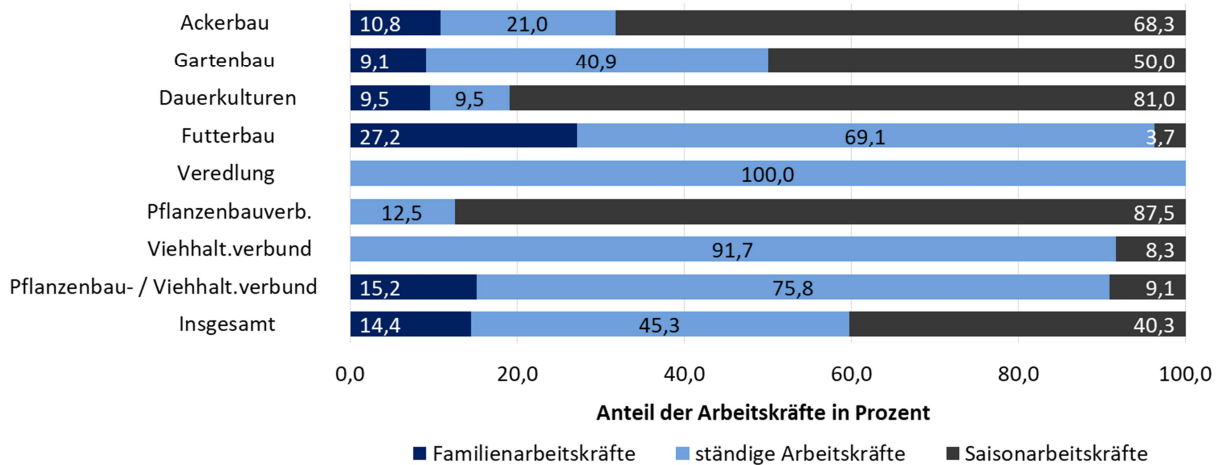
- Ausschließlich ständige Arbeitskräfte waren 2016 in Betrieben der Veredlung und des Viehhaltungsverbundes vertreten.
- Ständige Arbeitskräfte hatten 2016 darüber hinaus besonders große Bedeutung in Betrieben des Pflanzen- und Tierhaltungsverbundes und des Futterbaus.
- Überdurchschnittlich häufig waren Saisonarbeitskräfte in Betrieben präsent, die Dauerkulturen anbauen und die Ackerbau betreiben. Auch im Gartenbau und im Pflanzenbauverbund waren sie stärker als im Durchschnitt aller Brandenburger Landwirtschaftsbetriebe vertreten. Diese Verteilung spiegelt sich auch in der Onlinebefragung und den Falluntersuchungen wider.
- In einigen Betriebsformen ist die Struktur seit 2010 relativ stabil (z. B. in der Veredlung), in anderen zeichnen sich im Erhebungszeitraum Unterschiede ab (z. B. Pflanzenbauverbund) (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Arbeitskräfte nach Beschäftigungsstatus in den Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben nach betriebswirtschaftlicher Ausrichtung 2010, 2013 und 2016

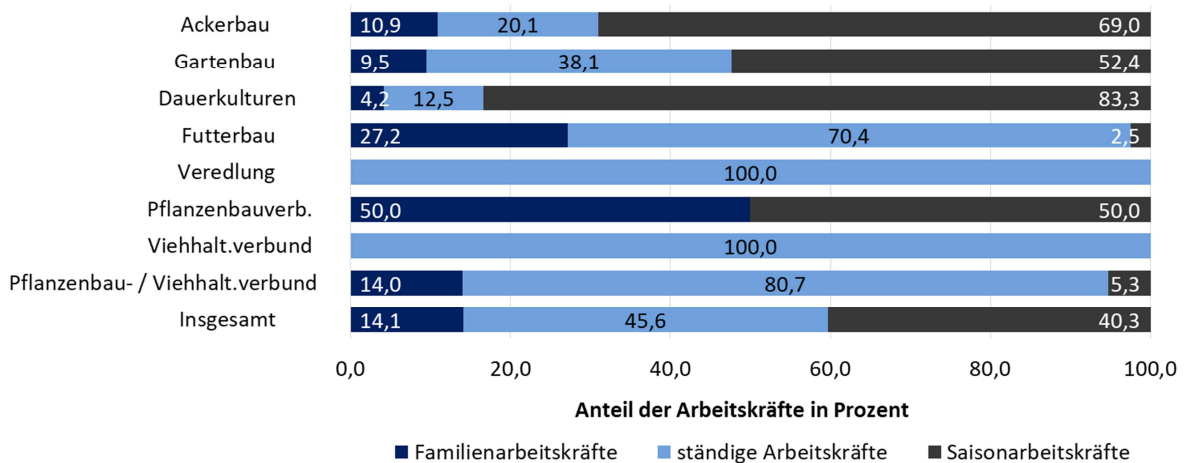
2010



2013



2016



Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, eigene Berechnungen

Die Ergebnisse der Betriebsbefragung spiegeln die Daten der Agrarstrukturerhebung wider. Auch hier sind es eher Einzelunternehmen und Personengesellschaften, die angaben, Saisonarbeitskräfte zu beschäftigen.

3.2.6 Überwiegend Vollzeit und geringer Lohn als Merkmale sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Der Umfang des Arbeits- und Fachkräftebedarfs der Brandenburger Landwirtschaftsbetriebe richtet sich auch nach der geleisteten Arbeitszeit der tätigen Arbeitskräfte. Bei der Erfassung der Arbeitszeit ist es von erheblicher Bedeutung, welche statistische Grundlage zur Beschreibung herangezogen wird. Für die Fachkräftesicherung von besonderer Relevanz dürfte die Situation der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sein. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Personen beträgt in der Wirtschaftsabteilung Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten sowie Forstwirtschaft und Holzeinschlag lediglich 12 Prozent. Dieser Anteilswert ist deutlich geringer als der Anteil Teilzeitbeschäftigter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg in Höhe von ca. 30 Prozent, unabhängig vom Tätigkeitsbereich. Damit ist Vollzeitbeschäftigung für diesen sehr relevanten Personenkreis ein wesentliches beschreibendes Merkmal.⁵⁹ Dementsprechend gering dürfte das Potential sein, mit einer Erweiterung der Teilzeitbeschäftigung entlastende Wirkungen auf den Fachkräftebedarf zu entfalten.

Auch im IAB-Betriebspanel wird deutlich, dass die Wochenarbeitszeit in der Landwirtschaft gegenüber anderen Branchen bei Vollzeitarbeitsstellen heraussticht. So ist in der ostdeutschen Landwirtschaft⁶⁰ mit 40,1 Stunden die längste Wochenarbeitszeit vertraglich vereinbart (Ostdeutschland gesamt 39,4 Stunden), 97 Prozent aller Beschäftigten in der ostdeutschen Landwirtschaft arbeiteten 2017 in Betrieben, in denen die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte mindestens 40 Stunden betrug. Im ostdeutschen Durchschnitt trifft dies auf 71 Prozent der Beschäftigten zu.

Geringes Lohnniveau in der Branche

Ein wesentlicher Faktor für die Attraktivität eines Berufes ist neben der Arbeitszeit auch die Verdienstmöglichkeit. Die Bundesagentur für Arbeit weist in ihrem öffentlich zugänglichen Entgeltatlas die Medianentgelte einzelner Berufe bundeslandspezifisch aus. Aufgrund der geringen Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter einerseits und der sehr ausdifferenzierten Struktur der Berufsbezeichnungen andererseits liegen nur für wenige Berufsgattun-

⁵⁹ Werden die Beschäftigten in der ASE betrachtet, deutet sich ein wesentlich höherer Anteil an Teilzeitbeschäftigten an. Dies dürfte daran liegen, dass auch Saisonarbeitskräfte und Familienarbeitskräfte (auch geringfügig Beschäftigte) in der ASE erfasst sind. Bei den ständig beschäftigten Arbeitskräften – also dort, wo eine wesentliche Überschneidung mit der Statistik der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vorliegen dürfte – ist in der ASE Vollzeitbeschäftigung ebenfalls dominierend.

⁶⁰ Angaben zu Brandenburg liegen aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht vor.

gen konkrete Aussagen zum Medianentgelt in Brandenburg vor. Dennoch deuten die Näherungswerte deutlich auf eine relativ ungünstige Entgeltstruktur in Brandenburg hin, wie in Tabelle 11 deutlich wird.

Tabelle 11: Medianentgelte 2016 nach Berufsgattungen⁶¹

Berufsgattung	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland	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-/Anlerntätigkeiten	1.786 €	1.819 €	1.714 €	1.631 €
Berufe im Gartenbau – Helfer-/Anlerntätigkeiten	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 Bundesagentur für Arbeit; Stand 22.01.2018; eingesehen am 05.07.2018

In der Gesamtschau werden zwei Aspekte deutlich:

1. Das generelle Lohnniveau im Untersuchungsbereich ist verhältnismäßig niedrig. Das Medianentgelt in Deutschland über alle Berufe hinweg liegt bei 3.133 €. Dieses Medianniveau wird nur in ganz wenigen Berufsgattungen deutschlandweit erreicht oder übertroffen.
2. Das Lohnniveau in Brandenburg ist nochmals geringer als im ost- oder westdeutschen Durchschnitt. Dies gilt für alle untersuchten Berufsgattungen. Gegebenenfalls beeinflusst die Zusammenfassung mehrerer Berufe in eine Berufsgattung das Medianentgelt, da Be-

⁶¹ Betrachtet werden alle Altersgruppen und alle Geschlechter. Für Berufe in der Fischwirtschaft liegen keine Angaben vor.

rufe mit einem geringen Medianentgelt in Brandenburg häufiger in einer Berufsgattung vertreten sind als in anderen Bundesländern. Es ist jedoch nicht plausibel, dass dies auf alle Berufsgattungen zutrifft.

Der Unterschied im Medianentgelt zwischen Brandenburg und Ostdeutschland als Referenz liegt erstaunlich konstant bei ca. 50 bis 100 € bei fast allen Berufsgattungen. Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind zwischen den Berufsgattungen zum Teil beträchtlich und betragen in der Regel mehrere hundert Euro. Verhältnismäßig gering sind die Unterschiede bei den Helfertätigkeiten in der Landwirtschaft.

Besonders frappierend sind die geringen Unterschiede zwischen den Helfertätigkeiten und den fachlichen Tätigkeiten – also den Berufen, die eine dreijährige Ausbildung erfordern. Auch wenn es sich bei Landwirtschaftshelfer/innen und Helfer/innen im Gartenbau ebenfalls um Ausbildungsberufe handelt, erscheinen die Unterschiede von ca. 100 € brutto monatlich im Medianentgelt doch relativ gering. Für Personen, die eine Helfertätigkeit ausüben, dürfte der finanzielle Anreiz für eine Höherqualifizierung – sofern kognitiv überhaupt leistbar - relativ gering sein. Allerdings ist bei dieser statistischen Aussage zu beachten, dass in der Praxis die berufsfachlichen Unterschiede oftmals verschwimmen und klassische „Helfer/innen“ (i.S.v. Handlangertätigkeiten) in den Betrieben kaum noch vorzufinden sind

3.2.7 Anforderungsniveau der Beschäftigung entspricht dem Brandenburger Durchschnitt

Bei den Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau muss ihre vorhandene Qualifikation nicht zwingend mit der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit korrespondieren.

Im IAB-Betriebspanel wird nach den Tätigkeitsbereichen für einfache Beschäftigungen, für Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss erfordern und solche, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, unterschieden. Für das Land Brandenburg zeigt sich für das Jahr 2017 über alle Branchen verteilt, dass mit 71 Prozent der weitaus größte Teil der Beschäftigten Tätigkeiten ausübt, die einen Berufsabschluss erfordern. Einfache Tätigkeiten werden von 18 Prozent der Beschäftigten ausgeübt, die restlichen 11 Prozent entfallen auf Tätigkeiten, für die ein Hochschulabschluss erforderlich ist. Die Betriebsbefragung ergibt ein nahezu identisches Bild, hier liegen die Anteile bei 17 (einfache Tätigkeiten), 73 (Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss erfordern) und 10 Prozent (Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern).⁶²

Der Frauenanteil laut Onlinebefragung schwankt zwischen den einzelnen Tätigkeiten, liegt aber bei den einfachen Tätigkeiten mit 43 Prozent am höchsten. Demgegenüber fallen die Anteile der Frauen an den Tätigkeitsbereichen, die eine formale Qualifikation voraussetzen, mit 31 Prozent (Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss erfordern) und 34 Prozent (Tätigkei-

⁶² Zu beachten ist bei dem Vergleich allerdings der sehr große Unterschied zwischen einzelnen Branchen. In diesem Sinne liegt der Anteil einfacher Tätigkeiten zum Teil weit auseinander, im Produzierenden Gewerbe bei 9, im Dienstleistungsbereich bei 24 Prozent.

ten, die einen Hochschulabschluss erfordern) etwas geringer aus. Somit lässt sich also feststellen, dass Frauen überproportional häufig einfache Tätigkeiten ausführen.

Auch in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit lassen sich die Tätigkeiten nach dem Anforderungsniveau unterscheiden.⁶³ Die im Vergleich zum IAB-Betriebspanel und zu den Befragungsergebnissen andere statistische Zuordnung spiegelt die oben beschriebenen Merkmale nur bedingt wider. So wurde in Brandenburg zum Stichtag 30.06.2017 von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den untersuchten Berufsgruppen ein gutes Drittel dem Helferniveau zugeordnet (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Anforderungsniveau zum Stichtag 30.06.2017 in Land-, Tier- Forstwirtschaftsberufen, Gartenbauberufen und Floristik

Anforderungsniveau	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland	Brandenburg
	Absolut (in Prozent)			
Helfer	193.210 (38,4)	152.804 (40,5)	40.382 (32,2)	9.953 (36,9)
Fachkraft	255.211 (50,8)	184.327 (48,9)	70.865 (56,5)	14.271 (53,0)
Spezialist	29.396 (5,8)	21.888 (5,8)	7.503 (6,0)	1.572 (5,8)
Experte	24.685 (4,9)	17.957 (4,8)	6.725 (5,4)	1.150 (4,3)
Gesamt 2016 absolut	502.502	376.976	125.475	26.946

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Mai 2018. Aufgrund von Rundungsdifferenzen können die Summen der Teilmengen von der Gesamtmenge abweichen.

Dieser relativ hohe Anteil relativiert sich allerdings dadurch, dass nur knapp 10 Prozent der in den Berufsgruppen tätigen sozialversicherungspflichtigen Personen über keinen Berufsabschluss verfügen. Dementsprechend ist die Erhebungsweise der einzelnen Quellen kaum miteinander zu vergleichen. Für ein gegenüber den statistischen Angaben der BA grundsätzlich höheres Anforderungsniveau sprechen auch die Ergebnisse der Falluntersuchungen. In diesen wird berichtet, dass es kaum Helferinnen und Helfer gibt. Darüber hinaus sind deutliche Unterschiede hinsichtlich des Anforderungsniveaus festzustellen, wenn die Beschäftigten im Kernbereich – also im Wirtschaftsabschnitt A – und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt unterschieden wird. Der Anteil des Anforderungsniveaus Helfer liegt im Wirtschaftsabschnitt A mit 27 Prozent deutlich unter der Gesamtangabe.

⁶³ Das Anforderungsniveau steht für die Komplexität oder Schwierigkeit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit. Das Anforderungsniveau ist nicht zu verwechseln mit dem beruflichen Bildungsabschluss eines Beschäftigten. Zur Einstufung werden zwar die für die Ausübung des Berufs erforderlichen formalen Qualifikationen herangezogen, informelle Bildung und/oder Berufserfahrung sind bei der Zuordnung aber ebenfalls von Bedeutung.

3.2.8 Zwischenfazit

Die bisherige Entwicklung auf Ebene der Fach- und Arbeitskräfte zeigt zum Teil deutliche Verschiebungen, was den Status der Beschäftigten betrifft. So hat der Anteil der Saisonbeschäftigung in den vergangenen Jahren in Brandenburg stark zugenommen. Für die zukünftige Entwicklung scheint es daher von Bedeutung zu sein, in welchem Umfang es den Betrieben gelingt, weiterhin Saisonarbeitskräfte zu gewinnen – angesichts der Angleichung des Mindestlohns EU-weit eine ggf. zukünftig schwierigere Aufgabe.

Für die zukünftige Entwicklung der Landwirtschaft sind die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von besonderer Bedeutung. Die sehr kritische Altersstruktur weist deutlich auf zukünftig zu erwartende Ersatzbedarfe der Betriebe hin. Gleichzeitig ist auch in Brandenburg insgesamt damit zu rechnen, dass ein Großteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus dem Erwerbsleben ausscheidet und – eine weiterhin gute konjunkturelle Lage vorausgesetzt – viele Betriebe um Fachkräfte werben. Es ist sehr plausibel anzunehmen, dass die Landwirtschaft angesichts der gezahlten Entgelte und der Arbeitsbedingungen gegenüber anderen Branchen oftmals im Nachteil sein wird, wenn es um die Gewinnung neuer Fachkräfte geht.

3.3 Arbeitskräfteangebot, -bedarf und betriebliche Wege der Bedarfsdeckung

Im Folgenden wird dargestellt, welches rein quantitative Angebot an Arbeitskräften zur Verfügung steht, um den betrieblichen Bedarf zu decken. Anschließend erfolgt eine Beschreibung der betrieblichen Strategien zur Deckung des aktuellen Bedarfs sowie eine Bewertung derselben.

Als Besonderheit der Branche kann zum Teil das saisonal bedingt sehr unterschiedliche Arbeitsaufkommen bewertet werden. Daher spielt die Saisonarbeit bei der Betrachtung eine spezifische Rolle.

3.3.1 Arbeitssuchende vor allem auf Helferniveau vorhanden

Wollen die Betriebe ihren Fach- und Arbeitskräftebedarf über den allgemeinen Arbeitsmarkt abdecken, sind sie auf eine ausreichend große Anzahl an zur Verfügung stehenden und geeigneten Personen angewiesen.

Im Mai 2018 waren ca. 2.200 Personen in Brandenburg bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet, die einen Zielberuf in der Land-, Forst- und Tierwirtschaft hatten. Der mit Abstand größte Anteil entfiel auf Arbeitslose auf Helferniveau: Von allen arbeitslosen Personen mit diesen Zielberufen waren ca. 1.600 Personen dem Helferniveau zuzuordnen, was einem Anteil von 74 Prozent entspricht. Dieser Anteil liegt mit 85 Prozent in den Berufen der Landwirtschaft sogar noch deutlich über den Berufen insgesamt (vgl. Tabelle 13).

Auch in den Gartenbauberufen und der Floristik überwiegt ganz eindeutig der Anteil der arbeitslosen Personen auf Helferniveau. Von den 4.754 gemeldeten Arbeitslosen im Mai 2018, die einen Zielberuf in diesem Bereich angegeben hatten, waren knapp 4.100 dem Helferniveau zuzuordnen (86 Prozent).

Tabelle 13: Arbeitslose nach Zielberufen in Brandenburg, Mai 2018

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)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2018, Rundungsfehler möglich

Diese Anteilswerte verdeutlichen die besondere Struktur der untersuchten Berufsgruppen. Insgesamt nämlich waren im Land Brandenburg von den im Mai 2018 ca. 82.200 gemeldeten arbeitslosen Personen vergleichsweise geringe 45 Prozent dem Helferniveau zuzuordnen. Allerdings sind auch zwischen den einzelnen Zielberufen deutliche Unterschiede in der Verteilung nach Anforderungsniveau festzustellen.

Rein quantitativ betrachtet, scheint es vor allem in der Landwirtschaft, der Tierpflege und insbesondere im Gartenbau noch Einstellungspotenzial zu geben. In etwas geringerem Maße trifft dies auch auf die Tierwirtschaft und die Forst-, und Jagdwirtschaft und Berufe der Landschaftspflege zu. Allerdings handelt es sich auch hierbei um Berufsgruppen mit einem zum Teil sehr hohen Anteil an Personen auf Helferniveau. Dies könnte Betriebe vor Probleme stellen, geeignetes Personal auf Fachkräfteniveau zu finden. In den Falluntersuchungen wurde zudem deutlich, dass die Betriebe keinen oder nur geringen Bedarf an der Einstellung von Personen auf dem Niveau von Helfer/innen haben.

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt deutet ebenso darauf hin, dass die Deckung des Fachkräftebedarfs über die Einstellung arbeitsloser Personen immer schwieriger fällt. So sank der Bestand an Arbeitslosen in Brandenburg zwischen 2012 und 2017 (im Jahresdurchschnitt gemessen) deutlich um 26 Prozent in den untersuchten Berufen. Dabei sind kaum Unterschiede zwischen der Landwirtschaft und dem Gartenbau festzustellen. Zwar liegt der Rückgang der Arbeitslosigkeit etwas unter dem Gesamtrückgang in Brandenburg mit 32 Prozent, gleichwohl bleibt dieser auch in den untersuchten Berufen beträchtlich.

Vor allem Frauen und junge Menschen fanden Zugang zum Arbeitsmarkt

Von der guten Arbeitsmarktlage konnten in den untersuchten Berufen vor allem Frauen profitieren (vgl. Tabelle 14). Dies trifft insbesondere auf den Gartenbau und die Floristik zu. Während die Anzahl der arbeitslosen Frauen um 38 Prozent sank, waren im Jahr 2017 bei den Männern gegenüber 2012 im Gartenbau und in der Floristik nur 18 Prozent weniger arbeitslos gemeldet. In diesen beiden Bereichen zeigt sich hinsichtlich der Altersverteilung der Arbeitslosen eine klare Orientierung auf junge Menschen – vor allem diesen ist es gelungen, eine Arbeitsstelle zu finden. Demgegenüber ist der Anteil älterer Arbeitsloser zwischen 2012 und 2017 entweder nur verhältnismäßig wenig gesunken oder sogar wie bei den über 60jährigen deutlich gestiegen. In der Land-, Tier- und Forstwirtschaft hingegen sank der Anteil der Arbeitslosen in allen Altersgruppen.

Tabelle 14: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Brandenburg zwischen 2012 und 2017

Zielberuf	Rückgang Gesamt	Männer	Frauen	Unter 35 Jahre	35 – unter 50 Jahre	50 – unter 55 Jahre	55 – unter 60 Jahre	60 Jahre und älter
	In Prozent							
Landwirtschaft	-25,9	-21,3	-39,7	-12,4	-40,4	-30,6	-21,5	-0,3
Tierwirtschaft	-36,5	-32,2	-41,4	-39,7	-50,8	-32,8	-18,4	-3,4
Pferdewirtschaft	-31,7	-28,5	-33,7	-43,5	-36,6	6,3	34,5	54,5
Fischwirtschaft	-5,7	-12,9	121,4	1,1	-41,4	-20,0	52,4	766,7
Tierpflege	-5,5	-10,7	-0,9	0,7	-29,4	11,5	14,4	20,2
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	-41,7	-41,1	-45,3	-42,0	-49,1	-27,1	-40,8	-38,0
Gartenbau	-25,0	-17,9	-37,7	-36,3	-35,3	-26,4	-6,1	62,0
Floristik	-43,4	-37,5	-43,5	-61,7	-32,9	-33,4	-11,6	3,3
Gesamt	-26,1	-20,6	-35,8	-32,2	-37,7	-25,6	-10,4	30,6
Alle Branchen	-31,9	-29,9	-34,4	-33,2	-36,1	-38,8	-28,8	2,5

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Im Vergleich zeigt sich, dass der Rückgang der Arbeitslosigkeit in Brandenburg exemplarisch steht für die Entwicklung in den ostdeutschen Bundesländern. Auch hier kann ein deutlicher Rückgang der Arbeitslosigkeit festgestellt werden. In Westdeutschland hingegen fiel der Rückgang der Arbeitslosigkeit zwischen 2012 und 2017 in den untersuchten Berufsgruppen mit 8 Prozent deutlich geringer aus. Dies dürfte vor allem durch die historisch unterschiedliche Entwicklung in Ost- und Westdeutschland begründet sein, wonach das Arbeitskräftepotenzial aus dem Bestand der Arbeitslosen im Westen von vornherein geringer ausfiel und daher auch der prozentuale Rückgang.

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit in Brandenburg ist vor allem bei Fachkräften festzustellen. Der Anteil der Fachkräfte, Spezialisten und Experten nach Definition der Bundesagentur für Arbeit an allen Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt sank zwischen 2009 und 2017 um ca. 10 Prozentpunkte. Die Anteile auf diesen Anforderungsniveaus unterscheiden sich jedoch zwischen den Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen mit ca. 30 Prozent und den Gartenbauberufen und der Floristik mit ca. 15 Prozent im Jahr 2017 deutlich.

Mehr gemeldete offene Arbeitsstellen

Dieser Rückgang der Arbeitslosenzahlen kann mit der Entwicklung der gemeldeten Arbeitsstellen gespiegelt werden. Hier zeigt sich im Zeitverlauf, dass tendenziell immer mehr offene Arbeitsstellen gemeldet werden. So ist alleine zwischen 2017 und 2018 im Wirtschaftsabschnitt A der Anteil gemeldeter Arbeitsstellen in Brandenburg um 22 Prozent gestiegen (vgl. Tabelle 15). Damit wird der Trend der Vorjahre fortgesetzt. Bei dieser Bewertung ist jedoch festzustellen, dass es sich a) um eine absolut betrachtet relativ geringe Anzahl offener Stellen handelt und b) es deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Zielberufen gibt. So ist im Gartenbau in Brandenburg die Anzahl gemeldeter Arbeitsstellen um etwas mehr als das Doppelte angestiegen, während in der Landwirtschaft die Anzahl gemeldeter Stellen sogar deutlich zurückgegangen ist.

Tabelle 15: Gemeldete Arbeitsstellen im Bestand 2017 und Entwicklung seit 2012 nach Zielberufen

Zielberuf	Deutschland		Westdeutschland		Ostdeutschland		Brandenburg	
	Anzahl 2017	Entwicklung seit 2012	Anzahl 2017	Entwicklung seit 2012	Anzahl 2017	Entwicklung seit 2012	Anzahl 2017	Entwicklung seit 2012
Landwirtschaft	1.138	24,2	807	51,9	330	-13,8	86	-40,9
Tierwirtschaft	482	66,5	158	45,8	323	78,5	71	85,9
Pferdewirtschaft	233	-2,2	182	-5,2	52	12,3	19	20,6
Fischwirtschaft	41	48,4	26	71,8	16	20,8	3	34,8
Tierpflege	189	45,5	145	42,1	44	57,8	16	92,0
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	553	88,5	419	112,7	134	45,3	20	40,9
Gartenbau	6.345	94,1	5.219	87,9	1.114	146,2	204	102,9
Floristik	1.185	27,8	972	32,4	212	10,8	32	9,8
Gesamt	10.213	67,2	7.972	70,5	2.226	60,5	450	27,5
Alle Branchen	730.551	53,0	589.533	51,4	138.812	65,9	20.855	86,7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Im regionalen Vergleich fällt auf, dass in Brandenburg die Entwicklung bei der Meldung offener Stellen weniger dynamisch ausfiel als in Ost- und Westdeutschland. Darüber hinaus fällt auf, dass die Entwicklung über alle Branchen hinweg in Brandenburg wesentlich dynamischer verlief und mehr als dreimal höher lag als in den hier im Fokus stehenden Berufen. Dies ist vor allem der Entwicklung in der Landwirtschaft zuzuschreiben.

Auch wenn bei der Interpretation der Daten beachtet werden muss, dass nicht alle offenen Stellen auch tatsächlich gemeldet werden – ein Umstand, der für die regional verankerte Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau und der Floristik ggf. eine größere Rolle spielt als in anderen Branchen – zeigt sich in der Gesamtschau für die Brandenburger Landwirtschaft ein weniger dynamisches Bild als für alle Branchen insgesamt. Ein genauerer Blick jedoch weist auf spezifische Probleme hin. So gibt es zum einen übergreifend und in zunehmendem Maße bei Fachkräften ein sich verringerndes Reservoir an potenziellen Arbeitskräften, zum anderen scheint vor allem im Gartenbau und in der Tierwirtschaft ein vergleichsweise starker Bedarf vorhanden zu sein, der Probleme mit der Deckung des Fachkräfteproblems indizieren könnte.

3.3.2 Gründe für Personalabgänge breit gestreut

Betriebliche Bedarfe an Fach- und Arbeitskräften können auch dadurch entstehen, dass Beschäftigte den Betrieb verlassen. Eine solche Personalfluktuation trifft auch auf den hier untersuchten Bereich zu. Von den Betrieben im Haupterwerb gaben knapp 40 Prozent an, dass im Jahr 2017 Beschäftigte aus der Stammebelegschaft (keine Saisonarbeitskräfte) den Betrieb verlassen haben.⁶⁴ Entsprechend den Beschäftigungsanteilen lässt sich in den Berufen, in denen es die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gibt, die größte Dynamik feststellen. In fast allen Berufen haben nahezu ohne Ausnahme maximal zwei Beschäftigte den Betrieb verlassen – nicht zuletzt erklärbar durch den geringen durchschnittlichen Personalbestand in den Betrieben.

Die 148 Betriebe im Haupterwerb, bei denen im Jahr 2017 Beschäftigte den Betrieb verlassen haben, hatten auch die Möglichkeit, die Gründe des Ausscheidens ihrer Mitarbeiter/innen zu benennen. Danach wurde vor allem die Kündigung durch die Beschäftigten besonders häufig als Grund genannt (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Gründe für das Ausscheiden aus dem Betrieb – Antworten der Betriebe im Haupterwerb

Grund	Trifft zu	Wichtigster Grund ⁶⁵
	absolut	
Kündigung durch Betrieb	29	11
Kündigung durch Beschäftigten	73	8
Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	12	1
Hohe Arbeitsbelastung	24	4
Beschäftigte wurden von einem anderen Betrieb abgeworben	18	6
Gesundheitliche Gründe	27	5
Ruhestand mit Erreichen der regulären (gesetzl.) Altersgrenze	32	7
Ruhestand vor dem Erreichen der regulären (gesetzl.) Altersgrenze	19	4
Unbekannte Gründe	8	3

Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018; n=unterschiedlich; Mehrfachnennungen möglich

⁶⁴ Nach Angaben des IAB-Betriebspanels verließ im ersten Halbjahr 2017 branchenübergreifend in 29 Prozent der Betriebe mindestens ein Beschäftigter den Betrieb. Da im IAB-Betriebspanel allerdings nur nach Personalabgängen bis zum 30.06.2017 gefragt wurde, lassen sich die Zahlen nicht unmittelbar vergleichen. Es ist aber plausibel anzunehmen, dass der Anteil an Personalabgängen branchenübergreifend höher liegt als in den befragten Betrieben.

⁶⁵ Neben der Nennung von Gründen, warum Beschäftigte im Jahr 2017 überhaupt den Betrieb verlassen hatten, konnten die Betriebe auch angeben, welcher der von Ihnen genannten (mehreren) Gründe am relevantesten war. Hier zeigt sich, dass nur verhältnismäßig wenige Betriebe einen wichtigsten Grund benannt haben – unter anderem, weil die unterschiedlichen Gründe gleichgewichtig waren.

3.4 Arbeitskräftebedarfe und betriebliche Strategien der Bedarfsdeckung

Den Betrieben stehen mehrere Wege offen, ihren Fach- und Arbeitskräftebedarf zu decken. Grundsätzlich können drei Möglichkeiten identifiziert werden:

1. Die Betriebe bilden ihr Personal selber aus (Ausbildung).
2. Die Betriebe decken ihren Fach- und Arbeitskräftebedarf über den allgemeinen Arbeitsmarkt (Einstellung).
3. Die Betriebe bilden Beschäftigte ihres Betriebes weiter (Weiterbildung).⁶⁶

Im Folgenden werden die entsprechenden Befunde zu den einzelnen beschriebenen Möglichkeiten vorgestellt.⁶⁷

3.4.1 Ausbildung: schwächer als die Gesamtentwicklung

In Brandenburg ist das Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung (LELF) des Landes Brandenburg für die Anerkennung von Ausbildungsstätten und Ausbilder/innen, die Kontrolle der Ausbildung und Ausbildungsstätten, die Führung des Verzeichnisses der Berufsausbildungsverhältnisse, die Organisation und Durchführung des Prüfungswesens in der beruflichen Aus- und Fortbildung und die Zusammenarbeit mit allen an der Ausbildung Beteiligten verantwortlich. Dementsprechend verfügt das LELF auch über die statistischen Angaben zur Entwicklung der Zahl der Auszubildenden.

Über alle grünen Berufe hinweg zeigt sich in den letzten Jahren ein deutlicher Rückgang der Ausbildungszahlen (vgl. Tabelle 17).

⁶⁶ Damit sind sowohl Fort- als auch Weiterbildungen gemeint.

⁶⁷ Grundsätzlich kann auch die Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) als ein weiterer Weg der Bedarfsdeckung benannt werden. Hierzu liegen jedoch statistisch keine auf die Landwirtschaft bezogenen Erkenntnisse vor. Auch in den weiteren Untersuchungsschritten wurde dieser Aspekt nicht behandelt, weshalb auf eine Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 17: Anzahl der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr

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

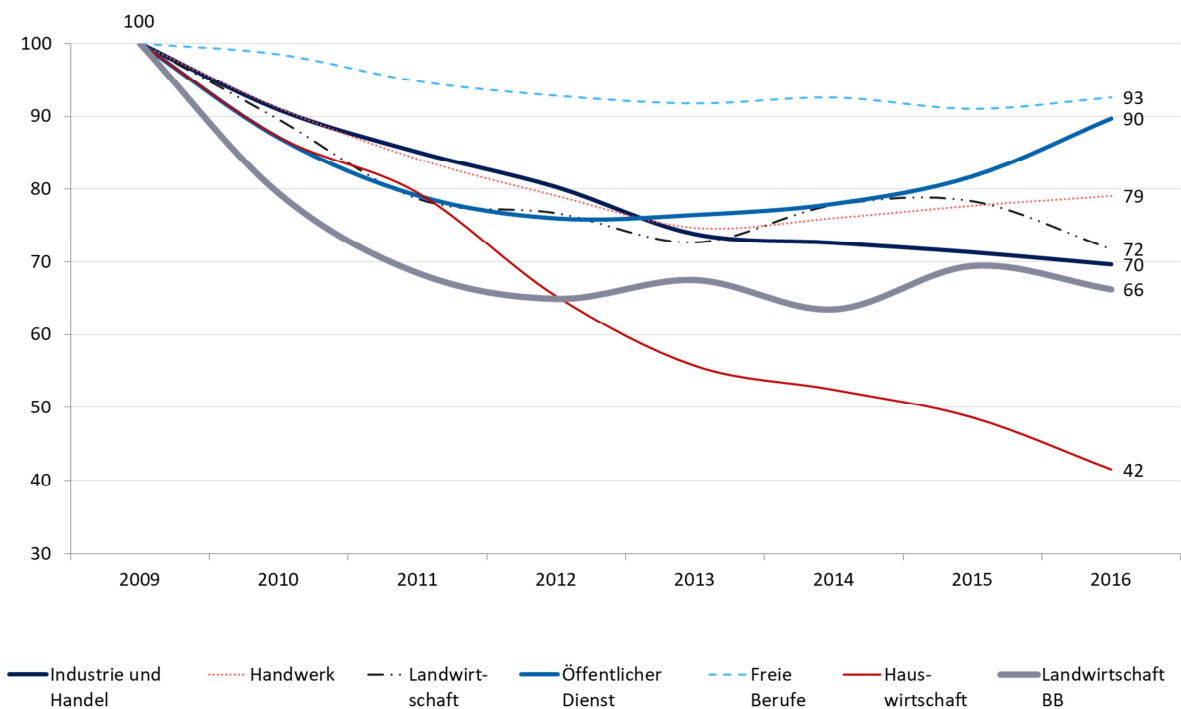
Quelle: LELF; Jahresberichte Landwirtschaft, unterschiedliche Jahrgänge

Bei der Betrachtung der Zahlen ist jedoch darauf hinzuweisen, dass das Referenzjahr eine entscheidende Rolle spielt. Würde nicht 2007, sondern 2010 als Referenzjahr angegeben werden, würde der Rückgang rund ein Viertel betragen, gegenüber 2011 und den Folgejahren ist der Rückgang noch geringer. Nicht zuletzt könnte ohne den Einbruch im Jahr 2017 von einer relativ gleichbleibenden Anzahl Auszubildender gesprochen werden.

Ebenso muss in die Betrachtung einbezogen werden, dass im gleichen Zeitraum weniger Schulabgängerinnen und Schulabgänger die Schule verlassen haben. Hier betrug der Rückgang zwischen 2006/2007 und 2015/2016 (neuere Zahlen liegen nicht vor) immerhin auch etwas mehr als 30 Prozent. Auch wenn im Vergleich zu den Schulabgangszahlen sich grundsätzlich die gleichen Wellen belegen lassen, fallen die Rückgänge im Ausbildungsbereich der grünen Berufe stärker aus bzw. der Anstieg ist schwächer als die parallelen Schulabgangszahlen.

Geringer sind die Unterschiede, wenn man die Entwicklung der Ausbildungszahlen in den grünen Berufen mit den Auszubildenden in Brandenburg im ersten Ausbildungsjahr insgesamt vergleicht. Über alle Berufe hinweg betrug der Rückgang zwischen 2007 und 2017 rund 47 Prozent. In den grünen Berufen betrug der Rückgang im gleichen Zeitraum 60 Prozent. Während in den grünen Berufen spätestens seit 2011 ein relativ gleichbleibendes Niveau zu verzeichnen ist (mit Ausnahme von 2017), sank über alle Berufe im ersten Ausbildungsjahr hinweg die Anzahl der Auszubildenden noch relativ deutlich bis einschließlich 2012. Ähnliches ist für den Vergleich mit den Ausbildungszahlen in Ostdeutschland feststellbar.

Abbildung 25: Entwicklung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen in den neuen Bundesländern und Landwirtschaft im Land Brandenburg in Prozent (2009=100)



Quellen: LELF; Jahresberichte Landwirtschaft, unterschiedliche Jahrgänge; Destatis, Fachserie 11, Reihe 3

Ebenso ist zu beachten, dass die Anzahl der ausbildenden Betriebe ebenfalls abgenommen hat. Zwischen 2011 und 2017 gab es einen Rückgang von 574 auf aktuell 520 Betriebe zu verzeichnen.

Insgesamt kann konstatiert werden, dass die Ausbildung in den grünen Berufen seit einigen Jahren auf relativ konstantem Niveau verläuft, jedoch der Trend zu höheren Schulabschlüssen auch in diesem Bereich die Ausbildung vor große Probleme stellt. Noch unklar ist, ob der Einbruch der Ausbildungszahlen im Jahr 2017 eine einmalige Delle darstellt oder einen Trend markiert.

Besonders augenscheinlich ist der Rückgang der Auszubildendenzahlen im Gartenbaubereich. Demgegenüber fallen die Rückgänge in den anderen Ausbildungsberufen relativ moderat aus.

Betrachtet man die Ausbildungszahlen nicht nur insgesamt, sondern nach einzelnen Fachrichtungen, zeigt sich in den unterschiedlichen Berufen zum Teil eine deutliche Schwerpunktsetzung. So entfallen bei dem Beruf Gärtner/in im Jahr 2017 40 der insgesamt 51 Auszubildenden im ersten Lehrjahr auf den Garten- und Landschaftsbau. Zum Stichtag 31.12.2017 wurden im Zierpflanzenbau 4, in der Baumschule fünf Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr gezählt. Ähnlich sieht es beim Beruf Tierwirt/in aus: Hier sind es vor allem die Tierwirt/innen in der Rinderhaltung, die den Großteil der Ausbildungsplätze in diesem Beruf belegen (36 von 43 zum Stichtag 31.12.2017).⁶⁸

Trotz eines langfristigen Rückgangs der Ausbildungsleistungen, ist die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge in den Jahren 2015 und 2016 deutlich gestiegen (vgl. Tabelle 18). Bei genauerer Betrachtung der registrierten Ausbildungsverträge zeigt sich seit 2011 eine relativ hohe Kontinuität hinsichtlich des Frauenanteils.

Tabelle 18: Entwicklung der registrierten Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen

	Agrarbereich						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Anzahl Ausbildungsverträge (AV)	1.582	1.333	1.240	1.205	1.257	1.261	1.206
davon weiblich (in Prozent)	442 (28,9)	388 (29,1)	362 (29,2)	338 (28)	367 (29,2)	348 (27,6)	322 (26,7)
im Kalenderjahr neu abgeschlossene AV	479	467	460	463	499	476	451
davon betriebliche AV insgesamt	373	394	369	386	423	414	411
Kündigungen von AV in der Probezeit	59	55	45	59	55	43	50

Quelle: LELF; Jahresberichte Landwirtschaft, unterschiedliche Jahrgänge

⁶⁸ Diese Anteile lassen sich weitgehend seit 2010 feststellen.

Zu beachten ist ferner, dass nicht alle Auszubildenden ihre Ausbildung erfolgreich beenden – entweder weil sie die Abschlussprüfung nicht bestehen oder vor der Beendigung ein Abbruch erfolgte. Hinsichtlich der Ausbildungsabbrüche liegen nur Gesamtauswertungen vor. Bezüglich der Ausbildungsabbrüche zeigt sich ein über die Jahre sehr gleichmäßiges Bild: Zwischen 2011 und 2017 lag der Anteil der Kündigungen gemessen an der Gesamtzahl der Auszubildenden zwischen 11,5 und 12,8 Prozent. 2017 lag der Anteil bei 16,2 Prozent. Eine Analyse der Gründe, die zu einer Lösung des Ausbildungsvertrages oder zum Ausbildungsabbruch führen,⁶⁹ liegt für den Untersuchungsbereich nicht vor. Daher ist in diesem Zusammenhang auf übergeordnete Erkenntnisse zu verweisen. Demnach betrug die Vertragslösungsquote in Deutschland im Jahr 2016 über alle Berufe hinweg 25,8 Prozent. Unter Bezugnahme auf die Angaben des Bundesinstituts für berufliche Bildung lag im Jahr 2016 die Vertragslösungsquote in der Landwirtschaft Brandenburgs bei 29,5 Prozent. Damit bewegt sich der Wert leicht unter dem Gesamtwert von 31,9 Prozent in Brandenburg und deutlich unter dem Wert im Handwerksbereich (41,9 Prozent; Industrie und Handel: 28,8 Prozent).

In den letzten Jahren ist in der Tendenz recht eindeutig eine Steigerung der Vertragslösungsquoten festzustellen. Dabei scheint es einen Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Lösungsquote und der Ausbildungsmarktlage zu geben – je größer das (generelle) Angebot an Ausbildungsplätzen, desto höher in der Tendenz auch die Lösungsquote.⁷⁰ Die Gründe für eine Vertragslösung können vielfältig sein: Konflikte mit Ausbilderinnen und Ausbildern, eine mangelnde Ausbildungsqualität, ungünstige Arbeitsbedingungen, aber auch persönliche und gesundheitliche Gründe sowie falsche Berufsvorstellungen.

Hinsichtlich der Frage, wie viele Auszubildende ihre erste Abschlussprüfung nicht bestehen, zeigen sich demgegenüber große Unterschiede sowohl zwischen den Berufen als auch innerhalb der Berufe im Zeitverlauf (vgl. Tabelle 19). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich die Schwankungen zum Teil aus den geringen Fallzahlen in einzelnen Berufen ergeben.

⁶⁹ Es ist wichtig festzuhalten, dass eine Vertragslösung nicht unbedingt mit einem Ausbildungsabbruch gleichzusetzen ist. Eine Vertragslösung kann auch den betrieblichen Wechsel bei Beibehaltung des Berufes bedeuten.

⁷⁰ Vgl. Berufsbildungsbericht 2018: 81

Tabelle 19: Anteil der nicht bestandenen 1. Abschlussprüfungen in ausgewählten Berufen

Beruf	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	in Prozent							
Landwirt/in	32,2	32,9	34,2	29,5	23,6	16,7	18,5	31,2
Tierwirt/in	25,3	22,8	26,8	33,3	46,5	23,5	11,8	35,7
Gärtner/in	38,2	44,0	35,0	28,9	30,5	25,8	35,5	40,3
dav. Zierpflanzenbau	25,7	48,0	15,8	25,0	16,7	18,2	0	33,3
Baumschule	18,8	37,5	52,9	33,3	57,2	40,7	100	33,3
Gemüsebau	50,0	0	0	0	0	0	0	0
Garten- u. Land schaftsba	43,1	46,4	38,2	31,7	33,3	30,3	40,0	45,8
Pferdewirt/in	23,1	23,8	31,7	33,3	26,5	30,2	20,0	33,3
Forstwart/in	15,5	14,3	5,7	9,7	3,2	9,7	3,3	21,6
Fischwirt/in	25,0	0	60,0	0	0	-	0	0

Quelle: LELF; Jahresberichte Landwirtschaft, unterschiedliche Jahrgänge

Auch wenn in vielen Berufen die erste Abschlussprüfung für einen gewissen Anteil der Auszubildenden eine hohe Hürde darstellt, sind es nach Angaben der zuständigen Stelle nur Einzelfälle, in denen die Prüfung endgültig nicht bestanden wird.

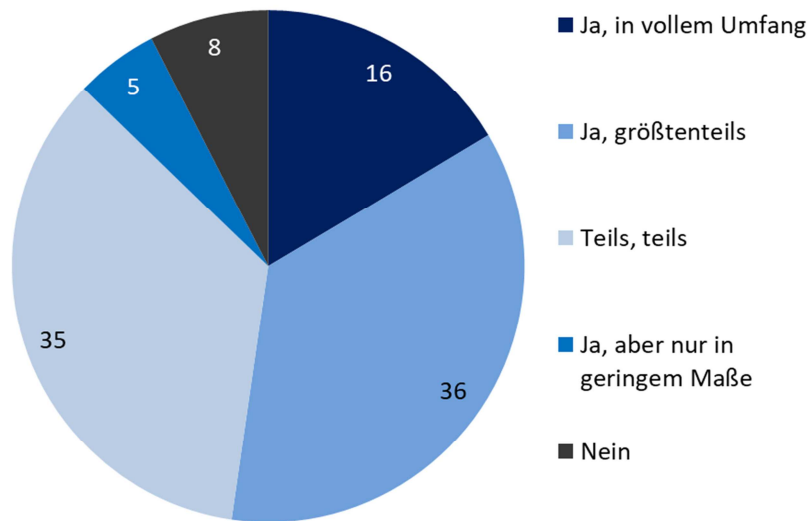
Ausbildungstätigkeit der Betriebe

Parallel zum Rückgang der Ausbildungsverträge ist auch die Anzahl der ausbildenden Betriebe gesunken. Während im Jahr 2010 noch 660 ausbildende Betriebe gezählt wurden, waren dies im Jahr 2016 noch 530. Bei der Zählung sind Unschärfen wahrscheinlich, da Mehrfachzählungen möglich sind, wenn ein Betrieb in mehreren Berufen ausbildet.

In der Onlinebefragung der Betriebe wurde nach deren Ausbildungstätigkeit gefragt.

Eine Voraussetzung für die Entscheidung, junge Menschen auszubilden ist, dass die Betriebe die Ausbildung als Möglichkeit der Fachkräftesicherung wahrnehmen. Daher wurden die Betriebe grundsätzlich danach gefragt, ob ihrer Einschätzung nach die in der Berufsausbildung vermittelten Kompetenzen genügen, um den tatsächlichen Anforderungen in den Tätigkeiten im jeweiligen Betrieb gerecht zu werden. Es überwiegt eine positive Bewertung. Dennoch stehen der Kompetenzvermittlung durch Ausbildung rund 13 Prozent aller antwortenden Betriebe skeptisch gegenüber.

Abbildung 26: Einschätzung zur Kompetenzvermittlung durch Ausbildung



Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018; Angaben in Prozent; n=438

Angesichts der wahrgenommenen Kritik ist zu erwähnen, dass das Ziel des Ausbildungssystems nicht in der unmittelbaren Passung auf den jeweiligen Betrieb besteht, sondern dass Auszubildende in die Lage versetzt werden sollen, betriebsübergreifend im Ausbildungsberuf tätig zu werden. Gleichwohl ist es aus Sicht der Betriebe nachvollziehbar, dass Auszubildende vor allem den eigenen betrieblichen Ansprüchen genügen sollten.

Von den befragten Betrieben gaben in einem offenen Antwortfeld 137 Betriebe an, welche Lücken sie in der Ausbildung sehen. Zu einem sehr großen Teil wird den potenziellen Auszubildenden die Ausbildungsfähigkeit abgesprochen – vor allem aus persönlichen Gründen wie z.B. mangelnder Motivation. Aber auch mangelnde fachliche Kenntnisse, die im Rahmen der allgemeinbildenden Schule vermittelt werden sollten, insbesondere mathematische und naturwissenschaftliche Kenntnisse, werden vielfach als ein grundlegendes Problem benannt.⁷¹ Inhaltliche Kritik an der Ausbildung selbst wird vor allem darin gesehen, dass spezifische Kenntnisse nicht Teil der Ausbildung sind. Genannt wurden in diesem Zusammenhang zum Beispiel „Ackerbauliche Fachkenntnisse“, Kundenansprache oder auch der Erwerb eines Führerscheins Klasse T.⁷² Eng damit verknüpft sind auch zwei weitere Aspekte, die aufgrund der Häufigkeit der Nennungen aber separat aufgeführt werden: In 10 Fällen wird bemängelt, dass Wirtschaftskennnisse nur in sehr unzureichendem Maße vermittelt würden. Auch dass Kenntnisse des ökologischen Landbaus in der konventionellen Ausbildung kaum eine Rolle spielen würden, wurde in einigen Fällen beanstandet.

⁷¹ Diese Kritik wurde auch in den Falluntersuchungen wiederholt geäußert.

⁷² Dabei handelt es sich um einen „Traktorführerschein“ für „Zugmaschinen mit einer durch Bauart bestimmten Höchstgeschwindigkeit von nicht mehr als 60 km/h.“

Neben diesen genannten Aspekten wurde relativ häufig der fehlende Theorie-Praxis-Bezug kritisiert. Verbunden wurde dies zum Teil mit allgemeiner oder auch konkreter Kritik an der Berufsschule (z.B. häufiger Unterrichtsausfall). Bemängelt wird dabei auch, dass die Anforderungen in der theoretischen Ausbildung zurückgegangen seien.

Abbildung 27: Benannte Lücken in der Ausbildung



Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018; Angaben absolut; n=137; Mehrfachnennungen möglich

Trotz dieser Kritik bilden die Brandenburger Betriebe aus. Von den 599 Betrieben gaben 110 an, dass sie derzeit in mindestens einem der abgefragten Berufe ausbilden.⁷³

Bei den ausbildenden Betrieben überwiegen in der Befragung die bereits statistisch relevanteren Berufe – d.h. die meisten Betriebe geben an, Landwirtinnen und Landwirte auszubilden. Bei den restlichen Berufen schwankt die Anzahl der ausbildenden Betriebe zwischen 0 und 29.

Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Ein Indiz für Nachwuchskräftemangel kann die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen sein. Hier zeigt sich bei den Berufen, in denen mindestens 5 Betriebe ausbilden, folgendes Bild:

⁷³ Von den 382 Haupterwerbsbetrieben gaben 105 an, auszubilden. Die Differenz von fünf Betrieben ist dadurch zu erklären, dass vier Betriebe im Nebenerwerb angegeben haben, auszubilden (ein weiterer Betrieb machte keine Angaben darüber, ob er im Haupt- oder Nebenerwerb tätig ist). Eine Ausbildung im Nebenerwerbsbetrieb ist jedoch nicht möglich, so dass hier von einer fehlerhaften Angabe ausgegangen werden muss.

Tabelle 20: Anteil der Betriebe mit (nicht) besetzten Ausbildungsplätzen

Beruf	Anzahl ausbildender Betriebe	Alle Stellen konnten besetzt werden	Die Mehrzahl der Stellen konnte besetzt werden	Die Minderzahl konnte besetzt werden
	Absolut	in Prozent		
Landwirt/in	56	75	9	16
Fachkraft f. Agrarservice	7	100	0	0
Tierwirt/in	26	58	15	27
Gärtner/in	13	62	31	7
Landwirtschaftshelfer/in	7	86	14	0
Nicht landwirtschaftliche Berufe - kaufmännischer Bereich	6	50	17	33
Nicht landwirtschaftliche Berufe – gewerblich-technischer Bereich	5	40	40	20

Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018; Angaben in Prozent; n=unterschiedlich

Aufgrund der größtenteils geringen Fallzahlen sind Aussagen nur für den Beruf des Landwirtes bzw. der Landwirtin und eingeschränkt auch für den Tierwirt bzw. die Tierwirtin möglich. Es zeigt sich, dass in beiden Berufen zwar zum Großteil alle Ausbildungsplätze besetzt werden konnten, jedoch deutlich wahrnehmbar auch Stellen offengeblieben sind. Ein Grund für diese verhältnismäßig hohen Anteile könnte darin liegen, dass nur wenige Ausbildungsplätze besetzt werden sollten und bei bereits einem nicht besetzten Ausbildungsplatz eine deutliche Lücke aufgetreten ist.

Die häufigsten Gründe für nicht besetzte Ausbildungsplätze sind über alle Berufe hinweg, dass es weniger Bewerber/innen als Ausbildungsplätze gab und/oder es nicht genügend geeignete Bewerber/innen gab. Letztgenanntes wurde von den Betrieben am häufigsten als wichtigster Grund dafür angegeben, warum zumindest nicht alle Stellen besetzt werden konnten. Demgegenüber spielt der Grund, dass sich Bewerbende anderweitig entschieden haben, insgesamt eine nachgeordnete Rolle.

Die nicht ausbildenden Betriebe wurden danach gefragt, aus welchen Gründen sie nicht ausbilden.

Tabelle 21: Gründe, warum Betriebe nicht ausbilden (Mehrfachnennungen möglich)

Grund	Alle Betriebe	Im Haupterwerb
	in Prozent	
Keine Ausbildungsberechtigung	43	33
Kein Bedarf an Ausbildungsabsolvent/innen	30	23
Der personelle Ausbildungsaufwand ist zu hoch	26	32
Der finanzielle Ausbildungsaufwand ist zu hoch	18	19
Keine Auszubildenden gefunden	11	17
Wir haben schlechte Erfahrungen mit Azubis gemacht.	9	11

Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018; Angaben in Prozent; n=432

Der hauptsächliche Grund, nicht auszubilden, ist die fehlende Ausbildungsberechtigung (vgl. Tabelle 21). Für alle Betriebe in Brandenburg lag dieser Anteil 2017 nach Angaben des IAB-Betriebspanels bei 50 Prozent.

Ebenfalls sehr relevant ist die Aussage der Betriebe, dass der personelle Ausbildungsaufwand zu hoch sei. Dieser Grund wurde von einem Drittel der Betriebe im Haupterwerb als ein Grund angegeben, warum diese nicht ausbilden.

Auch wenn in der Rangfolge der Gründe verhältnismäßig weit unten platziert, sagen doch immerhin 17 Prozent der nicht ausbildenden Betriebe im Haupterwerb aus, dass sie keine Auszubildenden gefunden hätten.

Insgesamt gaben nur 31 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe an, auch tatsächlich auszubilden. Diese Quote lag in Brandenburg für alle Betriebe des Landes nach Angaben des IAB-Betriebspanels im Jahr 2017 mit 50 Prozent darüber, wobei zwischen den einzelnen Branchen einerseits und den Betriebsgrößenklassen andererseits große Unterschiede bestehen

Große Zufriedenheit mit Ausbildungskooperationen (Ausbildungsnetzwerke)

Nicht alle Betriebe sind in der Lage, alle Ausbildungsinhalte innerbetrieblich umzusetzen. Daher kann die Kooperation mit anderen Betrieben notwendige Voraussetzung für den Erhalt der Ausbildungsberechtigung sein. Nicht zuletzt in den Gesprächen mit den Expertinnen und Experten wurde der zum Teil hohe Stellenwert der Ausbildungsnetzwerke betont. Daher wurden die Betriebe danach gefragt, ob sie im Rahmen der Ausbildung mit anderen Betrieben kooperieren.

Von 107 Betrieben, die hierzu Auskunft gaben, kooperieren 62 (58 Prozent) mit anderen Betrieben, davon 48 auf freiwilliger Basis (dementsprechend der Rest, weil die zuständige Stelle den Betrieb dazu verpflichtet hat).

Bei der Bewertung der Kooperation zeigt sich ein hohes Maß an Zufriedenheit. Nur drei Prozent der befragten Betriebe sagten aus, (sehr) unzufrieden mit der Kooperation zu sein.

Demgegenüber sind knapp zwei Fünftel (39 Prozent) mit der Kooperation sehr zufrieden. Der Rest entfällt auf die Kategorien „Zufrieden“ (47 Prozent) und „Eher zufrieden“ (11 Prozent). Trotz der nur eingeschränkten Fallzahl lassen sich durchaus positive Rückschlüsse auf die Kooperation der Betriebe ziehen. Dies wird auch durch die Falluntersuchungen untermauert, in denen die beteiligten Betriebe ebenfalls eine hohe Zufriedenheit mit den Ausbildungsoperationen äußerten. In einem Expert/inneninterview wurde geäußert, dass sich die Ergebnisse der Auszubildenden seit der Teilnahme an einem solchen Netzwerk verbessert hätten.⁷⁴

3.4.2 Einstellungsbedarf der Betriebe und Stellenbesetzung heterogen

Ein weiterer Weg, den Arbeits- und Fachkräftebedarf zu decken, ist die Einstellung über den allgemeinen Arbeitsmarkt. Angesichts der zurückgehenden Arbeitslosigkeit wurden die Betriebe daher nach ihrem Einstellungsverhalten und ggf. auftretenden Schwierigkeiten befragt.

Das Einstellungsverhalten der Betriebe ist berufsübergreifend sehr heterogen, berufsspezifisch aber von einer relativ hohen Dynamik geprägt. So wurden in einer Vielzahl der Berufe Einstellungen vorgenommen. Den größten Einstellungsbedarf gab es in den Berufen Tierwirt/in, Gärtner/in, Gartenbauhelfer/in und Landwirtschaftshelfer/in. In diesen Berufen gaben mehr als die Hälfte der antwortenden Betriebe im Haupterwerb an, Personal eingestellt zu haben (vgl. Tabelle 22).

Bezogen auf die Betriebe, die im Haupterwerb tätig sind, zeigt sich folgendes Bild:

⁷⁴ Gleichwohl gibt es bezogen auf die Kooperation der an der beruflichen Aus- und Weiterbildung Beteiligten Verbesserungspotenziale, wie sie zum Beispiel in der „Konzeption für Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (2014)“ beschrieben wurden. Vgl. dazu Gambite 2014.

Tabelle 22: Anteil der Betriebe im Haupterwerb, die im Jahr 2017 Einstellungen vornahmen und geplante Einstellungen nicht realisiert haben

Beruf	Anzahl antwortender Betriebe insgesamt	Anteil der Betriebe, die im Jahr 2017 Beschäftigte eingestellt haben	Anteil nicht einstellender Betriebe, die gerne eingestellt hätten
	Absolut	in Prozent	
Landwirt/in	217	33	22
Fachkraft für Agrarservice	36	28	21
Tierwirt/in	112	43	35
Gärtner/in	34	50	71
Forstwirt/in	9	56	0
Landwirtschaftshelfer/in	51	55	35
Gartenbauhelfer/in	14	57	50
Weitere Helfertätigkeiten, nicht nach § 66 BBiG	34	44	28
Nicht landwirtschaftliche Berufe – kaufmännischer Bereich	103	23	7
Nicht landwirtschaftliche Berufe – gewerblich-technischer Bereich	69	43	8

Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018; Angaben in Prozent; n=536

Auch wenn wegen eines unterschiedlichen Abfragezeitraums im IAB-Betriebspanel – dort wird nach Einstellungen im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres gefragt, während in der hier berichteten Betriebsbefragung das ganze Jahr betrachtet wird – die Daten nicht ohne Weiteres vergleichbar sind, ist über alle Branchen im Land Brandenburg hinweg eine vergleichbare Beschäftigungsdynamik zu konstatieren.

Innerhalb der einzelnen Berufe fällt auf, dass vor allem im Gartenbau (Gärtner/innen und Gartenbauhelfer/innen⁷⁵) sowie bei Tierwirt/innen und Landwirtschaftshelfer/innen ein erhöhter Anteil der Betriebe keine Einstellungen vornehmen konnte. Während die Ergebnisse im Gartenbaubereich und in der Tierwirtschaft die Entwicklungen der Arbeitslosigkeit untermauern und auf einen erhöhten Fachkräftebedarf hindeuten (und ggf. bereits einen Mangel andeuten), überraschen die Aussagen zu den Helfertätigkeiten in gewissem Maße, da sie die statistischen Entwicklungen der Arbeitslosigkeit nicht widerspiegeln. Ein Erklärungsansatz ist, dass es sich bei Landwirtschaftshelfer/innen und Gartenbauhelfer/innen um Ausbildungsberufe handelt, die nach den Angaben der Arbeitslosenstatistik nicht unbedingt dem Helferniveau zugeordnet sein müssen. Dies erklärt jedoch nicht die ebenfalls hohen Anteile bei Betrieben, die Beschäftigte für Helfertätigkeiten eingestellt haben oder gerne eingestellt hätten, die nicht dem § 66 BBiG zuzuordnen sind.

⁷⁵ Bei Gartenbauhelfer/innen ist aufgrund der Fallzahl jedoch nur eine bedingte Aussagekraft gegeben.

Im Beruf des Landwirts bzw. der Landwirtin ist gemessen an den Anteilswerten anderer Berufe eine leicht unterdurchschnittliche Beschäftigungsdynamik festzustellen.

Bei den nicht landwirtschaftlichen Berufen hingegen haben die Betriebe im Haupterwerb nach eigener Aussage nur in Einzelfällen Probleme bei der Stellenbesetzung – trotz zum Teil sehr hoher Einstellungsraten.

Die Betrachtung der Produktionsweise, also ob ökologisch oder konventionell gewirtschaftet wird, ließ keine Unterschiede erkennen.

Eine gewisse Sonderstellung hat die Forstwirtschaft inne. In diesem Beruf wird eine hohe Zufriedenheit mit dem aktuell zur Verfügung stehenden Fachkräfteangebot deutlich. Dies wird durch die geführten Expert/inneninterviews untermauert, in denen auf die jährlich ca. 30 neuen Auszubildenden im Landesbetrieb Forst verwiesen wurde, die im Sinne einer Bestenauslese ausgewählt werden können. Im Vergleich zu anderen Berufen besteht in der Forstwirtschaft somit eine Sondersituation: In vielen Berufen wird inzwischen das mangelnde Niveau der Auszubildenden beklagt. Da von den jährlich ca. 30 Ausbildungsabsolvent/innen vom Staatsforst in den letzten Jahren jeweils ca. 3 übernommen wurden, stehen viele Absolvent/innen den privaten Forstbetrieben als Arbeitskräfte zur Verfügung.

Stellenbesetzungsprobleme werden in einigen Berufen sehr deutlich

Auch bei den Betrieben, die Einstellungen vorgenommen haben, werden Stellenbesetzungsprobleme zum Teil sehr deutlich. Besonders gravierend sind diese Probleme in den Berufen Tierwirt/in (52 Prozent),⁷⁶ Gärtner/in (50 Prozent) und Landwirt/in (40 Prozent). Es handelt sich also überwiegend um die gleichen Berufe, die bereits Probleme hatten, überhaupt Personen einzustellen. In der differenzierten Darstellung ergibt sich folgendes Bild:

⁷⁶ Berechnet als Summe der Betriebe, die eine Mehrzahl oder eine Minderzahl der Stellen besetzen konnten.

Tabelle 23: In welchem Maße konnten die offenen Stellen besetzt werden – Antworten der Betriebe im Haupterwerb

Beruf	Anzahl antwortender Betriebe im Haupterwerb	Alle Stellen konnten besetzt werden	Die Mehrzahl der Stellen konnte besetzt werden	Die Minderzahl konnte besetzt werden
	Absolut	in Prozent		
Landwirt/in	80	60	25	15
Fachkraft für Agrarservice**	14	-		
Tierwirt/in	59	47	27	25
Gärtner/in*	22	50	14	36
Landwirtschaftshelfer/in*	25	72	20	8
Gartenbauhelfer/in**	9	-		
Weitere Helfertätigkeiten**	12	-		
Nicht landwirtschaftliche Berufe - kaufmännischer Bereich	31	77	13	10
Nicht landwirtschaftliche Berufe – gewerblich-technischer Bereich	31	68	16	16

Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018, Rundungsfehler möglich; * Angaben sind aufgrund der geringen Fallzahl nur bedingt aussagekräftig; ** Angaben sind aufgrund der sehr geringen Fallzahl nicht aussagekräftig und werden daher nicht ausgewiesen.

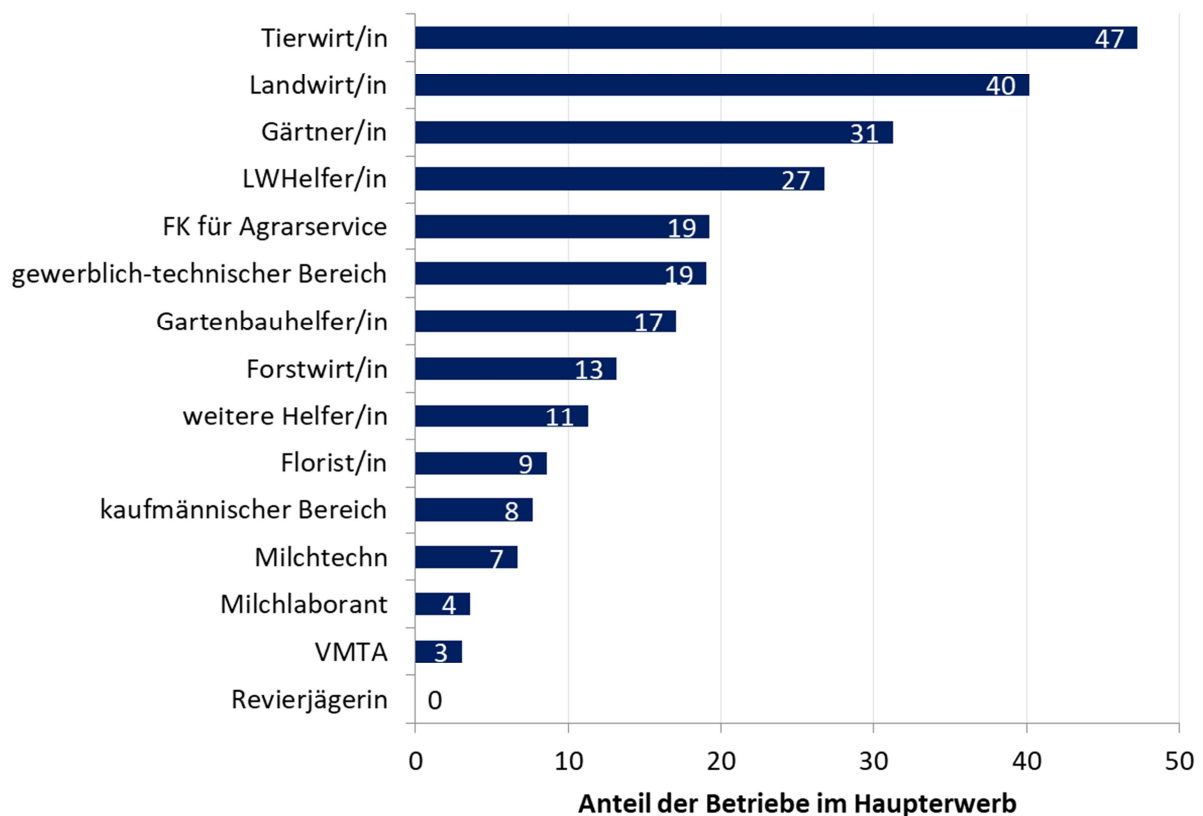
Auch wenn wie zuvor aufgrund eines unterschiedlichen Befragungszeitraums dem Vergleich gewisse Grenzen gesetzt sind, zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels über alle Branchen hinweg ebenfalls eine gewisse Problematik der Stellenbesetzung. So berichteten für das erste Halbjahr 2017 von allen Betrieben mit Einstellungsabsicht 61 Prozent, dass alle der angebotenen Stellen besetzt werden konnten. Die berufskonkreten Werte aus der Betriebsbefragung schwanken um diesen Gesamtwert in Brandenburg. Stellenbesetzungsprobleme betreffen insbesondere kleine Betriebe.

Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs können sich auch darin zeigen, dass die Betriebe bei den eingestellten Personen Kompromisse eingehen mussten. Rund 60 Prozent aller Betriebe im Haupterwerb berichten davon, solche Kompromisse eingegangen zu sein. Zu einem ganz überwiegenden Teil handelt es sich um die Reduzierung fachlicher Ansprüche; dies wurde in drei Vierteln aller Fälle, bei denen die Betriebe Kompromisse eingegangen sind, angegeben. Kompromisse hinsichtlich der Bezahlung (33 Prozent), der zeitlichen Flexibilität (28 Prozent), der Arbeitszeit im Sinne von Teilzeit anstelle von Vollzeit (21 Prozent) bzw. von Voll- anstelle von Teilzeit (6 Prozent) spielten demgegenüber eine geringere Rolle. Eine Auswertung auf Berufsebene ist aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

Zukünftige Einstellungsplanung der Betriebe weit gespreizt

Von den 374 Betrieben im Haupterwerb, von denen hierzu Aussagen vorliegen, planen im Jahr 2018 42 Prozent die Einstellung neuer Beschäftigter. Weitere 20 Prozent waren zum Erhebungszeitpunkt noch unentschlossen. Analog zum bisherigen Einstellungsverhalten betreffen die geplanten Einstellungen die zuvor genannten Berufe. Besonders häufig sind Einstellungen bei den Tierwirtinnen und Tierwirten geplant (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Geplante Einstellung nach Berufen – Anteile der Betriebe im Haupterwerb, die im Jahr 2018 eine Einstellung planen (in Prozent)



Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018

Auch wenn teilweise aufgrund der geringen Fallzahl in einigen Berufen die Befunde nur eingeschränkt interpretierbar sind, lassen sich in der Gesamtschau doch für Tierwirtinnen und Tierwirte, Gärtnerinnen und Gärtner sowie eingeschränkt Landwirtinnen und Landwirte Schwierigkeiten konstatieren, die die Betriebe hinsichtlich der Deckung ihres Fachkräftebedarfs haben. Darüber hinaus scheinen bestimmte Betriebe eher grundsätzliche Probleme zu haben, Personal im Helferbereich zu finden.

Eine tiefere Analyse gibt jedoch keinen Aufschluss darüber, welche strukturellen Merkmale für diese Betriebe bedeutsam sind. Weder gibt es hinsichtlich der wirtschaftlichen Ausrichtung, noch der Produktionsweise Unterschiede im Antwortverhalten.

Demgegenüber deuten die Befragungsergebnisse für einige Berufe zwar eine relativ hohe Dynamik im Einstellungsverhalten an, dies scheint jedoch nicht unmittelbar mit einer Fachkräfteproblematik einherzugehen.

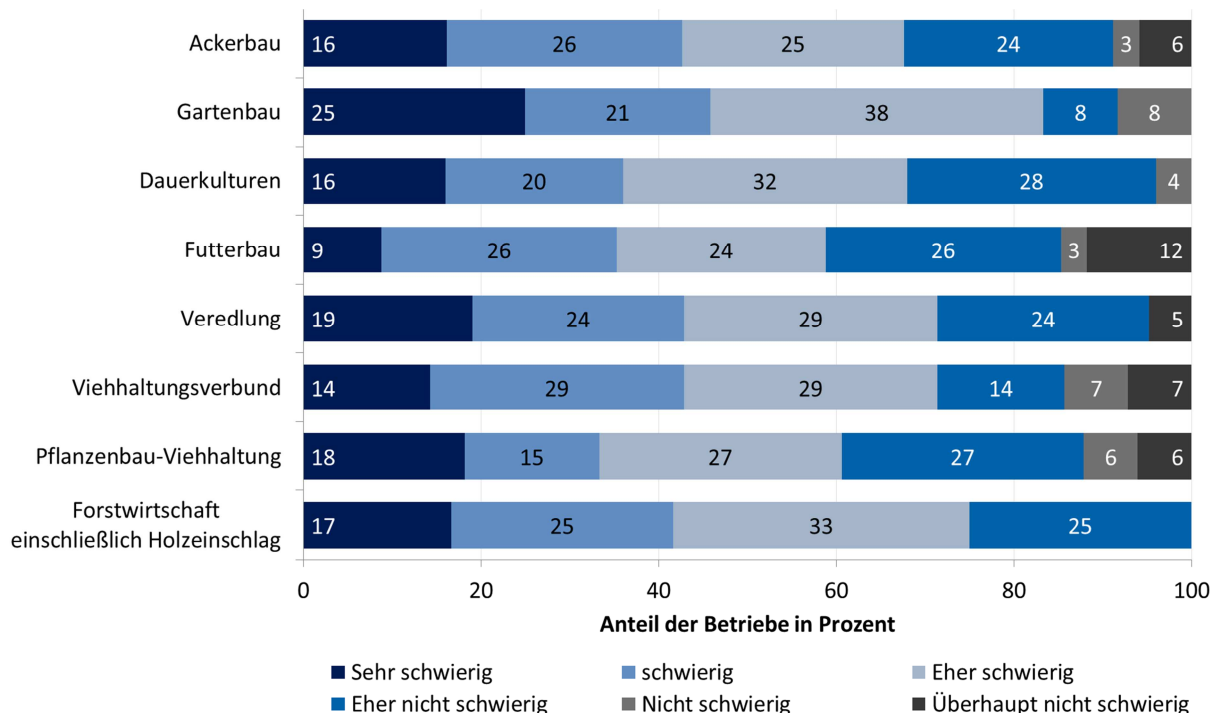
Wie bereits geschildert, spielen die Helfertätigkeiten in der Landwirtschaft gegenüber anderen Branchen eine größere Rolle. Daher wurden diese in der Befragung gesondert betrachtet. Hinzu kommt die Darstellung der Befunde zur Saisonarbeit, die ebenfalls ein spezifisches Charakteristikum des hier untersuchten Feldes darstellt.

3.4.3 Saisonarbeit und weitere Helfertätigkeiten relevant für den Betriebsablauf

Wie bereits dargestellt, hat die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften in den letzten Jahren anteilig zugenommen. Die hohe Relevanz der Saisonarbeit wird durch die Ergebnisse der Onlinebefragung bestätigt.

In der Onlinebefragung gaben 111 Betriebe an, im Jahr 2017 Saisonarbeitskräfte beschäftigt zu haben. Für einen reibungslosen Betriebsablauf wird diesen überwiegend eine hohe Bedeutung zugesprochen. So geben rund drei Viertel der Betriebe an, dass Saisonarbeitskräfte eine sehr hohe oder eine hohe Bedeutung hätten. Umso problematischer sind die Schwierigkeiten der Betriebe einzuschätzen, Saisonarbeitskräfte für eine Tätigkeit im Betrieb zu gewinnen. 44 Prozent aller Betriebe mit Saisonbeschäftigten geben an, dass die Gewinnung von Saisonarbeitskräften schwierig oder sehr schwierig sei. Dies differiert stark nach der Ausrichtung der Betriebe, wie Abbildung 29 deutlich macht.

Abbildung 29: Schwierigkeiten der Betriebe bei der Gewinnung von Saisonarbeitskräften nach ihrer Ausrichtung



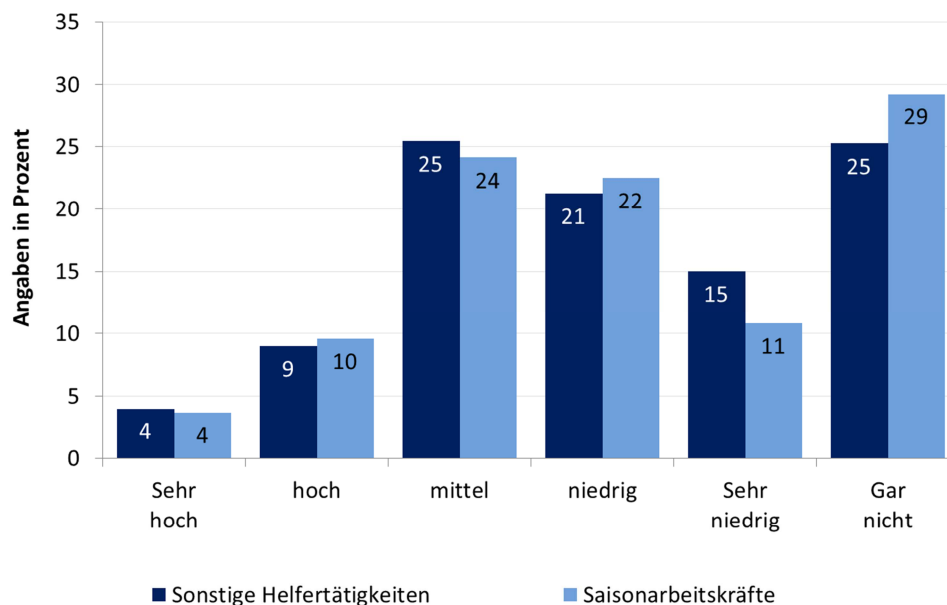
Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018, Angaben in Prozent

Unabhängig davon, ob die Betriebe Saisonarbeitskräfte beschäftigen oder nicht, wurden diese danach gefragt, wie hoch sie die Möglichkeiten einschätzen, Saisonbeschäftigung durch den Einsatz von Technik zu ersetzen. Diesbezüglich zeigen sich die Antwortenden insgesamt eher skeptisch, d.h. es wird davon ausgegangen, dass die Tätigkeiten von Saisonbeschäftigten und Helferinnen und Helfern weiterhin nachgefragt sein werden.

Während Gartenbauhelferinnen und -helfer und Landwirtschaftshelferinnen und -helfer nach § 66 BBiG ausgebildet werden, können die Betriebe auch weitere Hilfskräfte beschäftigen, die ohne fachspezifische Ausbildung tätig sind. Immerhin 52 Betriebe gaben an, mindestens einen solchen Helfer bzw. eine solche Helferin zu beschäftigen. Auch wenn in den allermeisten Fällen nur ein bis zwei Personen als Helfer bzw. Helferin beschäftigt werden, scheint diese Tätigkeit durchaus nicht unüblich zu sein. Analog zur Saisonbeschäftigung wurde gefragt, welche Bedeutung Helfer/innen für einen reibungslosen Ablauf im Betrieb haben. Hier messen die Betriebe den Helferinnen und Helfern, die keine Ausbildung benötigen, tendenziell eine etwas geringere Bedeutung bei. Gleichwohl sei es zum Teil schwierig, Helferinnen und Helfer für eine Tätigkeit im Betrieb zu gewinnen.⁷⁷

Ebenso wie bei den Saisonarbeitskräften zeigten sich die Betriebe skeptisch, was die Möglichkeiten betrifft, einfache Helfertätigkeiten durch den Einsatz von Technik zu ersetzen.

Abbildung 30: Ersatzmöglichkeiten durch Technikeinsatz im Bereich der Helfer/innen



Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018, Angaben in Prozent, n=489 (Saisonarbeit) und 499 (Helfertätigkeiten)

⁷⁷ Bei diesen Angaben sind die Fallzahlen jedoch gering, sodass bestenfalls nur eine vorsichtige Interpretation der Daten möglich ist.

3.4.4 Fachkräftegewinnung: zwei Aktivitäten stechen hervor

Angesichts der beschriebenen Wege wurden die Betriebe gefragt, auf welchen Wegen sie Fachkräfte gewinnen und wie sie die Aktivitäten bewerten. Die unterschiedliche Bewertung der Maßnahmen wird in Tabelle 24 deutlich.

Tabelle 24: Wirksamkeit von Maßnahmen zur Gewinnung Beschäftigter

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 2018; n=unterschiedlich;

*Die Wirksamkeit wurde auf einer Skala von 1 bis 6 eingeschätzt, wobei 1 „sehr wirksam“ und 6 „sehr unwirksam“ bedeutet.

Es zeigt sich in der Gesamtbetrachtung eine weitgehend durchschnittliche Bewertung der einzelnen Aktivitäten. Gleichwohl stechen die Werbung durch eigene Beschäftigte und die Übernahme von Auszubildenden in Beschäftigung als besonders wirksame Maßnahmen heraus. Dies verdeutlicht, dass vor allem über persönliche Kontakte und (ggf. langjährige) Beziehungen der eigene Fachkräftebedarf aus Sicht der Betriebe besonders wirksam gedeckt werden kann. Eher „indirekte“ Ansätze schneiden zum Teil deutlich schlechter ab. Besonders negativ wird die Vermittlung durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter bewertet. Dies bestätigten auch die Falluntersuchungen. Nach Aussagen der Betriebe konnten ihnen die Partner der Bundesagentur keine geeigneten Bewerber/innen vermitteln.

Bei der Bewertung der Ansätze fällt auf, dass größere Betriebe mehrere der vorgegebenen Aktivitäten umsetzen, während kleinere Betriebe oftmals schlicht keine Fachkräfte suchen. Sofern auch Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten die Maßnahmen umsetzen, gibt es jedoch kaum nennenswerte Unterschiede in der Bewertung der Aktivitäten. Ausnahmen hiervon ist unter anderem die Bewertung der Vermittlung durch Arbeitsagenturen und Jobcenter. Während bei den Betrieben mit unter 10 Beschäftigten 17 Prozent dies als „sehr unwirksam“ einschätzen, sind dies bei Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten nur vier Prozent. Noch deutlicher sind die Unterschiede bei der Bewertung der Übernahme von Auszubildenden: 83 Prozent aller Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten bewerten diese Maß-

nahme als sehr wirksam (59 Prozent) oder wirksam (24 Prozent), während dies bei den kleineren Betrieben vergleichsweise geringe 26 (sehr wirksam) und 39 Prozent (wirksam), also insgesamt 65 Prozent.

Sicherlich nur mittelbar der Fachkräftegewinnung zuzurechnen, wird in Brandenburg mit LANDaktiv seit 2005 und mit dem Kompetenzzentrum Landwirtschaft und ländlicher Raum (Agraraktiv) seit 2016 in Grundschulen bzw. in der Sekundarstufe 1 der Versuch unternommen, Schülerinnen und Schüler für die Grünen Berufe zu interessieren. Beide Projekte werden in Trägerschaft der Heimvolkshochschule am Seddiner See durchgeführt und mit Mitteln des Landes Brandenburg bzw. der EU (Agraraktiv) gefördert. Durch die Verankerung der Projekte bei fünf Regionalbeauftragten, zum Großteil mit Sitz bei den Kreisbauernverbänden, können Schulen grundsätzlich in ganz Brandenburg erreicht werden. Sowohl in den Expert/innengesprächen als auch in den Falluntersuchungen wurde die sehr positive Sichtweise insbesondere auf LANDaktiv deutlich,⁷⁸ da hierdurch ein direkter Zugang zu eventuell an grünen Berufen interessierten Schülerinnen und Schülern und nicht zuletzt zu den Lehrkräften gelinge.

Neben den eher extern angelegten betrieblichen Strategien der Fachkräftegewinnung ist auch die Bindung von Fachkräften ein Weg, den eigenen Arbeitskräftebedarf zu decken.

3.4.5 Halten von Fachkräften: Vor allem finanzielle Anreize werden gesetzt

Den Betrieben steht grundsätzlich ein breites Bündel an Maßnahmen und Aktivitäten offen, ihre Arbeitskräfte zu entwickeln oder zu binden. Hier zeigt sich, dass mit deutlichem Abstand Lohnerhöhungen als Mittel der Personalbindung eingesetzt werden. Auch bei der Bewertung der Wirksamkeit wird höheren finanziellen Vergütungen eine besonders große Bedeutung zugesprochen (vgl. Tabelle 25).

⁷⁸ Da Agraraktiv noch nicht so lange umgesetzt wird, scheint es plausibel, dass auf LANDaktiv verwiesen wurde. Dies ist jedoch nicht gleichbedeutend mit einer inhaltlichen Höherwertung dieses Ansatzes.

Tabelle 25: Maßnahmen der Personalentwicklung und Personalbindung – Umsetzung und Bewertung der Wirksamkeit

Maßnahmen zum Verbleib der Beschäftigten in den letzten zwei Jahren	Anteil der umsetzenden Betriebe innerhalb der letzten beiden Jahre	Bewertung der Wirksamkeit*
	absolut	Durchschnittswert
Höherer Lohn	61	2,0
Sonstige zusätzliche finanzielle Vergütungen	47	2,0
Angebot zusätzlicher Fort- und Weiterbildungen	43	2,4
Anreize durch Aufstiegs- und Qualifizierungsförderung	35	2,5
Übernahme befristeter in unbefristete Arbeitsverhältnisse	35	2,5
Reduzierung von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung auf Wunsch der Beschäftigten	27	2,5
Wechsel in andere Tätigkeitsbereiche wurde ermöglicht	20	2,6
Gezielte Gesundheitsförderung	30	2,7
Erweiterung von Teilzeit in Vollzeitbeschäftigung	26	2,8
Weitere Maßnahmen	14	2,5

Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018; n=unterschiedlich; *Die Wirksamkeit wurde auf einer Skala von 1 bis 6 eingeschätzt, wobei 1 „sehr wirksam“ und 6 „sehr unwirksam“ bedeutet.

Ebenso wie bei den Maßnahmen zur Gewinnung neuer Beschäftigter ist auch bei den Aktivitäten zum Verbleib der Beschäftigten festzustellen, dass die größeren Betriebe deutlich häufiger die einzelnen Maßnahmen umsetzen als kleinere Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Die Bewertungen fallen fast ausnahmslos identisch aus. Einzig die Wirksamkeit der Übernahme befristeter in unbefristete Arbeitsverhältnisse wird deutlich besser von größeren Betrieben bewertet.

3.4.6 Uneinheitliche Entwicklung der Fort- und Weiterbildung

Die berufliche Fort- und Weiterbildung ist ein weiterer Baustein, um den sich abzeichnenden Arbeits- und Fachkräftebedarf zu decken. Eine wesentliche Struktur der Fort- und Weiterbildung ist die Fortbildung zum Meister bzw. zur Meisterin. Diesbezüglich zeigt sich insgesamt ein – analog zur Entwicklung der Ausbildungszahlen – Rückgang, allerdings mit einigen Schwankungen innerhalb der einzelnen Berufe (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Anzahl der Teilnehmer/innen an Meister- und anderen Fortbildungsprüfungen

Meisterprüfungen	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	Absolut							
Landwirtschaftsmeister/in	51	21	54	73	37	58	44	49
Gärtnermeister/in	12	4	12	1	4	5	0	14
Fischwirtschaftsmeister/in	3	1	1	(SN)	(SN)	(SN)	(SN)	(SN)*
Pferdewirtschaftsmeister/in	18	20	21	14	19	14	8	-
Tierwirtschaftsmeister/in	-	1	-	-	-	-	-	-
Molkereimeister/in	2	7	-	-	9	1	-	7
Milchwirtsch. Labormeister/in	-	9	1	-	10	2	-	3
Forstwirtschaftsmeister/in	-	-	-	-	22	17	-	-
Revierjagdmeister/in	-	-	-	(NI)	(NI)	(NI)	(NI)	(NI)*
Meisterprüfungen insgesamt	87	63	96	88	102	97	52	85
sonstige Fortbildungsprüfungen nach § 46 Berufsbildungsgesetz	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	Absolut							
Fachagrarwirt/in - Baumpflege und Baumsanierung	11	12	5	6	8	8	6	9
Natur- u. Landschaftspfleger/in	-	-	-	-	-	-	-	-
Forstmaschinenführer/in	14	1	8	12	6	6	12	6
sonstige Fortbildungsprüfungen insgesamt	25	13	13	18	14	14	18	15
Insgesamt	112	76	109	106	116	111	70	100

Quelle: LELF; Jahresberichte Landwirtschaft, unterschiedliche Jahrgänge; *Vorbereitung und Prüfung erfolgen in Sachsen (SN) bzw. Niedersachsen (NI)

Neben der Vorbereitung auf die Meisterprüfung können die Betriebe ihren Beschäftigten auch weitere Fort- und Weiterbildungen ermöglichen. Neben rechtlich verpflichtenden Fort- und Weiterbildungen gibt es auch solche auf freiwilliger Basis, an denen die Beschäftigten partizipieren können.

Eine rechtliche Rahmung dieses Themenkomplexes ist die Richtlinie des MLUL ländliche Berufsbildung. Über die Richtlinie können Bildungsvorhaben, Informationsveranstaltungen und Exkursionen und Betriebsbesuche finanziert werden. So ist es unter anderem möglich, die Kosten für einen Meisterkurs enorm zu senken. Dementsprechend hoch wird der Stellenwert der Richtlinie bewertet, da ohne die Förderung die Kurse durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kaum zu finanzieren wären. Auch die Landwirtschaftsschulen sind auf die Aufrechterhaltung der Richtlinie angewiesen.

Insgesamt verfügt das Land Brandenburg über ein recht breites Netz an Akteuren, die Weiterbildungsangebote im Agrarbereich anbieten. In den sieben Regionalen Bildungsstellen im Agrarbereich (RBA) können beispielsweise Vorbereitungskurse für die Prüfung in den hier untersuchten Berufen oder auch entsprechende Meisterkurse absolviert werden. Ebenso

werden zahlreiche fachliche oder überfachliche Kurse angeboten. Auch gibt es Anbieter, die sich auf bestimmte Angebote wie z.B. den ökologischen Landbau spezialisiert haben. Auch der LBV hat einen Bildungsverein, der sich Fragen der Aus- und Weiterbildung in der Landwirtschaft widmet. Während das Kursangebot von den Expert/innen insgesamt recht positiv bewertet wird, kam in den Interviews immer wieder Kritik an der unkoordinierten Angebotslandschaft zur Sprache. In diesem Zusammenhang wurde unter anderem auf die in anderen Bundesländern existierenden Kammerstrukturen verwiesen, die in Brandenburg fehlen.

Durch die fehlende Koordination sei es, so mehrere Expertinnen und Experten, nicht ohne Weiteres möglich, inhaltliche Lücken im Gesamtsystem zu erkennen. Die Einrichtungen selbst sehen bei besserer Koordinierung untereinander auch mögliche Synergieeffekte. Dadurch könnten bestimmte für die Betriebe relevante Themen zeitnah umgesetzt und das jeweilige Profil der Einrichtung klarer ausgebildet werden.⁷⁹ Eine Koordination wäre für die Vernetzung der Einrichtungen sehr hilfreich. Nicht zuletzt könnten auch prüfungsrelevante Fort- und Weiterbildungsinhalte besser abgestimmt werden.⁸⁰ Dieser Aspekt scheint insofern besonders wichtig, da auch hier in den nächsten Jahren ein Generationswechsel im Leitungspersonal ansteht und gegenseitige regelmäßige Abstimmungen, die aufgrund langjähriger Zusammenarbeit vielfach bestehen, schon aus diesem Grunde drohen, verloren zu gehen.

Betriebliche Fort- und Weiterbildungen mit hohem Stellenwert

Auch in der Onlinebefragung wurde nach der Umsetzung von Fort- und Weiterbildungen gefragt. Von den 599 Befragten gaben 277 an, dass mindestens ein/e Beschäftigte/r im Jahr 2017 an einer solchen Maßnahme der Fort- und Weiterbildung teilgenommen hat. Bei den Betrieben im Haupterwerb lag der Anteil der Betriebe, von denen mindestens ein/e Beschäftigte/r an einer Fort- und Weiterbildung teilgenommen hat, mit 59 Prozent genauso hoch wie der im IAB-Betriebspanel ausgewiesene Anteil für alle Betriebe in Brandenburg (1. Halbjahr 2016). Allerdings lassen sich diese Angaben aus methodischen Gründen kaum miteinander vergleichen.

Es zeigt sich in der Betriebsbefragung, dass zwar vorrangig entsprechend der Anteile in den Berufen im Personalbestand solche Fort- und Weiterbildungen angeboten werden, jedoch

⁷⁹ In der Vergangenheit hat es bereits eine solche Stelle im LELF gegeben, die die Verbindung zwischen LELF und den Bildungseinrichtungen hergestellt und gepflegt hat.

⁸⁰ Dies sei zwar nun geschehen, allerdings auf freiwilliger Basis der einzelnen RBA. Fraglich sei jedoch, wie die Entwicklung nach dem (altersbedingten) Ausscheiden mehrerer RBA-Leitungen in den nächsten Jahren ohne verbindliche Absprachen aussehen kann, so mehrere Expert/innen. Diese Unwägbarkeiten zeigen auf, dass nicht nur die Altersstruktur der Beschäftigten kritisch zu bewerten ist, sondern dass auch durch die Altersstruktur in den Bildungseinrichtungen gewisse Umbrüche abzusehen sind.

im Helferbereich nur in seltenen Fällen freiwillige Fort- und Weiterbildungen durchgeführt wurden.⁸¹

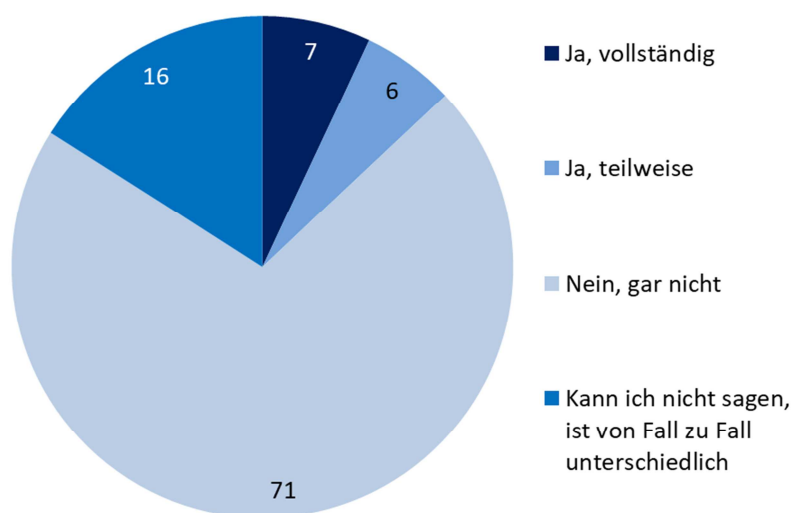
Einen gewissen Sonderstatus hat hier die Weiterbildung von Melker/innen. Melker/innen sind eine Berufsgruppe, für die der Bedarf der Betriebe und das auf dem Arbeitsmarkt verfügbare Arbeitskräfteangebot besonders stark auseinandergehen. Die Einstellung fachfremder Kräfte ist hier verbreitet und wird in den kommenden Jahren voraussichtlich zunehmen. Daher besteht ein Bedarf an Weiterbildungen für dieses Personal. Die Brandenburgische Landwirtschaftsakademie hat darauf mit einem adäquaten Weiterbildungsangebot geantwortet, das gut angenommen wird.

Ein weiterer Bedarf wurde in den Falluntersuchungen von Betrieben mehrfach angesprochen. Dieser betrifft die Schulung von Quereinsteiger/innen, also fachfremdem Personal, das insbesondere in der Tierhaltung eine große Rolle spielt. Zurzeit wird eine solche Qualifizierung nur in anderen Bundesländern angeboten.

Ein Bedarf wird auch im Angebot praktischer Module in einzelnen handwerklichen Grundfertigkeiten gesehen, wie Schweißen, Elektrotechnik etc.. Ältere Fachkräfte verfügen über diese breiten Kenntnisse und Fähigkeiten, jüngere Arbeitskräfte - sowohl gelernte als auch ungelernete - sind nach Aussagen mehrerer Betriebe weniger flexibel einsetzbar.

Unabhängig von den einzelnen Berufen wurden die Betriebe danach gefragt, ob die Beschäftigten normalerweise an den direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt werden, also z.B. an den Kursgebühren oder Reisekosten. Hier zeigt sich, dass die absolute Mehrheit der Betriebe die Kosten komplett übernimmt.

Abbildung 31: Kostenbeteiligung der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen



Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018; Angaben in Prozent; n=425

⁸¹ Dieser Eindruck wurde weitgehend in den Expert/innengesprächen bestätigt.

Die überwiegende Übernahme der Kosten für die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen spricht für einen hohen Stellenwert, den die Betriebe diesen Maßnahmen einräumen.⁸² Dieser hohe Stellenwert wird dadurch untermauert, dass die Beschäftigten die Fort- und Weiterbildungen überwiegend während der Arbeitszeit wahrnehmen, d.h. diese nicht in ihrer Freizeit umsetzen. Knapp drei Viertel aller antwortenden Betriebe gaben an, dass die Beschäftigten im Jahr 2017 die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit wahrgenommen haben. Im Gegenzug sagten nur 4 Prozent aus, dass die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ganz in der Freizeit der Beschäftigten stattgefunden haben. Dies entspricht auch ungefähr den für 2017 im Rahmen des IAB-Betriebspanels ermittelten Werten für aller Branchen.

Inhalte betrieblicher Fort- und Weiterbildungen variieren

Mit (großem) Abstand wurden im Jahr 2017 fachliche Fort- und Weiterbildungen wahrgenommen. Zwischen den einzelnen Berufen variieren die Inhalte der Fort- und Weiterbildungen zum Teil (vgl. Tabelle 27). Dargestellt werden die Berufe mit ausreichender Fallzahl.

⁸² Über alle Branchen hinweg lagen die Anteile nach Angaben des IAB-Betriebspanels 2017 ungefähr auf dem gleichen Niveau.

Tabelle 27: Inhalte der Fort- und Weiterbildung (FuW) im Jahr 2017

Beruf	Anzahl Betriebe	Fachliche FuW	Technische / technologische FuW	Betriebswirtschaftliche FuW	Schulung Rechtsgrundlagen / Fördervoraussetzungen	Kommunikation / Führung	Arbeits-sicherheit	FuW mit Ziel eines anderen Einsatzgebietes	Sonstiges
	absolut	in Prozent							
Landwirt/in	200	86	37	19	23	4	45	14	8
Fachkraft für Agrarservice	22	73	50	5	0	5	68	5	9
Tierwirt/in	60	85	20	12	12	2	37	3	8
Gärtner/in	24	83	21	17	13	17	33	17	13
Nicht lw. Berufe – kaufm. Bereich	73	42	5	47	41	14	34	5	1
Nicht lw. Berufe – gewerb. –techn. Bereich	28	50	32	18	7	4	46	4	14

Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018, Mehrfachnennungen möglich

Bei der Darstellung der Fort- und Weiterbildungen muss unterschieden werden zwischen solchen, die in Kursform angeboten werden und häufig einen berufsfachlichen oder auch berufsübergreifenden Zugang haben, und solchen, in denen die Beschäftigten durch die Hersteller selbst in der Anwendung und Handhabung von Maschinen geschult werden.

Themen der Digitalisierung spielen in den Kursen der etablierten Weiterbildungsanbieter in erster Linie eine begleitende Rolle. So seien nach Aussage mehrerer Expertinnen und Experten Seminare zum Agrarantrag Online stets sehr gut besucht. Ebenso habe es ein relativ großes Interesse für einen Kurs zum Erwerb des Drohnenführerscheins gegeben. Stärker auf die Produktionsprozesse abzielende Digitalisierungsschulungen würden aber eher durch die Hersteller selbst erfolgen – nicht zuletzt deshalb, da die Produkte in der Handhabung sehr spezifisch seien. Etablierte Weiterbildungsdienstleister können Derartiges nicht anbieten. Teilweise werden solche Kenntnisse auch betriebsintern von Fachpersonal an andere Beschäftigte weitergegeben. Auch die Schulung oder Unterstützung älterer Arbeitskräfte durch jüngere Arbeitskräfte wurde berichtet.

Grundsätzlich – so das Ergebnis der betrieblichen Falluntersuchungen – ist die Digitalisierung bereits Teil des Alltagslebens der meisten Beschäftigten geworden und ihre Anwendung in den Arbeitsprozessen der Landwirtschaft stellt in dieser Hinsicht an die Fachkräfte keine grundsätzlich anderen Anforderungen. Für die Leitungs- und Führungskräfte sieht dies schon anders aus: Besonders technikaffine Führungskräfte können sich durch die Anwendung modernster Technik und Technologien durchaus Produktions- und Marktvorteile erschließen.

3.5 Betriebsnachfolge als betriebliche Herausforderung

In nahezu allen Gesprächen wurde die sehr hohe Relevanz der Geschäftsführung für den geschäftlichen Erfolg des Betriebs herausgestellt. So wurde beispielsweise von mehreren Interviewpartner/innen im Kontext der Expert/innengespräche betont, dass die wirtschaftliche Überlebensfähigkeit weniger von der Größe des Betriebs oder der betriebswirtschaftlichen Ausrichtung abhängig sei als vielmehr vom Management und der Leitung des Betriebes.

Die ASE legt Informationen zu einigen Strukturmerkmalen der Betriebsleiter/innen bzw. Geschäftsführer/innen vor. Dabei handelt es sich um Angaben zur Qualifikation der Führungskräfte wie auch zu ihrem Alter. Letzteres hat vor allem Konsequenzen für die Sicherung der Betriebsnachfolge und möglicherweise bis hin zur Sicherung des Bestandes des Betriebs. Diese Fragen der Betriebsnachfolge spielten in den Gesprächen eine sehr prominente Rolle – unabhängig davon, ob es sich um landwirtschaftliche Vertreter/innen handelte oder um solche aus dem Gartenbau.

In Bezug auf die Qualifikation der Führungsspitze der Betriebe wird die landwirtschaftliche Berufsausbildung mit dem höchsten Abschluss ausgewiesen.⁸³ 2016 verfügten knapp zwei Fünftel der Betriebsleiter/innen bzw. Geschäftsführer/innen aller Landwirtschaftsbetriebe

⁸³ Vgl. ebenda, S. 13.

über einen Berufsfachschulabschluss. 30 Prozent hatten ein Studium absolviert. Und ein knappes Drittel brachte ausschließlich praktische Erfahrungen in die Unternehmensführung ein. Während die Qualifikationsstruktur in Brandenburg sehr nah der Situation ostdeutscher Betriebe insgesamt entspricht, fallen die großen Unterschiede zu den Betrieben in Deutschland auf: Hier sind es nur knapp 8 Prozent, die ein Studium absolviert haben, während 58 Prozent eine landwirtschaftliche oder gartenbauliche Berufsfachschule besucht haben. Diese Unterschiede lassen sich vor allem historisch herleiten: Während die ostdeutschen Betriebe vielfach aus ehemaligen LPGn hervorgingen,⁸⁴ handelt es sich in Westdeutschland vielfach um Familienbetriebe, in die die Hoferben/innen hineinwachsen.

Die Qualifikation der Betriebsleiter/innen bzw. Geschäftsführer/innen differiert allerdings nach der Rechtsform.

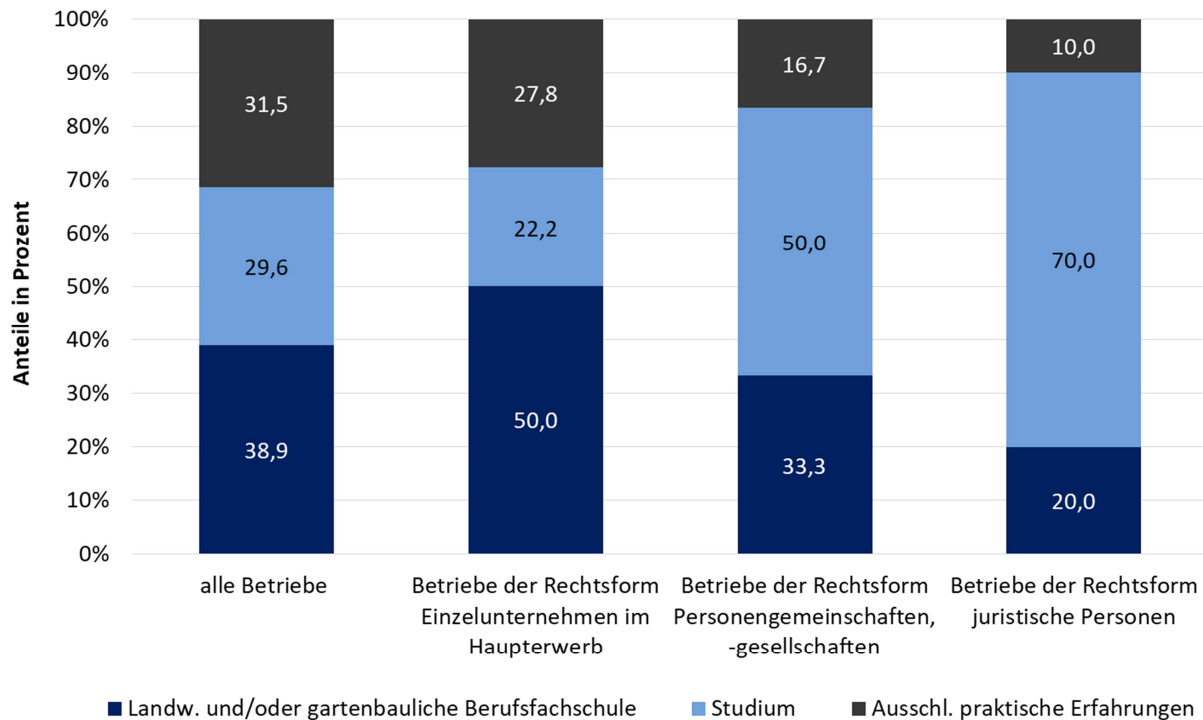
- Mit Abstand die höchste Qualifikation hatten 2016 Betriebsleiter/innen bzw. Geschäftsführer/innen juristischer Personen, denn 70 Prozent von ihnen hatten ein Studium absolviert. 20 Prozent konnten eine berufliche Ausbildung vorweisen und jede/r Zehnte verfügte über einschlägige praktische Erfahrungen auf seinem Gebiet.
- Demgegenüber besaß die Hälfte der Betriebsleiter/innen bzw. Geschäftsführer/innen von Personengemeinschaften/-gesellschaften 2016 einen akademischen Abschluss, ein weiteres Drittel hatte eine Fachausbildung. Etwa jede/r Sechste brachte ausschließlich Praxiserfahrungen ein.
- In Einzelunternehmen konnte die Hälfte der Betriebsleiter/innen bzw. Geschäftsführer/innen eine Facharbeiter/innen-Ausbildung und ein gutes Fünftel einen Studienabschluss vorweisen. Ein gutes Viertel brachte ausschließlich praktische Erfahrungen in das Unternehmen ein.

Zwischen 2013 und 2016 ist in allen drei Rechtsformen der Anteil jener Betriebsleiter/innen bzw. Geschäftsführer/innen gestiegen, deren Leitungsfunktion ausschließlich praktische Erfahrungen zugrunde liegen. Der Anteil dieser Personengruppe ist in Einzelunternehmen fast drei Mal so hoch wie in Betrieben in der Rechtsform einer juristischen Person.

Andererseits konnten 2013 in Betrieben in der Rechtsform einer juristischen Person noch alle Betriebsleiter/innen bzw. Geschäftsführer/innen einen formalen beruflichen Abschluss vorweisen. 2016 wurde ebenfalls bereits jeder 10. Betrieb von einer Person geführt, die ausschließlich über Praxiserfahrungen verfügte. Das könnte ggf. Ausdruck für Schwierigkeiten bei der Besetzung von obersten Leitungspositionen sein (vgl. Abbildung 32).

⁸⁴ Siehe hierzu auch die Ergebnisse der Falluntersuchungen.

Abbildung 32: Qualifikationsgruppen der Betriebsleiter/innen/Geschäftsführer/innen in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben nach der Rechtsform der Betriebe 2016

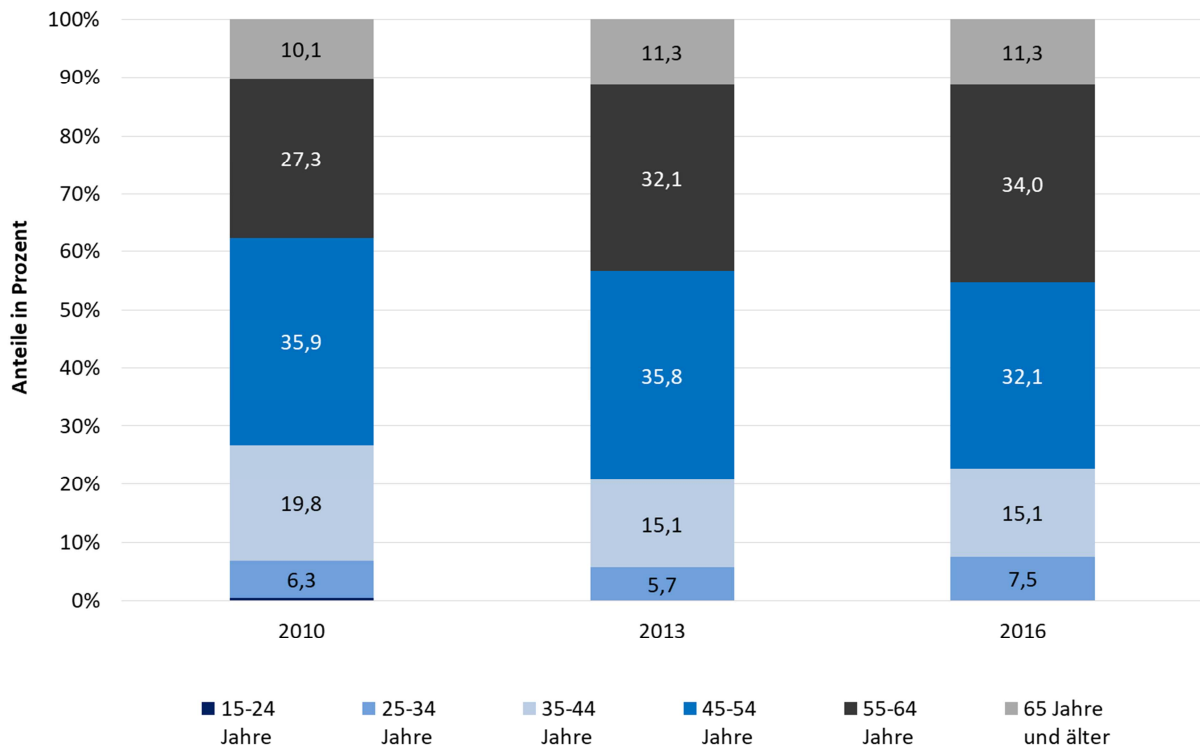


Quelle: ASE 2016, eigene Berechnungen

Nicht nur die Mitarbeiter/innen, auch die Betriebsleiter/innen bzw. Geschäftsführer/innen der Brandenburger Landwirtschaftsbetriebe werden älter. Ein gutes Drittel von ihnen gehörte 2016 der Altersgruppe der 55-64-Jährigen an. Gleichzeitig war mehr als jede/r Zehnte 65 Jahre und älter. Damit waren ca. 45 Prozent aller Betriebsleiter/innen bzw. Geschäftsführer/innen 55 Jahre und älter. 2010 hatte diese Altersgruppe noch einen Anteil von rund 37 Prozent (vgl. Abbildung 33).

Damit sind die Führungskräfte der Betriebe im Durchschnitt älter als die Belegschaftsmitglieder (ständige Arbeitskräfte). Unter den ständigen Arbeitskräften umfasste die Gruppe der ab 55-Jährigen insgesamt 34 Prozent, unter den Betriebsleiter/innen bzw. Geschäftsführer/innen lag der Anteil hingegen um ca. 11 Prozentpunkte höher. Allein der Anteil der ab 65-Jährigen war unter den obersten Führungskräften im Vergleich zu den ständigen Arbeitskräften dreimal höher.

Abbildung 33: Altersgruppen der Betriebsleiter/innen/Geschäftsführer/innen in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben 2010, 2013 und 2016



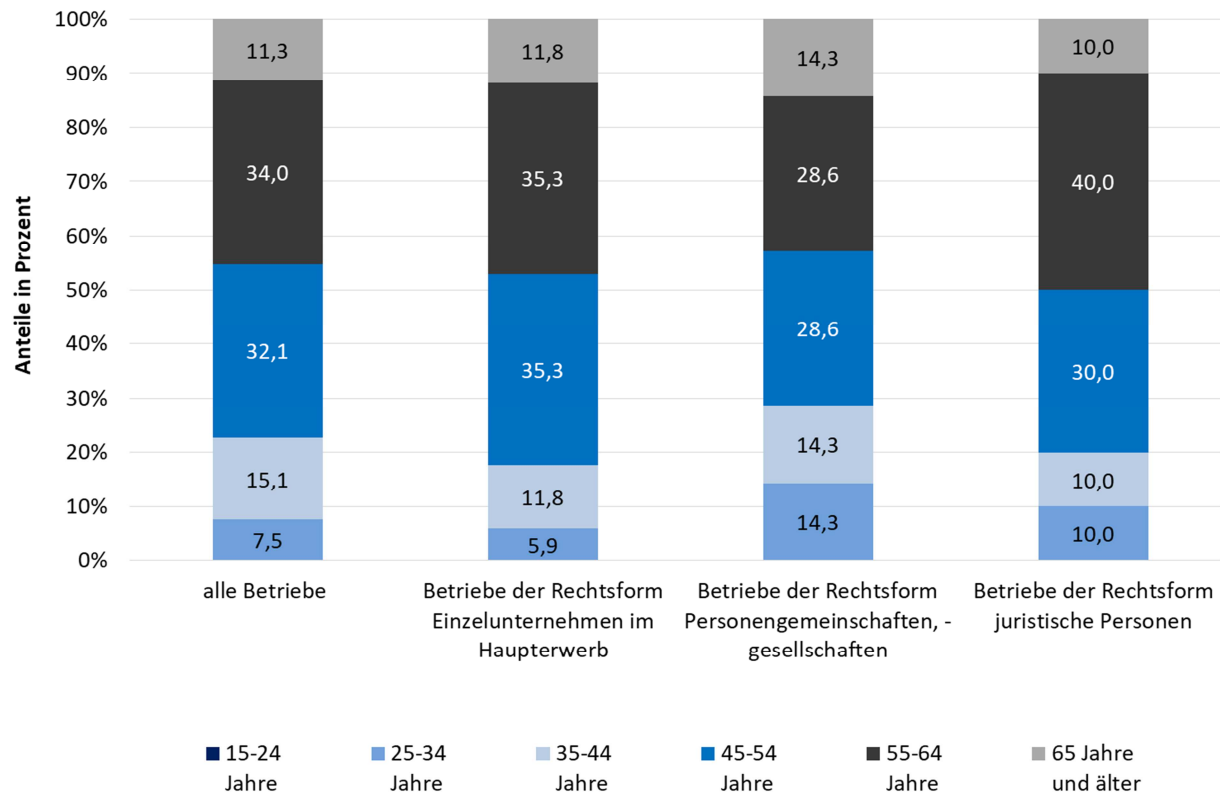
Quelle: ASE 2010, 2013, 2016, eigene Berechnungen

Die Altersstruktur der Betriebsleiter/innen bzw. Geschäftsführer/innen unterscheidet sich nach der Rechtsform. Betriebe in der Rechtsform einer juristischen Person wurden im Jahr 2016 zur Hälfte von Personen geleitet, die 55 Jahre und älter sind. In keiner anderen Rechtsform ist der Anteil dieser Altersgruppe so hoch wie hier (Personengesellschaften: 43 Prozent; Einzelunternehmen: 47 Prozent) (vgl. Abbildung 34).

Damit spielt die Sicherung der Betriebsnachfolge für Betriebe in der Rechtsform einer juristischen Person eine besonders große Rolle – auch in Anbetracht ihres Anteils am Betriebsbestand und ihres Anteils an den ständigen Arbeitskräften.⁸⁵

⁸⁵ Anzumerken ist, dass formal die Betriebsnachfolge bei juristischen Personen nicht gefährdet ist, da der Weiterbestand eines Betriebes nicht vom Weiterleben einer natürlichen Person abhängig ist. In diesem Sinne handelt es sich bei juristischen Personen um das Problem der Geschäftsführungsnachfolge, das allerdings auch Auswirkungen auf den Weiterbestand eines Betriebes haben kann.

Abbildung 34: Altersgruppen der Betriebsleiter/innen/Geschäftsführer/innen in allen Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben und nach der Rechtsform der Betriebe 2016



Quelle: ASE 2016, eigene Berechnungen

Ebenso wie bei der Altersstruktur bei allen Beschäftigten in der Landwirtschaft fällt auch bei den Betriebsleiter/innen die leicht „jüngere“ Struktur in Deutschland insgesamt auf. Allerdings fallen die Unterschiede in dieser Gruppe nicht so deutlich aus wie bei den Beschäftigten insgesamt.

Auch in der Onlinebefragung der Betriebe wurde nach der Relevanz der Betriebsnachfolge gefragt. In einer Vielzahl der Fälle ist eine Betriebsnachfolge tatsächlich Thema. So geben knapp 20 Prozent der Betriebe an, dass innerhalb der nächsten fünf Jahre eine Betriebsnachfolge ansteht. In gut acht Prozent der Fälle ist dies sogar innerhalb der nächsten beiden Jahre relevant. Weitere 20 Prozent der Betriebe berichten, dass die Betriebsnachfolge in 6 bis 10 Jahren ansteht. Besonders gravierend, da für die Fachkräftesituation bedeutsam, ist die Situation für Betriebe im Haupterwerb. Von diesen geben 10 Prozent an, dass innerhalb der nächsten zwei Jahre eine Betriebsnachfolge ansteht. Weitere 12 Prozent sehen eine Betriebsnachfolge in 3-5 Jahren, weitere 23 Prozent in 6-10 Jahren. Auch zwischen den Rechtsformen gibt es Unterschiede: Während bei Einzelunternehmen / Personengesellschaften eine Betriebsnachfolge in den nächsten 5 Jahren in 16 Prozent der Fälle ansteht, beträgt der Prozentsatz bei den juristischen Personen 28 Prozent.

Sofern eine Betriebsnachfolge ansteht, handelt es sich in den meisten Fällen um eine Familiennachfolge. Diese Form der Betriebsnachfolge ist von 42 Prozent der Betriebe (bei denen überhaupt eine Betriebsnachfolge ansteht) vorgesehen (Haupterwerb 39 Prozent). Alle wei-

teren Formen spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle. Allerdings ist festzustellen, dass in mehr als einem Drittel die Form der Übergabe noch nicht entschieden ist (Haupterwerbsbetriebe 38 Prozent). Diesbezüglich gibt es einen unmittelbaren Zusammenhang zur Dauer, in der eine Betriebsnachfolge anvisiert ist, d.h. je ferner die Betriebsnachfolge ist, desto größer ist der Anteil derjenigen, die noch nicht über die Form der Nachfolge entschieden haben.

Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass die Betriebsnachfolge ein sehr bedeutsames Thema für die Betriebe in Brandenburg darstellt. Dieser Befund lässt sich aus der Statistik genauso ableiten wie im Ergebnis der Betriebsbefragung und der Interviews mit Expertinnen und Experten. Die Klärung dieser Frage ist unter anderem auch deshalb so bedeutsam, da sich die Expertinnen und Experten darin einig sind, dass vor allem das geschäftliche Geschick der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter entscheidend für die wirtschaftliche Überlebensfähigkeit der Betriebe sei.⁸⁶ In den Falluntersuchungen spielte dieses Thema ebenfalls eine Rolle. In allen 5 Betrieben, in denen in absehbarer Zeit ein Wechsel ansteht, ist bereits ein konkreter Plan vorhanden, wie dieser Wechsel gestaltet wird und wird bereits seit einigen Jahren ein Nachfolger bzw. eine Nachfolgerin herangebildet. Dieser Befund dürfte jedoch für die Gesamtheit der Betriebe nicht exemplarisch sein.

Zwischenfazit

Die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen und der gemeldeten offenen Stellen deuten darauf hin, dass es für die Betriebe zunehmend schwierig sein dürfte, aus dieser Quelle geeignetes Personal zu finden. Besonders große Probleme gaben bereits heute Betriebe mit Beschäftigten in Gartenbauberufen und der Tierwirtschaft.

Die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse ist ebenfalls gesunken, hat sich in den letzten Jahren aber stabilisiert. Es bleibt abzuwarten, inwiefern sich die wahrscheinlich steigenden Schulabgangszahlen auf die Ausbildung in den untersuchten Berufen auswirken wird. Der Weg, Fachkräfte durch die Übernahme von Auszubildenden zu gewinnen, wird von den Betrieben überdurchschnittlich gut bewertet.

Es zeigt sich, dass die Betriebe vielfach finanzielle Anreize setzen, um ihre Beschäftigten zu halten. Aber auch Fort- und Weiterbildungen spielen eine hervorgehobene Rolle.

Eine sehr große Herausforderung wird für viele Betriebe das Thema Betriebsnachfolge sein. Durch das Alter der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter bedingt steht ein knappes Viertel der Betriebe innerhalb der nächsten fünf Jahre vor der Frage, ob und wie der Betrieb übergeben wird. Dies könnte Auswirkungen auf die Betriebsstrukturen und die Fachkräftesituati-

⁸⁶ Führungskräfteseminare werden von der Brandenburgischen Landwirtschaftsakademie (BLAk) angeboten. Diese werden nach Auskunft der BLAk von Betrieben jeglicher Rechtsformen wahrgenommen.

on haben, sollte die Nachfolge nicht geordnet gestaltet sein. Eine Unterstützung dieses Prozesses durch fachliche Beratung erscheint notwendig.

3.6 Ergebnisse der Falluntersuchungen

Nach Auswertung der schriftlichen Befragung der Brandenburger Landwirtschafts- und Gartenbaubetriebe wurden mündliche Vor-Ort-Befragungen in 8 ausgewählten Betrieben durchgeführt. Ziel war es, konkrete betriebliche Rahmenbedingungen sowie Handlungsansätze zum Umgang mit Fragen der Fachkräftesicherung exemplarisch zu erfassen.

Die Auswahl der Betriebe orientierte sich an der differenzierten Struktur der Brandenburger Landwirtschaft⁸⁷ und stellte darauf ab, diese durch die Einbeziehung möglichst vieler unterschiedlicher Betriebsformen und -typen abzubilden.

3.6.1 Die Wende als Startschuss der Betriebe

Die Betriebe sind alle nach dem gesellschaftlichen Umbruch in Ostdeutschland seit 1989 entstanden. Die beiden untersuchten Agrargenossenschaften knüpften an die vorher bestehenden Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften als Vorgängerbetriebe an und übernahmen von diesen einen Teil des Landes, ihrer Beschäftigten, bauliche Einrichtungen sowie Technik. Die bäuerlichen Einzelbetriebe bzw. Personengesellschaften gründeten sich neu und richteten den Betrieb von Grund auf neu aus. Dies trifft auch auf die großen GmbHs, wie sie heute bestehen, zu. Eine Ausnahme stellt hier der untersuchte Gemüsebaubetrieb dar, der ebenfalls einen Teil des ehemaligen Gartenbaubetriebes mit großen Teilen der Beschäftigten und des Betriebsgeländes übernahm.

Ein weiterer Sonderfall ist der mit ca. 800 ha relativ große, diversifizierte demeter-Landwirtschaftsbetrieb in der Rechtsform der GmbH und Co. KG im Landkreis Oder-Spree, zu dessen Produktionsprofil heute sowohl Gemüse als auch Futterbau, Marktfrucht und extensive Viehhaltung gehören. Er übernahm den seit mehreren Jahren in Insolvenz befindlichen Nachfolgebetrieb eines ehemaligen VEG einschließlich der noch vorhandenen Arbeitskräfte und strukturierte ihn von einem reinen Viehhaltungsbetrieb in das diversifizierte demeter-Unternehmen um, das heute am Markt besteht.

Die Größe der Betriebe, gemessen an ihrer Fläche, schwankt zwischen 150 ha und 2.500 ha, wobei sich der überwiegende Teil der Betriebsgrößen um die 1.000 ha bewegt. Die beiden vorgenannten Betriebe markieren auch die Unter- und Obergrenze der jeweils beschäftigten Arbeitskräfte, die bei einer Vollzeitarbeitskraft und über 50 Mitarbeiter/innen im größten Betrieb liegen. Es besteht also eine deutliche Korrelation zwischen Betriebsgröße und Beschäftigtenzahl.

⁸⁷ Im Folgenden werden mit der Bezeichnung Landwirtschaft auch die Gartenbaubetriebe einbezogen, wenn diese nicht gesondert benannt sind.

Eine Ausnahme bildet hier wiederum der reine Gemüsebau- und Zierpflanzenbetrieb, der mit 30 Arbeitskräften auf ca. 2,3 ha unter Glas wirtschaftet.

Landkäufe sind heute für die befragten Betriebe kaum möglich. Die Marktpreise sind für die zumeist sehr geringen Bodenzahlen überhöht, so verbietet sich der Kauf zurzeit aus wirtschaftlichen Gründen, wie mehrere Betriebe erklärten.⁸⁸

Im Gartenbau wurde von mehreren Betrieben davon gesprochen nicht wachsen zu wollen, da mit zunehmender Größe auch eine wachsende Anfälligkeit für Marktveränderungen einhergehe; es gehe eher darum, "besser zu werden", zu intensivieren und die Erträge zu steigern (Betrieb 1).

Die Betriebe wurden eingangs der Interviews um eine Einschätzung ihrer wirtschaftlichen Situation gebeten. Dazu antworteten vier Betriebe mit der uneingeschränkten Einschätzung "der Betrieb ist gegenwärtig stabil", drei Betriebe antworteten "der Betrieb ist noch stabil, es zeigen sich aber Gründe für eine negative Entwicklung", der Milchvieh-Betrieb sieht sich am Rande der Stabilität und große Probleme auf sich zukommen.⁸⁹ Als Ursachen für eine Bedrohung der betrieblichen Stabilität wurden von mehreren Betrieben fehlendes Fachpersonal, insbesondere auf der Ebene der landwirtschaftlichen Berufsausbildung und von Gartenbaubetrieben die unzureichenden Erlöse, welche die kontinuierlichen Mindestlohnsteigerungen nicht kompensieren, genannt. Im Fall des reinen Unter-Glas-Gartenbaubetriebes wurde außerdem ein steigender Energiepreis (Wärmeenergie) als bedrohlich benannt.⁹⁰ Der Milchviehbetrieb leidet seit Jahren unter einer zu geringen Kapitalausstattung und einem schlechten Rating durch die Banken, das er in seiner betriebswirtschaftlichen Ausrichtung und einer Unkalkulierbarkeit der weiteren Überarbeitung des Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) begründet sieht.

Die Einführung des Mindestlohnes wurde von Seiten der Gartenbaubetriebe als notwendig anerkannt und an sich nicht kritisiert. Für ihre betriebliche Situation wirkt sie aufgrund der nicht im gleichen Maße steigenden Erträge als Gewinn mindernd, was sich v.a. negativ auf ihre Investitionsfähigkeit auswirkt.

Eine Erweiterung des Betriebes ist nur in einem Fall konkret geplant. Die Agrargenossenschaft plant eine mittelfristige Verdreifachung des Milchviehbestandes von jetzt 120 Tieren und den Bau eines neuen Stalles sowie die Modernisierung des Stalles in der Bullenmast. Voraussetzung hierfür ist neben den notwendigen Investitionsmitteln eine langfristige Sicherung der günstigen Pachtpreise für das erforderliche Land zur Futtermittelproduktion. Bisher

⁸⁸ Es wurde beispielsweise berichtet, dass in der Prignitz Preise von bis zu 25.000 Euro für den Hektar verlangt würden.

⁸⁹ Die Betriebe blickten bei der Beantwortung der Frage maximal fünf Jahre in die Zukunft. Das Jahr 2030, für das in dieser Untersuchung eine Projektion zu entwickeln war, spielte daher als Planungshorizont keine Rolle.

⁹⁰ Die Ursachen für die Probleme im Energiesektor liegen hier in einer problematischen Gestaltung der Lieferverträge mit einem Energiekonzern in der Vergangenheit.

verfügt sie neben einem Eigentum von ca. 30 Prozent über solche Konditionen seitens der Genossenschaftsmitglieder. Sterben die jetzt bereits älteren Genossenschaftsmitglieder und stehen entsprechende Verhandlungen mit den Erben an, die in vielen Fällen keine Bindung mehr zur Landwirtschaft haben, wird sich zeigen, welche Auswirkungen dies auf die wirtschaftlichen Bedingungen der Genossenschaft hat.

Mitarbeitervertretungen nicht vorhanden

Mitarbeitervertretungen gab es in keinem Betrieb. In einem Betrieb hat die Geschäftsführung selbst eine Art Personalvertretung bestimmt, da diese für eine Zertifizierung notwendig war. Die Inhaber der GmbHs machten deutlich, dass sie von einer solchen Einrichtung nichts halten. Das Personal könne mit ihnen direkt kommunizieren. In den Genossenschaftsbetrieben gibt es die Versammlung der Mitglieder, die wichtige Entscheidungen fällt und es entstand der Eindruck, dass dort auch sonst ein eher kollegiales Verhältnis herrscht.

3.6.2 Technisch-Technologische Ausstattung auf hohem Niveau

Die Betriebe sind in der Mehrzahl technisch und technologisch auf einem guten Stand. Besonders hoch ist das Niveau der jeweiligen Zugmaschinen und der sogenannten „Spritzen“. Hier wird mit Ausnahme von zwei Betrieben neueste Technik angewandt. Digitale Steuerung und Überwachung der Prozesse sind hier bereits weitgehend gegeben. Das Personal, das in diesem Bereich beschäftigt ist, fordert dies auch selbst ein - moderne Fahrtechnik ist ein wichtiger Attraktionsfaktor für junge Arbeitskräfte in diesem Bereich der Landwirtschaft. Die zwei Betriebe, die hinsichtlich ihrer Fahrtechnik Nachholbedarf sehen, planen ebenfalls, in nächster Zeit Maßnahmen in diesem Bereich umzusetzen.

In mehreren Betrieben gibt es für die hochmodernen Maschinen eine konkrete Zuordnung zu einzelnen Arbeitskräften, gewissermaßen eine "Personalisierung". Dies schafft nach Aussage der Befragten Verantwortlichkeiten, verringert Reparaturen und trägt zur Bindung der Arbeitskräfte an den Betrieb bei. Diese Art der Betreuung macht zwar u. U. mehr Maschinen notwendig, die oben genannten Einspareffekte kompensieren diesen Mehraufwand jedoch.

Ein hoher Grad an Digitalisierung ist auch in den Gewächshäusern der Gemüse- und Zierpflanzenproduktion der besuchten Betriebe vorhanden. Diese dient der Klimaüberwachung und -steuerung, welche vollautomatisch erfolgen. Vom spezialisierten Gartenbaubetrieb wurde von einem neuen großen Unternehmen berichtet, das statt der 45 m langen Reihen im untersuchten Betrieb über 140 m lange Pflanzreihen verfügt und daher in der Lage sei, große Maschinen in der Ernte einzusetzen. Diese sei in den bestehenden Anlagen des befragten Betriebes nicht einsetzbar. Der Investitionszyklus liegt bei Unter-Glas-Betrieben bei ca. 12 Jahren und in absehbarer Zeit seien im Betrieb solche Investitionen nicht geplant.

Mittlerweile gibt es auch Unter-Glas-Produzenten in der Nähe von großen industriellen Wärmeenergielieferern mit Zehntausenden Hektar Anbaufläche.⁹¹

Der befragte konventionelle Freiland-Gemüsebau-Betrieb ist selbst Vorreiter der Entwicklung modernster digitaler Technik und entwickelte gemeinsam mit einschlägigen Technikausstattern digitale Bewässerungs- und Erntetechnik für seinen Betrieb, die so bisher nicht auf dem Markt angeboten wurde.

Auch hinsichtlich anderer Elemente der Technikausstattung wurde von dem Betrieb größter Wert auf die technische Kompatibilität des Maschinenparks gelegt.

In den Ställen gibt es sehr unterschiedliche Niveaus. Diese bewegen sich zwischen einer voll-automatischen Steuerung im Veredlungsbetrieb Putenhaltung und digitaler Steuerung von Lüftung und Fütterung bei der Schweinezucht im größten untersuchten Betrieb bis zum weitgehend herkömmlichen Stallbetrieb in der konventionellen Milchviehhaltung. Dem betreffenden bäuerlichen Einzelbetrieb fehlt es an Investitionsmitteln, um hier weitere Schritte, auch bei der Melktechnik, zu gehen.

Der demeter-Betrieb sieht sich bei der Viehhaltung besonderen Anforderungen gegenüber. Automatisierte Technik wurde in den Ställen teilweise bewusst wieder abgeschafft um eine Mensch-Tier-Bindung herzustellen, die in späteren Phasen des betrieblichen Ablaufes benötigt wird. Kälber werden wieder von Hand aufgezogen, was die spätere Arbeit mit den Milchkühen erleichtert. Melkroboter sind nach den Vorschriften der demeter-Haltung nicht möglich da hier Weidehaltung vorgeschrieben ist und zumindest anteilig abgesichert werden muss. Sollte es zu einer weiteren Verknappung des Arbeitskräfteangebotes im Bereich der Milchviehhaltung kommen, sieht der Betriebsinhaber es als erforderlich an, die demeter-Richtlinien zu überarbeiten, in der Hinsicht, dass auch in diesem Bereich Melkroboter einsetzbar sind. Das hieße dann einen Verzicht auf die allgemein vorgeschriebene Weidehaltung.

In den anderen Betriebsteilen des demeter-Betriebes ist moderne automatische Technik vorhanden.

Über automatische Arbeitszeiterfassungssysteme wird in mehreren Betrieben nachgedacht. Bisher wurden diese (noch) nicht angeschafft, da sie entweder für die spezifische Situation des Betriebes als nicht passend empfunden werden bzw. weil Befürchtungen bestehen, dass sich dies schädlich auf das Betriebsklima auswirken könnte.

Der Umgang mit der modernen Technik bereitet den Arbeitskräften nach Aussagen der Gesprächspartner/innen in keinem Betrieb Probleme. Im Allgemeinen sei diese Technik anwenderfreundlich und stelle keine besonderen Anforderungen an eine Qualifikation.⁹² Ältere

⁹¹ Der Geschäftsführer eines befragten Betriebes berichtete von einem Unternehmen in Wittenberg in Sachsen-Anhalt, das über eine Anbaufläche von ca. 15 ha verfügt. Eine weitere Vergrößerung ist geplant.

⁹² Damit werden auch andere Studienergebnisse bestätigt. Probleme gebe es jedoch hinsichtlich der Kompatibilität unterschiedlicher Systeme und bei der Zusammenführung von Daten (vgl. Hensiek 2018).

Arbeitskräfte werden zum Teil von Jüngeren angelernt bzw. es werden aus Zeitersparnisgründen Kommunikationsprozesse für sie von Jüngeren mit übernommen (Arbeitszeiterfassung).

Servicebereich als essentieller Bestandteil der technischen Ausstattung

Ein Bereich, der mit seinen Fachkräften wesentlich zur Stabilität der landwirtschaftlichen Betriebe beiträgt, ist das Handwerk in der Region sowie der Servicebereich im umfassenden Sinne. Elektrofachleute oder Wartungsfirmen für die vorhandene Maschinen- und Fahrzeugtechnik bis hin zum Personal der Fachfirmen, welche die moderne digitale, automatisierte Technik warten, stellen in den Regionen zunehmend einen Engpass dar. Dies wurde mehrfach von Landwirtschaftsbetrieben berichtet.

Im konventionellen Unter-Glas-Betrieb wird die moderne Technik aus Holland überwacht und bei Havarien des Klimacomputers ein Techniker von dort eingeflogen. Für Technologien wie Melkroboter oder Energie erzeugende Anlagen ist so ein Vorgehen jedoch eher nicht denkbar – hier ist schnellere Abhilfe erforderlich um größere Verluste zu vermeiden. Im Bereich Biogas könnte dieses Problem zur Existenzfrage werden. Nach der neuen TRAS120 (Technische Richtlinie für Anlagen Sicherheit), die momentan dem Bundesrat zum Beschluss vorliegt, dürfen die allermeisten Wartungs- und Servicearbeiten nur noch von zertifizierten Betrieben durchgeführt werden. Solche Betriebe gibt es so gut wie gar nicht. Eigenes Personal, welches bisher diese Arbeiten verrichtet hat, ist dazu nicht mehr befugt.

Die Prognosen für die Gewinnung solcher Fachkräfte werden aus Sicht der Betriebe eher schlecht eingeschätzt. Sollte hier keine Entspannung erfolgen, könnte dies zu einem hemmenden Faktor für die Entwicklung der landwirtschaftlichen Betriebe werden.

Mehrere Betriebe haben enorme Probleme im Bereich Internet und GPS. Die Betriebe klagen über zu langsames Internet, ein Betrieb betreibt eigene Server und Datenverbindungen außerhalb des Betriebes.

3.6.3 Diversifizierung nimmt an Bedeutung zu

Ein wichtiges Thema ist die Diversifizierung der Betriebe. Der demeter-Betriebsinhaber drückte es so aus: "Auf zwei Beinen kann man stehen, auf dreien aber noch besser und umso mehr hinzukommen, umso besser können eventuelle Hänger der großen Betriebs-Bereiche ausgeglichen werden." Neben der extensiven Milchviehhaltung gibt es in diesem Betrieb Ackerbau, Futterbau, einen relativ breit aufgestellten Gemüsebau (unter Glas und im Freiland), eine Fleischerzeugung in geringerem Umfang sowie einen eigenen Hofladen.

Auch die anderen Betriebe orientieren sich in Richtung einer diversifizierten Produktions- und Betriebsstruktur. Auch in den Agrargenossenschaften sind zumindest eine Kombination von Acker- und Futterbau mit der Tierhaltung und eine Biogasanlage vorhanden. Der bäuerliche Betrieb betreibt neben dem Ackerbau extensive Weidehaltung, die Pflege von Streuobstwiesen und Holzeinschlag aus eigenen Wäldern. Er unterhält zusätzlich mehrere Ferien-

wohnungen und will hier gegenwärtig noch weiter ausbauen. Durch Photovoltaik auf seinen Dächern hat er eine lukrative zusätzliche Einnahmequelle erschlossen.

Der größte besuchte Betrieb stellt sich heute als Betriebsgemeinschaft von insgesamt fünf einzelnen GmbHs dar, deren betriebswirtschaftliche Profile im Acker- und Futterbau, in der Schweine- sowie Putenzucht, in der landwirtschaftlichen Lohnveredlung mit einer angeschlossenen Werkstatt sowie in der Biogaserzeugung bestehen. Zwischen diesen Betrieben ergeben sich vielfältige Synergieeffekte, gleichzeitig sorgen sie mit ihren unterschiedlichen Ausrichtungen für eine große Stabilität des Betriebes. Ertragsausfälle und Mindererlöse in einer Sparte können durch stabile Einnahmen in einem anderen Sektor ausgeglichen werden.

Bioenergie ist ein stabilisierender Faktor bei den Tierhaltungsbetrieben und insbesondere bei den Milchviehbetrieben von großer Bedeutung für den Ausgleich von Mindererlösen.

3.6.4 Sehr unterschiedliches Marketing, Fehlende Erzeuger- und Liefergemeinschaften

Die Gestaltung des Marketings verläuft in den Betrieben sehr unterschiedlich und zum Teil bereits sehr erfolgreich.

Der Gemüsebaubetrieb mit ausschließlicher Freilandherzeugung gestaltet sein Marketing generell über eine Erzeugerorganisation im Spreewald. Marketing und Verkauf erfolgen über sie. Er selbst beliefert die Verbraucher direkt mit seiner Ware.

Dagegen vermarktet der reine Unter-Glas-Betrieb im Gemüsebau seine Produkte auch selbst und kann dadurch höhere Erträge realisieren. Über zwei eigene Läden, enge Kontakte zu den Einzelhändlern sowie differenziert gestaltete Beziehungen zum regionalen und überregionalen Großhandel gestaltet er seine sehr differenzierte Preis- und Absatzpolitik. Dabei nutzt er vor allem seine Position als regionaler Produzent geschickt für die Vermarktung in Berlin und in der Region aus. Seine Überzeugung ist: *Regional ist heute gleichwertig mit BIO im Marktgeschehen*".

Marktfuchtbetriebe und konventionelle Fleischproduzenten (Rindermast) liefern ihre Produkte an Zwischenhändler sowie große Schlachtfabriken in anderen Bundesländern.⁹³ Der demeter-Betrieb und der kleine Bio-Land-Hof lassen ihr Fleisch in der Region verarbeiten. Dies geschieht zum Teil auch bereits mit anderen Nischen-Produkten des demeter-Betriebes (wie zum Beispiel Linsen).

Milch wird von den beiden konventionellen Erzeugern zum einen an den Müller-Milch-Konzern und zum anderen an die Uckermärker Milch GmbH geliefert. Der Uckermärkische Erzeugerbetrieb hat durch den Zusammenbruch der Berliner Milcheinfuhr Gesellschaft mbH, die im März dieses Jahres Insolvenz anmelden musste, große Verluste erlitten.

⁹³ Da es in Brandenburg keine ausreichenden Schlachtkapazitäten gibt, wird der Betrieb seine Bullenmast verkleinern. Die langen Transportwege der Rinder nach Bayern sind für den Betrieb ein Problem.

Die Milch des demeter-Betriebes wird in Brodowin verarbeitet. Seine Produkte werden auch im eigenen Hofladen angeboten, zum größten Teil aber an den Großhandel abgegeben, der sie in der Region zwischen Dresden und Rostock vermarktet. Bei Bio-Chicoree erzeugt der Betrieb allein 60 Prozent der auf dem deutschen Markt insgesamt angebotenen Menge. Ein 2 Hektar großes Gewächshaus für Gemüse und Salat wurde direkt für den Berliner Markt und die Region gebaut. Generell baut der Betrieb nach eigener Darstellung seine Produktion auf den ermittelten Bedarf hin aus und hatte hier nach eigener Aussage bisher "ein sehr gutes Gespür dafür, was benötigt wird".

Der sehr diversifizierte und der Fläche und Arbeitskräftezahl nach größte befragte landwirtschaftliche Betrieb mit mehreren GmbHs verkauft die Erzeugnisse seiner einzelnen Sparten an Zwischenhändler und Aufkäufer bzw. verwendet sie für den eigenen Bedarf (z.B. Mais für Biogasanlage, Futter für Aufzucht). Er ist einer der wenigen Betriebe zur Zuchtsauenvermehrung deutschlandweit und hat hier eine Sonderstellung.

Der demeter-Betrieb denkt bei der Entwicklung seines Betriebes die Vermarktung von Anfang an konsequent mit. Er sieht seine eigenen Vermarktungskanäle "weit weg vom Weltmarkt". Seiner Aussage nach kaufen die Kund/innen seine Produkte aus folgenden Gründen: 1. Demeter-Siegel, 2. Bio-Qualität, 3. regionale Herkunft, 4. Geschmack (bei wiederholtem Kauf Kundenbindung). Zurzeit erlöst der Betrieb 50-100 Prozent mehr als die konkurrierenden Produkte, die das Label demeter nicht haben. Eine Veränderung könnte sich aber mit der Freigabe von demeter-Produkten auch für Verbrauchermärkte außerhalb des Fachhandels ergeben. Discounter kalkulieren bekanntlich anders, Preise werden zwischen verschiedenen Produktgruppen ausbalanciert und so könnte sein demeter-Produkt dort auch billiger angeboten werden. Es könnte allgemein für deutsche Produzent/innen zu einem Problem werden, wenn Spanien⁹⁴ und andere Länder mit niedrigen Löhnen bei den Erzeugnissen hochpreisiger Bio-Labels in den Wettbewerb eintreten. Dann müsste eventuell eine andere Marketingstrategie gewählt werden, wie etwa "Regional und Sozial."

Erzeuger- und Liefergemeinschaften und der Aufbau eigener Vermarktungsketten waren bis auf den Freilandgemüsebetrieb im Oderbruch, wo es eine gemeinsame Dachmarke gibt, nicht anzutreffen. Hier liegt für die Zukunft ein wichtiges Potenzial zur Stärkung der Positionen der Erzeuger gegenüber dem Handel.

Ein Beispiel eines solchen Vermarktungsweges ist die Initiative eines Schweinezuchtbetriebes, eines Schlachthofs und eines Verarbeitungsbetriebes⁹⁵, die sich seit August 2018 unter dem Namen "100% Regional" am Markt präsentiert und dazu mit der REWE-Gruppe kooperiert. Sie ist ein gutes Beispiel der aktiven Selbstvermarktung und baut auf die Zugkraft der

⁹⁴ Teilweise werden nach Aussage der Gemüsebauern auch marokkanische Erzeugnisse als spanische Ware verkauft.

⁹⁵ Kooperationspartner sind die Prignitzer Landschwein GmbH, der Schlachthof Emil Färber GmbH und die Eberswalder Wurst GmbH als Verarbeitungsbetrieb.

Marke Regionalität. Ziel dieser Vermarktungskette ist es vor allem, ihre einzelnen Glieder zu stärken und sie unabhängiger vom Kostendruck auf dem Schweinefleischmarkt zu machen.⁹⁶

3.6.5 Wirkungen des Weltmarktes unmittelbar spürbar

Die Landwirte beobachten die Entwicklung des Weltmarktes sehr genau. Mittel- oder unmittelbar spüren sie seine Wirkungen über Preisveränderungen im Sinne einer Konkurrenz für ihre Produkte bzw. in der Erhöhung der Preise für die eingesetzten Rohstoffe.

Produkte wie Gurken, Tomaten und anderes Gemüse stehen "im weltweiten Wettbewerb" (Betrieb 1 und 3). Der reine Unter-Glas-Betrieb beispielsweise, der seine Produkte selbst vermarktet, beobachtet die täglichen Preisentwicklungen sehr genau, hat dazu einen Preisinformationsdienst gebucht und lässt sich außerdem von Beratern über die aktuelle Preisentwicklung informieren.

Große Konkurrenz sehen die Betriebe vor allem dort, wo unterschiedliche Arbeitskosten zu sehr unterschiedlichen Produktionskosten führen und sich diese in Deutschland in niedrigen Marktpreisen niederschlagen. Dies betrifft insbesondere lohnintensive Kulturen wie den Gemüsebau, aber auch Veredlungsbetriebe wie die Putenerzeugung. Im Ergebnis der schrittweisen Vereinheitlichung der Mindestlohnhöhe in der EU wird diesbezüglich auf der einen Seite eine gewisse Entspannung erwartet. Auf der anderen Seite könnte sie die Arbeit in den Heimatländern der bisherigen Saisonarbeitskräfte für diese attraktiver werden lassen und somit das Arbeitskräfteproblem in Deutschland verschärfen.

Für Kulturen wie Freilandgurken wird eine Produktion in Deutschland immer schwieriger werden, solange eine Automatisierung der Ernte nicht möglich ist. Dies ist jedoch in der Praxis noch nicht absehbar.⁹⁷ Heute werden Gewürzgurken, die nicht als Spreewälder (und damit geschütztes) Erzeugnis gelabelt sind, beispielsweise in Indien erzeugt und bei den großen Discountern unter deren Eigen-Marke verkauft (zu Preisen, die bis zu 60 Prozent niedriger sind als Spreewalderzeugnisse).

Im Allgemeinen werden die spezifischen technisch-technologischen, arbeitsorganisatorischen und sozialen Produktionsbedingungen in anderen Teilen der Welt von den Landwirten sehr genau beobachtet. Mehrere Landwirte berichteten von Studienreisen in die USA oder in das benachbarte Polen.

⁹⁶ Vgl. dazu MOZ, 21.08.2018, Vom Ferkel bis zur Fleischtheke

⁹⁷ Es gibt bereits Versuche zur Entwicklung selektiver Erntemaschinen, die Praxisreife steht jedoch noch aus.

3.6.6 Arbeitskräftesituation betriebsspezifisch unterschiedlich

Arbeitskräftebestand vor allem durch Stammkräfte geprägt

Arbeitskräfte sind die wichtigste Ressource der landwirtschaftlichen und Gartenbaubetriebe. Alle befragten Betriebe wirtschaften mit einem hohen Bestand an Stammkräften und nur sehr wenigen bzw. gar keinen Hilfskräften. An solchen Kräften wird von der Mehrheit der Betriebe auch kein wachsender Bedarf gesehen. Die beschäftigten ungelerten Arbeitskräfte, insbesondere die Saisonarbeiter/innen aus Rumänien und Polen, werden in diesem Sinne nicht als Hilfskräfte angesehen.

Die beschäftigten Stammkräfte sind in der Mehrheit landwirtschaftlich ausgebildete Fachkräfte. Daneben gibt es in den meisten Betrieben eine – zum Teil erhebliche – Anzahl von Quereinsteiger/innen. Fachkräfte mit nichtlandwirtschaftlichen Berufsabschlüssen, die in ihren erlernten Berufen arbeiten, sind vor allem Kräfte in kaufmännischen und metallverarbeitenden Tätigkeiten wie Buchhaltung und Schlosserei.

Frauen arbeiten in den landwirtschaftlichen Betrieben überwiegend in nichtlandwirtschaftlichen Bereichen (kaufmännischer Bereich, Verkauf). Nur im Gartenbau ist ihr Anteil überdurchschnittlich hoch (über 50 Prozent der Beschäftigten). Teilzeitarbeit ist nur in sehr geringem Umfang vorhanden. Die wenigen Teilzeitkräfte sind einzelne Hilfskräfte oder weibliche Arbeitskräfte.

Das Personalmanagement liegt in den Betrieben in der Hand der Geschäftsführung oder der Inhaberin bzw. des Inhabers. Bei einem Betrieb mit ca. 450 Saisonkräften wird das Management auf diesem Gebiet den Bereichsleitern überlassen, nur die Stammkräfte werden von der Geschäftsführung gemanagt.

Bedarf in der Unterstützung im Bereich Personalmanagement sah lediglich ein bäuerlicher Betrieb.

Die bäuerlichen Einzelbetriebe erschließen sich eine Art von Hilfskräften über Formen wie Praktikum oder FÖJ. Der uckermärkische einzelbäuerliche Betrieb hat seit Jahren sehr gute Erfahrungen mit Praktikant/innen aus Weißrussland und der Ukraine gemacht und würde gern entsprechende Arbeitskräfte aus diesen Regionen für eine längere Zeit binden, sieht sich hier jedoch mit Problemen des Aufenthalts- und Arbeitsrechts konfrontiert. Dies ist umso bedauerlicher als er große Probleme mit der Deckung seines Fachkräftebedarfes im Milchviehbereich hat.

In Tabelle 28 wird die Struktur der Beschäftigung zusammengefasst:

Tabelle 28: Struktur der Beschäftigten in den befragten Betrieben

Betrieb	Anzahl gesamt	Stamm AK	Sai- sonAK (Dauer)	FA Lawi	Andere Berufe	Hilfs- kräfte	Frauen	TZ	Auszu- bil- dende
Betrieb 1	30	20	10 (1-5 Mon.)	26	4	0	21	3	1
Betrieb 2	44	30	Ca. 12 (10 Mon.)	12	6	7	17 (davon 13 Stamm AK)	keine	2 (duales Studi- um)
Betrieb 3	470	20	450 (10 Mon. u. mehr)	5	15	0	7	2	0
Betrieb 4	22	22	0	17	4	0	4	0	2
Betrieb 5	18	18	0	13	5	0	3	0	2
Betrieb 6	3	3	0	1	1	Prakt., FÖJ	1	2	0
Betrieb 7	6	6	0	3	2	1 und Prakt.	0	0	1
Betrieb 8	50	50	0	25	6	7-8	6	7	1

Quelle: Falluntersuchungen, eigene Darstellung

Saisonkräfte als wichtige Quelle

Saisonkräfte sind in dem Betrieb mit einem großen Bereich Freilandgemüse die dominierende Beschäftigtengruppe (450 von 470 Arbeitskräften). Im demeter-Betrieb stellen sie rund die Hälfte der Beschäftigten.

Auch der zweite konventionelle Gartenbaubetrieb, der ausschließlich unter Glas anbaut, beschäftigt zu einem Drittel polnische Saisonkräfte. In diesem Betrieb kann tatsächlich von Saisonarbeit gesprochen werden, die unter einer Zeitdauer von einem halben Jahr liegt, da sie hier für ein bis drei Monate beschäftigt sind.

Saisonkräfte aus Polen und Rumänien, die 10 Monate und länger im Betrieb beschäftigt werden, und daher der Sache nach eigentlich nicht als Saisonkräfte bezeichnet werden sollten, bilden in den Betrieben 2 und 3, in denen sie meist über mehrere Jahre arbeiten, ein Reservoir, aus dem auch Stammkräfte rekrutiert und als Festangestellte übernommen werden. In den beiden Betrieben wird darüber nachgedacht, in ihnen eventuell auch ein Potenzial für die künftige eigene Heranbildung von Fachkräften im Sinne der Lehrlingsausbildung zu sehen.

Die im demeter-Betrieb arbeitenden festangestellten polnischen Arbeitskräfte pendeln aus dem in der Region liegenden Gubin ein.

Der Milchviehbetrieb aus der Uckermark hatte einen polnischen Beschäftigten, musste sich jedoch wieder von ihm trennen da er die hohen qualitativen Ansprüche in der Milchproduktion nicht erfüllte (Einhaltung von Qualitätsstandards, die in Deutschland wesentlich höher sind als in Polen).

Grundsätzlich sind die Betriebe gegenüber der Beschäftigung von Flüchtlingen aufgeschlossen. Bisher kam es jedoch nur in einem Betrieb zur Einstellung eines Geflüchteten: Ein ausgebildeter Gärtner aus Syrien, der mit seiner Familie als anerkannter Flüchtling in Deutschland lebt, wird im konventionellen Gartenbaubetrieb entsprechend seiner Qualifikation eingesetzt.

Als Ursachen für die Nicht-Beschäftigung von Flüchtlingen wurden vor allem Probleme bei der Rekrutierung, ihre mangelnde Mobilität und ihre schwierige soziale Einbindung vor Ort benannt.

Alterstruktur kritisch

In den Betrieben droht durch das Ausscheiden älterer Arbeitskräfte und geringe Möglichkeiten, Fachkräfte durch entsprechendes Personal zu ersetzen, teilweise ein "Abrutschen in die Instabilität", wie es von einem Betriebsinhaber bezeichnet wurde. Eine besonders große Lücke klafft bei der Gruppe der Facharbeiter und Gesellen, die mit landwirtschaftlicher Ausbildung so gut wie gar nicht auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind. Junge Arbeitskräfte werden durch die Betriebe über die eigene Lehrausbildung und in mehreren Betrieben durch die Einstellung ausländischer Beschäftigter gewonnen. In beiden Fällen entstehen den Betrieben wachsende Aufwände hinsichtlich der Qualifizierung und Weiterbildung, im Falle der Lehrlinge auch über die eigentliche Lehrzeit hinaus, da sie teilweise von ihren persönlichen Ressourcen her Probleme haben, an das Leistungsniveau der bisherigen Fachkräfte anzuschließen. Somit spiegelt sich auch in den Falluntersuchungen die durch die Statistik ablesbare kritische Situation wider.

Damit stellt sich die Frage, wie die Betriebe ihren aktuellen und zukünftigen Bedarf decken wollen. Hierfür stehen, wie bereits im Abschnitt 3.3 beschrieben, den Betrieben mehrere Wege zur Verfügung.

3.6.7 Fachkräfte gewinnen und halten als vielgestaltige Aufgabe

Gewinnung von Arbeitskräften vor allem durch Eigenbemühungen

Die Gewinnung von Arbeitskräften erfolgt nach Aussage mehrerer Betriebe in hohem Maße durch Mundpropaganda. Das heißt, dass sie vor allem aufgrund ihrer Positionierung als Unternehmen und Arbeitgeber in der Region für sich selbst werben. Dabei ist auch das Abwerben von Arbeitskräften aus anderen Betrieben ein Weg, um an Fachkräfte zu gelangen. Die

Bezahlung der Stammkräfte liegt in allen Betrieben über dem Mindestlohn, ist aber gegenüber anderen Wirtschaftsbereichen weniger attraktiv, insbesondere unter Berücksichtigung der teilweise schweren (Schicht-) Arbeit und der regelmäßigen Mehrarbeit in der Saison.⁹⁸

Über gute Erfahrungen mit der Bundesagentur hinsichtlich der Rekrutierung von Arbeitskräften hat kein Betrieb berichtet. Auch was mögliche Nachfolger/innen für eigene Führungspositionen betrifft, wird die Agentur für Arbeit nicht als geeignete Partnerin gesehen. In den Agrargenossenschaften und im Gartenbaubetrieb, wo in den nächsten Jahren bzw. mittelfristig ein Bedarf entsteht, wird dieser durch die eigene vorausschauende Förderung von Personal gedeckt. In den bäuerlichen Betrieben wird eine Weitergabe des Betriebes innerhalb der Familie angedacht.

Für den bäuerlichen Bio-Land-Hof sieht der Inhaber auch außerfamiliär genügend Bewerber/innen auf dem Markt. Der uckermärkische Familienbetrieb wünschte sich eine Brandenburger Internet-Plattform, auf der sich Betriebe und junge Leute, die einen Hof suchen, unkompliziert begegnen können.

Ausbildung ein aktuelles und wichtiges Thema

Nach Aussagen aller Landwirte werden in den Betrieben vor allem landwirtschaftliche Fachkräfte auf dem Niveau der Facharbeiterausbildung gesucht. Daher ist die Lehrlingsausbildung für alle Betriebe ein aktuelles und wichtiges Thema. Auch dort, wo die Arbeitskräftesituation gegenwärtig noch als stabil bezeichnet werden kann, sehen die Verantwortlichen in den nächsten Jahren Engpässe auf sich zukommen.

Zurzeit findet betriebliche Erstausbildung in 6 von 8 Betrieben statt. Auffällig ist eine große Aufgeschlossenheit der Agrargenossenschaften gegenüber diesem Thema. Beide Betriebe bilden seit Jahren jeweils zwei Lehrlinge aus. Entsprechende Bewerber/innen finden sich hier aus den umliegenden Dörfern. Hier bestehen beispielsweise langjährige Beziehungen zu Schulen im Umland, die auch Arbeitseinsätze auf dem Hof zum Steine lesen o.ä. einschließen. Auch wenn sie unzureichende Voraussetzungen mitbringen, wird großer Ehrgeiz darauf verwendet, die Lehrlinge in das Team des Betriebes zu integrieren und zu einem "guten Bauern" auszubilden. In den beiden untersuchten Betrieben, die ihre Fachkräfte aus bestehenden Landwirtschaftsbetrieben der ehemaligen DDR übernommen haben, kündigt sich ein Generationswechsel an, der mit einigen Unsicherheiten verbunden ist. Nachkommende junge Kräfte verfügen – so die Aussage mehrerer Betriebe – oft über mangelhafte oder unzureichende mathematische und naturwissenschaftliche Voraussetzungen, um den Anforderungen einer nachhaltigen und zugleich hochtechnisierten Landwirtschaft gerecht zu werden. Diese fehlenden Potenziale sind im Unterschied zu sozialen und persönlichen Entwicklungsdefiziten, die oft hinzukommen, eher schwer im Rahmen der betrieblichen Ausbildung

⁹⁸ Ältere Stammkräfte nehmen zum Ausgleich der Mehrarbeit im Sommer zum Beispiel in einer Agrargenossenschaft im Winter eine "Pause" von drei Monaten.

aufzuholen. Mit dieser Einschätzung verstärken die Falluntersuchungen die bereits in der Onlinebefragung dargestellten Befunde.

Zwei der anderen untersuchten Betriebe bilden zurzeit nicht aus, da sie nach ihren Aussagen keine geeigneten Bewerber/innen finden (Betriebe 3 und 6).

Der demeter-Betrieb will nach vielen Jahren der Lehrlingsausbildung ebenfalls keine Ausbildung mehr durchführen. Zum einen sieht er hierin keine Möglichkeit (mehr), Kräfte für den eigenen Betrieb zu gewinnen. Bewerbungen auf Lehrstellen liegen ihm zurzeit nur aus dem Kreis der Abiturient/innen vor und nach Beendigung der Ausbildung setzten die jungen Leute ihre Ausbildung entweder an Hoch- oder Fachschulen fort, gehen in den elterlichen Betrieb zurück oder in andere Tätigkeitsbereiche oder verlassen die Landwirtschaft ganz. So wird dies auch der Fall mit den gegenwärtigen Lehrlingen sein, die ein duales Studium an der Hochschule für nachhaltige Entwicklung in Eberswalde aufgenommen haben. Innerhalb von 20 Jahren Ausbildungstätigkeit konnte der Betrieb lediglich zwei Lehrlinge für sich gewinnen. Hinzu kommt eine grundsätzliche Unzufriedenheit mit der Qualität der sogenannten freien Ausbildung, die vom demeter-Verband initiiert wurde. Sie findet ausschließlich als Wochenendveranstaltung auf einzelnen Höfen statt und wird jeweils von Praktiker/innen durchgeführt. Hier fehlt dem demeter-Landwirt die kontinuierliche, aufbauende theoretische Bildung. Außerdem sieht er die Dauer der Ausbildung von vier Jahren als zu lang an. Nach seiner Aussage wird derzeit an der Entwicklung einer staatlich anerkannten ökologisch ausgerichteten Ausbildung von den Ökoverbänden gearbeitet.

Auch der größte der untersuchten Betriebe klagt darüber, dass gute Bewerber/innen auf Lehrstellen nur schwer zu finden seien. Die zwei guten Lehrlinge, die er in der Vergangenheit ausgebildet hat, konnte er ebenfalls nicht für den Betrieb gewinnen, da sie zurück in den elterlichen Betrieb gingen bzw. die Region verließen. Für Bewerber/innen mit größerem Betreuungsaufwand sieht er seinen Betrieb als nicht geeignet an, da er keine/n ständige/n Ansprechpartner/in zur Verfügung stellen kann, die/der ihnen mit dem notwendigen Zeitaufwand zur Verfügung steht. Sein Betrieb erfordere eher Lehrlinge, die gute Voraussetzungen für den Beruf mitbringen. Der Landwirt, selbst aus Niedersachsen stammend, beklagt, dass in Brandenburg eine landwirtschaftliche Ausbildung eher von jenen gewählt wird, die nichts anderes finden. Er kenne dies aus seiner Herkunftsregion eher so, dass Landwirtschaft von denen gewählt werde, die sich wirklich mit dem Beruf identifizieren.

Auch die kleineren befragten Landwirtschaftsbetriebe engagierten bzw. engagieren sich in der Lehrlingsausbildung. Der bäuerliche Bioland-Betrieb hatte eine Bewerbung eines ihm durch ein Schülerpraktikum bekannten Jugendlichen. Da dieser ein schlechtes Abgangszeugnis der 10. Klasse hatte, lehnte die zuständige Ausbildungsberaterin vom Land ihn jedoch ab. Sie war auch nicht bereit, den Hof zu besuchen und ein persönliches Gespräch mit dem Bewerber zu führen. Aufgrund der sehr guten Praktikumsbeurteilung durch den Hof konnte er schließlich in einem anderen Bundesland doch noch eine Ausbildung beginnen.

Ähnlich erging es dem anderen bäuerlichen Betrieb aus der Uckermark. Auch in seinem Betrieb machte ein junger Bewerber durch ein Praktikum erste Erfahrungen mit der Arbeit in

der Landwirtschaft. Er bewarb sich auf eine Lehrstelle, wurde jedoch von der Beraterin der Bundesagentur als ungeeignet angesehen, da er die Sonderschule besucht hatte, ihm wurde zunächst eine Lehre verweigert. Durch nachhaltige Intervention des Betriebes und die Unterstützung des Jugendlichen bei der Erlangung des Traktorführerscheins konnte schließlich doch die Zulassung durch die Bundesagentur erreicht werden.

Zur Qualität der Ausbildung in den schulischen Einrichtungen gab es sehr unterschiedliche Einschätzungen. Diese reichten von "absolut mangelhaft" über "funktioniert" zu "gut".

Die grundsätzliche Kritik an der Ausbildung an einem Standort wurde insbesondere auf die unzureichende Personalausstattung zurückgeführt. Auch zur Gartenbauausbildung an einem anderen Ort wurde von einem weiteren Betrieb angemerkt, dass dort sehr viele Stunden ohne Ersatz ausfielen, so dass beispielsweise einzelne Fächer aufgrund fehlender Noten innerhalb von zwei Halbjahren nicht bewertet werden konnten.

Zufrieden zeigten sich die befragten Landwirte mit den Ausbildungsnetzwerken der Betriebe, die in den Regionen vom Kreisbauernverband organisiert werden (Betriebe 1, 4 und 8). Diese erbringen Leistungen, die die einzelnen Betriebe nicht erbringen könnten und stellen eine zusätzliche Betreuungsstruktur dar (Betrieb 8). Diese sehr positive Bewertung untermauert die Ergebnisse der Onlinebefragung.

Fort- und Weiterbildung vor allem als training on the job

Die Fort- und Weiterbildung findet in mehreren Betrieben zunächst über die interne Weitergabe von Know-how von einer Generation zur nächsten sowie von Stammbesetzern zu neu eingestellten bzw. Hilfskräften statt. Dies hat besonders dort einen hohen Stellenwert, wo gut ausgebildete Mitarbeiter/innen durch weniger gut ausgebildete bzw. ungelernte Kräfte (perspektivisch) ersetzt werden.

Eine hohe Bereitschaft zu Fortbildungen besteht seitens der Beschäftigten bei der Übernahme neuer Technik, insbesondere Fuhrtechnik. Hier wird die Schulung durch die jeweiligen Hersteller-Firmen geleistet. Teilweise wurde beklagt, dass die Bereitschaft zu anderen Weiterbildungen neben den gesetzlich vorgeschriebenen Weiterbildungen, beispielsweise im Pflanzenschutz oder zur Betreuung der Biogasanlage, nicht sehr ausgeprägt sei.

Für Quereinsteiger/innen regte der größte befragte Betrieb eine Anpassungsqualifizierung nach einigen Monaten der Tätigkeit im Betrieb an, insbesondere für Arbeitskräfte in der Tierzucht (in diesem Bereich gab es in den betreffenden Betrieben auch jeweils die meisten Quereinsteiger/innen.)

Einen Bedarf sieht dieser Betrieb auch im Angebot kurzer Bildungsmodule zu praktischen Inhalten, wie z.B. zur Einführung in das Schweißen oder andere handwerkliche Kenntnisse. Solche eher niedrigschwellige Angebote jenseits von Zertifikaten, wie dem Schweißpass oder anderen umfangreichen Ausbildungen, würde auch von anderen Betrieben begrüßt.

Für die Arbeitskräfte des demeter-Betriebes gibt es verbandsinterne und auch verbandsübergreifende Schulungen. Spezielle Schulungen werden durch die Ökofeeding GmbH aus

Berlin durchgeführt, so beispielsweise auch eine Melkerschulung für die polnischen Arbeitskräfte auf Polnisch.

Für die polnischen und rumänischen Arbeitskräfte werden Sprachkurse in ihrem Heimatland vom betreffenden landwirtschaftlichen Betrieb bezahlt.

3.6.8 Politische Rahmenbedingungen als unmittelbare Einflussgröße der betrieblichen Entwicklung

Die sogenannte Flächenprämie (gemeint ist in der Regel die Basisprämie der Direktzahlungen in der ersten Säule), die von der EU gezahlt wird, sehen die Gesprächspartner unter den gegenwärtigen Umständen als wichtig an. Sie sichert den Landwirten ein verlässliches Einkommen, auf dessen Basis sie wirtschaften. Mehrere Landwirte sehen sie jedoch gleichzeitig auch kritisch. Durch ihr stetiges Steigen trage sie auch zum Steigen der Pachtpreise bei, da die Verpächter die steigenden Prämien in ihre Preise einkalkulierten und mittlerweile viele Unternehmen bereit sind, aufgrund der Prämie mehr zu zahlen, als der Boden hergibt.

Besser wäre aus Sicht der Landwirte ein höherer Marktpreis für die landwirtschaftlichen Produkte und damit ein höherer Erlös, so dass sie keine Subventionen nötig hätten. Würde der Erlös dann allein über die Stabilität eines Betriebes entscheiden, so würde sich schnell zeigen, wer gut und wer schlecht wirtschaftete. So könne auch die Spekulation mit dem Boden eingedämmt werden.

Die zielgerichtete Förderung der Einhaltung von Umweltschutzaufgaben durch die EU-Gesetzgebung wird begrüßt. Durch die Flächenprämie gerieten die Kriterien des Umweltschutzes aber eher in den Hintergrund. Dafür werden in den Ländern einzelne Verordnungen zu speziellen Themen erlassen, die sehr undifferenziert gestaltet sind. Als Beispiel wird hier von den Landwirten die im letzten Jahr beschlossene Düngeverordnung benannt.

Allgemein wünschen sich die Landwirte hier mehr Vertrauen in ihren Sachverstand.⁹⁹

Milcherzeuger beklagen die einseitige Stimulierung einer immer höheren Produktion. Als positives Beispiel wurde von einem Betrieb die Regelung von 2017 benannt, nach der derjenige Erzeuger belohnt wurde, der das Produktionsniveau zum Vorjahr **nicht** erhöhte.

Als allgemein zu bürokratisch und viel zu aufwändig werden die Förderrichtlinien außerhalb der Flächenprämie und ihre Handhabung bezeichnet. Dargestellt und mit Beispielen belegt

⁹⁹ Teilweise schilderten sie, dass sie zur Umsetzung von Vorschriften gezwungen seien, die gegen ihren ackerbaulichen Verstand gingen. Als ein Beispiel wurde die zwingende Rückumwandlung von stillgelegten Flächen in Ackerland nach 5 Jahren angeführt, nachdem sich auf ihr bereits ein Biotop mit Zauneidechsen und anderen geschützten Arten entwickelt hatte. Weitere Ausgleichszahlungen waren nicht möglich. Als weiteres Beispiel wurde der Umgang mit Ambrosia und die Stechapfelausbreitung aufgrund eines falsch gehandhabten Naturschutzes genannt.

wurde auch, dass die Einhaltung der Cross-Compliance-Richtlinien nach Ansicht der Betriebsinhaber teilweise unmöglich sei.¹⁰⁰

Die Betriebe beklagen generell ein stetiges Anwachsen der Verordnungen und Auflagen für ihre Tätigkeit.¹⁰¹ So oder ähnlich formulierten es alle befragten Landwirte. Durch neue Verordnungen würden nicht neue Regelungen an Stelle der alten treten, sondern zusätzliche zu den bereits bestehenden hinzukommen. Mit der Umsetzung von Gesetzen und Verordnungen würden nicht staatliche Ämter beauftragt, sondern Verbände und andere Kontrollinstanzen. Diese produzierten zu ihrer eigenen Erhaltung und weiteren Existenzberechtigung Vorschriften nach dem sogenannten "Stand der Technik",¹⁰² die oft völlig überzogen seien. Damit müssten Unternehmer nun für jede Art ihrer Tätigkeit belegen, wie sie diese verrichten und dass sie diese nach Stand der Technik **richtig** verrichten. Dieser sei aber in vielen Prozessen unangepasst. Praxisferne Techniker oder Bürokraten würden damit zunehmend zum Maßstab wirtschaftlicher Tätigkeit. Solche oder ähnliche Aussagen wurden in vielen Gesprächen getroffen.

Geht man davon aus, dass in den Interviews teilweise stark zugespitzte Stellungnahmen abgegeben wurden und möglicherweise Einzelprozesse überhöht und unzulässig verallgemeinert wurden, fällt doch eine übereinstimmende, sich wiederholende Kritik zu Bürokratie und Rechtsunsicherheit über alle Eigentums- und Bewirtschaftungsformen sowie Betriebsgrößen auf.

Übereinstimmend wurde die Erwartung geäußert, dass das Land sich für die Dämpfung negativer Auswirkungen, die aus EU-Richtlinien oder -gesetzen folgen, einsetzt. So könnte es z.B. mit Fördermitteln der EU, (die in vergangenen Jahren teilweise nicht genutzt wurden), die enormen Belastungen, die aus der neuen Düngeverordnung auf einen Teil der Landwirte zukommen, abfangen bzw. schmälern.

Starres und unflexibles Verhalten, wie bei der Auszahlung der KULAP-Mittel¹⁰³, die Ende Juni 2018 wegen Problemen mit der neuen Software zum größten Teil noch **nicht** gezahlt wa-

¹⁰⁰ Als Beispiel wurden die beiden Ohrmarken in der Freilandtierhaltung genannt. Wenn auch nur eine bei einem Tier fehlt, droht bei der Kontrolle eine Kürzung der Fördermittel um 5 Prozent. Kein Betrieb kann es sich nach Aussage des Betriebes jedoch leisten, eine Schafherde mit über 100 Tieren täglich auf die Ohrmarken zu kontrollieren.

¹⁰¹ Ein Betrieb beschrieb es so, dass ein Geschäftsführer in seinem Betrieb "das macht, was ein Bauer vor 30 Jahren gemacht hat", der andere Geschäftsführer erledige alles das, was seitdem dazu gekommen ist. Und dies wären vor allem "behördliche Auflagen und sonstiger Kram".

¹⁰² Zum „Stand der Technik“ wurde geäußert, dass niemand diesen neuerdings oft gebrauchten Begriff genau kenne, es ist ein dehnbarer Begriff, bei dessen Nichteinhaltung Strafe drohe.

¹⁰³ Förderung der Kulturlandschaft. Gefördert werden Maßnahmen, die in besonderem Maße die nachhaltige Bewirtschaftung der natürlichen Ressourcen und den Klimaschutz gewährleisten und unterstützen. Dabei gilt es zum Schutz der Umwelt sowie zur Erhaltung des ländlichen Lebensraumes, der Landschaft und ihrer Merkmale, der Wasserressourcen, der Böden und der genetischen Vielfalt beizutragen. Gefördert werden können Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft im Haupt- und Nebenerwerb, die die Definition des aktiven Landwirts erfüllen.

ren, kann bis zum Ruin kleinerer und junger Betriebe führen, die auf diese Mittel angewiesen sind und keine Rücklagen haben. Das Bundesland Bayern hat hier beispielsweise so reagiert, dass es zunächst 80 Prozent der Mittel auskehrte und den Rest nach Laufen des neuen Programms auszahlte.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass mehrere Landwirte äußerten, dass sie sich auch einen Übergang zur Bio-Produktion vorstellen könnten, dass sie aber die dann noch vielfältigeren Auflagen für Produktion und Betrieb davon abhielten.

Von Seiten der ökologisch wirtschaftenden Betriebe wurde die unzureichende Nutzung von KULAP-Mitteln durch das Land kritisiert. Generell ist hier die notwendige Ko-Finanzierung durch das Land ausbaufähig, da einzelne wichtige Programme ohne diese nicht stattfinden können. Dies ist bisher für die Entwicklung der ökologischen Landwirtschaft noch hinderlich. Eine stärkere Nutzung der zweiten Säule der Agrarpolitik in der EU und ein zielgerichteter Einsatz dieser Mittel erscheinen als wünschenswert.

Empfehlungen / Anforderungen an die Politik

Von den Landwirten wird eine ihre wirtschaftliche Tätigkeit fördernde Politik erwartet. Grundsätzlich wünschen sich die Landwirte und Gemüsebauern, dass in Politik, Ämtern und Verwaltungen auf Landesebene mehr auf den Sachverstand der Landwirte gehört wird. Dies gilt speziell auch für die Belange des Umweltschutzes, die sie sehr wohl anerkennen, aber bei deren Umsetzung ihnen zu viel vom Schreibtisch aus und unter Beratung von praxisfernen Institutionen entschieden werde.

Eine Förderung der Fachberatung in der Landwirtschaft und im Gartenbau wird als notwendig angesehen, ebenso eine höhere Förderung von Investitionen (vergleichbar dem gewerblichen Bereich) sowie eine vereinfachte praxistaugliche Beantragung und Abrechnung.

Große Unzufriedenheit wurde von den untersuchten Betrieben hinsichtlich der schulischen Bildung geäußert. Sie stellen grundsätzlich zu wenig Aufmerksamkeit seitens der Bildungspolitik gegenüber der Entwicklung und Förderung praktischer Kompetenzen fest. 2-3 Wochen Praktika könnten die Arbeitswelt nicht abbilden, händische Fähigkeiten, die früher in praktischen Schulfächern wie Werken oder Handarbeit ausgebildet wurden, fehlten heute teilweise komplett und sorgten dafür, dass das Interesse an handwerklichen Berufen wie auch an Berufen in der Landwirtschaft nicht entstehen könne. Unabhängig von demografischen Ursachen, die eine geringere Zahl von Bewerber/innen mit sich bringe, sei die Zahl der Jugendlichen, die das Abitur machten, zu hoch und zu gering die Anzahl derjenigen, die eine Berufsausbildung wählten. Die Schulabsolventen/innen verfügten häufig über schlechte Kenntnisse in Mathematik und Deutsch, könnten einfache mathematische Berechnungen nicht ausführen und sich kaum mündlich und schriftlich ausdrücken.

Von den Landwirten wird an das Bildungsministerium appelliert, sich hier für veränderte Bildungs- und Lehrpläne einzusetzen.

Ein weiteres wichtiges Anliegen ist den Landwirten, die ländlichen Räume in ihrer gesamten Struktur stärker in den Fokus zu nehmen. Nur so kann eine weitere Landflucht verhindert werden und kann das Land wieder attraktiv für junge Leute werden. Faktoren wie ein schnelles Internet, eine gute Nahversorgung mit Verkehrsverbindungen, Verwaltungseinrichtungen, Kitas und Schulen, Banken etc. sind die Voraussetzung für eine weitere Entwicklung der ländlichen Räume und bieten letztlich auch den Rahmen für die Gewinnung der notwendigen Fachkräfte für Landwirtschaft und Gartenbau einschließlich der von ihnen benötigten notwendigen Handwerksleistungen und Serviceeinrichtungen.

Da es in Brandenburg keine Landwirtschaftskammer, wie in anderen Bundesländern, gibt, sehen die Landwirte im LELF eine Institution, die zentrale Aufgaben in der Entwicklung des Wirtschaftsbereiches innehat. Beispielsweise eine Steuerungsfunktion in Fragen der Umsetzung aktueller neuer fachlicher Entwicklungen oder in der Berufsausbildung. Hier beklagen sie eine personelle Unterbesetzung und erhoffen sich für die Zukunft eine bessere personelle Ausstattung.¹⁰⁴ Ihrer Ansicht nach wären allgemein weniger extern vergebene Aufträge für Studien o.ä. und mehr eigenes kompetentes Fachpersonal in den Institutionen notwendig.

Allgemein wird mehr Flexibilität in der Umsetzung der EU-Richtlinien für den Landwirtschaftsbereich gewünscht. Erfahrungen und Vorgehensweisen anderer Bundesländer sollten ausgewertet und hier auch eigene kreative Ideen entwickelt werden, statt den Umsetzungsprozess neuer Gesetze noch durch weitere zusätzliche Vorschriften zu verkomplizieren.

Einzelne Landwirte sehen sich hier am Rande ihrer Kapazitäten und denken gar an eine Beendigung ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit, sollte sich die Lage weiterhin so entwickeln wie in den letzten Jahren.

Auch die Landwirtschaftsämter spielen bei der Umsetzung der Agrarpolitik durch die Bearbeitung von Anträgen und die Zusammenarbeit mit den Betrieben ihrer Region eine wichtige, teilweise fördernde, aber zum Teil auch hemmende Rolle. Dies betrifft insbesondere die Bearbeitung von Bauanträgen, über deren schleppende Bearbeitung sich Landwirte vielfach beklagten.

3.6.9 Zwischenfazit

Die Fallbeispiele machen die große Heterogenität des Untersuchungsfeldes deutlich. Dennoch lassen sich im Hinblick auf den aktuellen und zukünftigen Fach- und Arbeitskräftebedarf einige übergeordnete Ergebnisse ableiten.

- Die Betriebe planen ihren Fachkräfteeinsatz höchstens mittelfristig.
- Es überwiegt die Einschätzung, dass sich am Arbeits- und Fachkräftebedarf nichts grundlegend ändern wird. Gleichzeitig wird mittelfristig die Gefahr gesehen, dass

¹⁰⁴ Direkt angesprochen wurde die nicht besetzte Stelle des Leiters im Bereich Pflanzenschutz von einem Befragten.

der Bedarf nicht gedeckt werden kann. Fehlende Fachkräfte könnten die Betriebsentwicklung negativ beeinflussen.

- Hilfskräfte werden nur in geringem Maße eingesetzt. Ein wachsender Bedarf an Hilfskräften wird übergreifend nicht gesehen.
- Auch wenn die Bedeutung der Ausbildung für die betriebsinterne Fachkräfteentwicklung als sehr hoch eingestuft werden kann, gibt es durchaus negative Erfahrungen. Vor allem das nicht immer den Anforderungen entsprechende Niveau der Auszubildenden wird beklagt.
- Einen Engpass stellt mittelfristig auch fehlendes handwerkliches und Servicepersonal in den technischen Bereichen dar, die als Dienstleister für die landwirtschaftlichen Betriebe tätig sind.
- Moderne digital ausgestattete Technik und Technologien werden in allen Betrieben eingesetzt.

Im Gemüse- und Obstanbau werden sie mittelfristig zu einer weiteren Konzentration führen, da modernste Technik sich nur dort einsetzen lässt.

- In den Ställen und in der Milchviehwirtschaft gibt es einen ähnlichen Trend. Die strengen Richtlinien hochwertiger Bio-Siegel könnten im Zuge dieser Entwicklung angepasst werden, so dass auch hier die Tendenz zu weniger Handarbeit und größeren Einheiten zu erwarten wäre. In die gleiche Richtung wirkt der Mangel an Fachpersonal.
- Die Tendenz zur Diversifizierung der Produktionsstrukturen ist deutlich erkennbar. Fraglich ist jedoch, ob perspektivisch alle Strukturen auch mit entsprechenden Fachkräften unterlegt sein werden oder ob dies ein Wachstumshemmnis für einige Betriebe darstellt.
- Die betriebliche Existenz kann unter Umständen durch zu geringe Erzeugerpreise, die gegenwärtig mit der Mindestlohnentwicklung nicht Schritt halten (z.B. im Gartenbau), und die zunehmenden bürokratischen Anforderungen in Gefahr geraten. Dessen Folge könnte eine weitere Vergrößerung der Betriebe und damit zunehmende Konzentration der Produktion sein.

4. Erwartete Beschäftigungsentwicklung – quantitativ und qualitativ

Handlungsorientierend können Fachkräftebedarfsanalysen dann sein, wenn sie auch einen Eindruck von den zukünftigen Herausforderungen der Fachkräftesicherung vermitteln. Die Stärke diesbezüglicher Überlegungen besteht aufgrund der komplexen Ausgangslagen und der vielschichtigen Rahmenbedingungen darin, dass sie eine Orientierung geben und auf erkennbare Handlungsbedarfe aufmerksam machen können. Im Kern geht es um die Frage, welche Konsequenzen sich für die künftige Fach- und Arbeitskräftesicherung zunächst ergeben würden, wenn alles bliebe, wie es aktuell ist (Status Quo Szenario). Ausgehend davon werden zugleich Alternativszenarien entwickelt, um unter Berücksichtigung plausibler Alternativen andere Entwicklungspfade aufzuzeigen. Die Herausforderungen der sich entwickelnden Rahmenbedingungen und der Fachkräftesicherung verlangen nach qualitativen Veränderungen. Die Projektionen zeigen, welche quantitativen personellen Herausforderungen dabei zu bewältigen sind.

Grundsätzliches Vorgehen

Ganz wesentlich für die Bestimmung des zukünftigen Bedarfs ist die Definition der aktuellen Grundgesamtheit. Da der Untersuchungsgegenstand die Berufe bzw. die Berufsgruppen sind und es zugleich um Fachkräfte geht, wurde als Grundlage die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit herangezogen. Da die Beschäftigten in den untersuchten Berufen vor allem im Wirtschaftsabschnitt A, aber nicht ausschließlich dort tätig sind (insbesondere in der Forstwirtschaft und im Gartenbau ist dies der Fall), erfolgten die Auswertungen und Überlegungen wirtschaftsabschnittsübergreifend. Nichtsdestotrotz bietet die Betrachtung der Beschäftigung im Wirtschaftsabschnitt A hilfreiche Hinweise, da für diesen Teilbereich genauere Altersangaben vorliegen.

Im ersten Schritt ging es darum, den Ersatzbedarf zu berechnen. Dieser setzt sich zum einen aus dem altersbedingten Ersatzbedarf und zum anderen aus dem fluktuationsbedingten Ersatzbedarf zusammen. Der altersbedingte Ersatzbedarf kann – trotz vorhandener Unwägbarkeiten wie dem tatsächlichen Renteneintrittsalter und ggf. etwas zu grober statistischer Daten – dennoch vergleichsweise präzise abgeschätzt werden. Die Berechnung des fluktuationsbedingten Ersatzbedarfes basiert demgegenüber ausschließlich auf Annahmen, da es hierzu für den Untersuchungsbereich keine verlässlichen empirischen Befunde gibt.

Für alle Berufsbereiche wurde von einem fluktuationsbedingten Ersatzbedarf von 3 Prozent pro Jahr ausgegangen. Dieser Wert wurde berufsübergreifend in Deutschland festgestellt.¹⁰⁵ Als Berufswechsel gelten nur Wechsel ohne längere Arbeitslosigkeitsspannen zwischen den beiden Beschäftigungen. Verbunden mit dem Berufswechsel ist ein inhaltlicher Tätigkeits-

¹⁰⁵ Vgl. Nisic, Natascha und Trübswetter, Parvati (2012)

wechsel. Da es sich um einen berufsübergreifenden Wert handelt, ist die Schätzung zur Situation in der Landwirtschaft mit einigen Unsicherheiten verbunden. Verschiedene Quellen deuten darauf hin, dass der fluktuationsbedingte Ersatzbedarf in der Landwirtschaft höher ist als im Durchschnitt aller Berufe bzw. Wirtschaftsabschnitte.¹⁰⁶ Aufgrund fehlender belastbarer Daten wird aber die berufsübergreifende Quote genommen.

Beim altersbedingten Ersatzbedarf wurde ein reguläres Renteneintrittsalter von 67 Jahren angenommen, d.h. alle vor dem 01.01.1964 geborenen Personen werden im Jahr 2030 regulär verrentet sein. Hinzu kommen diejenigen Personen, die bereits vor dem regulären Renteneintritt aus dem aktiven Erwerbsleben ausgeschieden sind. Nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung lag das tatsächliche Renteneintrittsalter im Jahr 2016 in Ostdeutschland bei 61,5 Jahren. Dementsprechend wurden ausgehend von den statistischen Angaben die Anteile der Personen geschätzt, die im Jahr 2030 das Alter von 63 Jahren erreicht haben werden (also die heute 51-Jährigen) – aufgrund der im Zeitverlauf erkennbaren Tendenz einer leichten Steigerung des tatsächlichen Renteneintrittsalters.¹⁰⁷

In einem zweiten Schritt ging es darum, ausgehend von den bisherigen Entwicklungen den Erweiterungsbedarf zu projizieren. Hierzu wurde zunächst für jede zu untersuchende Berufsgruppe die Veränderungsquote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Jahren 2014 bis 2017 berechnet (vgl. Abschnitt 3.2.1). Ausgehend von den bisherigen Entwicklungen wurden die Veränderungsdaten bis 2030 fortgeschrieben.

Ergänzend hierzu wurden in einem zweiten Schritt die Ergebnisse der Onlinebefragung zur perspektivischen Entwicklung mit den statistischen Ergebnissen gespiegelt.

¹⁰⁶ So weisen Kropp und Schmillen (2012) darauf hin, dass die berufliche Stabilität je nach Ausbildungsberuf sehr unterschiedlich ist. In landwirtschaftlichen Berufen ist eine hohe berufliche Mobilität festzustellen. Nicht zuletzt gibt es in den amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit eine jährlich ausgewiesene Übersicht zum Thema „Fluktuation der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung“. Demnach liegt der Fluktuationskoeffizient, berechnet aus der hälftigen Summe von begonnenen und beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen einer Periode, bezogen auf den Bestand, in Ostdeutschland in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei im Jahr 2017 bei 42,1, während er in Ostdeutschland über alle Wirtschaftszweige hinweg bei 35,0 liegt.

¹⁰⁷ Siehe: https://www.deutschlandin zahlen.de/no_cache/tab/deutschland/soziales/gesetzliche-rentenversicherung/renteneintrittsalter?tx_diztables_pi1%5BsortBy%5D=col_7&tx_diztables_pi1%5BsortDirection%5D=asc&tx_diztables_pi1%5Bstart%5D=0; Eingesehen am 17.07.2018

4.1 Status Quo Szenario

4.1.1 Ersatzbedarf

Ausgehend von den dargestellten Überlegungen ergibt sich folgender Ersatzbedarf:

Tabelle 29: Ersatzbedarf bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach der ausgeübten Tätigkeit am 30.06.2017 ohne Auszubildende in Brandenburg

Berufsgruppe	Beschäftigtenbestand	Ersatzbedarf bis 2030	
	Absolut	Absolut	
		Altersbedingt	Fluktuationsbedingt
Landwirtschaft	8.462	3.250	3.300
Tierwirtschaft	3.375	1.550	1.300
Pferdewirtschaft	650	125	250
Tierpflege	1.715	800	675
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	2.294	1.100	900
Gartenbau	8.195	2.800	3.200
Floristik	1.031	350	400
Sonstiges (Fischwirtschaft und Weinbau)	Ca. 130	50	50
Gesamt	25.855	10.025	10.075

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Ausgehend von den vorliegenden Daten zur berufsgruppenbezogenen Altersstruktur im Wirtschaftsabschnitt A – hierfür liegen genauere Angaben vor – scheidet diejenigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis 2030 aus, die zum Zeitpunkt der statistischen Erhebung 51 Jahre alt sind – unter der Annahme eines Renteneintritts mit 63 Jahren. Zwischen den Berufsgruppen schwankt der Anteil der ausscheidenden Personen jedoch enorm. So werden in der Forstwirtschaft 49 Prozent und in der Tierwirtschaft 46 Prozent altersbedingt ausscheiden, während im Gartenbau und der Floristik (ca. ein Drittel) sowie insbesondere in der Pferdewirtschaft (ca. 20 Prozent) verhältnismäßig wenige Beschäftigte altersbedingt ausscheiden werden – gemessen an den 38,5 Prozent für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Ausgehend von der Annahme eines fluktuationsbedingten Ersatzbedarfes von drei Prozent jährlich werden bis 2030 weitere 10.000 Beschäftigte ausscheiden.

Somit wird bis 2030 über alle Wirtschaftsabschnitte hinweg ein Ersatzbedarf von ca. 20.000 Personen prognostiziert.

4.1.2 Erweiterungsbedarf

Wie dargestellt, erfolgt die Bestimmung des Erweiterungsbedarfs unter Status Quo Bedingungen durch eine Rückschau der bisherigen Veränderungsdaten. Für diese Betrachtung liegen zu unterschiedlichen Stichtagen über alle Wirtschaftsabschnitte hinweg Angaben vor. In Tabelle 30 werden die Veränderungsdaten jeweils zum Stichtag 30.06. ausgewiesen.

Tabelle 30: Bestand sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (ohne Auszubildende) nach Berufsgruppen am 30.06.2017 und Veränderung gegenüber den Vorjahren

Berufsgruppe	Bestand 2017	Veränderungsdaten			
	absolut	In Prozent			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	Durchschnitt
Landwirtschaft	8.462	-1,7	-3,8	-1,4	-2,3
Tierwirtschaft	3.375	-0,8	-0,7	0,3	-0,4
Pferdewirtschaft	650	4,1	-2,7	4,5	2,0
Tierpflege	1.715	-0,3	-0,9	-0,1	-0,4
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	2.294	-4,9	-1,1	-1,1	-2,4
Gartenbau	8.195	2,1	1,7	2,9	2,2
Floristik	1.031	-3,8	-4,8	-3,9	-4,2
Sonstiges (Fischwirtschaft und Weinbau)	Ca. 130				*
Gesamt	25.855	-0,7	-1,3	0,3	-0,5
Gesamt alle Berufe	809.588	1,4	1,6	2,0	1,7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen; *Anteile errechnet, da keine Daten vorliegen. Veränderungsdaten nicht errechnet, da nicht sinnvoll

Aufgrund der Schwankungen im Jahresverlauf wurden auch die Entwicklungstendenzen jeweils zum 31. Dezember eines Jahres (hier von 2013 bis 2017) betrachtet. Nicht zuletzt erfolgte eine Betrachtung der jahresdurchschnittlichen Bestände zwischen den Berufsgruppen innerhalb des Wirtschaftsabschnitts A sowie die Auswertung der Beschäftigtenzahlen in der ASE sowie für den Wirtschaftsabschnitt A insgesamt über einen längeren Zeitraum.

Im Abgleich mit den in der Tabelle 30 aufgeführten Werten wird deutlich, dass die leicht negative Entwicklung zum jeweiligen Stichtag 30.06. angesichts leicht positiver Entwicklung jeweils zum 31.12. eines Jahres und einem gleichbleibenden Bestand im jahresdurchschnittlichen Vergleich nochmals abgeschwächt wird. Auch die hier nicht aufgeführten Angaben der ASE und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Wirtschaftsabschnitt A insgesamt bestätigen eine relativ gleichbleibende Anzahl an der Gesamtbeschäftigung.

Tabelle 31: Durchschnittliche Veränderungsraten an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufsgruppen nach unterschiedlichen Zeitpunkten und -räumen

Berufsgruppe	Durchschnittliche Veränderungsraten		
	In Prozent		
	Jeweils zum 30.06	Jeweils zum 31.12.	jahresdurchschnittlicher Bestand
Landwirtschaft	-2,3	1,2	1,4
Tierwirtschaft	-0,4	-0,2	-1,4
Pferdewirtschaft	2,0	0,0	-0,3
Tierpflege	-0,4	0,6	-0,6
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	-2,4	-2,5	-2,5
Gartenbau	2,2	3,7	-0,8
Floristik	-4,2	-3,3	-4,3
Gesamt	-0,5	1,0	0,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Unabhängig von der konkreten Datengrundlage steht fest, dass der Landwirtschaftsbereich deutlich hinter dem dynamischen Beschäftigungszuwachs in Brandenburg zurücksteht. Dies gilt jedoch nicht für den Gartenbau und die Pferdewirtschaft. Bei der rein quantitativen Betrachtung ist jedoch unklar, ob die geringe Dynamik nicht auch dadurch zustande kommt, dass Personen aus dem Grunde nicht eingestellt werden konnten, weil sie auf dem Arbeitsmarkt nicht verfügbar waren. Zum Teil deuten die Ergebnisse der Onlinebefragung und der Falluntersuchungen auf solche Schwierigkeiten hin, wenn auch nach den Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit in diesem Bereich kein Fachkräftemangel vorliegt.¹⁰⁸ Dabei ist zu bedenken, dass gerade in Zeiten einer guten konjunkturellen Entwicklung die Berufe der Land- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbaus auch mit anderen Wirtschaftsbereichen konkurrieren. Dieser Umstand dürfte sich in den kommenden Jahren eher verstärken.

Die bisherigen Entwicklungstendenzen bilden zwar die Vergangenheit ab, sind jedoch nur bedingt für die zukünftige Bedarfsentwicklung aussagekräftig. In einem weiteren Arbeitsschritt wurden daher die statistischen Ergebnisse mit den Einschätzungen der Betriebe zur zukünftigen Beschäftigungsentwicklung in ihrem Betrieb zusammengeführt (vgl. Tabelle 32). Dabei ist zu betonen, dass die Betriebe nach ihren grundsätzlichen Einschätzungen für einen wesentlich kürzeren Zeitraum als den Prognosezeitraum gefragt wurden, da die Betriebe selber kurzfristiger planen. Erfahrungen aus anderen Betriebsbefragungen besagen, dass sich der Zeithorizont der Betriebe für die Einschätzung ihrer künftigen Beschäftigungsentwicklung her auf einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren bezieht. Darüber hinausgehende

¹⁰⁸ Vgl. Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit

Einschätzungen der Betriebe sind mit so vielen Unsicherheiten behaftet, dass sie für eine solide Projektion nur bedingt herangezogen werden können. Eine Auswertung der Erhebung erfolgte für die Berufe, in denen eine gewisse Beschäftigungsdynamik festgestellt wurde (siehe Abschnitt 3.3.2).¹⁰⁹

Tabelle 32: Tendenzen künftiger Beschäftigungsentwicklung – Antworten der Betriebe im Haupterwerb

Beruf	Zeitraum	Antworten gesamt	Tendenzen der Beschäftigungsentwicklung			
		absolut	in Prozent			
			Eher steigend	Etwa gleich	Eher fallend	unklar
Landwirt/in	2018	247	12	75	5	8
	2019-2020	248	22	55	12	11
Fachkraft für Agrarservice	2018	55	15	67	5	13
	2019-2020	55	20	62	5	13
Tierwirt/in	2018	133	24	63	9	10
	2019-2020	136	22	46	15	16
Gärtner/in	2018	47	19	64	0	17
	2019-2020	46	20	52	4	24
Landwirtschaftshelfer/in	2018	63	14	65	6	14
	2019-2020	62	18	55	11	16
Gartenbauhelfer/in	2018	25	20	52	4	24
	2019-2020	25	16	48	4	32
Weitere Helfertätigkeiten, nicht nach § 66 BBiG	2018	42	5	71	7	17
	2019-2020	41	10	59	7	24
Nicht landwirtschaftliche Berufe – kaufm. Bereich	2018	129	9	73	7	12
	2019-2020	127	8	68	8	17
Nicht landwirt. Berufe – gewerbl.-techn. Bereich	2018	90	13	72	4	10
	2019-2020	89	15	57	9	19
Vergleich: Alle Branchen in Brandenburg	Juni 2016	Nicht relevant	16	74	6	4

Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018; Rundungsfehler möglich; IAB-Betriebspanel, Ergebnisse der 21. Welle 2017

¹⁰⁹ Bei den restlichen Berufen gehen die Betriebe fast ausnahmslos von etwa gleichbleibenden Beschäftigungsbeständen aus oder sie können noch keine Einschätzung treffen. Eine gewisse Ausnahme bildet der Beruf Forstwirt/in: Hier gibt es zumindest einzelne Antworten, die von einer steigenden oder fallenden Beschäftigungsentwicklung ausgehen. Beide Ausprägungen halten sich aber die Waage.

Bei der Interpretation der Antworten ist darauf hinzuweisen, dass die befragten Betriebe Angaben dazu machten, welche Beschäftigungsentwicklung sie in ihrem Betrieb im jeweiligen Beruf erwarten. Es ist plausibel anzunehmen, dass in einigen Berufen die berichteten Schwierigkeiten, den Bedarf über den Arbeitsmarkt auch tatsächlich zu decken, zu einem geringeren realisierten Beschäftigungszuwachs führen könnten.

Abgeleitet von den dargestellten Befunden wird unter Status Quo Annahmen übergreifend ein geringes Wachstum zugrunde gelegt. Dies bedeutet, dass der Bedarf an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt in den Berufsgruppen im Jahre 2030 etwas über dem aktuellen Niveau liegen dürfte.

Bei der Betrachtung der einzelnen Berufsgruppen gibt es Unterschiede im Status Quo Szenario.

- In der Landwirtschaft gab es in der Vergangenheit große Schwankungen. So ist es offenbar gelungen, zwischen 2013 und 2014 eine nicht unerhebliche Anzahl von Personen sozialversicherungspflichtig einzustellen, als dies notwendig war – ein Befund, der auch für andere Berufsgruppen festzustellen ist. In den Folgejahren scheint ein Teil dieses Beschäftigungsaufwuchses wieder abgebaut worden zu sein. Insgesamt überwiegt die negative Beschäftigungsentwicklung leicht, so dass von einem durchschnittlichen Rückgang von 0,3 Prozent ausgegangen wird.
- In der Tierwirtschaft überwiegen die negativen Vorzeichen. So wurde der geringe Beschäftigungszuwachs zwischen 2013 und 2014 in den Folgejahren komplett umgekehrt. Auch in der Onlinebefragung geht ein nicht unerheblicher Anteil der Betriebe davon aus, dass die Anzahl der Tierwirtinnen und Tierwirte sinken wird. Dies korrespondiert mit den Befunden, dass viele Betriebe Schwierigkeiten bei der Einstellung in diesem Beruf haben.

Vor diesem Hintergrund wurde im Status Quo Szenario von einem Rückgang von 0,5 Prozent pro Jahr ausgegangen.

- In der Forst-, Jagdwirtschaft und der Landschaftspflege ist ein sehr gleichmäßiger Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu konstatieren. Gleichzeitig wird in diesem Bereich von keinen nennenswerten Schwierigkeiten berichtet, Auszubildende oder Fachkräfte zu gewinnen. Andererseits sind in der Waldvision 2030 des Landes Brandenburg zahlreiche Aufgabenfelder benannt, die ggf. auf einen höheren tatsächlichen Bedarf hinweisen. Vor diesem Hintergrund wird ein durchschnittlicher Rückgang von 0,5 Prozent angesetzt
- Die bisherige Beschäftigungsentwicklung und auch die Erwartungen der Betriebe für die Entwicklung bis 2020 sind im Gartenbau wesentlich positiver als im Gesamtverlauf. Im Gartenbau sind jedoch ähnlich wie in der Tierwirtschaft große Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung festzustellen. Da bei einer gleichbleibenden konjunkturellen Lage von einer weiterhin schwierigen Bewerberlage davon ausgegangen wird, ist anzunehmen, dass einige Gartenbaubetriebe keine Beschäftigten finden und in dessen Folge sich auch deren Bedarfe reduzieren könnten. Daher gehen wir von einem durchschnittlichen Wachstum von 1 Prozent aus.
- In der Floristik überwiegen eindeutig die negativen Vorzeichen. Ob sich diese Entwicklung fortschreiben wird ist unklar. Zumindest im Bereich der Arbeitslosen

gibt es – auch im Vergleich zu den anderen Berufen – eine relativ hohe Anzahl an Fachkräften, die unter Umständen im Gartenbaubereich tätig sein könnten. Diese trifft auf einen aktuell geringen Bedarf. Es wird angenommen, dass sich diese Entwicklung in der Zukunft mit durchschnittlich 2,5 Prozent Rückgang fortsetzt.

- In den weiteren Berufsgruppen sind die Fallzahlen entweder zu gering, so dass eine Aussage zur zukünftigen Entwicklung nicht sinnvoll ist, oder die Veränderungen fallen zu marginal aus.

Dieses Szenario wird durch die bisherige Entwicklung genauso begründet wie durch die Befunde aus den Fallstudien. Es gibt auf der einen Seite mehrere Tendenzen, die in Richtung einer perspektivischen Vergrößerung der Betriebe und einer weiteren Konzentration der Produktion wirken. Diese könnten sich vor allem als ein Aufgehen kleiner und mittlerer Betriebe und Übernahmen durch große Betriebe (auch überregionale) darstellen. Große Betriebe werden sich eher den Erfordernissen des Marktes und der internationalen Konkurrenz stellen können. Sie sind eher in der Lage, bestimmte Qualitätsstandards und hohe Technisierungsgrade, wie sie zunehmend gefordert sind, umzusetzen. Umfangreiche Verwaltungstätigkeiten, die auch im landwirtschaftlichen Betrieb (und besonders hier) zunehmen, werden von ihnen leichter bewältigt.

Letztlich sind sie auch in der Lage, höhere Einkommen und attraktivere Arbeitsbedingungen zu gewähren. Alle diese Faktoren und die Tendenz zur perspektivischen Vergrößerung gelten für konventionelle und Ökobetriebe.

Trotz des Trends zu einer weiteren Konzentration gehen wir auf der anderen Seite davon aus, dass kleinere Betriebe nicht vom Markt verschwinden werden. Stattdessen halten wir es für plausibel, dass diese sich in Nischen behaupten können und weiterhin für Menschen, die die herkömmliche Produktion (beispielsweise den unmittelbaren Tierkontakt) suchen, attraktiv sein werden.

In der Zusammenführung der Arbeitsschritte zeigt sich, dass bis 2030 vor allem die Deckung des Ersatzbedarfs die Betriebe vor große Herausforderungen stellen wird.

Tabelle 33: Bestandsentwicklung und Fachkräftebedarf 2017-2030 unter Status Quo Bedingungen

Berufsgruppe	Beschäftigtenbestand			Arbeitskräfteneubedarf bis 2030			
	Absolut			Absolut			Insgesamt
	2017	2025	2030	Erweiterungsbedarf	altersbedingt	fluktuationsbedingt	
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 und Weinbau)	Ca. 130	*			50	50	75
Gesamt	25.855	25.900	26.050	330	10.025	10.075	20.100

* Tabellenfach gesperrt, da Aussage nicht sinnvoll; eigene Berechnungen, Zahlen für 2025 und 2030 sind gerundet.

Im Bereich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind also der altersbedingte und der fluktuationsbedingte Ersatzbedarf gleichermaßen ausschlaggebend für den Arbeitskräfteneubedarf bis 2030. Rund 39 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden bis 2030 in den Berufsgruppen ausscheiden. An den Relationen ändert sich auch nichts, wenn nicht nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsgruppen betrachtet werden, sondern der gesamte Wirtschaftsabschnitt A mit rund 21.000 Personen. Hier beträgt der Anteil der Beschäftigten, die 2030 altersbedingt ausscheiden, rund 44 Prozent.¹¹⁰ Dabei sind es vor allem Beschäftigte auf dem Anforderungsniveau von (akademischen) Fachkräften, die ausscheiden werden. Deren Anteil an allen altersbedingt ausscheidenden Personen beträgt rund 75 Prozent.

Die Anteile der Landwirtschaft liegen damit über den vergleichbaren Anteilen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Personen in Brandenburg mit knapp 39 Prozent. Zu beachten sind dabei jedoch die berufsgruppenspezifischen Unterschiede (s.o).

¹¹⁰ Grundlage ist die Auswertung der BA zum Stichtag 30.06.2017.

Fraglich ist, durch welche Quellen der Arbeitskräfteneubedarf gedeckt werden kann.

4.1.3 Deckung des Arbeitskräfteneubedarfs

Zur Deckung des Fachkräftebedarfs stehen, wie bereits erwähnt, verschiedene Wege zur Verfügung.

1. Die Betriebe decken ihren Fach- und Arbeitskräftebedarf über den allgemeinen Arbeitsmarkt (Einstellung).
2. Die Betriebe bilden ihr Personal selber aus (Ausbildung).
3. Die Betriebe bilden Beschäftigte ihres Betriebes weiter (Weiterbildung).¹¹¹

Arbeitsmarkt und Zuwanderung nur bedingt geeignet

Die Deckung des Arbeitskräfteneubedarfs über den allgemeinen Arbeitsmarkt scheint nur sehr eingeschränkt eine Möglichkeit zu sein, den Bedarf zu sichern. Zum einen liegt die Anzahl der Arbeitslosen deutlich unter dem Arbeitskräfteneubedarf, zum anderen sind es vor allem Personen auf Helferniveau – deren Anteil liegt je nach Berufsgruppe zwischen ca. 75 und 85 Prozent – die arbeitslos gemeldet sind und einen Zielberuf in einem der hier untersuchten Berufsgruppen angegeben haben. Dem steht die aktuelle Beschäftigtenstruktur gegenüber, d.h. es werden ca. drei Viertel (akademische) Fachkräfte ausscheiden. Eine Deckung des Arbeitskräfteneubedarfs aus dieser Quelle setzt demnach ein erhebliches Maß an Qualifizierungsbemühungen für die Arbeitssuchenden voraus.

In den Falluntersuchungen zeigte sich, dass die Betriebe zum Teil bereits geeignete Saisonbeschäftigte, die de facto mit kurzen Urlaubsunterbrechungen bereits das ganze Jahr im Betrieb tätig sind, als Stammkräfte zu gewinnen. Es ist jedoch fraglich, inwieweit diese Quelle zu einer spürbaren Linderung des zu erwartenden Fachkräftemangels führen kann. Zum einen, weil die Saisonarbeitskräfte in der Regel örtlich gebunden sein könnten, d.h. es für sie zwar temporär, aber nicht dauerhaft attraktiv sein könnte, in Brandenburg tätig zu sein. Zum anderen, weil sich mit der in den Falluntersuchungen immer wieder thematisierten perspektivischen Angleichung des Mindestlohns die Attraktivität einer Arbeitsaufnahme im jeweiligen Herkunftsland erhöhen könnte.

In der Onlinebefragung stieß die Zuwanderung als Quelle zur Deckung des Fachkräftebedarfs auf ein geteiltes Meinungsbild bei den Betrieben (vgl. Tabelle 34).

¹¹¹ Damit sind sowohl Fort- als auch Weiterbildungen gemeint.

Tabelle 34: Zuwanderung als Quelle zur Deckung des Fachkräftebedarfs – Einschätzungen der Betriebe

Aussage	Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	Trifft auf meinen Betrieb nicht zu
	in Prozent				
Zuwanderung kann in absehbarer Zeit eine gute Quelle zur Deckung meines Fachkräftebedarfs werden	10	19	23	20	28

Quelle: SÖSTRA / BfK Betriebsbefragung 2018; Angaben in Prozent; n=501

Dies könnte u.a. darin begründet liegen, dass nur ein Teil der Betriebe bisher über längere Zeit Erfahrungen mit Saisonkräften gemacht hat. Eine wesentliche Hürde für die Deckung des Fachkräftebedarfs aus Zuwanderung dürfte jedoch die oftmals eingeschränkte Mobilität der zugewanderten Personen in Verbindung mit einem schlecht ausgebauten öffentlichen Personennahverkehr sein.

Ausbildung als ein Faktor der Bedarfsdeckung

Erfolgversprechender scheint die Ausbildung neuer Fachkräfte zu sein. Die Ausbildungszahlen haben sich in den letzten Jahren stabilisiert bzw. steigen leicht an. Im Jahr 2017 war hingegen ein Einbruch der Ausbildungszahlen im ersten Lehrjahr zu verzeichnen, insbesondere in der Landwirtschaft. Die grundsätzliche Stabilisierung hängt auch mit den konstanteren Schulabgangszahlen zusammen. Bis zum Jahr 2030 wird den aktuellen Prognosen der Kultusministerkonferenz zufolge von einer Steigerung der Schulabgangszahlen von rund 8,5 Prozentpunkten ausgegangen – in der Summe knapp 2.000 Schulabgängerinnen und Schulabgänger mehr als 2017. Angesichts der bislang etwas geringeren Dynamik in den untersuchten Berufen gegenüber den Berufen insgesamt und der vermuteten gleichbleibend hohen Studierneigung der Absolventinnen und Absolventen wird davon ausgegangen, dass die Steigerungsquote in den betrachteten Ausbildungsberufen unterhalb dieser Quote bleiben wird. Daher wurde von einer Quote von 7 Prozent bis zum Jahr 2030 ausgegangen.

Als Ausgangswert für die Anzahl der Auszubildenden wurde der Durchschnitt der letzten fünf Jahre gebildet. Dies bedeutet rein rechnerisch, dass 2030 im ersten Ausbildungsjahr nicht mehr 406 Auszubildende wie im Durchschnitt der letzten fünf Jahre, sondern 442 Auszubildende zu verzeichnen sein werden. Von diesen sind all diejenigen abzuziehen, deren Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst wird. In den vergangenen Jahren betrug diese Quote für den Agrarbereich ca. 12 Prozent. Im Jahr 2017 lag die Quote bei 16,2 Prozent. Angesichts der seit Jahren steigenden Werte wird von einer Quote von 13 Prozent ausgegangen. Abzuziehen wären weiterhin diejenigen Auszubildenden, die ihre Abschlussprüfung endgültig nicht bestehen. Da es sich nach Angaben der zuständigen Stelle jedoch nur um Einzelfälle handelt, wird dies nicht weiter berücksichtigt.

Nicht zuletzt stehen auch diejenigen Auszubildenden nicht zur Verfügung, die im Anschluss an ihre Ausbildung nicht vom Ausbildungsbetrieb oder einem anderen Betrieb übernommen werden. Auch wenn die Übernahmequote der Auszubildenden seit Jahren stetig steigt und branchenübergreifend bei gut 70 Prozent liegt, bedeutet dies im Umkehrschluss, dass eine Reihe von Auszubildenden nicht von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wird. Es ist jedoch möglich, dass die Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen von einem anderen Betrieb übernommen werden. Für den Untersuchungsbereich liegen keine empirisch soliden Angaben vor.¹¹²

In Anlehnung an aktuelle Untersuchungen wird angenommen, dass 16,4 Prozent der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen nach der Ausbildung 1-3 Monate arbeitslos sind, weitere 8,6 Prozent vier Monate und länger.¹¹³ Verbunden damit kann auch ein Berufswechsel sein. Da dies jedoch bereits bei den fluktuationsbedingten Ersatzbedarfen einberechnet worden ist, entfällt dieser Aspekt an dieser Stelle. Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen stellt sich die Nachwuchssituation folgendermaßen dar:

¹¹² In der Integrierten Erwerbsbiographie-Stichprobe sind im gesamten Sample 131 Fälle in ganz Deutschland verzeichnet, die eine Ausbildung in der Landwirtschaft absolviert haben. Demnach wurden 45 Prozent direkt vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Rund 37 Prozent wechselten den Betrieb ohne Phase der Arbeitslosigkeit. Die restlichen knapp 20 Prozent wechselten den Betrieb nach der Ausbildung mit einer Phase von maximal 4 Monaten Arbeitslosigkeit. Die Fallzahl ist jedoch zu gering, um daraus verallgemeinernde Schlussfolgerungen ziehen zu können.

¹¹³ Vgl. Seibert, H. und Wydra-Somaggio, G. 2017: IAB-Kurzbericht 20/2017

Tabelle 35: Prognose der Ausbildungszahlen im ersten Ausbildungsjahr bis 2030

Beruf	Durchschnitt 2013-2017	Anzahl 2030 (+7 Prozent)	Durchschnittliche Anzahl 2018-2030 ¹¹⁴	Gesamtzahl bis 2030	Abzüglich Vertragslösungen 13 Prozent	Verbleiben
Landwirt/in	130	142	134	1.742	226	1.516
Gärtner/in	59	64	61	793	103	690
Gartenbauhelfer/in	52	57	54	702	91	603
Tierwirt/in	46	50	48	624	81	543
Pferdewirt/in	33	36	34	442	57	385
Forstwirt/in	37	40	38	494	64	430
Fachkraft für Agrarservice	16	17	17	221	29	192
Landwirtschaftshelfer/in	16	17	17	221	29	192
Milchtechnologe/in	7	8	7	91	12	79
Milchwirtsch. Laborant/in	6	7	6	78	10	68
Fischwirt/in	3	3	3	39	5	34
Revierjäger/in	1	1	1	13	2	11
Gesamt	406	442	420	5.460	710	4.750

Quellen: Angaben des LELF und der KMK; eigene Berechnungen

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen könnte der prognostizierte Ersatzbedarf aus der Quelle der Ausbildung zu etwas weniger als einem Drittel gedeckt werden. Dieser Anteil dürfte sich noch verringern durch diejenigen, die nach der Ausbildung ein Studium absolvieren und dem Berufsfeld daher unter Umständen nicht mehr zur Verfügung stehen.¹¹⁵ Dabei ist zu beachten, dass in der Berechnung des Ersatzbedarfs nur die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Referenz genommen wurde. Zusätzliche Ersatzbedarfe werden auch durch selbständige Personen (Einzelbetriebe) entstehen.

Zu berücksichtigen ist bei der Betrachtung auch, dass in den einzelnen Ausbildungsberufen zum Teil deutliche Schwerpunkte festzustellen sind, d.h. der Garten- und Landschaftsbau macht z.B. in den letzten Jahren jeweils zwischen rund zwei Drittel und knapp vier Fünftel aller Ausbildungsplätze im Beruf Gärtner/in aus. Dementsprechend gering sind die Anteile – und die absoluten Zahlen – der anderen Fachrichtungen. Da in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht zwischen den einzelnen Fachrichtungen unterschieden wird, ist es nicht

¹¹⁴ Da die Steigerung der Schulabgangszahlen sukzessive geschieht und sich die Ausbildungszahlen dem anpassen, wurde ausgehend von den Prognosewerten der KMK ein auf die Ausbildungsberufe abzielender Durchschnittswert gebildet.

¹¹⁵ Da hierzu keine validen oder plausibilisierten Angaben vorliegen, wurde diese Gruppe nicht in der Tabelle berücksichtigt.

möglich, spezifischere Projektionen der Bedarfsdeckung durchzuführen. Es ist angesichts der sehr geringen absoluten Zahlen z.B. im Gemüsebau (durchschnittlich zwei Auszubildende zwischen 2015 und 2017, 2013 und 2014 gab es keine Auszubildenden im ersten Lehrjahr) oder im Zierpflanzenbau (durchschnittlich 9 Auszubildende 2013-2017) jedoch kaum eine spürbare Linderung des Fachkräftebedarfs zu erwarten.

Weiterbildung/Halten von Fachkräften ohne nennenswerten Einfluss auf Bedarfsdeckung

Das Halten von Fachkräften kann ein Faktor sein, die Fluktuation zu verringern. Angesichts der bereits heute durchgeführten vielfältigen Maßnahmen einerseits und der Konkurrenzsituation um Fach- und Arbeitskräfte andererseits sind jedoch derzeit keine Anhaltspunkte erkennbar, die auf eine Reduzierung des Fachkräftebedarfs hindeuten. Auch die Fort- und Weiterbildung im Sinne einer Höherqualifizierung von Helferinnen und Helfern scheint angesichts der bisher dargestellten Befunde kaum Einfluss auf die Bedarfsdeckung haben zu können. Einzig beim Beruf Melker/in, in dem eine Ausbildung zum/zur Tierwirt/in nicht zwingend ist (und es oftmals auch real nicht ist), kann in nennenswertem Maße eine Höherqualifizierung durch geeignete Maßnahmen zielführend sein, so die Einschätzung mehrerer Expertinnen und Experten sowie aus den Betrieben. Entsprechende Kurse finden aktuell bereits zum Teil statt. Allerdings fehlen zum Teil für Quereinsteiger/innen geeignete Angebote in Brandenburg, so dass Schulungen in anderen Bundesländern wahrgenommen werden.

Des Weiteren ist aufgrund der geringen Teilzeitquote im Bereich nicht davon auszugehen, dass durch eine (freiwillige) Erhöhung der Arbeitszeit ein wesentlicher Beitrag zur Bedarfsdeckung erfolgt.

4.1.4 Gesamtbewertung Status Quo Szenario

Unter den Status Quo Bedingungen wird bis 2030 ein Arbeitskräfteneubedarf von 20.000 Personen erwartet.

Die Lücke würde durch die nachkommenden Auszubildenden zwar um ca. 4.750 Personen geschlossen, jedoch reicht dies bei weitem nicht aus, den angenommenen Bedarf zu decken.

4.2 Regressives Szenario

Zu beachten ist, dass viele Entwicklungen im Untersuchungsbereich parallel verlaufen und teilweise gegensätzliche Wirkungen hinsichtlich des Arbeitskräftebedarfs haben. Von ihrem Zusammenwirken ist abhängig, ob neben dem Ersatzbedarf auch der Erweiterungsbedarf eine relevante Rolle bei der Bestimmung des Arbeitskräfteneubedarfs haben wird.

Angesichts dieser Einschränkung werden im Nachfolgenden Argumente ausgeführt, die auf einen geringeren betrieblichen Bedarf hinweisen:

- Die Konzentrationsprozesse könnten sich verstärken. Ganz wesentlich für die Bestimmung des Bedarfs ist die wirtschaftliche Situation der Betriebe. Wie be-

schrieben bewerten die Betriebe ihre wirtschaftliche Situation verhältnismäßig negativ – sowohl in der Onlinebefragung als auch in den Falluntersuchungen wird dies deutlich. Betriebsaufgaben könnten somit zu einem grundsätzlich geringeren Bedarf an Fach- und Arbeitskräften führen. Ebenso ist es möglich, dass Betriebe einzelne Bereiche bzw. Geschäftsfelder nicht mehr bedienen, wie z.B. in der Tierwirtschaft. Neben der Betriebsaufgabe aufgrund zu geringer Rentabilität ist im regressiven Szenario als weiterer Grund die Betriebsaufgabe wegen fehlender Nachfolge zu nennen. Dies scheint angesichts der dargestellten Befunde, wonach in knapp der Hälfte aller Betriebe im Haupterwerb innerhalb der nächsten 10 Jahre, in 22 Prozent innerhalb von 5 Jahren eine Betriebsnachfolge ansteht, zumindest für einige Betriebe kein unrealistisches Szenario. In diesen Fällen kann es ggf. zu Betriebsübernahmen durch andere Betriebe kommen. Einer solchen Übernahme sind, außer bei großen Betrieben, jedoch in der Regel enge Grenzen gesetzt, da der zu übernehmende Betrieb sowohl von seinen Geschäftsfeldern als auch von der regionalen Verortung zu dem übernehmenden Betrieb passen muss.

- Der zunehmende Technikeinsatz könnte ebenfalls zu einem geringeren Bedarf an Arbeits- und Fachkräften und einem geringeren Arbeitskräfteeinsatz führen. Dabei ist es von erheblicher Bedeutung, inwieweit Maschinen in der Lage sein werden, einfache Routinetätigkeiten auszuführen. Dies könnte sich unter anderem auf die Saisonbeschäftigten auswirken. Auf Grundlage der einzelnen empirischen Schritte ist es jedoch fraglich, ob erstens die Technik im Prognosezeitraum in entsprechender Marktreife zur Verfügung steht, diese zweitens von den Betrieben genutzt wird und drittens dies tatsächlich zu einer Verringerung des Bedarfs oder nicht auch zu einer Veränderung desselben führt. Aktuell scheint es eher so zu sein, dass der Technikeinsatz zwar zu einer Reduzierung der Arbeitszeit in einem Handlungsfeld führt, dies jedoch nicht einen geringeren Bedarf zur Folge hat.¹¹⁶ Diese Skepsis wird auch in der Onlinebefragung der Betriebe dadurch deutlich, dass die Mehrzahl der Aussage (eher) nicht zustimmt, wonach der Einsatz moderner Technologien ein Beitrag zur Lösung des Fachkräftebedarfs sein kann.
- Unabhängig davon ist anzunehmen, dass die qualifikatorischen Ansprüche an die Arbeitskräfte wachsen. Diese in den Falluntersuchungen beschriebenen Effekte ließen sich auch in der Onlinebefragung nachweisen. Hier zeigt sich, dass ein Großteil der Betriebe davon ausgeht, dass die zukünftigen Beschäftigten ein höheres Qualifikationsniveau benötigen werden als heute. Dementsprechend werde sich auch der Bedarf an Arbeitskräften mit Spezialkenntnissen erhöhen (vgl. Tabelle 36).

¹¹⁶ Verwiesen werden kann auch auf Befunde der Studie Arbeit 4.0 in Brandenburg, wonach insgesamt durch die Digitalisierung von keinem wesentlichen Arbeitsplatzabbau ausgegangen wird. Der Organisationsaufwand scheint demnach im Zuge der Digitalisierung zuzunehmen, während einfache Routinetätigkeiten zurückgehen. Auch wenn die Landwirtschaft nicht im Fokus der Studie stand, bestätigen die Falluntersuchungen diese übergreifende Einschätzung. Vgl. Kampe et al. 2018

Tabelle 36: Einschätzungen zu zukünftigen Qualifikationsanforderungen

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 2018; Angaben in Prozent; n=504 (Frage 1) und n=511 (Frage 2)

- Nicht unmittelbar zur Aufgabe des Betriebes, aber ggf. zur Aufgabe bestimmter Geschäftsbereiche kann die mangelhafte Versorgung durch den Servicebereich führen. Wie in den Falluntersuchungen deutlich wurde, stellt es sich heute bereits für viele Betriebe als schwierige Aufgabe dar, für etwaige Wartungs- und Reparaturarbeiten geeignete Dienstleister zu finden. Angesichts der geschilderten Schwierigkeiten auch in diesem Bereich kann es unter Umständen dazu führen, dass bestimmte Geschäftsfelder nicht weiterentwickelt werden können.
- Ebenfalls Auswirkungen auf die Arbeitskräftesituation kann die Reform der Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie haben. Künftig sollen Arbeitnehmer/innen aus dem EU-Ausland nicht nur den gültigen Mindestlohn, sondern auch die gültigen Tariflöhne bekommen, wenn sie in einem anderen EU-Land arbeiten. Auch wenn die Sozialabgaben weiterhin im jeweiligen Herkunftsland fällig sein werden, ist grundsätzlich mit einer Angleichung der Löhne zu rechnen. Dies könnte dazu führen, dass die Betriebe zunehmend Schwierigkeiten haben, Saisonarbeitskräfte zu finden. Es könnte aber auch zur Folge haben, dass bei ungefähr gleichen Lohnhöhen vorhandene Fachkräfte verstärkt gesucht werden.
- Diese Einflussfaktoren sind in Betracht zu ziehen, lassen sich in ihrer Gesamtwirkung jedoch nicht quantifizieren.

4.3 Dynamisches Szenario

Analog zu den bisherigen Ausführungen gibt es einige Punkte, die auf einen höheren zukünftigen Bedarf hinweisen:

- Der Trend zu mehr ökologischer Erzeugung könnte unvermindert anhalten und sich ggf. sogar verstärken. Damit einhergehend ist aufgrund des im Durchschnitt höheren Arbeitskräfteeinsatzes ein erhöhter Fach- und Arbeitskräftebedarf wahrscheinlich.

- Die in den Falluntersuchungen festgestellte sehr relevante Diversifizierung könnte ebenfalls den betrieblichen Bedarf erhöhen. Mit der Anpassung an die Wirkungen des Klimawandels und dem Aufbau verschiedener Geschäftsfelder ist die Nutzung unterschiedlicher Technologien, kleinerer Schläge, veränderter Fruchtfolgen oder auch Anbaumethoden wahrscheinlich. Abhängig von der betriebswirtschaftlichen Spreizung könnte es notwendig werden, dass die Betriebe neben Allroundern auch mehr spezialisierte Kräfte benötigen – ein Befund, der in Tabelle 36 bereits beschrieben wurde.
- Um die Wertschöpfungskette zu verlängern, könnten die Betriebe verstärkt dazu übergehen, mehr Veredelung ihrer Produkte zu betreiben. Sollten viele Betriebe diesen Weg gehen wollen, wäre damit ein zusätzlicher Bedarf an Fach- und Arbeitskräften geweckt.
- Auch andere Vermarktungsstrategien könnten zu einem verstärkten Bedarf führen, indem zum Beispiel der regionale Markt mehr in den Fokus rückt und die Betriebe selbst ihre Produkte vermarkten. Der hiermit induzierte Fachkräftebedarf dürfte zwar in erster Linie nicht die hier untersuchten Berufe betreffen, seine Deckung könnte aber für die wirtschaftliche Stabilität der Betriebe von Bedeutung sein.
- Ebenfalls nicht direkt den untersuchten Berufsbereich betreffend, aber für die Betriebe von Bedeutung ist das Vorhandensein eines Servicebereichs. Angesichts der geschilderten Schwierigkeiten der Betriebe, diese Leistungen einzukaufen, könnten größere Betriebe dazu übergehen, einen eigenen Servicebereich aufzubauen.
- Der Bedarf an Fachkräften könnte sich unter Umständen auch durch die geplante Einführung einer Mindestausbildungsvergütung vergrößern. Aktuell beträgt die tarifliche Ausbildungsvergütung in der Land- und Forstwirtschaft in Brandenburg im ersten Ausbildungsjahr 540 Euro monatlich. Nicht tariflich gebundene Betriebe können von diesem Betrag um maximal 20 Prozent nach unten abweichen, sodass mindestens 432 Euro zu zahlen sind. Aufgrund der geringen Tarifbindung in Brandenburg¹¹⁷ und dem generell niedrigen Entgeltniveau in den Berufen ist davon auszugehen, dass eine Vielzahl der Betriebe von einer noch festzulegenden Mindestausbildungsvergütung betroffen sein würde.¹¹⁸ Unklar ist jedoch, welche Folgen eine solche Mindestausbildungsvergütung haben wird. So ist es einerseits denkbar, dass sich Betriebe angesichts steigender Ausbildungskosten aus der Ausbildung zurückziehen. Dies würde wiederum Druck auf die Betriebe ausüben,

¹¹⁷ So sind in Brandenburg nach Angaben des aktuellen IAB-Betriebspanels 18 Prozent aller Betriebe tarifgebunden. Die Fallzahl für den Landwirtschaftsbereich ist zu gering. Sollten die Werte für Ostdeutschland auch für Brandenburg gelten, so ist von einer nochmals geringeren Tarifbindung in der Landwirtschaft auszugehen. Hier betragen die Anteile 19 Prozent (Ostdeutschland insgesamt) bzw. 9 Prozent (Landwirtschaft in Ostdeutschland). Der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten betrug in Ostdeutschland 44 (Ostdeutschland insgesamt) bzw. 21 Prozent (Landwirtschaftsbranche Ostdeutschland).

¹¹⁸ Diese Vermutung wird, auch wenn nicht direkt auf die Landwirtschaft übertragbar, durch entsprechende datenbasierte Simulationen gestützt.

ihren bestehenden Fachkräftebedarf über andere Quellen zu decken. Andererseits könnte eine Mindestausbildungsvergütung aus Sicht der Jugendlichen auch dazu führen, dass die Ausbildung in einem landwirtschaftlichen Beruf attraktiver wird als bislang. Hierbei ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die grünen Berufe keinen Wettbewerbsvorteil haben würden.¹¹⁹

- Wie bei den in Richtung eines Rückgangs des Bedarfes wirkenden Faktoren lassen sich auch die Auswirkungen der zu einem wachsenden Fachkräftebedarf führenden Einflussgrößen nicht genau quantifizieren.

¹¹⁹ Im gemeinsamen Tarifregister Berlin und Brandenburg wird deutlich, dass sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen in der Landwirtschaft im Vergleich im unteren Bereich bewegen.

5. Handlungsempfehlungen

Die aktuelle Situation sowie die prognostizierten Fachkräftebedarfe verweisen auf einen dringenden Handlungsbedarf, um die Wettbewerbsfähigkeit und letztlich den Standort in der Brandenburger Landwirtschaft zu sichern.

In der Onlinebefragung und in den Falluntersuchungen wurden die Betriebe danach gefragt, welchen Unterstützungsbedarf sie sehen, um den Fach- und Arbeitskräftebedarf mittel- und langfristig zu sichern und wer die Unterstützung leisten sollte.

Von den insgesamt 599 antwortenden Betrieben nahmen gut 250 die Möglichkeit wahr, in der Onlinebefragung auf diese offen gestellte Frage zu antworten.

In der Gesamtschau zeigen sich folgende Schwerpunkte:

- Die politischen Rahmenbedingungen spielen in der Gesamtbetrachtung der offenen Antworten die größte Rolle. Insbesondere die (geringen) Erzeugerpreise werden immer wieder als kritischer Aspekt erwähnt. Angesprochen damit ist auch eine notwendige größere Planungssicherheit der Betriebe und der Vorwurf, dass die Umsetzung der Gemeinsamen Agrarpolitik für alle EU-Mitgliedsländer gleich gestaltet sein müsste. Damit werden die Ergebnisse der Falluntersuchungen auch in der Breite bestätigt.
- Sehr häufig finden sich Hinweise auf das schlechte Image der Landwirtschaft und die fehlende Sachkenntnis junger Menschen die Landwirtschaft betreffend. Hier werden mehr Praktika gewünscht.
- Vielfach werden bessere Bedingungen bei der Ausbildung angemahnt, häufig gekoppelt mit dem geringen Lohnniveau und den damit verbundenen schlechten Chancen, Auszubildende zu finden und zu halten. Mit Verweis auf die geringen Erzeugerpreise wird argumentiert, dass die Betriebe oftmals nicht in der Lage seien, höhere Löhne und bessere Ausbildungsbedingungen zu schaffen – die von den Auszubildenden zum Teil offensiv angesprochen werden (z.B. Unterstützung bei Wohnungssuche, Übernahme von Mietkosten). Dementsprechend finden sich mehrfach Forderungen nach einer finanziellen Beteiligung an der Auszubildendenvergütung durch Dritte (z.B. Land) aber auch nach der Einführung einer Ausbildungsabgabe für alle Betriebe. Relativ häufig wird kritisiert, dass überbetriebliche Ausbildungen nicht in erforderlichem Umfang möglich seien.
- Mangelnde Strukturen werden von den Betrieben in mehreren Fällen angemahnt. So fehle eine eigene Lehr- und Versuchsanstalt im Land Brandenburg genauso wie (kostenlose) Qualifizierungsmaßnahmen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger. Nicht zuletzt werden in mehreren Fällen Betriebsberatungen gewünscht, zum Beispiel zu Fragen der Existenzgründungsförderung, zur Betriebsnachfolge oder zur Umstellungsberatung.
- Sehr häufig wurde der hohe bürokratische Aufwand bemängelt.

Gebündelt fassen folgende Zitate die Rückmeldungen der Betriebe zusammen.

„Angesichts der politisch ungebremsten Landkonzentration und der zunehmenden Bürokratie frage ich mich inwieweit mittelgroße Gemischtbetriebe, mit viel Engagement in ökologischer Landschaftsgestaltung und artgerechter Tierhaltung, noch eine Zukunft haben und gewollt

sind. Die Attraktivität der Betriebe im Hinblick auf eine Nachfolge hängt auch ab von der Infrastruktur und Lebendigkeit der Dörfer, als Wohnort, einer intakten, abwechslungsreichen Landschaft und gesetzlicher und agrarpolitischer Rahmenbedingungen ab, die längerfristig planbar sind.“ (Quelle: Onlinebefragung)

„Durch die Globalisierung der Märkte und der Lokal gesetzlichen Produktionsauflagen kommt es zu erheblichen Wettbewerbsverzerrungen (aktuell die Diskussion um Glyphosat, Verbots Diskussion in Deutschland aber Produkte die mit diesem PSM hergestellt wurden dürfen importiert werden). Ich könnte diese Liste fort setzen, im Ergebnis bin ich der Meinung, wenn unsere Erzeugnisse nach der Produktionsauflagen bezahlt werden würden, wären wir insgesamt wettbewerbsfähiger und könnten Mitarbeiter gerechter entlohnen. Wir würden gerne aktuell unseren Mitarbeitern brutto 20 Euro pro Arbeitsstunde zahlen, aber dieser Lohnanspruch wird in den grünen Berufen nicht erwirtschaftet.“ (Quelle: Onlinebefragung)

Die aus den gesamten empirischen Befunden gezogenen Handlungsempfehlungen der befragten Unternehmen sowie der einbezogenen Branchen-, Arbeitsmarkt- und Bildungsexperten lassen folgende Bündelung von Handlungsfeldern zu, in denen ein großer Gestaltungsbedarf gesehen wird. Um mittel- und langfristige den benötigten Fachkräftebedarf in den Berufsfeldern der Landwirtschaft sichern zu können, sind diese vier Handlungsfelder ausschlaggebend:

Handlungsfeld 1) Die Gestaltung des Strukturwandels in der Landwirtschaft vor dem Hintergrund demografischer, digitaler und struktureller Herausforderungen. Die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Landwirtschaftsbetriebe und somit die Sicherung von Arbeitsplätzen ist ein wichtiges politisches Ziel. Hier könnte ein Branchendialog ein wichtiges Austauschformat sein. Die Stärkung des ländlichen Raums und seiner infrastrukturellen Voraussetzungen (Internet, ÖPNV, Straßenanbindung, Wohnraum) tragen ebenso zu einer positiven Branchenentwicklung im ländlichen Raum bei.

Handlungsfeld 2) Das vorhandene Berufsbildungssystem mit seinen Möglichkeiten und Ansprüchen an Zusammenarbeit und Qualität sollte weiter entwickelt und gestärkt werden. Notwendig ist eine Prüfung der Angebots- und Umsetzungsstruktur. Wo gibt es Leerstellen und Bedarfe, um Arbeits- und Fachkräfte entsprechend zu qualifizieren? Wer leistet dies in welcher Qualität? Und wie kann eine bessere Transparenz und Beratung zu vorhandenen Angeboten hergestellt werden, können Synergien erschlossen werden. Dies sind zu beantwortende Fragen dieses Handlungsfeldes. Eine koordinierende Stelle im LELF ist für die Umsetzung dieser Aufgaben erforderlich.

Handlungsfeld 3) Es braucht vielfältige Unterstützungsstrategien der Fachkräfteentwicklung, dazu sind die Angebote im Bereich Berufsorientierung sowie Aus- und Weiterbildung fortzusetzen und zu ergänzen. Eine stärkere Praxisorientierung der schulischen Bildung sowie ein Ausbau der überbetrieblichen landwirtschaftlichen Ausbildung in Brandenburg sind Beiträge zur besseren Deckung des Fachkräftebedarfs der Landwirtschaft. Erfolgreiche Programme wie LandAktiv und Agraraktiv sollten fortgesetzt und verstärkt werden.

Handlungsfeld 4) Die Fachkräftesicherung kann nur gelingen, wenn sich das Image der Landwirtschaftsbranche positiv wandelt und Landwirtschaftsbetriebe attraktive Arbeitgeber sind. Mit Guter Arbeit und guten Ausbildungsbedingungen können Unternehmen in diesem Bereich in der Zukunft im Wettbewerb um Fachkräfte, insbesondere bei der Fachkräfte-Anwerbung, mithalten. Die Gestaltung Guter Arbeit setzt ein partnerschaftliches Miteinander voraus. Daher sollte die betriebliche Mitbestimmung und die Rolle von Sozialpartnern in der Branche deutlich gestärkt werden. Der Ausbildungspreis des Landes Brandenburg ist hier ein wichtiges und richtiges Signal für gute Ausbildung.

Handlungsfeld 1 – Gestaltung des Strukturwandels

- Die Betriebe stehen vor vielfältigen Herausforderungen. Aufgrund der unsicheren wirtschaftlichen Lage und sich verändernder gesetzlicher Rahmenbedingungen lässt sich der zukünftige Fachkräftebedarf der Betriebe oftmals schlecht planen. Die dargestellten komplexen Umstellungsprozesse im Strukturwandel erfordern in den nächsten Jahren viel Kraft, Energie und den Einsatz umfangreicher Ressourcen in materieller und (qualitativer und quantitativer) personeller Hinsicht. Einerseits ist vielen Betrieben bisher nicht bewusst, was durch die „Digitalisierung 4.0“ hinsichtlich der Veränderung des Charakters der Arbeit auf sie zukommt. Andererseits benötigen sie hinsichtlich veränderter Bearbeitungs- und Anbaumethoden unter den Bedingungen des Wegfalls von Herbiziden und Insektiziden und des verstärkten Klimawandels umfangreiche fachliche Unterstützung.
Dringend notwendig erscheint daher der Ausbau fachlicher Beratung. Es hat sich gezeigt, dass insbesondere die Betriebsleitungen für die wirtschaftliche Stabilität der Betriebe von entscheidender Bedeutung sind. Auch für diese Zielgruppe ist fachliche Beratung dringend zu empfehlen. Zu begrüßen ist, dass das Land Brandenburg diesen Beratungsbedarf erkannt hat und dabei ist, eine entsprechende Förderstruktur aufzubauen. Dies ist ein richtiger und wichtiger Schritt. Die geplante Beraterrichtlinie aufgrund der Bundesrichtlinie muss möglichst schnell eingeführt, umgesetzt und evaluiert werden, da bereits jetzt absehbar ist, dass eine umfassendere Beratung notwendig ist.
- Hierzu ist auch die Zusammenarbeit von Betrieben mit wissenschaftlichen Einrichtungen des Landes, wie dem ZALF, der ATB und den Hochschulen HNEE Eberswalde und BTU Cottbus-Senftenberg und der Forschungsplattform „Ländliche Räume Berlin-Brandenburg“ zu verstärken. Eine Unterstützung bzw. ein Monitoring dieses Prozesses durch das Ministerium bzw. das LELF erscheinen als wünschenswert.
- Vielfach wird von den Betrieben die Antragstellung für Fördermittel und die Auszahlungsweise kritisiert. Hier sollten positive Erfahrungen und Praktiken anderer Bundesländer aufgegriffen und die Übertragbarkeit auf Brandenburg geprüft werden. Ein Beispiel hierfür ist die Auszahlungsweise bei den KULAP-Mitteln in

Bayern¹²⁰ und Thüringen innerhalb des ersten Quartals 2018. Verschobene Auszahlungsfristen von bis zu einem halben Jahr bei umfangreichen Fördermitteln, mit denen die Betriebe wirtschaften müssen, können gerade für junge Betriebe existenzbedrohlich sein.

- Die erste Säule ist ein wichtiger Baustein für die wirtschaftliche Stabilität der Betriebe. Inhaltlich sinnvoll ist jedoch auch eine stärkere Nutzung der 2. Säule, um ein betriebliches Umsteuern zu ermöglichen. Damit einhergehen sollte auch die stärkere Förderung regionaler Produktion und ökologischer Bewirtschaftung. Regionale Vermarktung stärkt die Diversifizierung der Landwirtschaft und trägt dazu bei, sie widerstandsfähiger gegenüber Marktschwankungen zu machen. Dabei sollten die Betriebe auch gezielt unterstützt werden, ihre Produkte eigenständig regional zu vermarkten. Eine unbürokratische Förderung regionaler Liefergemeinschaften und Vermarktungsketten ist wünschenswert.
- Insgesamt ist die Nutzung der Programme der Säule 2 in der Agrarförderung der EU ausbaufähig. Dieser Ausbau ist wünschenswert, insbesondere zur Förderung der Diversifizierung und des ökologischen Anbaus. Aufwändige Förderanträge mit vergleichsweise geringer Höhe der entsprechenden Fördermittel rechtfertigen andererseits zum Teil den Aufwand nicht. Hier können bei niedrigen Fördersummen einfach gestrickte Landesprogramme, welche die umfangreichen EU-Förderreglementarien umgehen, sehr wirksam sein.
- Agrarförderung, Förderung der ländlichen Entwicklung, Wissenschafts- und „klassische“ Wirtschaftsförderung werden teilweise noch zu wenig zusammen gedacht. Ein Beispiel hierfür ist der schleppende Breitbandausbau in den Regionen. Momentan wird der Bereich Bioökonomie fast ausschließlich über die Wissenschaft und gewerbliche Wirtschaft betrachtet. Die Wertschöpfungskette beginnt jedoch in der Landwirtschaft. Dieser Zusammenhang der genannten Themenbereiche sollte ressortübergreifend bearbeitet werden, zum Beispiel in übergreifenden Entwicklungskonzepten.
- Allgemein klagen die Betriebsleiter über eine zu große Bürokratisierung ihrer Tätigkeit. Ungeachtet dessen, dass diese Klagen gegenwärtig in allen Wirtschaftsbereichen zu hören sind, ist hier in Betracht zu ziehen, dass die landwirtschaftlichen Betriebe wie kaum eine andere Branche einerseits von Fördermitteln abhängig sind und diese aufwändig zu beantragen und abzurechnen sind. Andererseits sind sie umfangreichen gesetzlichen Regelungen und Vorschriften in jedem Bereich ihrer Tätigkeit unterworfen. Oftmals stehen neben gewerblichen Regelungen besondere Natur- und Umweltschutzaufgaben und speziell im Agrarsektor geltende rechtliche Regelungen. Teilweise werden neue Verordnungen und Vorschriften auf bereits vorhandene aufgesetzt (anstatt diese zu ersetzen). Der in diesem Zu-

¹²⁰ In Bayern wurden beispielsweise 80% der Mittel zu Jahresbeginn ausgekehrt und der Rest nach Abrechnung der Programme.

sammenhang häufig zitierte "Stand der Technik"¹²¹ führt eher zu Stillstand, als dass er zu mehr Technikeinsatz und wirtschaftlichem Fortschritt beiträgt. Die Umsetzung von EU-Recht in Landesvorschriften sollte nach der Regel "So präzise wie nötig, aber so wenig Vorgaben wie möglich" gehandhabt werden.

- Die wirtschaftliche Stabilität der Betriebe könnte unter den Bedingungen des sich rasch beschleunigenden Klimawandels durch die bereits seit Jahren geforderte Möglichkeit der Bildung von steuerfreien Risikoausgleichsrücklagen durch die Landwirte erhöht werden. Diese Forderung bleibt aktuell. Mittlerweile haben sich dazu bereits Vertreter von Linken, SPD und CDU positiv geäußert, das Bundeslandwirtschaftsministerium bleibt jedoch bei seiner ablehnenden Auffassung hierzu und schlägt stattdessen einen Klimafonds vor, der aus Mitteln der EU-Agrarförderung gebildet werden solle. Hierzu sind die Überlegungen erst am Anfang. International gibt es beispielsweise auch die Praxis, dass zur Risikominderung eine Ernteausfall-, oder Mehrgefahrenversicherung angeboten wird, an der sich der Staat beteiligt (USA). Hier besteht jedoch die Gefahr, dass die Versicherungen daran sehr gut verdienen und Mittel aus der Landwirtschaft abschöpfen.

Handlungsfeld 2 – Stärkung des Berufsbildungssystems und bessere Nutzung der Potenziale des Arbeitsmarktes

- Die Berufsbildungslandschaft für den Landwirtschaftsbereich in Brandenburg ist insgesamt breit aufgestellt. Jedoch wurde an mehreren Stellen deutlich, dass es an einer landesweiten Koordinierung vor allem der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung fehlt. So ist es angesichts der derzeitigen Strukturen nicht möglich, betriebliche Weiterbildungsbedarfe systematisch zu erfassen und daraus abgeleitete geeignete Bildungsformate zu entwickeln und flächendeckend anzubieten. Daher wird empfohlen, eine solche Koordinierungsstelle einzurichten. Die Ansiedlung einer solchen Stelle im LELF bietet sich an. Zu den Aufgaben einer solchen Stelle könnten u.a. die Etablierung eines Informations- und Erfahrungsaustausches der Akteure, die gemeinsame Erstellung von Arbeitsmitteln, die Fortbildung von Beraterinnen und Beratern, die Bedarfserhebung von betrieblicher Seite, die Kooperation mit wissenschaftlichen Einrichtungen und auch mit Bildungsträgern im Land gehören. Angesichts dieses (dauerhaften) Aufgabenumfanges erscheint es notwendig, dies mit (mindestens) einer zusätzlichen Personalstelle zu unterlegen.
- Im Bereich der Forstwirtschaft sollte ordnungspolitisch geprüft werden, ob analog zur Fachkraft im Agrarservice neben dem Beruf Forstwirt/in ein Beruf geschaffen werden kann, der die bisherige Ausbildung mit der Fortbildung zum Forstmaschinenführer kombiniert. Die Ausrichtung auf Maschinen würde auch einem Teil der Jugendlichen entgegenkommen. Da es sich bei der Ausbildung um eine Bundesregelung handelt, sollten die Fachverbände sich entsprechend positionieren.

¹²¹ Unklarheit herrscht hier vor allem darüber, wer diesen Stand definiert und dazu detaillierte Vorgaben veröffentlicht.

- Für die Betriebsnachfolge und Ausbildung von Führungskräften sollten neue Formate entwickelt werden. Insbesondere für den Bereich soft skills wie Selbstorganisation und sozial-kommunikative Kompetenzen wird den Anforderungen von Unternehmen nicht entsprochen. Für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sehen die Betriebe hier den Bedarf.
- Auch die Ansprache von Saisonkräften und deren Weiterbildung zu Fachkräften könnte eine gute Maßnahme zur Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs sein. In erster Linie sind hier die Betriebe in der Verantwortung. Die Berufsbildungsakteure könnten diesen Prozess unterstützen, z.B. durch das Angebot geeigneter Schulungen bzw. Bildungsangebote. Hier sind entsprechende (non-formale) Weiterbildungsangebote zu initiieren und für den Bildungsmarkt zu entwickeln.
- Von mehreren Betrieben wurde bemängelt, dass es aktuell in Brandenburg zu wenige Schulungen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger gibt, um diese auf die Tätigkeit im Landwirtschaftsbereich oder im Gartenbau vorzubereiten. Daher müssen Betriebe zum Teil auf entsprechende Angebote in anderen Bundesländern ausweichen. Es sollte geprüft werden, ob solche Kurse auch in Brandenburg entwickelt bzw. intensiviert werden können. Problematisch hierbei ist unter Umständen das Erfordernis einer Mindestteilnehmendenzahl von sechs Personen und die zeitliche Passung. Da bislang keine Koordinierungsstelle existiert, die den Bedarf an einer solchen Schulung erheben kann, könnten die Regionalstellen für Bildung im Agrarbereich in einem ersten Schritt durch eine betriebliche Abfrage den Bedarf an solchen Schulungen eruieren. Darüber hinaus sollte die Möglichkeit geprüft werden, die Weiterbildungsinhalte neben Präsenzzeiten auch ortsunabhängig anzubieten, z.B. über Webinare und Lernplattformen.
- Eine Möglichkeit zur Linderung des Fachkräftebedarfs ist die Einstellung arbeitssuchender Personen. Aktuell handelt es sich vorwiegend um Menschen, die dem Helferniveau zugeordnet werden, d.h. in der Regel keine oder nur eine einjährige (geregelte) Berufsausbildung vorweisen können. Auf der anderen Seite signalisieren die Betriebe deutlich, dass sie vor allem Fachkräfte suchen, der Bedarf an Helferinnen und Helfern dementsprechend gering ist. Um das Potential der Arbeitssuchenden dennoch zu nutzen, sollten geeignete Qualifizierungsangebote außerhalb einer klassischen Ausbildung bereitgestellt werden, um den arbeitssuchenden Personen eine Perspektive für die Übernahme durch einen Betrieb zu bieten. Hierzu erscheint es notwendig, zum einen die Personen zu identifizieren, die trotz geringer formaler Qualifikationen die notwendigen Voraussetzungen und ggf. bereits Arbeitserfahrungen im Landwirtschaftsbereich vorweisen. Zum anderen erscheint es notwendig, dass betriebliche Bedarfe relativ konkret benannt werden können, um darauf aufbauend Qualifizierungsangebote zu entwickeln und umzusetzen.
- Die Bildungsqualität muss stärker in den Blickpunkt geraten. Sowohl in den Falluntersuchungen als auch in der Onlinebefragung wurde angemahnt, dass vielfach die theoretische Wissensvermittlung in den beruflichen Schulen nicht immer den aktuellen Erfordernissen entspreche. Bemängelt wurden zum einen Personalausfälle in den beruflichen Schulen, zum anderen Schwierigkeiten hinsichtlich der Ak-

tualität des vermittelten Wissens. In Bezug auf den Personalmangel sollten Möglichkeiten geprüft werden, den Quer- oder Seiteneinstieg in den Beruf der Berufsschullehrkraft zu forcieren. Parallel dazu müsste die Qualität der berufsschulischen Ausbildung überprüft werden. Diese Entwicklungsarbeit könnte von der Koordinierungsstelle (siehe oben) geleistet werden. Des Weiteren sind mit der Kritik Lernortkooperationen angesprochen. Die erfolgreiche und sinnvolle Ausgestaltung der Lernortkooperation obliegt den Betrieben gemeinsam mit den beruflichen Schulen.

- Eine Sicherstellung der überbetrieblichen Ausbildung in allen Lehrberufen erscheint als sinnvoll.
- Das Fahren von Traktoren ist ein Bestandteil mehrerer landwirtschaftlicher Berufe. Dementsprechend ist der Erwerb des entsprechenden Führerscheins T grundsätzlich eine notwendige Bedingung zur Berufsausübung. Das Erlangen eines solchen Führerscheins obliegt eigentlich den Ausbildungsbetrieben, da sie die Kosten der Ausbildung tragen. In der Vergangenheit war es möglich, den Führerschein T über eine Förderung des Landes zu finanzieren bzw. Zuschüsse dafür zu erhalten. Dieses Förderinstrument wurde jedoch nicht so wahrgenommen wie erwartet. Ein wesentlicher Hinderungsgrund waren die umfangreichen dokumentarischen Pflichten, die wegen der Förderkonditionen zu erfüllen waren. Vor diesem Hintergrund sollte geprüft werden, ob die Finanzierung eines Führerscheins T über eine Landesrichtlinie nur mit Mitteln des Landes möglich ist. Denkbar wäre eine Festbetragsfinanzierung in Höhe der alten Förderung. Sollte dies nicht möglich sein, wird dem zuständigen Ministerium vorgeschlagen, auf Grundlage der alten Förderkonditionen mit Verbänden und Ausbildungsbetrieben zu prüfen, welche Förderkonditionen sinnvoll, förderrechtlich umsetzbar und für die Betriebe oder die Auszubildenden als Zuwendungsempfänger gut handhabbar sind.
- Das duale Studium, wie es an der HNEE angeboten wird, trägt dazu bei, dringend benötigte Fachkräfte, die bereits praktische Erfahrungen besitzen, für die Nachfolge in den Betrieben auszubilden. Die bisherige Größenordnung ist jedoch im Verhältnis zum Bedarf noch zu gering.
- Der Ausbau des ökologischen Landbaus ist ein Ziel der Brandenburgischen Regierung. Die Vermittlung entsprechender Inhalte in der Ausbildung kommt aber nach Aussage vieler Betriebe zu kurz. Zwar werden in der Ausbildungsverordnung Themen wie Umweltschutz und Landschaftspflege behandelt, jedoch scheint dies vielfach nicht den Anforderungen der ökologisch wirtschaftenden Betriebe zu entsprechen. Vorgeschlagen wird, dezidiert auf den ökologischen Landbau orientierte Ausbildungsinhalte zu entwickeln bzw. auf eine stärkere Betonung des Aspekts im Zuge einer eventuellen Novellierung der Ausbildungsverordnung und der Ausbildungsrahmenpläne hinzuwirken.
- Auffallend ist, dass die in der Onlinebefragung dargestellten Probleme der Betriebe, Fachkräfte zu finden, sich in den offiziellen Statistiken nicht wiederfinden. Um die Situation adäquat abzubilden und ggf. daraus entsprechende politische Handlungsnotwendigkeiten ableiten zu können, sollten die Betriebe künftig ihre Stellen und Ausbildungsplätze bei der BA melden, damit mehr Transparenz über den tat-

sächlichen Bedarf hergestellt wird und die BA eventuell im Kontext der Engpassanalyse den Landwirtschaftsbereich als Fachkräfteengpass einordnet.

Handlungsfeld 3 – Angebote der Berufsorientierung und Unterstützungsstrukturen für die Aus- und Weiterbildung

- Angesichts der absehbaren Engpässe in den untersuchten Berufen ist es notwendig, bereits frühzeitig um Nachwuchskräfte zu werben. Die grünen Berufe befinden sich dabei im Wettbewerb mit anderen Branchen. Um die Chancen auf Nachwuchskräfte zu wahren, sollten LandAktiv und Agraraktiv weiter fortgesetzt und gestärkt werden. Es sollte geprüft werden, inwieweit ein Ausbau insbesondere von Agraraktiv möglich ist, da in der Sekundarstufe I die Berufswahlentscheidungen erfolgen. Auch wenn von geringerer Bedeutung, sollte überlegt werden, inwieweit die Finanzierung durch das Land Brandenburg stärker öffentlichkeitswirksam gemacht werden kann. Bislang scheinen die Betriebe LandAktiv und Agraraktiv vor allem als Angebote der Bauernverbände wahrzunehmen.
- In der Onlinebefragung wurde deutlich, dass nur ein gewisser Teil der Betriebe aktiv und strukturiert um potentielle Nachwuchskräfte wirbt. So gibt zwar jeweils rund ein Drittel der befragten Betriebe an, sich an Ausbildungsnetzwerken und Ausbildungsmessen zu beteiligen, jedoch spielen weitere Maßnahmen wie betriebliche Praktika oder konkrete Kooperationen mit Schulen eine untergeordnete Rolle. Um Betriebe in der Region als Ausbildungs- und Arbeitsort auch bei Jugendlichen bekannt zu machen, sollten diese Möglichkeiten – genauso wie Tage der offenen Tür oder Hoffeste – verstärkt genutzt werden.
- Vorhandene Angebote zur Sicherung des Ausbildungserfolgs oder zum Einstieg in eine Ausbildung spielten für die Betriebe kaum eine Rolle. Angesichts der geschilderten Schwierigkeiten, Auszubildende zu finden, sollten Angebote wie z.B. die Einstiegsqualifizierung oder auch ausbildungsbegleitende Hilfen verstärkt genutzt werden, um auch leistungsschwächeren Jugendlichen geeignete Unterstützungsangebote zu machen. Die Bewertung der bisherigen Vermittlungsbemühungen von den Arbeitsagenturen und den Jobcentern könnten eine unvoreingenommene Kooperation unter Umständen beeinträchtigen. Dennoch sollten die Verbände in Kooperation mit den beiden genannten Akteuren die Betriebe auf solche Unterstützungsmöglichkeiten aufmerksam machen.
- Beibehalten werden sollte die Richtlinie ländliche Berufsbildung. Die auf Grundlage der Richtlinie durchgeführten Maßnahmen haben sich nach übereinstimmender Aussage mehrerer Expertinnen und Experten als wichtiger Baustein der Berufsbildung erwiesen. Ebenso positiv zu bewerten ist die Einführung der Festbetragsfinanzierung im Rahmen der Richtlinie.
- Es sollte geprüft werden, inwieweit die Verstetigung und der Ausbau der Ausbildungsnetzwerke möglich sind. Die kooperative Ausbildung wird von den Betrieben ausdrücklich gelobt. Die Ausbildungsnetzwerke werden in der Gründungsphase mit 90 Prozent, später mit 70 Prozent der Personal- und Sachkosten gefördert. Damit hat das Land Brandenburg einen guten Rahmen zur Gründung und

zum Ausbau der Netzwerke geschaffen. Zur Umsetzung der Handlungsempfehlung sind daher vor allem die Verbände und die Betriebe selbst aufgerufen.

- Als Ergänzung zur Etablierung von Ausbildungsnetzwerken sollte geprüft werden, inwiefern Ausbilderstammtische unterstützt werden können, um Aspekte der Ausbildungsqualität regional auszuweiten. Als zentrale Akteure könnten neben den Betrieben die RBA, die Verbände, OSZ sowie Hochschulen wirken. Diese Instanzen könnten in der Lage sein, als Netzwerkknoten regional relevante Informationen zu sammeln und aufzubereiten. Notwendig hierfür wären eine klare Beschreibung der Verantwortlichkeiten und der Informationsflüsse.
- Aus mehreren Quellen wurde deutlich, dass vielfach Personen aus anderen Bundesländern mit engen Bindungen zu landwirtschaftlichen oder gartenbaulichen Berufen besonders viel Potenzial besitzen. Bereits in den zurückliegenden Jahren haben Personen, die als Zweit- oder Drittgeborene aus landwirtschaftlich tätigen Familien in anderen Bundesländern nach Brandenburg kamen, Betriebe erfolgreich übernommen bzw. gegründet. Angesichts zahlreicher anstehender Betriebsnachfolgen könnten potentielle Betriebsleitungen zukünftig auch gezielt aus anderen Bundesländern angeworben werden. Hierzu könnten die Verbände aktiv Werbung betreiben. Verwiesen werden könnte dabei auch auf bestehende Portale wie das Fachkräfteportal Brandenburg. Zu bedenken ist dabei, dass neben der Chance der Betriebsübernahme auch die ländliche Infrastruktur (z.B. Schulen, Kitas, Breitbandversorgung) für die Ansiedelungsentscheidung eine wichtige Rolle spielen wird.

Handlungsfeld 4 – Gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen für eine attraktive Branche

- Angesichts deutlich wahrnehmbarer zukünftiger Fachkräfteengpässe wird die Konkurrenz verschiedener Branchen um geeignete Auszubildende wahrscheinlich zunehmen. Das vielfach von den Betrieben beklagte schlechte Image der Landwirtschaft wird hier ein Nachteil sein. Dementsprechend ist grundsätzlich eine offensive Öffentlichkeitsarbeit notwendig, die gleichzeitig die Distanzierung von Missständen in einzelnen Betrieben einschließen sollte. Die Öffentlichkeitsarbeit sollte zielgruppenspezifisch und regional ausgerichtet sein. Daher sind ganz konkret die Betriebe aufgefordert, noch stärker als bisher auf Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen.
- Das Image einer Branche ist wichtig für die Berufswahlentscheidung Jugendlicher, aber auch Aspekte wie Arbeitszeiten, die Vielfalt der Einsatzmöglichkeiten, Aufstiegschancen und das Gehalt bilden eine wichtige Grundlage für die Berufswahl. Ohne substantielle Verbesserung dieser Aspekte wird es schwierig sein, Nachwuchskräfte zu gewinnen. Es bleibt abzuwarten, welche Auswirkungen die geplante Einführung einer Mindestausbildungsvergütung im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) haben wird.
- Neben der finanziellen Vergütung spielen auch weitere Aspekte eine große Rolle für die Bewertung der Ausbildungs- und Arbeitsqualität. Wie die Qualität zu bewerten ist, lässt sich auch an Aspekten wie den zur Verfügung gestellten Ressourcen

cen oder den Belastungen eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes abbilden. So könnte in der Ausbildung ein Qualitätsbegriff entwickelt werden, in dem die persönliche und berufliche Entwicklung (also im Sinne fachlicher und überfachlicher Kompetenzen) der Auszubildenden als Ziel der Ausbildung definiert wird. Die Entwicklung eines solchen kompetenzorientierten Qualitätsbegriffs könnte zur Folge haben, dass die Auszubildenden von den Betrieben systematischer als bislang an den jeweiligen Beruf herangeführt werden. Grundlage hierfür wäre ein zwischen allen Beteiligten zu vereinbarenden Qualitätsbegriff, der durch entsprechende Fortbildungsangebote unterfüttert wird und den Betrieben als Orientierungsrahmen dienen könnte.

- Ganz ähnlich könnte ein Branchendialog zwischen den Beteiligten – Sozialpartnern, Branchenverbänden, ggf. Ministerien – initiiert werden, um über gute Arbeitsbedingungen zu diskutieren, konkrete Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten und Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung zu erörtern. Wie die Untersuchung gezeigt hat, ist der Grad der Tarifbindung in der Landwirtschaft relativ gering. Dieser Befund ist nicht unbedingt gleichzusetzen mit der Feststellung, dass die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen per se negativ zu bewerten sind. Die Anzahl der Betriebe, die ihren Beschäftigten zusätzliche finanzielle Anreize bieten, ist dafür ein Indikator. Gute Arbeitsbedingungen umfassen aber auch die Sicherheit eines Arbeitsplatzes, die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben und Möglichkeiten zu Aufstieg und Weiterbildung. Durch die Untersuchung wurde deutlich, dass nur in einem relativ geringen Umfang diese Aspekte als Maßnahmen der Personalentwicklung und -bindung eingesetzt werden.

Fazit: Die verschiedenen Ansatzpunkte in den vier Handlungsfeldern zeigen, dass es zusammengefasst in der Landwirtschaftsbranche eine **bildungs- und arbeitspolitische Qualitätsoffensive** braucht, die sich an anderen Wirtschaftsbranchen orientiert, um im Wettbewerb um gute Fachkräfte mitzuhalten. Die Zusammenarbeit aller Branchenakteure, Sozialpartner, Verbände, Schulen, Hochschulen und der Bundesagentur für Arbeit ist eine wichtige Voraussetzung, damit der Weg der Fachkräftesicherung gelingen kann. Die Studie verdeutlicht, dass sich in wenigen Jahren eine größere Fachkräftelücke abzeichnen wird, die ohne Maßnahmen und Strategien, die heute bereits ergriffen werden, nicht zu schließen ist. Wichtig ist, sich bewusst zu machen, dass die Landwirtschaftsbetriebe selbst auch in der Verantwortung stehen, ihr Fachpersonal auszubilden und weiterzubilden. Das Land kann mit Unterstützungsstrukturen diesen Prozess begleiten.

Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit: Sonderauswertungen

Bundesagentur für Arbeit (2018): Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit; 65. Jahrgang, Sondernummer 2, erschienen in Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt; Nürnberg, Juli 2018

Bundesagentur für Arbeit: Fachkräfteengpassanalyse; Bericht: Blickpunkt Arbeitsmarkt / Juni 2018, Nürnberg

Bundesinstitut für Berufsbildung (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018): Berufsbildungsbericht 2018, Bonn

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2015): Agrarpolitische Bericht der Bundesregierung 2015, Bonn

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2014): Nationale Politikstrategie Bioökonomie, Nachwachsende Ressourcen und biotechnologische Verfahren als Basis für Ernährung, Industrie und Energie, BMEL, Berlin

Fuglie, K. (2013): IFPRI Global Policy Report, Washington, 2013.

Gambite UG (2014): Konzeption für Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Projektbericht, Berlin

Gemeinsames Tarifregister Berlin und Brandenburg (2018): Übersicht über tarifliche Ausbildungsvergütungen in den Ländern Berlin und Brandenburg. Stand April 2018

Hensiek, J. (2018): Bildung 4.0: Vernetztes Denken ist gefragt, in bauernzeitung, 22. Woche 2018, S. 42-43

Kampe, Carsten; Walter, Anja; Porep, Daniel (2018): Arbeit 4.0 in Brandenburg. Zusammengefasste Ergebnisse zu Digitalisierungsniveaus – Beschäftigungseffekten – Arbeitsformen - Qualifizierungsbedarfen, herausgegeben von der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg

Knupper, F. (2018): Drohnen über den Acker, Berliner Zeitung vom 10.,11.03.2018

Kropp, Per; Schmillen, Achim (2012): Berufliche Mobilität in Deutschland. Wechsel konzentrieren sich auf wenige Berufe, in: IAB-Forum 2/2012, S. 52-59, Nürnberg

LELF (mehrere Jahrgänge): Datensammlung für die betriebswirtschaftliche Bewertung landwirtschaftlicher Produktionsverfahren im Land Brandenburg Ackerbau / Grünland / Tierproduktion, Ausgabe 2016,

LELF (mehrere Jahrgänge): Wirtschaftsergebnisse landwirtschaftlicher Unternehmen, Potsdam

Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft des Landes Brandenburg (mehrere Jahrgänge): Jahresbericht Landwirtschaft

Dies. (2016): Bericht zur Lage und Entwicklung der Forstwirtschaft in Brandenburg, Potsdam

Nisic, Natascha; Trübswetter, Parvati (2012): Berufswwechsler in Deutschland und Großbritannien. IAB-Kurzbericht 1/2012

Vgl.: Rübél, Jan (2014): Geld sucht Land, in: Zeitzeichen. Evangelische Kommentare zu Religion und Gesellschaft. Veröffentlicht unter: <http://zeitzeichen.net/reportage/landgrabbing-in-ostdeutschland/>

Seibert, Holger & Wydra-Somaggio (2017): Meist gelingt ein nahtloser Übergang. Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung, in: IAB-Kurzbericht 20/2017

Statistisches Bundesamt: Agrarstrukturerhebungen der Jahre 2010, 2013 und 2016

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2016): Methodische Grundlagen der Agrarstrukturerhebung 2016, erschienen in der Fachserie 3 Reihe 2, Erschienen am 02. Mai 2017, S. 14.

- Wenzelmann, Felix; Pfeifer, Harald (2018): Die Mindestausbildungsvergütung aus betrieblicher Perspektive: Einschätzungen auf Basis von datenbasierten Simulationen; BiBB-Report 4/2018
- Wiethölter, Doris (2012): Berufstreue in Gesundheitsberufen in Berlin und Brandenburg. Die Bindung der Ausbildungsabsolventen an den Berufe: Ausgewählte Gesundheitsberufe im Vergleich, IAB Regional, Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, Berlin, Heft 3