

# Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland

Anhang

Aktuelle und zukünftige Herausforderungen an die Berufsbildung



# **INHALT**

# 1 Einzelauswertungen Arbeitspaket 1 **5**

1.1. Sekundärdatenanalyse !
-----------------------------

- 1.1.1. Beschäftigungsformen, Arbeitslosigkeit und Bedeutung der Berufsfelder 8
- 1.1.2. Berufsabschluss und Anforderungsniveau 15
- 1.1.3. Beschäftigte nach soziodemografischen Merkmalen 22
- 1.1.4. Einkommensstruktur/ Vergütungen 27
- 1.1.5. Situation in der Ausbildung 34
- 1.1.6. Weitere Abbildungen 40

# 1.2. Zusammenfassung der Sekundärliteratur 43

- 1.2.1. Forschungs- und Entwicklungsprojekt BIBB: Berufsbildung 4.0 43
- 1.2.2. VDL-Absolventenbefragung 2018: Bachelor und Master Was kommt nach dem Studienabschluss? 46
- 1.2.3. BMEL Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen 53
- 1.2.4. Theuvsen et al. Flüchtlinge als Arbeitskräfte in der Landwirtschaft:
   Voraussetzungen Potenziale Handlungsbedarf (2017) 54
- 1.2.5. ARBEIT UND LEBEN Sachsen Diskussionspapier zur DIGI agrar Praxisstudie (2019)
  55
- 1.2.6. VFL Ausbildung Behinderter nach §66 BBiG in der Agrarwirtschaft Fakten Daten Zahlen **60**
- 1.2.7. Ökolandbau in der beruflichen Bildung 67

# 1.3. Onlinebefragung von Unternehmen und Multiplikatoren 69

- 1.3.1. Methodik und Stichprobe 69
- 1.3.2. Ergebnisüberblick 79
- 1.3.3. Weitere Abbildungen 102

### 1.4. Experteninterviews 112

- 1.4.1. Gesellschaftliche, rechtliche und technologische Veränderungen 112
- 1.4.2. Arbeitskräftebedarf 115
- 1.4.3. Gestaltung von Fort- und Weiterbildung 117
- 1.4.4. Erforderliche Kompetenzen im Wandel 118
- 1.4.5. Ausbildungsinteresse und Gestaltung der Ausbildung 120
- 1.4.6. Handlungsbedarf zur Gestaltung der Ausbildung in der Landwirtschaft 122

# 1.5. Workshop 1 125

- 1.5.1. Hintergrund & Methodik 125
- 1.5.2. Ergebnisse 125

# 2 Einzelauswertungen Arbeitspaket 2 128

## 2.1. Sekundärdatenanalyse 128

- 2.1.1. Zusammenfassung 129
- 2.1.2. Duale Ausbildung in der Landwirtschaft 130
- 2.1.3. Schulische Berufsausbildung 141
- 2.1.4. Akademische Ausbildung an Fachhochschulen und Universitäten 141
- Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung in Ausbildungsregelungen nach §66 Berufsbildungsgesetz (BBiG)
   143
- 2.1.6. Fort- und Weiterbildungen 144
- 2.1.7. Bedeutung und Effizienz von Berufsinformation/ Berufsberatung und Öffentlichkeitsarbeit **153**

# 2.2. Onlinebefragung Lehrkräfte 154

- 2.2.1. Methodik und Stichprobe 154
- 2.2.2. Ergebnisüberblick 155

# 2.3. Onlinebefragung Auszubildende 192

- 2.3.1. Methodik und Stichprobe 192
- 2.3.2. Ergebnisüberblick 198

# 2.4. Experteninterviews 219

- 2.4.1. Gesellschaftliche, rechtliche, technologische und marktwirtschaftliche Veränderungen 219
- 2.4.2. Ausbildungsthemen und -inhalte 221
- 2.4.3. Bewertung des bestehenden Bildungsangebots 223
- 2.4.4. Informationsstand vor Ausbildungsbeginn über die agrarischen Berufe 226
- 2.4.5. Zwischenfazit und Handlungsbedarf zur Verbesserung der agrarischen Bildung 229

### 2.5. Gruppeninterviews mit Auszubildenden 231

- 2.5.1. Beweggründe für den Beginn einer agrarischen Ausbildung 231
- 2.5.2. Informationsmöglichkeiten über die agrarische Ausbildung 231
- 2.5.3. Ausbildungsabbrüche 232
- 2.5.4. Sorgen, Ängste und Wünsche in Bezug auf die berufliche Zukunft 233
- 2.5.5. Bewertung der agrarischen Ausbildung 234

# 2.6. Workshop 2 237

- 2.6.1. Hintergrund & Methodik 237
- 2.6.2. Ergebnisse 237

# 3 Verzeichnisse 239

- 3.1. Abkürzungsverzeichnis 239
- 3.2. Abbildungsverzeichnis 241

3.3. Tabellenverzeichnis 248

Impressum 249

# 1 Einzelauswertungen Arbeitspaket 1

# 1.1. Sekundärdatenanalyse

Im Rahmen der Sekundärdatenauswertung in Arbeitspaket 1 wurde auf folgende Statistiken zurückgegriffen:

Tabelle 1: Übersicht Datenquellen

Herausgeber	Titel	Erscheinungsjahr
Bundesagentur für Arbeit	Beschäftigte nach Berufen	2018
	Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen	2018
	Ausbildungsstellen und -bewerberinnen/ -bewerber	
	<ul><li>nach Berufen</li></ul>	2018
	nach Kammern	2017, 2018
	Erwerbstätige Leistungsberechtigte nach Berufen	2018
	Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen	2018
	Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte nach Wirtschaftszweigen und Berufen	2018
	Leiharbeit	2018
	Arbeitslosigkeit & Arbeitssuche & Arbeitsstellen nach Zielberufen	2018
	Arbeitslosigkeit: Zugang, Abgang und Verbleib nach Wirtschaftszweigen sowie Abgang nach Einmündungsberufen	2018
	(Langzeit-)Arbeitslosigkeit	2018
Statistisches Bundesamt	Agrarstrukturerhebung	2016
BMEL	Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten der Bundesrepublik Deutschland	2016, 2017, 2018

# Quelle: AFC / ISG. Eigene Darstellung.

# Bundesagentur für Arbeit

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) erlaubt detaillierte Rückschlüsse auf die Struktur der abhängig Beschäftigten in der Landwirtschaft und ihrer Arbeitsmarktsituation. Das ist möglich, weil viele Statistiken differenziert nach Berufen oder differenziert nach Wirtschaftszweigen veröffentlicht werden. Die von der BA verwendeten Klassifikationssysteme sind einerseits die "Klassifikation der Berufe 2010"

(KldB 2010) und andererseits die "Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008" (WZ 2008).¹ Beide Klassifikationssysteme erfassen und klassifizieren die Tätigkeit des einzelnen Beschäftigten zunächst sehr genau und fassen die Beschäftigten dann zu immer weniger differenzierten Gruppen zusammen.

Eine Identifikation der Beschäftigten in der Landwirtschaft ist gemäß KldB 2010 ab der Differenzierungsebene der "Berufshauptgruppen" möglich; es handelt sich um die Berufshauptgruppe 11 "Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe". Wenn es sinnvoll und möglich ist, werden im Folgenden auch stärker differenzierte Auswertungen auf der nächsttieferen Ebene der sieben "Berufsgruppen" vorgestellt (z. B. Landwirtschaft, Tierwirtschaft, Pferdewirtschaft, etc.).

In der WZ 2008 sind Beschäftigte in der Landwirtschaft im "Wirtschaftsabschnitt" A zusammengefasst, der die Bezeichnung "Land- und Forstwirtschaft, Fischerei" trägt. Auch hier ist es grundsätzlich möglich, eine Differenzierungsebene tiefer die drei "Wirtschaftsabteilungen" "Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten", "Forstwirtschaft und Holzeinschlag" sowie "Fischerei und Aquakultur" zu unterscheiden. Eine weitere Differenzierungsebene tiefer handelt es sich bereits um 13 "Wirtschaftsgruppen" (z. B. Anbau einjähriger Pflanzen, Anbau mehrjähriger Pflanzen, Tierhaltung, Forstwirtschaft, Holzeinschlag, etc.).

Die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit werden überwiegend quartalsweise veröffentlicht. Da landwirtschaftliche Tätigkeiten (insbesondere in der Landwirtschaft im engeren Sinn) in hohem Maße an jahreszeitliche Bedingungen geknüpft sind, unterliegt der Arbeitsmarkt deutlichen saisonalen Schwankungen. Bei Betrachtung der Beschäftigten in den Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Beschäftigungsstatus fällt im Quartalsvergleich beispielsweise auf, dass im zweiten und dritten Quartal also in den Sommermonaten – ein höherer Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt ist als in den anderen beiden Quartalen (vgl. Abbildung 36). Der höchste Anteil geringfügig Beschäftigter lässt sich im Jahr 2018 mit 42 % im zweiten Quartal feststellen, während im vierten Quartal mit 32 % anteilig die wenigsten Personen einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Ebenso lässt sich hinsichtlich des Anforderungsniveaus beobachten, dass im zweiten und dritten Quartal 2018 mit 62 % bzw. 59 % eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten einer Tätigkeit des Anforderungsniveaus "Helfer" nachgeht, wohingegen "Fachkräfte" in diesen Quartalen weniger als ein Drittel der Beschäftigten ausmachen (vgl. Abbildung 37). Im vierten Quartal 2018 lag der Anteil der "Fachkräfte" dagegen bei 36 % und nur etwa die Hälfte der Beschäftigten waren "Helfer". Da für das Forschungsprojekt in erster Linie qualifizierte Beschäftigte von Interesse sind, wurde somit das vierte Quartal 2018 (Stichtag 31.12.2018) ausgewählt, um im Folgenden die Struktur des Arbeitsmarktes in der Landwirtschaft zu beschreiben.

## Agrarstrukturerhebung 2016

Die Agrarstrukturerhebung gibt Auskunft über die Betriebsstrukturen sowie die wirtschaftliche und soziale Situation in den landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland. Unter anderem werden Informationen geliefert zu Zahl und Größe der Betriebe, zur Bodennutzung, den Viehbeständen, der Rechtsform, den Eigentums- und Pachtverhältnissen, Pachtentgelten, dem ökologischen Landbau, der Beschäftigtenstruktur sowie dem Erwerbscharakter der Betriebe. Hinzu kommen umwelt- und klimaschutzrelevante Fragestellungen zum Beispiel zu den Themen Bodenbearbeitung und Erosionsschutz. Die in der Agrarstrukturerhebung gewonnenen Daten dienen dazu, den Strukturwandel in der Landwirtschaft zu erkennen und auf seine Ursachen hin untersuchen zu können. Außerdem bilden die Ergebnisse für Regierung, Verwaltung, Berufsstand, Wirtschaft und Wissenschaft die notwendigen statistischen Grundlagen für Entscheidungen und Maßnahmen. Um den nationalen Bedarf an Regionaldaten zu decken wird ein Teil der Erhebungsmerkmale allgemein erhoben.

Genaue Informationen zu den Klassifikationen sind in folgenden Dokumenten verfügbar: Bundesagentur für Arbeit Statistik: Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg 2011; Statistisches Bundesamt: Klassifikation der Wirtschaftszweige, mit Erläuterungen, Wiesbaden 2008.

Die Agrarstrukturerhebung (früher "Agrarberichterstattung") wurde in Deutschland von 1975 bis einschließlich 2007 alle zwei Jahre durchgeführt. Beginnend mit dem Jahr 2010 wurden die Berichtszeiträume auf einen dreijährlichen Rhythmus verlängert. Die bisher letzte allgemeine Agrarstrukturerhebung als Hauptbestandteil der Landwirtschaftszählung fand im Jahr 2010 statt. Die letzte Agrarstrukturerhebung als reine Stichprobenerhebung wurde im Jahr 2013 durchgeführt. Die betrachtete Agrarstrukturerhebung 2016 stellt eine Kombination einer allgemeinen Erhebung (Totalerhebung mit Abschneidegrenzen) mit einer Stichprobenerhebung dar. Dabei wurden 2016 auch forstwirtschaftliche Betriebe miteinbezogen und deren Daten allgemein, mit stark reduziertem Merkmalskatalog, erhoben, während die landwirtschaftlichen Betriebe in Kombination mit einer repräsentativen Erhebung (Stichprobenerhebung) erfasst wurden. Dabei wurden rund 80.000 Betriebe befragt. Als Grundlage für das einstufig geschichtete Auswahlverfahren dienen die im zentralen Betriebsregister für die Agrarstatistiken (zeBRA) geführten Betriebe. Die nächste Agrarstrukturerhebung wird Teil der Landwirtschaftszählung 2020 sein und dadurch die Periodizität auf bis zu vier Jahre verlängern.

Gemäß § 91 Agrarstatistikgesetz gehören zur Grundgesamtheit der Agrarstrukturerhebung 2016 alle landwirtschaftlichen Betriebe mit mindestens:

- → 5 ha landwirtschaftlich genutzter Fläche
- → oder 10 Rindern
- → oder 50 Schweinen oder 10 Zuchtsauen
- → oder 20 Schafen
- → oder 20 Ziegen
- → oder 1 000 Haltungsplätzen für Geflügel
- → oder 0.5 ha Hopfenfläche
- → oder 0,5 ha Tabakfläche
- → oder 1,0 ha Dauerkulturfläche im Freiland
- → oder jeweils 0,5 ha Rebfläche, Baumschulfläche oder Obstfläche
- → oder 0,5 ha Gemüse- oder Erdbeerfläche im Freiland
- → oder 0,3 ha Blumen- oder Zierpflanzenfläche im Freiland
- → oder 0,1 ha Fläche unter hohen begehbaren Schutzabdeckungen einschließlich Gewächshäusern
- → oder 0,1 ha Produktionsfläche für Speisepilze.

Dazu kommen forstwirtschaftliche Betriebe, die keine der oben angeführten Mindestflächen oder -tierbestände bzw. Haltungsplätzen, aber mindestens 10 ha Fläche mit Wald oder schnell wachsenden Baumarten (Kurzumtriebs-Plantagen) aufweisen. Erhebungs- und Darstellungseinheiten sind alle land- und forstwirtschaftlichen Betriebe, die mindestens eine der genannten Grenzen überschreiten. Ein Betrieb ist nach Agrarstatistikgesetz eine "technisch-wirtschaftliche Einheit mit einer einheitlichen Betriebsführung". Die Daten werden dezentral erhoben. Bei der Erhebung arbeiten das Statistische Bundesamt und die Statistischen Ämter in den Ländern eng zusammen. Alle Angaben zu Strukturmerkmalen wie Bodennutzung, Viehbestände und weitere Merkmale werden zeitgleich im ersten Halbjahr des jeweiligen Erhebungsjahres ermittelt. Es gelten jedoch unterschiedliche Berichtszeitpunkte.

Die Agrarstrukturerhebung ist eine Erhebung mit Auskunftspflicht. Erstmals galt im Jahr 2016 die Online-Meldepflicht nach § 11a Absatz 2 des Bundesstatistikgesetzes für die befragten land- und forstwirtschaftlichen Betriebe. Das statistische Bundesamt wertet die Ergebnisse für die ganze Bundesrepublik und nach Bundesländern unterteilt aus.²

# Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Das statistische Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten wird herausgegeben vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) und bietet eine Grundlage an statistischem

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): Qualitätsbericht. Agrarstrukturerhebung 2016, S. 3 – 11.

Grundmaterial für weitere Analysen. Für die Erstellung arbeitet das Statistische Bundesamt eng mit den Statistischen Ämtern der Bundesländer zusammen. Bei der Zusammenstellung des umfassenden Überblicks über den landwirtschaftlichen Bereich werden verschiedene offizielle Quellen berücksichtigt. Dabei stammen die Daten überwiegend aus den Beständen des Statistischen Bundesamtes, des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften (EUROSTAT) und den Geschäftsstatistiken des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL). Grundsätzlich führt das Statistische Jahrbuch lediglich Angaben für das gesamte Bundesgebiet an und nicht für einzelne Bundesländer.<sup>3</sup>

# 1.1.1. Beschäftigungsformen, Arbeitslosigkeit und Bedeutung der Berufsfelder

In den Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen gemäß KldB 2010 aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit arbeiten zum Stichtag 31.12.2018 rund 300.000 Menschen in abhängiger Beschäftigung, d. h. knapp jede bzw. jeder Hundertste abhängig Beschäftigte arbeitet in der Landwirtschaft. Eine erste Charakterisierung des Arbeitsmarktes, mit dem diese Menschen konfrontiert sind, ist möglich, indem betrachtet wird, welche Bedeutung geringfügige Beschäftigung an dieser Stelle aufweist. Es zeigt sich, dass geringfügige Beschäftigung in der Landwirtschaft deutlich stärker ausgeprägt ist als für die abhängig Beschäftigten in Deutschland insgesamt (Abbildung 1): Während insgesamt nur 19 % der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland insgesamt geringfügige Beschäftigungen darstellen, handelt es sich in der Landwirtschaft mit 32 % um fast ein Drittel geringfügige Beschäftigungen. Umgekehrt sind in der Landwirtschaft nur 68 % der Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig, während in Deutschland insgesamt rund 81 % der Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig sind. Wie bereits einleitend erwähnt, ist dieser Unterschied in den anderen Quartalen des Jahres sogar noch deutlicher ausgeprägt.

Es arbeiten zum Jahresende 2018 absolut betrachtet rund 216.000 Menschen in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis in der Landwirtschaft, was rund 0,6 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland entspricht. Einer geringfügigen Beschäftigung gehen in der Landwirtschaft derzeit rund 101.000 Menschen nach, was rund 1,3 % der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ausmacht. Von diesen geringfügig Beschäftigten in der Landwirtschaft arbeiteten zum Jahresende 2018 rund 41 % im Nebenjob – sie gehen also daneben einer weiteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach – und etwa 59 % haben neben dem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Eine ähnliche Verteilung lässt sich auch in Bezug auf alle Berufsbilder insgesamt feststellen: Im branchenübergreifenden Durchschnitt sind 38 % der geringfügig Beschäftigten im Nebenjob und 62 % ausschließlich geringfügig beschäftigt.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten der Bundesrepublik Deutschland 2018, 62. Jahrgang, S. XVI.

Auszug aus den Erläuterungen zu der entsprechenden Statistik: "Zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zählen Arbeitsverhältnisse mit einem niedrigen Lohn (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder mit einer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung). Beide werden auch als "Minijob" bezeichnet. [...] Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt [...] ab dem 01.01.2013 450 Euro. Regelmäßig bedeutet das, dass, wenn die Grenze von 450 Euro nur gelegentlich und nicht vorhersehbar überschritten wird, trotzdem eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. [...] Eine kurzfristige Beschäftigung liegt [...] vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres, oder auch kalenderjahrüberschreitend, auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich (z. B. durch einen auf längstens ein Jahr befristeten Rahmenarbeitsvertrag) begrenzt ist (im Zeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2018: drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage).", Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2018.

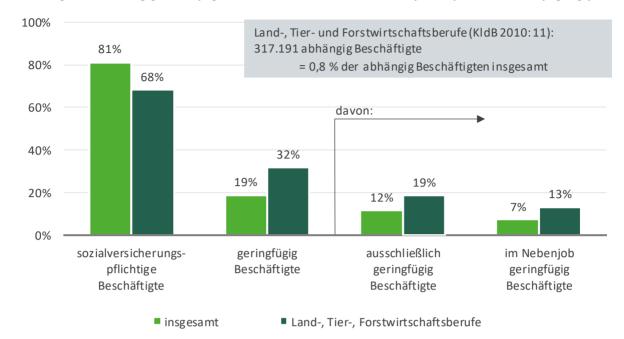


Abbildung 1: Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Beschäftigungsform

Quelle:

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Insgesamt arbeitet mit 62 % die große Mehrheit der abhängig Beschäftigten in der enger gefassten Landwirtschaft, 13 % arbeiten in der Forst- oder Jagdwirtschaft und dem Landschaftsbau, 9 % in der Tierpflege, 9 % als Tierwirtinnen und Tierwirte, 5 % als Pferdewirtinnen und Pferdewirte und jeweils etwa 1 % als Fischwirtinnen und Fischwirte oder im Weinbau. Abbildung 2 zeigt den Anteil der geringfügig Beschäftigten an den abhängig Beschäftigten insgesamt separat für diese sieben Berufsgruppen. In der Landwirtschaft im engeren Sinne wird geringfügige Beschäftigung am häufigsten genutzt (38 %). In der Forst- und Jagdwirtschaft (20 %) und im Weinbau (13 %) fällt der Anteil geringfügig Beschäftigter jeweils am niedrigsten aus und liegt im Weinbau sogar unter dem Anteil in der Gesamtwirtschaft (19 %).

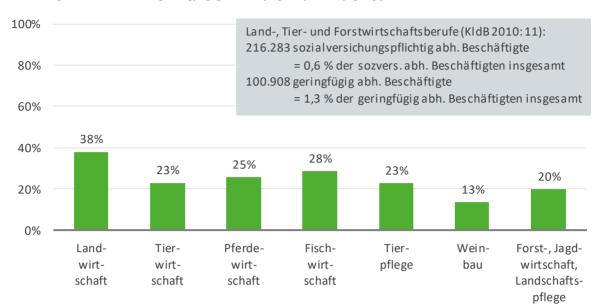


Abbildung 2: Anteil der geringfügig Beschäftigten je Berufsgruppe

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Wenn man die gemeldeten Arbeitslosen nach ihren Zielberufen kategorisiert, so lässt sich der BA-Statistik entnehmen, dass im Dezember 2018 0,9 % der Arbeitslosen in landwirtschaftlichen Berufen (KldB 2010: 11) Arbeit suchten. Der Anteil der Arbeitslosen, die in landwirtschaftlichen Berufen Arbeit suchen, entspricht damit in etwa dem Anteil der Beschäftigten in landwirtschaftlichen Berufen an allen abhängig Beschäftigten (0,8 %). Die Arbeitslosenquote<sup>5</sup> zeigt an, dass die Arbeitslosigkeit in der Landwirtschaft etwas höher ausfällt als die Arbeitslosenquote insgesamt: Im Dezember 2018 lag sie mit 6,1 % um einen Prozentpunkt höher als insgesamt (5,1 %, Abbildung 3). Diese Zahlen unterscheiden sich allerdings nach den Berufsgruppen. Während die Arbeitslosenquoten in der Landwirtschaft im engeren Sinne (5,3 %), der Pferdewirtschaft (5,2 %) und der Forst-/ Jagdwirtschaft/ Landschaftspflege (4,6 %) im Dezember 2018 in etwa dem Niveau in Deutschland insgesamt entsprachen, lag die Arbeitslosenquote sowohl in der Tierwirtschaft (4,1 %) als auch im Weinbau mit 2,3 % deutlich unter der Arbeitslosenquote in Deutschland insgesamt. In der Tierpflege und insbesondere in der Fischwirtschaft wurden mit 14,6 % bzw. 20,1 % hingegen sehr hohe Arbeitslosenquoten festgestellt.

Für die Arbeitslosenquote werden die gemeldeten Arbeitslosen ins Verhältnis zur Summe aus gemeldeten Beschäftigten und gemeldeten Arbeitslosen gesetzt. Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\_4236/Statischer-Content/Grundlagen/Berechnung-Arbeitslosenquote/Berechnung-Arbeitslosenquote.html (letzter Zugriff: 7.3.2018).

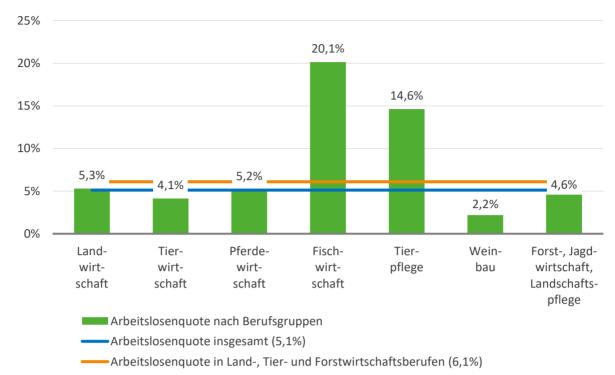


Abbildung 3: Arbeitslosenquote in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Berufsgruppen

Quelle:

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018); Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Arbeitsmarkt nach Berufen (Monatszahlen) – Dezember 2018, Nürnberg, Januar 2019.

Weitere Informationen zu den Betriebsgrößen und der Beschäftigung am Arbeitsmarkt in der Landwirtschaft gibt die Agrarstrukturerhebung. Der Arbeitsmarkt Landwirtschaft ist von heterogenen Betriebsstrukturen hinsichtlich der Größe von Betrieben und der Anzahl an Arbeitsplätzen/ Unternehmen gekennzeichnet (Abbildung 4). Die am stärksten vertretene Gruppe stellen die Betriebe mit 20 bis 50 ha landwirtschaftlicher Nutzfläche dar. Über 66.400 landwirtschaftliche Betriebe schaffen rund 187.000 Arbeitsplätze. Obgleich in dieser Gruppe somit die meisten Arbeiterinnen und Arbeiter beschäftigt werden, ist die durchschnittliche Mitarbeiterzahl pro Betrieb mit 2,8 vergleichsweise gering. Die durchschnittliche Anzahl an Arbeitskräften je Unternehmen steigt mit der Fläche der Betriebe. Ausnahme hiervon bilden Unternehmen mit weniger als 5 ha Fläche. In landwirtschaftlichen Unternehmen mit über 1.000 ha landwirtschaftlich genutzter Fläche sind durchschnittlich 33,9 Beschäftigte angestellt. Diese Unternehmen machen gleichzeitig aber einen sehr geringen Anteil an der Gesamtzahl der Unternehmen in der Landwirtschaft aus.

Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsmethoden und der verschiedenen Kriterien zur Festlegung der Stichprobe zwischen den untersuchten Statistiken kommt es zu Abweichungen zwischen den Zahlen.

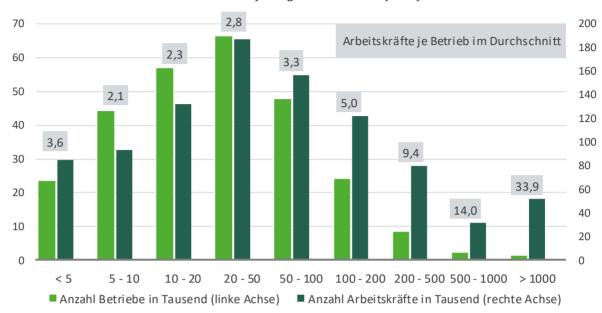


Abbildung 4: Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe und Anzahl Arbeitsplätze in landwirtschaftlichen Betrieben nach landwirtschaftlich genutzter Fläche (in ha)

Quelle: Statistisches Bundesamt (2017): Agrarstrukturerhebung 2016.

Während 41 % der Betriebe im Bereich Futterbau tätig sind, beschäftigen diese nur 31 % der ständigen Arbeitskräfte. Eine ähnliche Differenz zeigt sich im Bereich Ackerbau, welcher 31 % der Betriebe, aber lediglich 18 % der ständigen Arbeitskräfte stellt (Abbildung 5).

Auffällig ist das Verhältnis im Bereich Gartenbau. Zwar lassen sich hier nur 2 % der landwirtschaftlichen Betriebe ausmachen, wohingegen in dieser Berufsgruppe sogar jede siebte ständige Arbeitskraft beschäftigt ist. Beim Pflanzenbau- und Viehhalterverbund stehen 9 % der Betriebe 15 % der ständigen Arbeitskräfte gegenüber. Lediglich im Bereich der Dauerkulturen ist das Verhältnis der Anteile der Betriebe zum Anteil der ständigen Arbeitskräfte ausgeglichen (je 7 %).

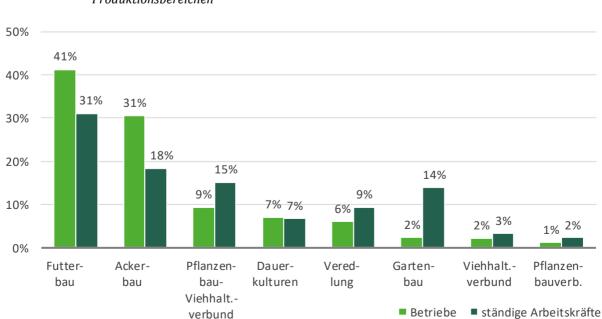


Abbildung 5: Prozentuale Verteilung der landwirtschaftlichen Betriebe und ständigen Arbeitsplätze nach Produktionsbereichen

Quelle: Statistisches Bundesamt 2017: Agrarstrukturerhebung 2016. Fachserie 3, Reihe 2.1.8: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei.

Eine weitere relevante Unterscheidung in der Beschäftigungsform am Arbeitsmarkt Landwirtschaft stellt die Differenzierung zwischen Familien- und familienfremden Arbeitskräften dar. Abbildung 6 zeigt die Aufteilung von Arbeitskräften in landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland im Jahr 2016 nach Familienarbeitskräften, ständigen Arbeitskräften und Saisonarbeitskräften. Zu den Arbeitskräften zählen alle zwischen März des Vorjahres und Februar des Berichtsjahres beschäftigten Personen im Alter von mindestens 15 Jahren. Familienarbeitskräfte repräsentieren mit rund 450.000 Personen die größte Gruppe. Weiterhin gibt es ca. 286.300 Saisonarbeitskräfte und gut 204.000 ständige Arbeitskräfte.

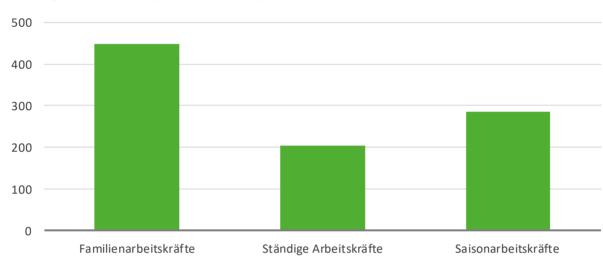


Abbildung 6: Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland (2016) (Personen in 1.000)

Quelle:

Statistisches Bundesamt (2017): Agrarstrukturerhebung 2016. Landwirtschaftliche Betriebe, Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben.

Anm.:

Def.: Arbeitskräfte sind im Berichtszeitraum (März des Vorjahres bis Februar des Berichtsjahres) im landwirtschaftlichen Betrieb beschäftigte Personen im Alter von 15 Jahren und mehr.

Die rund 450.000 Familienarbeitskräfte sind beinahe ausschließlich in "kleinen / mittleren" Betrieben mit weniger als 200 ha landwirtschaftlicher Nutzfläche beschäftigt (Abbildung 7). Die ständigen Arbeitskräfte teilen sich etwas gleichmäßiger auf die drei verschiedenen Größenklassen der Betriebe auf. Ungefähr 25 % arbeiten in Betrieben mit weniger als 20 ha landwirtschaftlich genutzter Fläche, ungefähr 37 % in mittelgroßen Betrieben und die letzten 38 % in Betrieben mit mehr als 200 ha landwirtschaftlicher Nutzfläche. Von den 286.300 gezählten Saisonarbeitskräften ist mit ungefähr 147.100 Personen fast die Hälfte in Betrieben beschäftigt, die zwischen 20 und 200 ha landwirtschaftlicher Nutzungsfläche bewirtschaften.

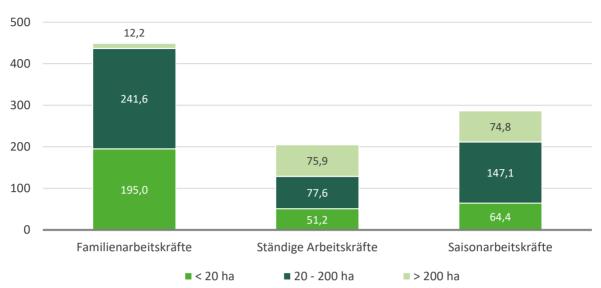


Abbildung 7: Absolute Anzahl der Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben (in 1.000 Personen) nach landwirtschaftlich genutzter Fläche (in ha)

Quelle:

Darstellung verändert nach: Statistisches Bundesamt (2017): Agrarstrukturerhebung 2016: Fachserie 3 Reihe 2.1.8 Landund Forstwirtschaft, Fischerei, S. 107.

Besonders hoch ist der Anteil an Familienarbeitskräften in Bayern (Abbildung 8). Von insgesamt 223.100 Arbeitskräften sind rund 161.900 Familienbeschäftigte. Dies entspricht einem Anteil von 73 %. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in Baden-Württemberg. In den ostdeutschen Bundesländern Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern fällt der Anteil der Familienarbeitskräfte deutlich geringer und der Anteil der Ständigen Arbeitskräfte dagegen deutlich höher aus.

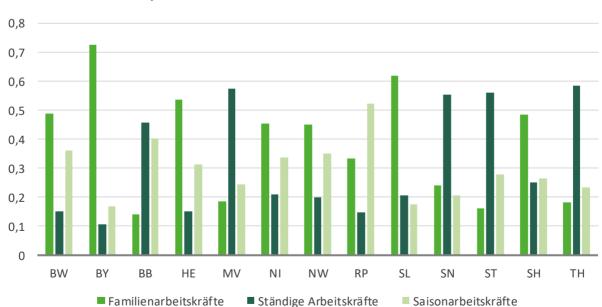
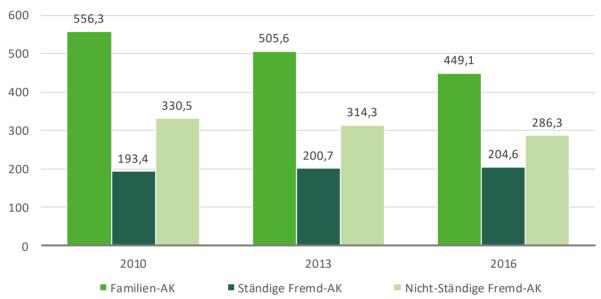


Abbildung 8: Relative Anteile der Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben an den gesamten Arbeitskräften

Quelle: Statistisches Bundesamt (2017): Agrarstrukturerhebung 2016. Landwirtschaftliche Betriebe, Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben, S. 492.

Abbildung 9 zeigt die Entwicklung der Familien- und familienfremden Arbeitskräfte in der Landwirtschaft entlang der Jahre 2010, 2013 und 2016 auf Basis von Daten aus dem Statistischen Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten. Die Anzahl an Familienarbeitskräften ist seit 2010 von 556.300 auf 449.100 Personen im Jahr 2016 gesunken (-19 %). Gleichzeitig ist auch die Anzahl der Saisonarbeitskräfte von über 330.000 auf 286.300 Personen gesunken (-13 %). Lediglich die Anzahl der ständigen Fremdarbeitskräfte ist geringfügig von 193.400 auf 204.600 Personen gestiegen (6 %).

Abbildung 9: Arbeitskräfte und Arbeitsleistung in der Landwirtschaft: Entwicklung der Familienarbeitskräfte und familienfremden Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (in 1.000 Personen)



Quelle: Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (2018), S. 42.

# 1.1.2. Berufsabschluss und Anforderungsniveau

Es ist schwierig, die formale Qualifikation der Beschäftigten in der Landwirtschaft anhand der BA-Statistik zuverlässig mit der Struktur in Deutschland insgesamt zu vergleichen, da in der BA-Statistik für etwa ein Fünftel der Beschäftigten in der Landwirtschaft unbekannt ist, welchen Berufsabschluss sie besitzen (Abbildung 10). Auch bei einer Einschränkung auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ist der Anteil jener mit unbekanntem Ausbildungsabschluss deutlich höher als für Deutschland insgesamt (18 % vs. 10 %, ohne Abbildung). So kann zumindest gesagt werden, dass der Anteil der Personen ohne Ausbildungsabschluss in der Landwirtschaft entweder etwa so hoch ausfällt wie insgesamt oder – was wahrscheinlicher ist – höher ist.

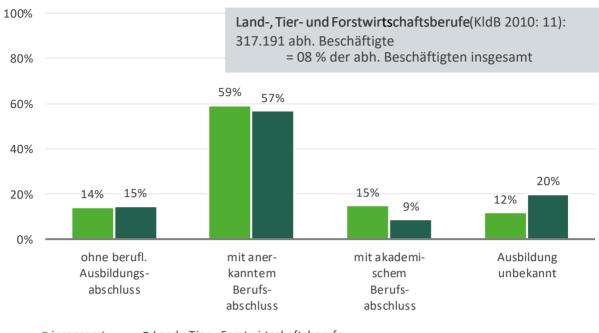


Abbildung 10: Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Berufsabschluss

insgesamtLand-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Insbesondere in der großen Gruppe der Landwirtschaft im engeren Sinne (23 %) sowie in der Pferdewirtschaft (21 %) ist vielfach unbekannt, welchen Ausbildungsabschluss die Beschäftigten besitzen (ohne Abbildung). Das bedeutet, dass insbesondere die nachfolgend dargestellten Anteile in diesen Berufsgruppen die tatsächlichen Anteile sehr wahrscheinlich unterschätzen. In Abbildung 11 wird der Anteil derjenigen Beschäftigten dargestellt, die keinen beruflichen Qualifikationsabschluss besitzen. Es zeigt sich, dass Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss in den meisten Berufsgruppen der Landwirtschaft überdurchschnittlich häufig vorkommen. Ausnahmen bilden die Tierwirtschaft und die Forst- oder Jagwirtschaft und Landschaftspflege, wo ein unterdurchschnittlicher Anteil der Beschäftigten keinen Abschluss besitzt.

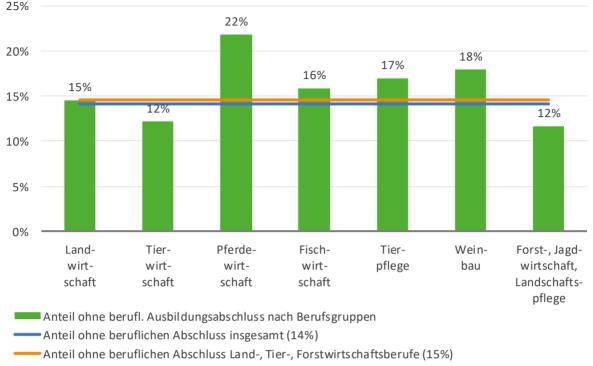


Abbildung 11: Anteil abhängig Beschäftigter ohne beruflichen Abschluss nach Berufsgruppen

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Abbildung 12 stellt analog die Anteile derjenigen dar, die einen anerkannten Berufsabschluss besitzen. Auch hier muss davon ausgegangen werden, dass alle Anteile zumindest etwas unterschätzt werden und dass die Anteile für die Landwirtschaft im engeren Sinne, die Pferdewirtschaft und die Fischwirtschaft eventuell sogar deutlich unterschätzt werden. Ein überdurchschnittlicher Anteil Beschäftigter mit anerkanntem Berufsabschluss kann trotzdem klar in der Tierwirtschaft, der Fischwirtschaft, der Tierpflege und der Forst- oder Jagdwirtschaft und Landschaftspflege beobachtet werden. Für die Landwirtschaft im engeren Sinne sowie für die Pferdewirtschaft dürfte trotz der methodischen Einschränkungen auf einen unterdurchschnittlichen Anteil ausgebildeter Beschäftigter geschlossen werden.

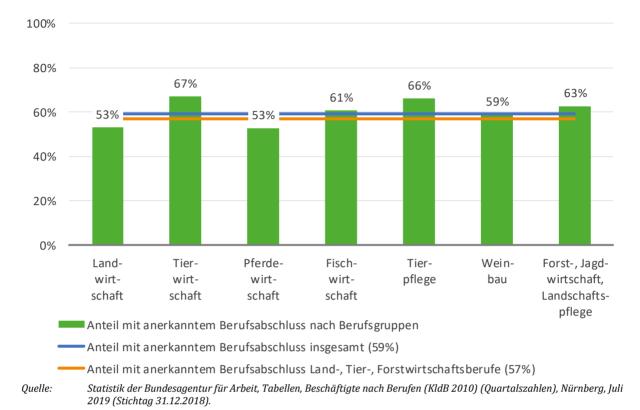


Abbildung 12: Anteil abhängig Beschäftigter mit anerkanntem Berufsabschluss nach Berufsgruppen

Die KldB 2010 verwendet für die Unterscheidung von Tätigkeiten neben der Berufsfachlichkeit als horizontale Unterscheidungsdimension das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit als vertikale Unterscheidungsdimension:<sup>7</sup>

# → "Anforderungsniveau 1: Helfer- und Anlerntätigkeiten ("Helfer")

Berufe, denen das Anforderungsniveau 1 zugeordnet wird, umfassen typischerweise einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten. Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich.

# → **Anforderungsniveau 2: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten** ("Fachkräfte")

Berufe, denen das Anforderungsniveau 2 zugeordnet wird, sind gegenüber den Helfer- und Anlerntätigkeiten deutlich komplexer bzw. stärker fachlich ausgerichtet. Das bedeutet, für die sachgerechte Ausübung dieser Tätigkeiten werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt. [...]

### → Anforderungsniveau 3: Komplexe Spezialistentätigkeiten ("Spezialisten")

Die Berufe mit Anforderungsniveau 3 sind gegenüber den Berufen, die dem Anforderungsniveau 2 zugeordnet werden, deutlich komplexer und mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden. Die Anforderungen an das fachliche Wissen sind somit höher. Zudem erfordern die hier verorteten Berufe die Befähigung zur Bewältigung gehobener Fach- und Führungsaufgaben. Charakteristisch für die Berufe des Anforderungsniveaus 3 sind neben den jeweiligen Spezialistentätigkeiten Planungs- und Kontrolltätigkeiten. [...]

### → **Anforderungsniveau 4: Hoch komplexe Tätigkeiten** ("Experten")

Dem Anforderungsniveau 4 werden die Berufe zugeordnet, deren Tätigkeitsbündel einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen bzw. ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigkeitsniveau erfordern. Kennzeichnend für die Berufe des Anforderungsniveaus 4 sind hoch komplexe Tätigkeiten. Dazu zählen

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg 2011, S. 26-28.

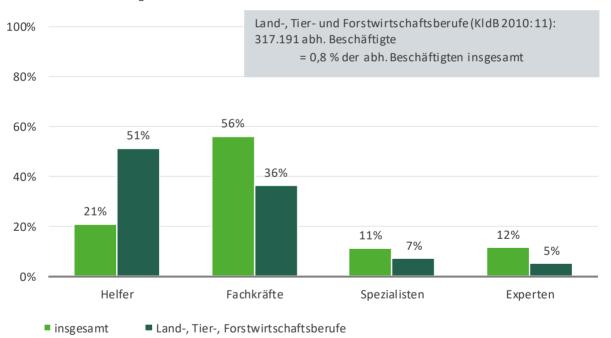
z. B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnosetätigkeiten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben innerhalb eines (großen) Unternehmens."

Für die Interpretation der nachfolgenden Zahlen ist dabei besonders wichtig zu wissen, dass nicht für jede Beschäftigte bzw. jeden Beschäftigten erfasst wird, wie komplex ihre bzw. seine tatsächlich ausgeübte Tätigkeit ist, sondern wie hoch das Anforderungsniveau bei dieser Tätigkeit üblicherweise ausfällt.

Wird im Text Bezug auf diese Klassifikation genommen, sind die jeweiligen Anforderungsniveaus in Anführungsstrichen ("…") dargestellt. Die Anforderungsniveaus sind stets geschlechtsneutral zu verstehen.

Abbildung 13 stellt das Anforderungsniveau der Tätigkeiten von abhängig Beschäftigten in der Landwirtschaft im Vergleich zum Anforderungsniveau der Tätigkeiten von abhängig Beschäftigten insgesamt dar. Es zeigt sich, dass mit 51 % die Hälfte der Beschäftigten in der Landwirtschaft Tätigkeiten ausübt, die in das niedrigste Anforderungsniveau eingruppiert werden. Zum Vergleich: Insgesamt ist nur rund ein Fünftel der abhängig Beschäftigten in Tätigkeiten mit dem Anspruchsniveau "Helfer" tätig. "Fachkräfte", "Spezialisten" und "Experten" sind dementsprechend im Vergleich zu den abhängig Beschäftigten insgesamt in der Landwirtschaft deutlich seltener vorhanden. Auch bei der Interpretation dieser Ergebnisse sollte berücksichtigt werden, dass im hier dargestellten vierten Quartal sogar der geringste Anteil an "Helfern" sowie der höchste Anteil an "Fachkräften" im Vergleich zu den anderen drei Quartalen zu beobachten ist (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 13: Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Anforderungsniveau der Tätigkeit



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Bei der Auswertung des Anforderungsniveaus der Tätigkeiten erscheint es besonders interessant nach den verschiedenen Berufsgruppen zu differenzieren, da sich deutliche Unterschiede zwischen diesen zeigen. In Abbildung 14 wird der Anteil der "Helfer" unterteilt nach Berufsgruppen dargestellt und mit dem Gesamtanteil für Deutschlands Beschäftigte sowie dem Anteil der Beschäftigten in der Landwirtschaft verglichen. Tätigkeiten mit dem Anforderungsniveau "Helfer" sind in den anderen Berufsgruppen zahlenmäßig deutlich geringer ausgeprägt. Trotzdem zeigen drei weitere Berufsfelder einen überdurchschnittlich hohen Anteil an "Helfertätigkeiten": In der Tierwirtschaft (30 %), der Fischwirtschaft

(39 %) und der Forst- oder Jagdwirtschaft und Landschaftspflege (34 %) sind jeweils rund ein Drittel der Menschen in "Helfertätigkeiten" beschäftigt. In der Pferdewirtschaft und im Weinbau sind "Helfertätigkeiten" praktisch nicht vorhanden.

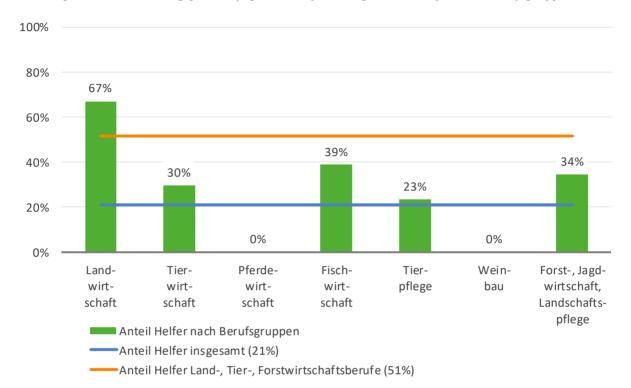


Abbildung 14: Anteil abhängig Beschäftigter mit Anforderungsniveau "Helfer" nach Berufsgruppen

Quelle:

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

In Abbildung 15 wird nun analog der Anteil an "Fachkräften" (Anforderungsniveau 2) zwischen den Berufsgruppen verglichen. Hier zeigen sich ebenfalls starke Unterschiede und der Anteil für die Landwirtschaft ist ebenfalls stark vom Anteil in der Landwirtschaft im engeren Sinne geprägt. In der Landwirtschaft im engeren Sinne ist der Anteil der Beschäftigten in Tätigkeiten mit dem Anforderungsniveau einer "Fachkraft" mit 23 % ausgesprochen gering ausgeprägt, da dieser Anteil für alle abhängig Beschäftigten bei 56 % liegt. Auch in der Forst- oder Jagdwirtschaft und der Landschaftspflege sind mit einem Drittel der Beschäftigten unterdurchschnittlich wenige Personen als "Fachkraft" tätig. In den anderen fünf Berufsgruppen fällt der Anteil der "Fachkräfte" im Gegenteil durchschnittlich oder sogar überdurchschnittlich aus. Ins Auge fällt dabei insbesondere die Pferdewirtschaft, wo 94 % der Beschäftigten einer Tätigkeit mit diesem Anforderungsniveau nachgehen.

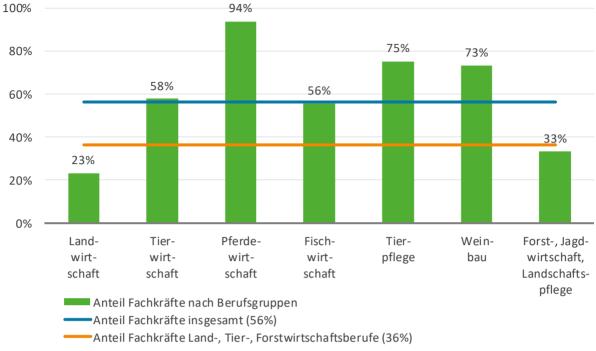


Abbildung 15: Anteil abhängig Beschäftigter mit Anforderungsniveau "Fachkraft" nach Berufsgruppen

Quelle:

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Auch die Daten der Agrarstrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes geben Auskunft über die Qualifikationsstruktur in der Landwirtschaft. Im Vergleich zur BA-Statistik wird hierbei ergänzend kleinstufiger zwischen verschiedenen Bildungsabschlüssen sowie nach Altersklassen unterschieden. In dieser Statistik werden jedoch ausschließlich die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter der im Datensatz erfassten Unternehmen berücksichtigt.

Von insgesamt rund 180.700 Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern mit landwirtschaftlichem oder gartenbaulichem Abschluss haben 25 % (44.300) eine Berufsbildung bzw. Lehre absolviert (Abbildung 16). 23 % (40.700 Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter) haben eine Fortbildung zum Meister oder Fachagrarwirt absolviert. Mit 5 % haben rund 9.900 Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter einen Bachelorabschluss, ein Diplom (FH) oder die Ingenieurschule abgeschlossen. Etwas mehr Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter (11.400 bzw. 6 %) können einen Masterabschluss, ein Diplom oder eine Promotion vorweisen.

Der Anteil von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern, die einen Diplomabschluss, einen Master oder eine Promotion vorzuweisen haben, ist unter den jungen Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern höher als in den höheren Altersgruppen (Abbildung 16).

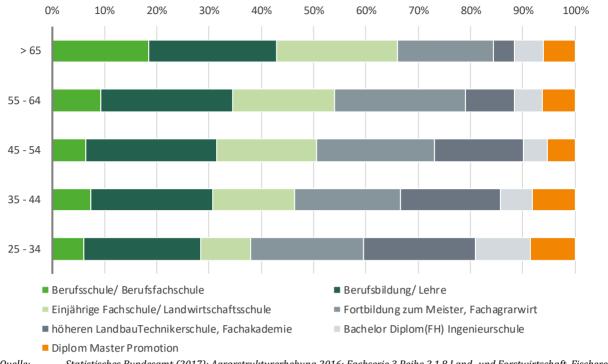


Abbildung 16: Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter nach Altersklassen und Bildungsabschluss

Ouelle:

Statistisches Bundesamt (2017): Agrarstrukturerhebung 2016: Fachserie 3 Reihe 2.1.8 Land- und Forstwirtschaft, Fischerei,

### Beschäftigte nach soziodemografischen Merkmalen 1.1.3.

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in der Landwirtschaft ist laut BA-Statistik mit 31 % deutlich geringer als der Frauenanteil unter allen Beschäftigten insgesamt (49 %). Es gibt allerdings deutliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen (Abbildung 17), und in zwei Berufsgruppen ist der Frauenanteil sogar höher als im Bundesdurchschnitt: In der Pferdewirtschaft mit einem Frauenanteil von 62 % und in der Tierpflege mit einem Frauenanteil von 58 %. Am geringsten ist der Frauenanteil mit 11 % in der Forstoder Jagdwirtschaft sowie in der Landschaftspflege.

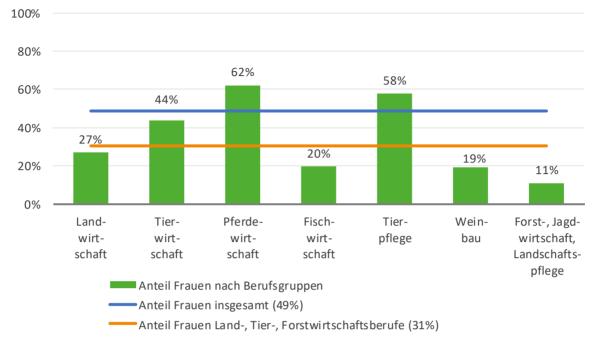


Abbildung 17: Anteil der Frauen nach Berufsgruppen

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Der Anteil der Beschäftigten, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, ist in der Landwirtschaft bei Betrachtung des vierten Quartals mit 15 % nur etwas höher als im Schnitt aller bundesweit Beschäftigten insgesamt (12 %). Leider können anhand der Staatsangehörigkeit inhaltlich interessante Schlüsse nicht valide gezogen werden. Auch Menschen, die in Deutschland aufgewachsen sind und gut Deutsch sprechen, können eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen. Ebenso können Eingewanderte mit deutscher Staatsangehörigkeit Sprachprobleme haben.

Bezüglich des Ausländeranteils zeigen sich erneut Unterschiede bezogen auf die landwirtschaftlichen Berufsgruppen (Abbildung 18): In der Landwirtschaft im engeren Sinne sowie der Pferdewirtschaft ist dieser Anteil mit 18 % bzw. 17 % überdurchschnittlich. Unter den Beschäftigten im Weinbau und in der Forst- oder Jagdwirtschaft und der Landschaftspflege gibt es hingegen unterdurchschnittlich viele Ausländerinnen und Ausländer.

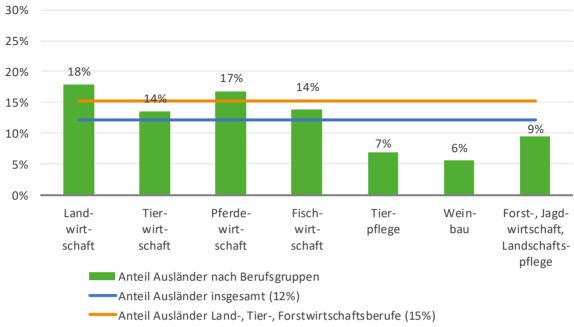


Abbildung 18: Anteil der Ausländerinnen und Ausländer nach Berufsgruppen

Quelle:

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Die Altersverteilung der Beschäftigten in der Landwirtschaft ähnelt stark der Altersverteilung der Beschäftigten insgesamt (Abbildung 19). Unter 25-Jährige sind in der Landwirtschaft mit 18 % allerdings stärker vertreten als insgesamt (12 %), und auch über 65-Jährige arbeiten in der Landwirtschaft anteilig häufiger als insgesamt (5 % vs. 4 %).

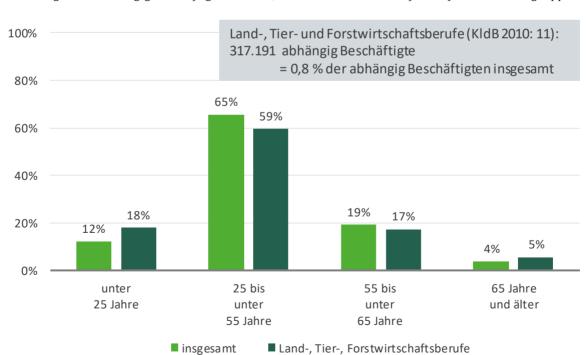
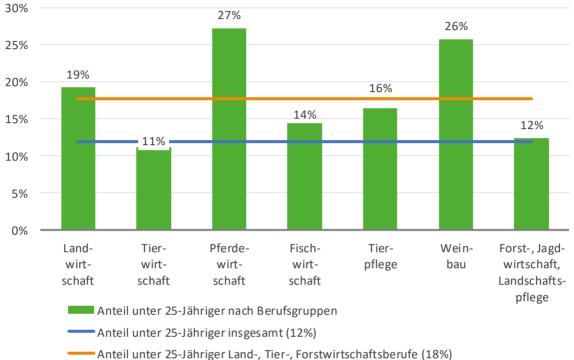


Abbildung 19: Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Altersgruppen

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

In Abbildung 20 wird der für diese Studie besonders interessierende Anteil jüngerer Menschen noch einmal getrennt für die verschiedenen Berufsgruppen dargestellt. Insbesondere in der Landwirtschaft im engeren Sinne (19 %), in der Pferdewirtschaft (27 %) und im Weinbau (26 %) arbeiten derzeit überdurchschnittlich viele junge Menschen. In der Tierwirtschaft fällt der Anteil junger Menschen mit 11 % als einzige Berufsgruppe im Vergleich zu den Beschäftigten insgesamt unterdurchschnittlich aus.



Anteil der unter 25-Jährigen nach Berufsgruppen Abbildung 20:

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli Quelle: 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Die Statistik der Agrarstrukturerhebung gibt des Weiteren Aufschluss über verschiedene soziodemografische Eigenschaften der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in den landwirtschaftlichen Unternehmen. Abbildung 21 zeigt die Anteile der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in landwirtschaftlichen Betrieben aufgeteilt nach Altersgruppen. Die am stärksten vertretene Altersgruppe stellt die der 45- bis 54-Jährigen dar. Sie macht 36 % aller Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter aus. Außerdem sind 31 % der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter zwischen 55 und 64 Jahren alt, die 35- bis 44-Jährigen umfassen immerhin einen Anteil von 17 %.

40% 36% 31% 30% 17% 20% 8% 7% 10% 1% 0% 15 - 24 25 - 34 35 - 44 45 - 54 55 - 64 > 65

Abbildung 21: Anteil Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in landwirtschaftlichen Betrieben nach Altersgruppe

Quelle: Anm.: Statistisches Bundesamt (2017): Agrarstrukturerhebung 2016: Fachserie 3 Reihe 2.1.8 Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Da die Gruppe der 15- bis 24-Jährigen sehr gering ist, sind die Daten dieser Gruppe in der Unterscheidung nach Bundesländern häufig nicht angegeben. In der folgenden Unterteilung nach Bundesländern werden diese daher nicht weiter berücksichtigt.

In Bayern gibt es mit fast 90.000 Personen mit Abstand die meisten Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter; dies ist bedingt durch die hohe Anzahl kleiner Unternehmen im Freistaat. Abbildung 22 zeigt die relative Altersverteilung der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in den Bundesländern. Insgesamt sieht die Verteilung der Altersklassen der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in allen Bundesländern vergleichsweise ähnlich aus. Die 45- bis 64-Jährigen stellen gut zwei Drittel aller Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter dar. In Bayern lässt sich mit gut einem Viertel der im Vergleich höchste Anteil junger Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter zwischen 25 und 44 Jahren erkennen. In Rheinland-Pfalz hingegen kann diese Altersgruppe lediglich knapp ein Fünftel der Betriebsleiter stellen, während im Verhältnis zu anderen Ländern mit 13 % recht viele Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter über 65 Jahren verzeichnet werden (Abbildung 22).

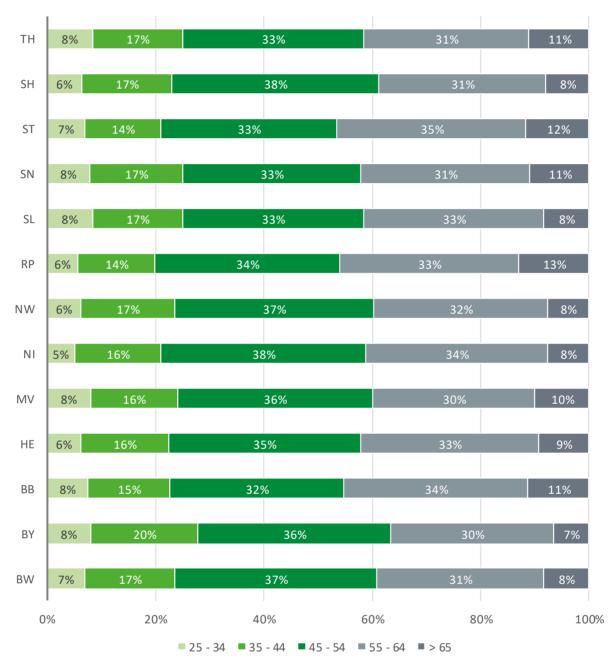


Abbildung 22: Relative Anzahl der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in landwirtschaftlichen Betrieben nach Altersgruppen in den Bundesländern

Quelle: Statistisches Bundesamt (2017): Agrarstrukturerhebung 2016: Fachserie 3 Reihe 2.1.8 Land- und Forstwirtschaft, Fischerei.

# 1.1.4. Einkommensstruktur/ Vergütungen

Angaben über Entgelte für abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft finden sich in der BA-Statistik sowohl entlang der KldB 2010 (Berufshauptgruppe 11) als auch der WZ 2008 (Wirtschaftsabschnitt A). In Abbildung 23 wird die Entgeltverteilung in Deutschland mit der Entgeltverteilung im Wirtschaftsabschnitt der Landwirtschaft und der Entgeltverteilung in landwirtschaftlichen Berufen verglichen. Dabei ist wichtig zu wissen: Für Entgeltvergleiche werden in der Statistik der BA die Beschäftigten auf

sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der sogenannten Kerngruppe<sup>8</sup> reduziert. "Durch diese Eingrenzung können Vergleiche durchgeführt werden, die in ihrer Aussagekraft nicht durch unterschiedliche gesetzliche Regelungen oder durch unterschiedliche Anteile von Teilzeitbeschäftigten oder Auszubildenden beeinträchtigt sind."

Zunächst ist festzustellen, dass bei einer Auswahl der zu betrachtenden Personen nach landwirtschaftlichen Berufen (KldB 2010, 11) insgesamt etwas häufiger hohe und etwas seltener niedrige Arbeitsentgelte festgestellt werden als bei einer Auswahl entlang einer Tätigkeit im Wirtschaftsabschnitt Landwirtschaft (WZ 2008, A).

Es zeigt sich, dass in der Landwirtschaft häufiger sehr geringe Gehälter von bis zu 1.000 € für eine Vollzeittätigkeit gezahlt werden als im Mittel aller Branchen insgesamt. Weiterhin erhält die Mehrheit der Beschäftigten in der Landwirtschaft einen Bruttolohn zwischen 1.000 € und 2.000 €. In der Landwirtschaft befinden sich 38 % bis 44 % der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnsegment bis 2.000 €, während insgesamt nur 14 % der Beschäftigten einen solch niedrigen Lohn für eine Vollzeittätigkeit erhalten. Löhne im Bereich zwischen 2.000 € und 3.000 € kommen in der Landwirtschaft etwas häufiger vor als in allen Branchen insgesamt, noch höhere Bruttogehälter dafür jedoch umso seltener. Insgesamt erhalten in Deutschland etwa 58 % der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe ein Bruttogehalt über 3.000 €, während in der Landwirtschaft nur 18 % bis 28 % ein solch hohes Gehalt durch abhängige Erwerbsarbeit erzielen können.



WZ 2008, Abschnitt A: Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei (in %)
 KIdB 2010, Hauptgruppe 11: Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe (in %)

Abbildung 23: Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe

Quelle:

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Auszug aus den Erläuterungen zu der entsprechenden Statistik: "Die Kerngruppe umfasst folgende Personengruppen aus dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne besondere Merkmale, Nebenerwerbslandwirte, Nebenerwerbslandwirte saisonal bedingt, Unständig Beschäftigte (Meldung des Arbeitgebers), Versicherungsfreie Altersvollrentner und Versorgungsbezieher wegen Alters, Seeleute, Seelotsen, In der Seefahrt beschäftigte versicherungsfreie Altersvollrentner und Versorgungsbezieher wegen Alters, Unständig Beschäftigte (Meldung der Krankenkasse).", s. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg, Stichtag 31. Dezember 2016.

Für weitere Entgeltstatistiken über die Landwirtschaft wird nun einheitlich auf Zahlen für den Wirtschaftsabschnitt "Land- und Forstwirtschaft, Fischerei" zurückgegriffen, da diese von der BA differenziert nach Berufsabschluss und Anforderungsniveau veröffentlicht werden.

Wie bereits dargestellt, ist es schwierig einzuschätzen, wie hoch der Anteil jener Beschäftigten in der Landwirtschaft ist, die keinen bzw. einen beruflichen Abschluss besitzen, da für viele Beschäftigte in der Landwirtschaft die Ausbildung unbekannt ist. Es kann jedoch vermutet werden, dass der Anteil jener ohne Ausbildungsabschluss höher ist als insgesamt (vgl. Abbildung 10). Das könnte die gerade dargestellte Lohnverteilung bedeutend beeinflussen, weshalb in Abbildung 24 die Entgeltverteilung nur für jene dargestellt wird, die einen anerkannten Berufsabschluss besitzen. Es könnte sein, dass sich die Gehälter für diese ausgewählte Gruppe nicht ganz so deutlich voneinander unterscheiden.

Es zeigt sich aber, dass auch sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte mit anerkanntem Berufsabschluss in der Landwirtschaft im Vergleich zu den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss insgesamt deutlich häufiger niedrige und deutlich seltener hohe Gehälter beziehen. In der Landwirtschaft bezieht mit 42 % knapp die Hälfte dieser Gruppe ein Bruttogehalt von bis zu 2.000 €, während insgesamt nur 13 % ein solch niedriges Gehalt erzielen. In der Landwirtschaft erhalten 17 % ein Gehalt über 3.000 €, während insgesamt 56 % der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss mehr als 3.000 € brutto verdienen.

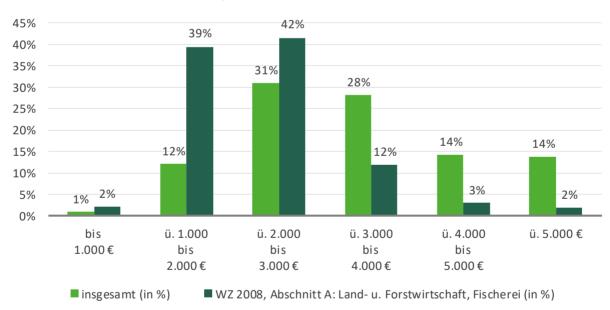


Abbildung 24: Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe mit anerkanntem Berufsabschluss

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Bei einer Differenzierung der durchschnittlichen Arbeitsentgelte der Kerngruppe nach Region fallen weiterhin erhebliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland auf. Während in Westdeutschland 29 % der Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss ein Gehalt von maximal 2.000 € beziehen, sind dies in Ostdeutschland mit 54 % über die Hälfte (vgl. Abbildung 38). Gleichzeitig verdienen in den neuen Bundesländern nur 8 % der Vollzeitbeschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss mehr als 3.000 € monatlich, wohingegen dieser Anteil in Westdeutschland mit 26 % mehr als dreimal so hoch ist. Diese Unterschiede sind jedoch kein Alleinstellungsmerkmal der Landwirtschaft, sondern lassen sich auch in anderen Branchen beobachten (ohne Abbildung).

Um die Bruttoarbeitsentgelte, die im Wirtschaftsabschnitt Land- und Forstwirtschaft, Fischerei gezahlt werden, besser einordnen zu können, bietet sich ein Vergleich mit einer in relevanten Merkmalen ähnlichen Branche an. In der BA-Statistik ist unter dem WZ-2008-Abschnitt F die Abteilung Hochbau zu finden. Der Hochbau und die Landwirtschaft zeigen sowohl hinsichtlich der Anforderungsniveaus als auch der Berufsabschlüsse der Beschäftigten hohe strukturelle Ähnlichkeiten (vgl. Abbildung 39 und Abbildung 40). So weisen beide Wirtschaftsbereiche einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil von "Helfern" sowie von Beschäftigten mit unbekanntem Berufsabschluss auf. Gleichzeitig ist der Anteil der Akademikerinnen und Akademiker in beiden Branchen gering (Landwirtschaft: 9 %; Hochbau: 3 %). Gemeinsam sind dem Hochbau und der Landwirtschaft darüber hinaus eine starke saisonale Schwankung des Arbeitsvolumens sowie ein hoher Anteil körperlicher Arbeit. Abbildung 25 zeigt, dass trotz dieser ähnlichen Voraussetzungen enorme Unterschiede in den durchschnittlichen Arbeitsentgelten der Beschäftigten bestehen.9 So liegt der Anteil der Beschäftigten, die weniger als 2.000 € brutto verdienen, im Hochbau bei nur 7 % und somit 37 Prozentpunkte unter dem entsprechenden Anteil in der Landwirtschaft (44 %). Parallel dazu erhält im Hochbau über die Hälfte (58 %) der Vollzeitbeschäftigten über 3.000 € Arbeitsentgelt, während in der Landwirtschaft nur knapp ein Fünftel (18 %) höhere Gehälter ab 3.000 € bezieht.

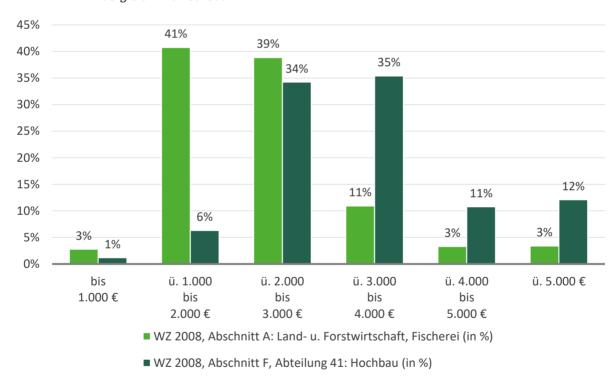


Abbildung 25: Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe, Vergleich mit Hochbau

Quelle:

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

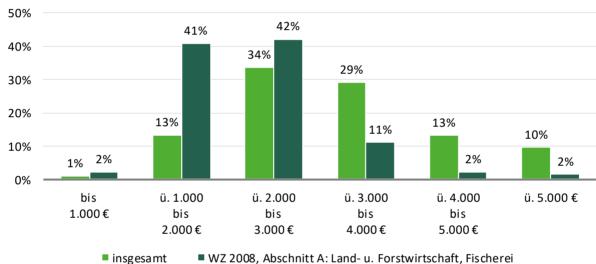
Wie bereits dargestellt, geht etwa die Hälfte der Beschäftigten in landwirtschaftlichen Berufen einer Tätigkeit mit dem Anforderungsniveau "Helfer" nach, während insgesamt nur rund ein Fünftel aller Beschäftigten insgesamt einer solchen Tätigkeit nachgeht. Weiterhin werden nur 36 % der in landwirtschaftlichen Berufen tätigen Personen zum Anforderungsniveau "Fachkraft" gezählt, während über alle Berufe hinweg insgesamt 56 % einer Tätigkeit mit diesem Anforderungsniveau nachgehen (vgl. Abbildung 13). Auch diese Unterschiede in der Zusammensetzung können Auswirkungen auf die

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Betrachtet werden hier aufgrund der Datenlage anders als zuvor alle Beschäftigten der Kerngruppe, unabhängig ihres Berufsabschlusses. Die Vergleichbarkeit der Entgelte der "Land- und Forstwirtschaft, Fischerei" und des "Hochbaus" bleibt dennoch hoch, da die Verteilung der Berufsabschlüsse sehr ähnlich ist.

Entgeltverteilung haben, und es ist im Kontext dieser Studie wichtig zu erfahren, ob die Gehälter auch für "Fachkräfte" geringer sind als insgesamt.

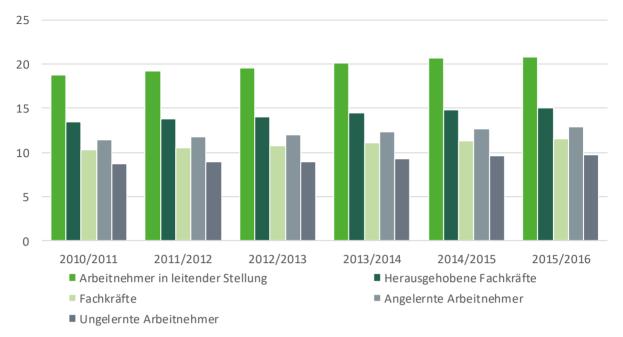
In Abbildung 26 wird die Entgeltverteilung von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, die einer Tätigkeit mit dem Anforderungsniveau "Fachkraft" nachgehen, zwischen der Landwirtschaft und allen Branchen insgesamt verglichen. Auch wenn nur "Fachkräfte" miteinander verglichen werden, zeigt sich, dass die Gehälter in der Landwirtschaft deutlich niedriger ausfallen als insgesamt. 43 % der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten "Fachkräfte" in der Landwirtschaft erhalten Bruttogehälter bis 2.000 €, während "Fachkräfte" insgesamt nur zu 15 % ein solch niedriges Gehalt erzielen. Höhere Gehälter über 3.000 € brutto erhalten in der Landwirtschaft nur 15 % der Vergleichsgruppe, während dieser Anteil insgesamt bei 52 % liegt.

Abbildung 26: Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe für das Anforderungsniveau "Fachkraft"



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018)

Das Statistische Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten aus dem Jahr 2016 gibt des Weiteren Auskunft über die Entwicklung von Tariflöhnen in der Landwirtschaft, differenziert nach Leistungsgruppe. Abbildung 27 und Abbildung 28 ist zu entnehmen, dass der Tariflohn der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf allen Leistungsebenen in dem vergangenen Jahr gleichermaßen gestiegen ist. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung erhielten über den gesamten Zeitraum den höchsten Tariflohn. 2013/2014 wurde der Wert von 20 € je Stunde überschritten. Den geringsten Tariflohn erhielten die ungelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; 2015/2016 betrug dieser 9,78 €. Insgesamt ist aber zu beobachten, dass die Tariflöhne in der Landwirtschaft in allen Leistungsgruppen ab 2010 nahezu gleichermaßen angestiegen sind.



*Abbildung 27:* Tariflöhne in Deutschland nach Leistungsgruppen (in € je Stunde)<sup>10</sup>

Quelle: BMEL: Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (2016)

**Leistungsgruppe 3 "Fachkräfte"** = Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.

**Leistungsgruppe 4** "Angelernte Arbeitnehmer" = Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber insbesondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchengebundene Aufgaben erforderlich sind. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden in der Regel durch eine Anlernzeit von bis zu zwei Jahren erworben.

**Leistungsgruppe 5** "*Ungelernte Arbeitnehmer*" = Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einfachen, schematischen Tätigkeiten oder isolierten Arbeitsvorgängen, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Das erforderliche Wissen und die notwendigen Fertigkeiten können durch Anlernen von bis zu drei Monaten vermittelt werden.

Für Analysezwecke werden Leistungsgruppen gebildet, die eine grobe Abstufung der Arbeitnehmertätigkeiten nach dem Qualifikationsprofil des Arbeitsplatzes darstellen. Sie sind wie folgt definiert (Zu Einzelheiten siehe StBA, Fachserie 16, Reihe 2.1): Leistungsgruppe 1 "Arbeitnehmer in leitender Stellung" = Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Hierzu zählen z. B. angestellte Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, sofern deren Verdienst zumindest teilweise erfolgsunabhängige Zahlungen enthält. Eingeschlossen sind auch alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern. In der Regel werden die Fachkenntnisse durch ein Hochschulstudium erworben.

Leistungsgruppe 2 "Herausgehobene Fachkräfte" = Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten, für die i. d. R. nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Tätigkeiten werden überwiegend selbstständig ausgeführt. Dazu gehören auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in kleinen Verantwortungsbereichen gegenüber anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Meisterinnen und Meister).

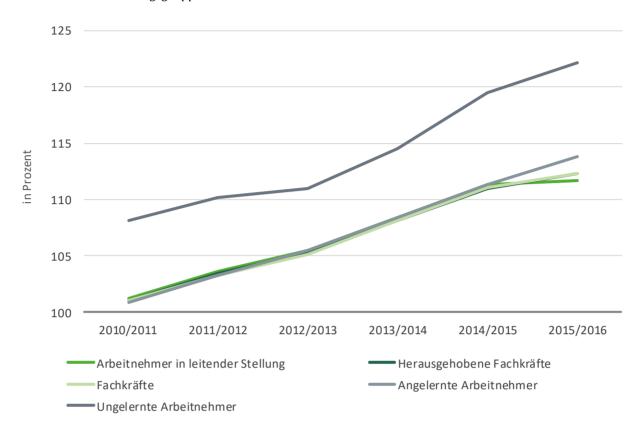


Abbildung 28: Relative Entwicklung der Tariflöhne in der Landwirtschaft in Deutschland nach Leistungsgruppen

Quelle: Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (2016), S.335. 2010=100

Weitere Angaben zu Einkommensstrukturen von landwirtschaftlichen Betrieben können aus den Buchführungsergebnissen des Testbetriebsnetzes<sup>11</sup> gewonnen werden. Die landwirtschaftlichen Betriebe weisen unterschiedliche Rechts- und Betriebsformen auf. Daher wird die Einkommenssituation der Betriebe mittels der Kennzahl "Gewinn plus Personalaufwand" je Arbeitskraft (AK) standardisiert. Das durchschnittliche Einkommen von Landwirtinnen und Landwirten über alle Rechts- und Bewirtschaftungsformen lag nach dieser Kennzahl im Wirtschaftsjahr 2017/2018 bei rund 35.900 €. Werden nur die Haupterwerbsbetriebe betrachtet, lag das Einkommen durchschnittlich bei 37.618 €. Die Entwicklung des Einkommens der Wirtschaftsjahre 2013/2014 bis 2017/2018 ist in Abbildung 29 dargestellt.

<sup>11</sup> BMEL 2019: Die wirtschaftliche Lage der landwirtschaftlichen Betriebe – Buchführungsergebnisse der Testbetriebe des Wirtschaftsjahres 2017/2018



Abbildung 29: Einkommen landwirtschaftlicher Betriebe als Gewinn plus Personalaufwand je AK

Quelle:

BMEL 2019: Die wirtschaftliche Lage der landwirtschaftlichen Betriebe – Buchführungsergebnisse der Testbetriebe des Wirtschaftsjahres 2017/2018

Auch der Anteil von Direktzahlungen und Zuschüssen am Einkommen deutscher Landwirtschaftsbetriebe lässt sich den Buchführungsergebnissen der Testbetriebe entnehmen. Direktzahlungen und Zuschüsse machen einen bedeutenden Anteil der betrieblichen Erträge landwirtschaftlicher Unternehmen aus. Er lag im Wirtschaftsjahr 2017/2018 über alle Rechtsformen und sozioökonomischen Betriebstypen hinweg bei 46 %. Bei Haupterwerbsbetrieben war dieser Anteil mit rund 41 % etwas niedriger, bei Betrieben in der Rechtsform juristischer Personen mit etwa 55 % höher als im Durchschnitt. Nebenerwerbsbetriebe bestreiten mit 92 % dagegen den größten Teil ihres landwirtschaftlichen Einkommens über die Beihilfen.

# 1.1.5. Situation in der Ausbildung

Die Ausbildungsquote, also der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, liegt gemäß der BA-Statistik zum Stichtag des 31. Dezember 2018 insgesamt bei 5 %, d. h. 5 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befinden sich derzeit in Ausbildung. In der Landwirtschaft ist die Ausbildungsquote mit 8 % etwas höher. Besonders hoch ist die Ausbildungsquote mit 21 % im Weinbau und mit 14 % in der Pferdewirtschaft (Abbildung 30). Im Vergleich zu den anderen Landwirtschaftsberufen ist die Ausbildungsquote in der Tierwirtschaft mit 4 % derzeit niedrig, und auch die Ausbildungsquote in der Forst- oder Jagdwirtschaft und der Landschaftspflege ist zwar mit 5 % so hoch wie für alle Ausbildungsberufe insgesamt, aber im Vergleich zu den anderen landwirtschaftlichen Berufen unterdurchschnittlich.

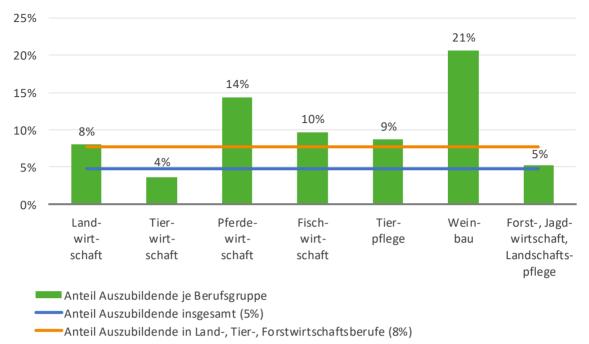


Abbildung 30: Anteil der Auszubildenden an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufsgruppen

Quelle:

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Für die Beschäftigten in Deutschland gilt insgesamt, dass der Anteil von Frauen in der Berufsausbildung rund 7 Prozentpunkte niedriger ist als der Frauenanteil unter allen Beschäftigten insgesamt (42 % vs. 49 %). Dieser Unterschied ist in der Landwirtschaft deutlich geringer ausgeprägt: Der Frauenteil unter den Auszubildenden ist hier nur einen Prozentpunkt geringer als bei den Beschäftigten insgesamt (30 % vs. 31 %). Die Frauenanteile unter den Auszubildenden spiegeln die Geschlechteranteile in den Berufsgruppen insgesamt in etwa wider (Abbildung 17, Abbildung 31). Deutliche Abweichungen sind für die Landwirtschaft im engeren Sinne zu erkennen: Hier ist der Frauenanteil bei den Auszubildenden deutlich geringer als bei den Beschäftigten (17 % vs. 27 %). In der Pferdewirtschaft und der Tierpflege zeigt sich ein umgekehrtes Bild: Hier befinden sich anteilig mehr Frauen in Ausbildung als unter den Beschäftigten derzeit vertreten sind (Pferdewirtschaft: 85 % vs. 62 %, Tierpflege: 71 % vs. 58 %).

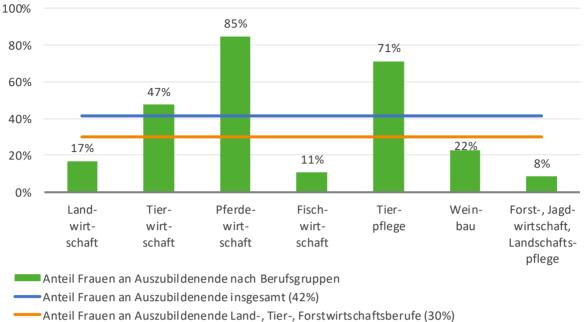


Abbildung 31: Anteil der Frauen an den Auszubildenden nach Berufsgruppen

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Die BA bereitet auch die bei ihr gemeldeten Berufsausbildungsstellen und die bei ihr gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für bestimmte Berufe statistisch auf. In Abbildung 32 werden die gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber und die gemeldeten Stellen für jede Berufsgruppe einander gegenübergestellt (Berichtsjahr Oktober 2017 bis September 2018). Es ist deutlich zu erkennen, dass für bestimmte Berufsgruppen deutlich mehr Bewerberinnen und Bewerber als Stellen gemeldet waren. Das gilt ganz besonders für die Tierpflege, aber auch sehr deutlich für die Pferdewirtschaft und die Forst- oder Jagdwirtschaft und die Landschaftspflege. Auch in der Landwirtschaft im engeren Sinne ist ein deutlicher Bewerberüberschuss zu beobachten. In der Fischwirtschaft wurden der BA etwa gleich viele Bewerberinnen und Bewerber und Stellen gemeldet. Als auffällig erweist sich auf Basis dieser Zahlen die Situation in der Tierwirtschaft und im Weinbau, für die wesentlich mehr Stellen als Bewerberinnen und Bewerber bei der BA gemeldet waren.

Offensichtlich können die Stellen auch mit Personen besetzt werden, die die Suche nach einem Ausbildungsplatz unabhängig von der BA umsetzen. Außerdem müssen sich viele der an einer Ausbildung interessierten Bewerberinnen und Bewerber irgendwann auch in anderen Berufen als ihrem Wunschberuf umsehen, falls sie nicht riskieren wollen, gar keine Ausbildungsstelle zu erhalten. Deshalb müssen auch die Stellen in der Tierwirtschaft und im Weinbau nicht in dem Maße unbesetzt bleiben, wie ein direkter Vergleich nahelegen würde. Nichtsdestotrotz zeigen die Zahlen deutlich, dass Ausbildungen zur Tierwirtin bzw. zum Tierwirt oder im Weinbau den Bewerberinnen und Bewerbern heute unattraktiv erscheinen, da diese Bildungs- und Berufswege weniger Menschen als erste Wahl betrachten, als Arbeitskräfte gebraucht werden.

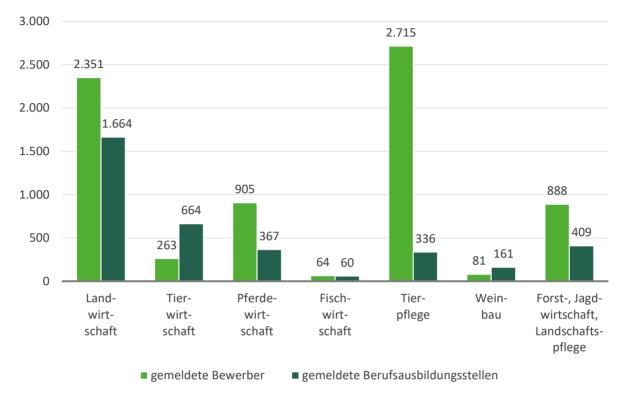


Abbildung 32: Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerberinnen und Bewerbern nach Berufsgruppen

Quelle:

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen, Nürnberg, September 2018 (kumulierte Jahreszahlen für das Berichtsjahr Okt. ´17 bis Sept ´18).

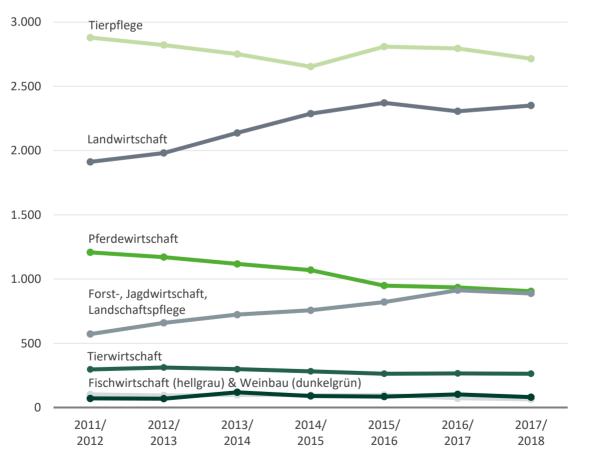
Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber in der Fischwirtschaft (-37 %) und in der Pferdewirtschaft (-25 %) hat seit dem Bewerbungsjahr 2011/2012 deutlich abgenommen. Dagegen ist in der Berufsgruppe Forst-, Jagdwirtschaft und Landschaftspflege (+55 %) sowie in der Landwirtschaft im engeren Sinne (+23 %) ein deutlicher Anstieg der Bewerberzahlen im selben Zeitraum zu beobachten. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber in der Tierpflege ging zwar um 6 % zurück, stellt aber dennoch weiterhin den größten Anteil an allen Ausbildungsbewerbern in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen dar.

Tabelle 2: Gemeldete Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen sowie nach Berufsgruppen im Jahresvergleich

Berufsgruppe	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	Veränderung (11/12 - 17/18)
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	7.041	7.107	7.246	7.234	7.396	7.390	7.267	3%
Landwirtschaft	1.912	1.981	2.137	2.287	2.371	2.306	2.351	23%
Tierwirtschaft	297	312	299	282	263	266	263	-11%
Pferdewirtschaft	1.208	1.171	1.118	1.070	949	935	905	-25%
Fischwirtschaft	102	94	99	95	98	72	64	-37%
Tierpflege	2.879	2.821	2.751	2.653	2.809	2.795	2.715	-6%
Weinbau	71	69	119	90	85	103	81	14%
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	572	659	723	757	821	913	888	55%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen, Nürnberg, September 2012; September 2013; September 2014; September 2015; September 2016; September 2017; September 2018 (kumulierte Jahreszahlen für das jeweilige Berichtsjahr).

Abbildung 33: Gemeldete Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber nach Berufsgruppen (2011/12 bis 2017/18)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen, Nürnberg, September 2012; September 2013; September 2014; September 2015; September 2016; September 2017; September 2018 (kumulierte Jahreszahlen für das jeweilige Berichtsjahr).

In Abbildung 34 werden die Zahlen wiedergegeben, die die BA dazu ermittelt hat, wie viele der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber nach dem Berichtsjahr unversorgt und wie viele der gemeldeten Stellen unbesetzt geblieben sind. Prozentual betrachtet blieben im Berichtsjahr 2017/2018 in Deutschland insgesamt ebenso wie in der Landwirtschaft 10 % der Ausbildungsstellen unbesetzt. Die Besetzung von Ausbildungsstellen funktioniert also gemäß den Zahlen über die gemeldeten Stellen und Bewerberinnen und Bewerber in durchschnittlichem Maße. In einzelnen Berufsgruppen ist sie aber leicht problematisch: In der Tierwirtschaft sind insgesamt 18 % der gemeldeten Stellen unbesetzt geblieben (117 von 664) und im Weinbau (24 von 161) ebenso wie in der Pferdewirtschaft (56 von 367) jeweils 15 %. Dieses Ergebnis kann mit einer gewissen Restunsicherheit auf einen Mangel an Interesse bei den Ausbildungsinteressierten zurückgeführt werden, wie aus Abbildung 34 ersichtlich wird. In der Pferdewirtschaft wurden überdurchschnittlich viele Stellen nicht besetzt, obschon die Bewerberlage offenbar gut war. Hier stellt sich die Frage, welchen Anforderungen der Betriebe die zahlreich vorhandenen Bewerberinnen und Bewerber nicht entsprechen.



Abbildung 34: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und unversorgte Bewerberinnen und Bewerber nach Berufsgruppen

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen, Nürnberg, September 2018 (kumulierte Jahreszahlen für das Berichtsjahr Okt. '17 bis Sept '18).

Während die Auszubildenden in Deutschland zu fast zwei Dritteln (65 %) Ausbildungsvergütungen von mehr als 800 € erhalten, kommen solche Ausbildungsgehälter in der Landwirtschaft nur selten vor (17 %, Abbildung 35). Noch deutlicher ist der Unterschied für jene, die mehr als 1.000 € erhalten: Insgesamt erhalten 39 % der Auszubildenden ein solches Gehalt, während das in der Landwirtschaft mit 8 % absoluten Seltenheitswert hat. Mit einem Anteil von 60 % der Auszubildenden liegt das üblichste Ausbildungsgehalt in der Landwirtschaft zwischen 600 und 800 €. 23 % der Auszubildenden erhalten sogar weniger. Dieser Anteil liegt in Deutschland insgesamt immerhin auch bei 11 %, aber dennoch deutlich niedriger als in der Landwirtschaft. Die Höhe der in der Landwirtschaft gezahlten Ausbildungsvergütungen lässt sich durch den Vergleich mit dem Baugewerbe¹² besser einordnen. Auch hier zeigt sich, dass hohe Ausbildungsvergütungen in der Landwirtschaft seltener sind als in vergleichbaren Ausbildungsberufen. Der Anteil der Auszubildenden, die mehr als 800 € verdienen, liegt im Baugewerbe bei 43 % und somit zwar ebenfalls unter dem Gesamtdurchschnitt, jedoch immer noch 26 Prozentpunkte über dem entsprechenden Anteil in der Landwirtschaft.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Anders als in Kapitel 1.4 erfolgt der Vergleich hier mit dem gesamten Baugewerbe (WZ-2008-Abschnitt F), da auf Ebene der Abteilungen keine Daten vorliegen.



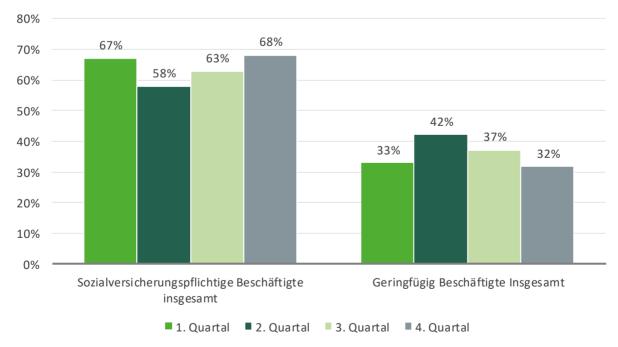
Abbildung 35: Bruttoarbeitsentgelte von Auszubildenden

Quelle:

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg, Stichtag 31. Dezember 2018.

#### 1.1.6. Weitere Abbildungen

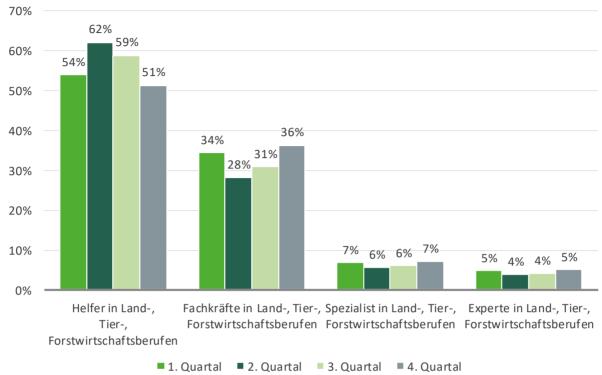
Abbildung 36: Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Beschäftigungsform, Quartalsvergleich



Quelle:

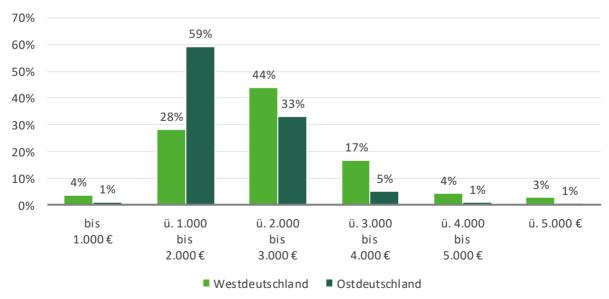
Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Dezember 2018 (Stichtag 31.03.18); Dezember 2018 (Stichtag 30.6.2018); April 2019 (Stichtag 30.09.18); Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Abbildung 37: Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Anforderungsniveau der Tätigkeit, Quartalsvergleich



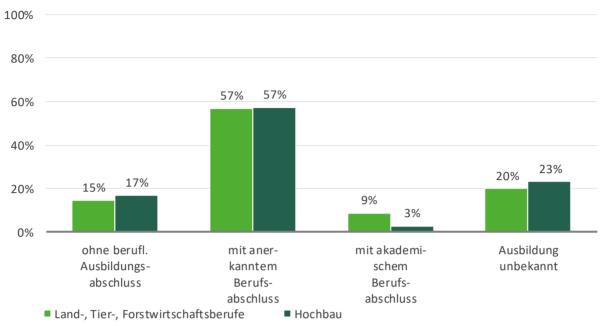
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Dezember 2018 (Stichtag 31.03.18); Dezember 2018 (Stichtag 30.6.2018); April 2019 (Stichtag 30.09.18); Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Abbildung 38: Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe mit anerkanntem Berufsabschluss, Vergleich Ost-/Westdeutschland



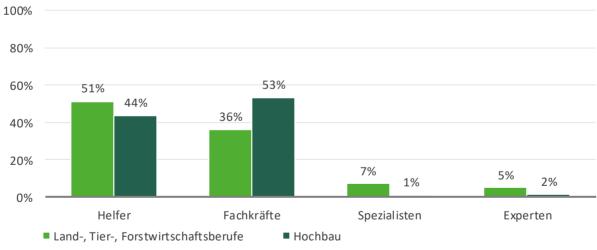
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Abbildung 39: Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen und im Hochbau nach Berufsabschluss



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Abbildung 40: Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen und im Hochbau nach Anforderungsniveau der Tätigkeit



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

## 1.2. Zusammenfassung der Sekundärliteratur

In den vergangenen Jahren haben sich bereits eine Vielzahl an Studien mit dem Themenbereich Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland beschäftigt. Zwar decken diese immer nur Teilbereiche des hier vorliegenden Forschungsvorhabens ab, legen aber gleichzeitig wertvolle Wissensgrundlagen für einzelne Analysethemen. Die nachfolgende Tabelle fasst eine Auswahl an Studien übersichtlich zusammen.

Tabelle 3: Literaturübersicht Studien zum Thema Arbeitsmarkt Landwirtschaft

Autor / Herausgeber	Titel	Erscheinungs- jahr
ARBEIT UND LEBEN Sachsen	Diskussionspapier zur DIGI agrar Praxisstudie-Auszug	2019
BIBB	Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Die Ausbildungsberufe Landwirt/Landwirtin und Fachkraft Agrarservice im Screening	2018
BMEL	Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen	2017
Kompetenzzentrum Ökolandbau Niedersachsen	Ökolandbau in der beruflichen Bildung	2019
Prof. Theuvsen et al.	Flüchtlinge als Arbeitskräfte für die Landwirtschaft: Voraussetzungen — Potenziale — Handlungsbedarf	2017
VDL	Bachelor und Master – Was kommt nach dem Studienabschluss? Absolventenbefragung im Agrarbereich 2018	2018
VFL	Ausbildung Behinderter nach §66 BBiG in der Agrarwirtschaft Fakten – Daten - Zahlen	2019

Quelle: AFC / ISG. Eigene Darstellung.

In diesem Teilkapitel werden die genannten Studien tiefergehend betrachtet. Diese wurden anhand von Kriterien wie Aktualität, Themenschwerpunkte und Erhebungsgrundlagen ausgewählt. Das Ziel ist es, den Studienhintergrund sowie die Methodik kurz dazustellen, zentrale Thesen zu sammeln und zu analysieren.

### 1.2.1. Forschungs- und Entwicklungsprojekt BIBB: Berufsbildung 4.0

#### Studienhintergrund & methodisches Vorgehen

Eine Studie, die sich intensiv mit der Berufsbildung 4.0 in den Ausbildungsberufen Landwirtin/ Landwirt und Fachkraft Agrarservice auseinandersetzt, wurde 2018 vom Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlicht. In dem Forschungsprojekt mit dem Titel "Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Die Ausbildungsberufe Landwirt/Landwirtin und

Fachkraft Agrarservice im Screening"<sup>13</sup>, setzte sich der Autor Markus Brettschneider detailliert mit den Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen auseinander. Hintergrund der Studie ist die BMBF-BIBB Initiative "Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen". Mit einer gemeinsamen Initiative wollen das BMBF und das BIBB zur Umsetzung der Digitalen Agenda beitragen. Die Initiative bündelt Projekte und Aktivitäten, die bereits begonnen haben, mit den Inhalten einer Verwaltungsvereinbarung zwischen beiden Institutionen und weiteren Ansätzen, die auf anderem Wege gegenwärtig vorbereitet werden.<sup>14</sup>

Ein zentraler Ausgangspunkt ist dabei die Frage nach der aktuellen Verbreitung und der zukünftigen Nutzung digitaler Anwendungen und Technologien. Hierbei wird unter anderem herausgearbeitet, welcher Nutzen, welche Voraussetzungen sowie welche Grenzen sich mit dem Einsatz dieser Technologien verbinden. Unweigerlich gehen mit fortschreitender Digitalisierung auch Veränderungen in den Aufgaben und Tätigkeiten der Auszubildenden sowie der benötigten Fähigkeiten / Fertigkeiten einher, die Konsequenzen für die Berufsverordnung und veränderte Entwicklungsmöglichkeiten in den Berufen zur Folge haben.

Um diese Forschungsziele zu erreichen, wurde sich in einem ersten Schritt einer Sektor- sowie einer Literaturanalyse bedient, in denen der Untersuchungsgegenstand mit seinen Besonderheiten für den landwirtschaftlichen Bereich näher gefasst wurde. Hierbei wurde zunächst eine Reihe von Untersuchungen zum allgemeinen Stand der Digitalisierung und speziell zum Status der Landwirtschaft durchgeführt; des Weiteren wurden Überlegungen und Ansätze zu erforderlichen Rahmenbedingungen für die Weiterentwicklung dieses Sektors unter der Perspektive von Digitalisierung gesammelt, erörtert und weiterentwickelt. Ergänzt wurde dieser Überblick durch konkrete Fallstudien. Auf Basis der Ergebnisse fanden erste Experteninterviews statt. Ziel dieser war es, einen Überblick über die betrieblichen Entwicklungen in ausgewählten Betriebszweigen der Bereiche Pflanzenproduktion und Tierhaltung zu gewinnen. Hieran schloss sich ein Workshop mit Expertinnen und Experten der Branche an, in dem die Zwischenergebnisse sukzessiv mit diesen erörtert wurden. Des Weiteren wurde eine schriftliche Befragung durchgeführt, die sich auf 88 beantwortete Fragebögen für Landwirtinnen und Landwirte sowie 28 beantwortete Fragebögen für Fachkräfte Agrarservice stützt. Im Rahmen der Befragung wurden sowohl Fachkräfte, Vorgesetzte von Fachkräften sowie Auszubildende befragt.

Die vorliegenden Studienergebnisse verstehen sich nach Aussage des Autors als berufsbezogenen Beitrag zur Erörterung möglicher Konsequenzen für die berufliche Bildung im Umgang mit Digitalisierung und Vernetzung, insbesondere durch Sozialpartnerinnen und -partner sowie Bund und Länder, im Bereich der Landwirtschaft. Es ist festzustellen, dass der Leserin bzw. dem Leser ein detaillierter Einblick in die Chancen / Herausforderungen der Berufsbildung 4.0 in den landwirtschaftlichen Berufen Landwirtin/ Landwirt und Fachkraft Agrarservice vermittelt wird und somit diese Quelle eine wichtige Grundlage für die BMEL-Studie "Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland - Aktuelle und zukünftige Herausforderungen an die Berufsbildung" legt. Dies gilt insbesondere für den Analyseteilaspekt der Digitalisierung.

#### **Zentrale Ergebnisse**

Als erstes zentrales Ergebnis ist festzuhalten, dass berufliche Fachkompetenzen in der Pflanzenproduktion und der Tierhaltung weiterhin eine essenzielle Grundlage der beruflichen Handlungsfähigkeit darstellen. Gleichzeitig muss die berufliche Erstausbildung auf zusätzliche Kompetenzanforderungen im Zuge der Digitalisierung und Vernetzung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen reagieren. Aktuell zeigt sich auf

BIBB (2018): Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Die Ausbildungsberufe Landwirt/Landwirtin und Fachkraft Agrarservice im Screening. Forschungs- und Entwicklungsprojekt

BMBF & BIBB (2016): Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen [https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/at\_78154.pdf], Stand: 31.01.2019.

Grundlage der Befragung sowohl bei Landwirtinnen und Landwirten wie auch bei der Fachkraft Agrarservice ein "mittlerer Digitalisierungsgrad" (Tabelle 4).

Tabelle 4: Subjektiver Digitalisierungsgrad

	Landwirtin und Landwirt (N = 84)	Fachkraft Agrarservice (N = 27)	Gesamt (N = 2036)
Median	50	51	55
Mittelwert	50	50	51
Standardabweichung	23	17	21
Minimum	0	18	0
Maximum	100	76	100

Quelle:

BIBB (2018): Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Die Ausbildungsberufe Landwirtin/Landwirt und Fachkraft Agrarservice im Screening. Forschungs- und Entwicklungsprojekt.

Anm.: Skala von "O" (= sehr gering) bis "100" (= sehr hoch)

Der Nutzen von digitalen Anwendungen und Technologien wird laut der Untersuchungsergebnisse grundsätzlich darin gesehen, "Informationen zu Daten zu bündeln, die betriebliche Teilprozesse und deren Parameter transparent zu machen und zu steuern sowie die betriebliche Prozesslandschaft auf dieser Grundlage optimieren zu können". Die Gestaltung betrieblicher Prozesse sowie das Prozessmanagement werden als zentrale Chancen des Digitalisierungsprozesses identifiziert. Durch die Digitalisierung werden

- → Möglichkeiten für eine vereinfachte Betriebsführung,
- → geringere oder keine Informationsverluste betrieblicher Daten,
- → die Entlastung von Routinen,
- → eine verbesserte Work-Life-Balance durch die Automatisierung sowie
- → Vernetzung von Prozessen erreicht.

Gleichzeitig sind aber auch eine Vielzahl an Anpassungen notwendig, um diese Chancen der Digitalisierung nutzen zu können. Es müssen Herausforderungen bewältigt werden, wie mangelnde Kompatibilität sowie die Bereitschaft der Unternehmen, Zeit und Geld zu investieren, um Systeme in einen dauerhaft störungsfreien Zustand zu bringen. Auch muss an der Bedienungsfreundlichkeit der Maschinen gearbeitet werden, damit diese als "subjektive Entlastung" von den Betreffenden wahrgenommen werden. Im Hinblick auf die Herausbildung von Standards spielt dabei auch eine Rolle, dass es sich bei Landmaschinen in der Regel nicht um einen Massenmarkt handelt, sodass die Entstehung und Herausbildung von Standards grundsätzlich Zeit benötigt. Nach Aussage des Autors macht Digitalisierung zudem nur da Sinn, wo alle Systeme miteinander vernetzt sind. Eine gute Qualität der (Internet-)Netze stellt hierfür eine Voraussetzung dar.

Im Zuge der Digitalisierung und der genannten Veränderungen ergeben sich ebenfalls Veränderungen für die Inklusion. Im Zusammenhang mit der Frage nach möglichen Verschiebungen im Verhältnis zwischen Anlerntätigkeiten, Tätigkeiten von Fachkräften und Tätigkeiten von Personen mit akademischen Abschlüssen sind auch Effekte für die Einbindung von Menschen mit Behinderung zu erwarten. Im Rahmen der schriftlichen Befragung dieser Studie wurde die Frage gestellt, ob sich durch digitale Technologien und Assistenzsysteme eher "neue Möglichkeiten" oder "neue Schwierigkeiten" ergeben. Im Ergebnis zeigt sich, dass eher Risiken als Chancen für die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt gesehen werden.

Auch innerhalb der Berufsbildung ergeben sich Veränderungen durch die Digitalisierung und der zunehmenden Vernetzung.

- Die **Betriebe** stellen hierbei die "Keimzelle der Vermittlung aller notwendigen Kompetenzen im Umgang mit digitalen Anwendungen und Technologien" dar. Im Sinne eines exemplarischen und projektbezogenen Lernens erfolgt in diesem Kontext der Erwerb von Kompetenzen, insbesondere im operativen Umgang mit den unterschiedlichen Systemen hinsichtlich eines selbständigen Planens, des Durchführens und des Kontrollierens. Ausbilderinnen und Ausbilder müssen die Ausbildungsordnungen mit ihren fachlichen und überfachlichen Inhalten auf die Bedingungen des Ausbildungsbetriebes im Ausbildungsplan anwenden. Eine besondere Herausforderung stellen dabei die Vielfalt an Anwendungen und Technologien, deren zunehmende Komplexität sowie die sich offenbar weiter beschleunigende Geschwindigkeit des technologischen Wandels dar.
- → Die Berufsschule hat die Aufgabe, den Blick auf die vielfältige Landschaft digitaler Anwendungen und Technologien zu weiten und sich hinsichtlich der damit verbundenen Kompetenzen zu öffnen. Nützlich ist beispielsweise der Gebrauch "neuer" Medien, darunter der Einsatz von Lernsoftware, Integration neuer Medien in den Unterricht etc.
- → Als Aufgabe überbetrieblicher Bildungsstätten, im Kontext von Digitalisierung, wird neben der ergänzenden und vertieften Vermittlung fachlicher Grundlagen vor allem die Vermittlung von Kompetenzen im Umgang mit der Breite an unterschiedlicher Landtechnik auf hohem technischem Niveau gesehen. In diesem Zusammenhang zeigt sich zudem, die Herausforderung einer zunehmenden Zurückhaltung von Herstellern und Landmaschinenhändlern immer komplexere sowie teurere Maschinen zur Verfügung zu stellen.

In den **Prüfungen** ist es Voraussetzung, die Wahrnehmung, Beobachtung und Bewertung von Situationen mit den eigenen Sinnen zum Gegenstand zu machen. Insgesamt ist festzuhalten, dass Ausbilderinnen und Ausbilder durch die Bereitstellung betriebszweigübergreifender und betriebszweigspezifischer exemplarischer Lehr- und Lernsituationen in der täglichen Arbeit unterstützt werden können. Eine Notwendigkeit zur Modernisierung der anerkannten Ausbildungsberufe Landwirtin und Landwirt sowie Fachkraft Agrarservice, ebenso wie die Anpassung von Berufsstrukturen, lässt sich auf Basis dieser Untersuchung nicht erkennen. Primärer Grund für diese Beobachtung ist die technikoffene und abstrakte Formulierung von Ausbildungsinhalten, die auf die höchst unterschiedlichen Betriebszweige im landwirtschaftlichen Bereich zurückzuführen sind. Gleichzeitig ist aber festzuhalten, dass die inhaltliche Anreicherung der integrativen Berufsbildposition zu Informations- und Kommunikationstechnologien die Möglichkeit einer niedrigschwelligen Anpassung von Ausbildungsinhalten bietet.

Fort- und Weiterbildungsinhalte stellen eine wichtige Komponente der beruflichen Bildung dar und sollten als strategische Aspekte im Kontext von Digitalisierung und Vernetzung zukünftig stärker in den Blick genommen werden. Mit Fokus auf die Durchführung von Prüfungen, erscheint es zudem sinnvoll, systematische Überlegungen zur Berücksichtigung des Themas Digitalisierung und Vernetzung anzustoßen. Mit Blick in die Zukunft empfiehlt sich nach Aussage des Autors eine fortlaufende Beobachtung der anerkannten Ausbildungsberufe Landwirtin und Landwirt sowie Fachkraft Agrarservice. Die frühzeitige Erfassung soll vor dem Hintergrund der sich weiter verändernder Kompetenzanforderungen durch digitale Anwendungen und Technologien erfolgen.

### 1.2.2. VDL-Absolventenbefragung 2018: Bachelor und Master – Was kommt nach dem Studienabschluss?

#### Studienhintergrund & methodisches Vorgehen

Der VDL Bundesverband e.V. führte 2011 erstmals bundesweite Erhebungen durch, die den Berufseinstieg und die Berufstätigkeit von Agrarabsolventinnen und Agrarabsolventen betrachten. Die nach 2011 und

2015 bereits dritte Absolventenbefragung im Agrarbereich fand 2018 unter dem Titel "Bachelor und Master - Was kommt nach dem Studienabschluss?" statt.

Die Studie soll detaillierte Auskünfte zum Studienverlauf, zu zugehörigen Praktika zur Berufsvorbereitung durch das Bachelor- und Masterstudium sowie zum Berufsfeld von Agrarabsolventinnen und Agrarabsolventen geben und somit das mögliche Optimierungspotential für die Ausbildung herausstellen.

Durchgeführt wurde die Studie von Herrn Prof. Dr. Rainer Kühl und seinen Mitarbeiterinnen Dr. Anne Piper und Sophia Hesch am Institut für Betriebslehre der Agrar- und Ernährungswirtschaft der Justus-Liebig-Universität Gießen. Sie entwickelten einen Erstentwurf eines Online-Fragebogens, den sie anschließend anhand ihrer Erfahrungen der letzten Jahre noch etwas optimierten, beispielsweise indem sie diesen verkürzten. Gleichzeitig wurde ein neues Kapitel zur Arbeitgeberattraktivität ausgearbeitet. Trotz dieser kleinen Änderungen sollte der Fragebogen eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse aus den Vorjahren ermöglichen.

17 Agrarfakultäten Deutschlands erklärten sich bis Ende März 2018 bereit, den Link zum Online-Fragebogen an ihre Absolventinnen und Absolventen zu verschicken. Zusätzlich wurden die Mitglieder des Förderkreises Agrarwissenschaften, Ökotrophologie und Umweltmanagement Gießen e.V. und die VDL-Mitglieder über die Befragung informiert. Insgesamt 553 Personen beantworteten den Fragebogen vollständig. Ausführliche Informationen, die die Stichprobe betreffen, sind in Kapitel 3 einzusehen. 90 % der Stichprobe sind 35 Jahre alt oder jünger. Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben an der Universität Hohenheim studiert. 90 % der Befragten haben ihren letzten wissenschaftlichen Abschluss innerhalb der letzten fünf Jahre erworben.

#### **Zentrale Ergebnisse**

Das Angebot an Studiengängen an deutschen Agrar-Fakultäten bestand im Wintersemester 2017/2018 aus 204 Studiengängen, darunter 111 im Masterprogramm, und ist somit seit dem Wintersemester 2014/2015 leicht zurückgegangen. Die Befragung betrachtet mehrere Faktoren, welche die Attraktivität beeinflussen. Im Durchschnitt beträgt die Studiendauer 8,4 Semester. Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass sich das Studium durch besondere Umstände, z. B. Erwerbstätigkeit neben dem Studium oder ein längeres Praktikum, verzögert hat.

Ferner untersucht die Studie die berufspraktischen Kenntnisse und stellt heraus, dass ein Drittel der Befragten von einem landwirtschaftlichen Betrieb stammt. Ein Viertel der Befragten absolvierte vor dem Studium eine Berufsausbildung; mehr als die Hälfte von ihnen in der Landwirtschaft. Die (Fach-) Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen haben das Studium häufiger mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung begonnen als die Universitätsabsolventinnen und Universitätsabsolventen.

Bei den Absolventinnen und Absolventen, die vor oder im Laufe ihres Studiums mindestens ein Praktikum absolviert haben, handelte es sich in mehr als der Hälfte der Fälle um ein Pflichtpraktikum und bei fast jedem Fünften um ein verpflichtendes Praxissemester. Ein freiwilliges Praktikum innerhalb des Studiums absolvierten 43 %.

Die befragten deutschen Absolventinnen und Absolventen haben zu 87 % mindestens ein Praktikum absolviert, während der entsprechende Anteil im Ausland lediglich ein Drittel beträgt. Außerdem dauern die Praktika in Deutschland mit durchschnittlich 7,8 Monaten weitaus länger als im Ausland mit 4,8 Monaten. 84 % der Absolventinnen und Absolventen haben bereits ein Praktikum in der Landwirtschaft absolviert. 11 % machten dies bei einem Forschungsinstitut und jeder Zehnte bei der Landwirtschaftskammer/-amt.

Die Praktikumsstelle wurde am häufigsten über eine Initiativbewerbung (62 %) oder persönliche Beziehungen (55 %) gefunden. Nur je 2 % der Praktika konnten über Berufsverbände, über elektronische Netzwerke (z. B. XING) oder die Veröffentlichung eines Stellengesuchs vermittelt werden. 85 % der befragten Absolventinnen und Absolventen haben während des Studiums nebenbei gejobbt. Die Hälfte arbeitete in der Landwirtschaft, gut ein Viertel im vor- oder nachgelagerten Bereich des Agribusiness. Auffällig ist, dass 53 % außerhalb der Landwirtschaft beschäftigt waren, was vermutlich nicht gleichermaßen den beruflichen Werdegang unterstützt wie eine fachliche Tätigkeit.

Die Befragung untersucht des Weiteren, wann und wie regelmäßig die Nebenjobs ausgeführt werden, und kommt zu dem Ergebnis, dass 84 % derer, die während des Studiums in der Landwirtschaft arbeiten, dort regelmäßig in den Semesterferien beschäftigt sind und zur Vorlesungszeit nur zu einem Drittel.

Grundsätzlich lässt sich unter den Befragten eine hohe Zufriedenheit mit dem Studium feststellen. Drei Viertel der Befragten bewerten ihr Studium als "gut" oder "sehr gut". Die Hochschulen haben laut 83 % der Befragten einen guten oder sehr guten Ruf (Abbildung 41). 87 % der Befragten würden ihr Studium weiterempfehlen.

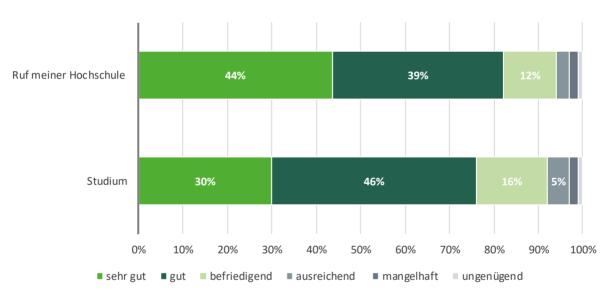


Abbildung 41: Bewertung des Studiums und der Hochschule durch Absolventinnen und Absolventen nach VDL-Befragung (n = 553)

Quelle:

Darstellung nach: VDL Bundesverband e.V. (2018): Bachelor und Master – Was kommt nach dem Studienabschluss? Absolventenbefragung im Agrarbereich 2018.

Dennoch stellt die Studie Änderungsbedarf im Studienangebot innerhalb von drei Kategorien heraus:

- → Es fällt auf, dass Absolventinnen und Absolventen von Universitäten inhaltlich einen größeren Änderungsbedarf sehen als die von (Fach-)Hochschulen. Englischsprachige Angebote werden von Fachhochschulabsolventinnen und Fachschulabsolventen häufiger gewünscht, wobei gleichzeitig 6 % der Befragten diesen Aspekt für unwichtig halten. Insgesamt wünschen sich Absolventinnen und Absolventen einer Universität mehrheitlich mehr Praxisnähe und mehr Gastvorträge von Praktikerinnen und Praktikern.
- → Für die didaktische Ausgestaltung sehen die Universitätsabsolventinnen und Universitätsabsolventen bezüglich aller abgefragter Kriterien häufiger einen Handlungsbedarf als die (Fach-) Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen. Nahezu die Hälfte der Universitätsabsolventinnen und Universitätsabsolventen wünscht sich eine bessere Einführung in wissenschaftliches Arbeiten, 45 % wünschen sich mehr Seminare, Projektarbeiten o.ä. und 43 % eine häufigere Aktualisierung der Lehrinhalte.

→ Für die strukturelle Ausgestaltung zeigt sich bezogen auf die Dauer der Regelstudienzeit kaum Handlungsbedarf. Nur etwa jede bzw. jeder fünfte Befragte würde sich eine Verlängerung wünschen. Im Vergleich zwischen Hochschul- und Universitätsabsolventinnen und Universitätsabsolventen wünschen sich letztere anteilig häufiger eine geringere Anzahl an Studierenden pro Dozentin bzw. Dozent und eine bessere Beratung über den Studienverlauf. Fast die Hälfte der Universitätsabsolventinnen und Universitätsabsolventen hätte gerne eine stärkere Einbindung von Auslandsaufenthalten während des Studiums. Alumniarbeit wird von etwa jeder siebten Absolventin bzw. jedem siebten Absolventen beider Hochschultypen als unwichtig eingestuft.

Insgesamt zeigen sich die (Fach-) Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen etwas zufriedener mit der Ausgestaltung ihres Studiums als die Universitätsabsolventinnen und Universitätsabsolventen. Die Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen wird von 40 % (Bachelor) bzw. 54 % (Master) der Befragten als (sehr) gut bewertet. Die Bewertung hat sich im Vergleich zur Vorgängerstudie deutlich verbessert.

Bezüglich der Frage, ob der Bachelorabschluss berufsqualifizierend sei, zeigen sich die Einschätzungen der Befragten als recht heterogen. Während 44 % die Ansicht vertreten, der Bachelorabschluss sei (eher) berufsqualifizierend, sind 49 % gegenteiliger Ansicht. 71 % der Befragten bewerten die an der Hochschule erworbenen Kenntnisse für die Aufgaben in der ersten Beschäftigung als (eher) nützlich. Die übrigen 29 % sehen jedoch Verbesserungspotential (Abbildung 42).

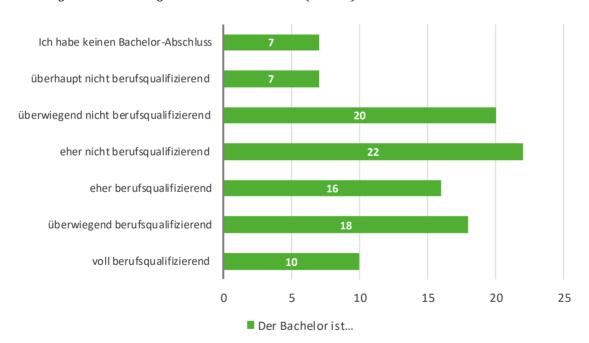


Abbildung 42: Bewertung des Bachelorabschlusses (n = 593)

Quelle: Darstellung nach: VDL Bundesverband e.V. (2018): Bachelor und Master – Was kommt nach dem Studienabschluss? Absolventenbefragung im Agrarbereich 2018.

Unmittelbar nach dem Abschluss nahmen 38 % der Befragten eine reguläre Beschäftigung auf. Auffällig ist der Unterschied zwischen den Hochschultypen. Während fast die Hälfte der (Fach-) Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen eine reguläre Beschäftigung aufnahm, waren es bei den Absolventinnen und Absolventen von Universitäten nur 35 %. 10 % führten ihre Ausbildung im Rahmen eines Aufbaustudiums fort. Eine Promotion erreichten nur 2 % der (Fach-) Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen und 11 % der Universitätsabsolventinnen und Universitätsabsolventen. Jede bzw. jeder zehnte Befragte war unmittelbar nach dem Abschluss auf Jobsuche und während dieser Zeit nicht erwerbstätig. 30 % der Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen

führten ihr Studium unmittelbar im Anschluss in einem Masterstudiengang fort. Der größte Anteil Nicht-Erwerbstätiger findet sich mit 12 % in der Gruppe der Masterabsolventinnen und Masterabsolventen.

Die Suche nach einem Arbeitsplatz begann bei mehr als die Hälfte der Befragten vor dem Studienabschluss. Ein Viertel der Befragten hat bereits vor dem Studienabschluss eine Beschäftigung aufgenommen und diese dann weitergeführt. Bei einem Drittel der Befragten gelang der Wechsel vom Studium zur ersten Arbeitsstelle innerhalb von drei Monaten. Jede fünfte Befragungsteilnehmerin bzw. jeder fünfte Befragungsteilnehmer hat zum Befragungszeitpunkt noch keine Beschäftigung aufgenommen. Überwiegend befinden sich diese Befragten (70 %) noch in der Ausbildung. Ist dies nicht der Fall, sehen die Befragten die Ursachen vor allem in fehlenden Kontakten in der Praxis oder einem Mangel an geeigneten Stellenanzeigen.

Bei der Suche nach der ersten richtigen Arbeitsstelle wurde am häufigsten eine Initiativbewerbung gesendet und bei 54 % dieser Befragten erfolgreich beantwortet. 62 % der Jobanfragen über Beziehungen ergaben positive Rückmeldungen. Die erfolgreichsten Strategien der Befragten waren die Veröffentlichung eines Stellengesuchs (68 %), Kontakte über Nebentätigkeiten (67 %) und Kontakte über Professorinnen und Professoren oder die Abschlussarbeit (65 %). Am wenigsten erfolgreiche und vergleichsweise selten genutzte Wege der Stellensuche sind die Kontakte über elektronische Netzwerke oder die Vermittlung über die Bundesagentur für Arbeit. Kontakte über einen Berufsverband spielten selten eine Rolle.

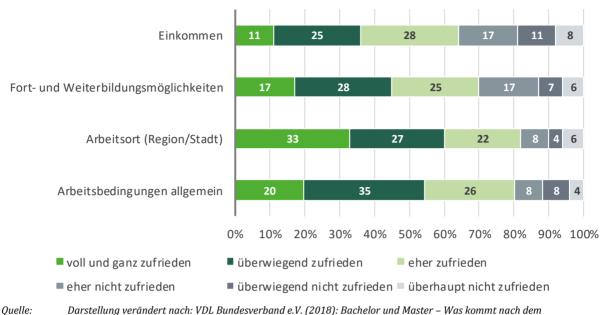
Der wichtigste Aspekt für die erste richtige Anstellung ist nach 74 % der Befragten die Sympathie. Weitere besonders bedeutende Faktoren sind Praxiserfahrung und Fachwissen. Wenig Bedeutung wird beispielsweise der Studiendauer beigemessen. Gut ein Drittel der befragten Absolventinnen und Absolventinnen hat den Berufseinstieg im Bereich der agrarbezogenen Dienstleistungen oder Wissenschaft erreicht. 19 % begannen ihre erste Stelle direkt in der Landwirtschaft, etwa ein Viertel im vor- oder nachgelagerten Bereich. 71 % der Befragten sind in der Branche beschäftigt, die sie sich wünschen.

Ein Viertel der befragten Absolventinnen und Absolventen war im Bereich "Beratung" tätig. Unterschieden nach Hochschultypen fanden sogar 37 % der (Fach-)Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen eine Beschäftigung in diesem Bereich und lediglich 25 % der Universitätsabsolventinnen und Universitätsabsolventen. In der Assistenz der Geschäftsführung und in Forschung- und Entwicklung wurden Universitätsabsolventinnen und Universitätsabsolventen häufiger beschäftigt als Absolventinnen und Absolventen von der (Fach-)Hochschule. Im Gegensatz dazu arbeiteten anteilig im Außendienst öfter Absolventinnen und Absolventen einer (Fach-)Hochschule als von einer Universität. Die Verteilung von Männern und Frauen nach ihrer beruflichen Stellung im ersten Arbeitsverhältnis zeigt, dass die Männer als leitende Angestellte oder mit mittlerer Leitungsfunktion deutlich dominieren.

Jede sechste Absolventin bzw. jeder sechste Absolvent stieg mit einem Bruttojahresgehalt von unter 20.000 € ins Berufsleben ein. Dabei handelte es sich nur in knapp einem Drittel der Fälle um Teilzeitstellen. Lediglich ein Viertel der Befragten erhielt zu Beginn ein Bruttojahresgehalt von über 40.000 €. 72 % der Befragten verdiente zu 100 % ein Festgehalt. Eine Vergütung abhängig von der Leistung erhielt nur jede bzw. jeder fünfte Befragte.

Weitere Anreize der Arbeitgebenden sind für 84 % der Befragten flexible Arbeitszeiten, für vier von zehn Befragten die Möglichkeit zur Heimarbeit und für 28 % der Firmenwagen, der auch zur privaten Nutzung zur Verfügung steht.

Darüber hinaus wurde die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Zeitpunkt ihres Berufseinstiegs festgestellt. Die Mehrheit zeigte sich mit allen abgefragten Aspekten überwiegend zufrieden. 82 % sind mit ihrem Arbeitsort zufrieden und acht von zehn Befragten mit den Arbeitsbedingungen allgemein. Vergleichsweise unzufrieden zeigen sich die Befragten mit dem Einkommen (36 %) und den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten (30 %) (Abbildung 43).



Zufriedenheit mit der beruflichen Situation bei Berufseinstieg nach VDL-Befragung (n = 436) Abbildung 43:

Studienabschluss? Absolventenbefragung im Agrarbereich 2018.

Außerdem wurden die Absolventinnen und Absolventen, deren Studienabschluss zum Befragungszeitpunkt bereits etwas zurücklag, zu ihrem beruflichen Werdegang befragt. Knapp ein Drittel dieser Befragten ist Vorgesetzte oder Vorgesetzter für andere Beschäftigte. 62 % der Befragten sind noch an derselben Stelle eingesetzt wie zu Berufsbeginn. Ein Arbeitsplatzwechsel fand im Durchschnitt nach 20,7 Monaten statt. Als wichtigste Gründe für den Arbeitsplatzwechsel nennen die Befragten die Unzufriedenheit mit dem bestehenden Arbeitsverhältnis (60 %), höheres Gehalt (60 %) und mehr Verantwortung (54 %).

Die aktuelle Zufriedenheit im Beruf wurde mittels der gleichen Kriterien abgefragt wie bereits die Zufriedenheit zum Berufseinstieg, und deutet auf eine leichte Erhöhung der Zufriedenheit hin (Abbildung 44). Vergleichsweise hoch ist nach wie vor die Unzufriedenheit mit dem Einkommen (32 %). Am zufriedensten sind die Befragten mit den Arbeitsbedingungen allgemein (89 %) und dem Arbeitsort (86 %).

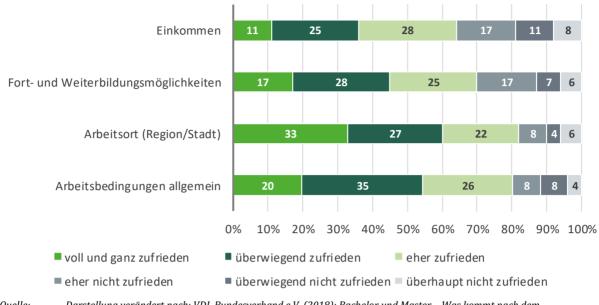


Abbildung 44: Aktuelle Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach VDL-Befragung (n = 420)

Quelle:

Darstellung verändert nach: VDL Bundesverband e.V. (2018): Bachelor und Master – Was kommt nach dem Studienabschluss? Absolventenbefragung im Agrarbereich 2018.

Die Studie fragte zudem die Wichtigkeit einzelner Kompetenzen einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters aus Sicht der Absolventinnen und Absolventen in vier Kategorien ab:

- → Soziale Kompetenzen: Grundsätzlich werden die sozialen Kompetenzen als wichtig eingeschätzt. Von größter Bedeutung sind nach Einschätzung der Befragten Verantwortungsbewusstsein, Kommunikationsfähigkeit und Einsatzbereitschaft.
- → <u>Persönliche Kompetenzen</u>: Keine der genannten persönlichen Kompetenzen wird mehrheitlich als unwichtig eingestuft. 99 % der Befragten halten selbstständiges Arbeiten für sehr, überwiegend oder eher wichtig.
- → Fachliche Kompetenzen: Nur vier von zehn Befragten stufen die Forschungskompetenz als wichtig ein. Von deutlich größerer Bedeutung sind nach derer Einschätzung Analyse- und Entscheidungsfähigkeit (94 %), breites Fachwissen aus der jeweiligen Disziplin (87 %), Lernkompetenzen (84 %) und fächerübergreifendes Wissen (83 %).
- → Sonstige Kompetenzen: hierbei zeigt sich ein recht heterogenes Bild der Einschätzung der Wichtigkeit. EDV/IT-Kenntnissen wird mehrheitlich eine etwas höhere Wichtigkeit zugesprochen, während beispielsweise ein Studium in Regelstudienzeit als weniger bedeutend eingestuft wird.

Abschließend wurden in der Befragung 2018 zum ersten Mal Kriterien zur wahrgenommenen Arbeitgeberattraktivität ermittelt. Insgesamt bewerten die befragten Absolventinnen und Absolventen ihre Arbeitgeberin und ihren Arbeitgeber sehr positiv. Acht von zehn Befragten vergeben auf einer Skala von 0 bis 100 Werte von 60 oder höher. Sogar jede bzw. jeder Zehnte vergibt die Maximalpunktzahl von 100. Im Mittel resultiert ein Attraktivitätswert von 72,7.

Hinzufügend sollten die Befragten Aussagen bezüglich der Attraktivität ihrer aktuellen Arbeitgeberin bzw. ihres aktuellen Arbeitgebers treffen. Über 90 % arbeiten nach eigener Aussage gerne bei ihrer bzw. ihrem Arbeitgebenden und sind dieser bzw. diesem gegenüber positiv eingestellt.

### 1.2.3. BMEL – Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen

#### Studienhintergrund & methodisches Vorgehen

Die Studie "Potenzial und Hemmnisse der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen" wurde durch das BMEL in Auftrag gegeben, um einen konkreten Überblick der Potenziale und Hemmnisse für den Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung zu erhalten. Bearbeitet wurde dies durch die AFC Public Services in Zusammenarbeit mit dem ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

Die Rahmenbedingungen der Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen wurden durch eine Sekundärdatenanalyse abgegrenzt. Des Weiteren wurde eine quantitative Befragung u. a. von Unternehmen im land- und forstwirtschaftlichen Bereich und von Verbänden, Gewerkschaften und Landwirtschaftskammern durchgeführt.

#### **Zentrale Ergebnisse**

Ein Überblick des Statistischen Bundesamtes zeigt, dass 2014 die meisten Auszubildenden in Grünen Berufen den Beruf Gärtnerin und Gärtner oder Landwirtin und Landwirt erlernen. Neben den Ausbildungszahlen bleibt auch die Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen konstant. Die Form der Berufsbildung nach § 66 BBiG wird durch Richtlinien der einzelnen Bundesländer individuell festgelegt. Das Ziel der benannten Ausbildungsform ist es, dass möglichst viele Jugendliche mit Handicap eine betriebliche Ausbildung absolvieren und eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt aufnehmen können.

Die Ausarbeitung benennt, dass durch den Strukturwandel neue Einsatzmöglichkeiten für Arbeitskräfte entstehen und sich die Vielfalt sogar erhöht hat. Tendenziell werden sogar mehr Arbeitskräfte in der Landwirtschaft benötigt. Dies fördert nicht nur die Entwicklung von Werkstätten für Menschen mit Behinderung auf dem sekundären Arbeitsmarkt, sondern auch auf dem primären Arbeitsmarkt. Die Bundesländer gehen sehr unterschiedlich damit um, über Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu informieren.

2014 verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit in der Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen rund 78.800 Arbeitsplätze in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei. Die Beschäftigung von Menschen mit schwerer Behinderung in Grünen Berufen ist demnach im Bundesvergleich unterdurchschnittlich.

Durch die Experteninterviews konnte herausgearbeitet werden, dass die Beschäftigung von Menschen in Grünen Berufen grundsätzlich gut möglich ist. Begründet wird dies durch die Vielzahl an Beschäftigungsmöglichkeiten und somit viele unterschiedliche, potenzielle Aufgaben für Menschen mit Behinderung, die individuell genutzt werden können. Häufig fallen in Grünen Berufen "einfache" Arbeiten an, die von Menschen mit Behinderung gut erledigt werden können. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung kann geringfügig dem Rückgang des Arbeitskräfteangebots entgegenwirken, welcher durch den demographischen Wandel und das schlechte Image in Grünen Berufen verursacht wird.

Der strukturelle Wandel im Grünen Sektor wird von den Expertinnen und Experten unterschiedlich eingeschätzt. Beispielsweise könnte die Digitalisierung aufgrund von Vereinfachungen der Prozessabläufe neue Einsatzmöglichkeiten hervorbringen, andererseits könnten komplexere digitalisierte Arbeitsabläufe ein Hemmnis für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung darstellen.

# 1.2.4. Theuvsen et al. – Flüchtlinge als Arbeitskräfte in der Landwirtschaft: Voraussetzungen – Potenziale – Handlungsbedarf (2017)

#### Studienhintergrund & methodisches Vorgehen

Vor dem Hintergrund des viel diskutierten Fachkräftemangels wird vermehrt die Möglichkeit betrachtet, dieser Problematik durch den Einsatz von ausländischen Arbeitskräften oder Arbeitskräften mit Migrationshintergrund entgegenzuwirken. Gleichzeitig gilt der Zugang zum Arbeitsmarkt als eine wesentliche Voraussetzung für die Integration von Flüchtlingen.

Zentrale Zielsetzung der Studie ist es, die Potenziale für eine Beschäftigung von Flüchtlingen in der deutschen Landwirtschaft herauszuarbeiten. Veröffentlicht wurde die Studie in der Schriftenreihe der Rentenbank, Band 33 unter dem Titel "Arbeitsmarkt, Ausbildung, Migration: Perspektiven für die Landwirtschaft". Erstellt wurde dieser Bericht von Janine Stratmann, Prof. Dr. Ludwig Theuvsen und Dr. Verena Otter vom Lehrstuhl für Betriebslehre des Agribusiness der Georg-August-Universität Göttingen sowie Frau Brigitte Braun-Michels vom Institut für Organisations-/Karriereentwicklung, Leipzig.

#### **Zentrale Ergebnisse**

Der Berufsschulunterricht im Rahmen einer landwirtschaftlichen Ausbildung kann in allen 16 Bundesländern durch spezielle Sprachförderungen mit Kursen für Deutsch als Zweitsprache (DaZ) ergänzt werden. Eine Herausforderung stellt die Situation dar, dass gegebenenfalls Analphabetinnen und Analphabeten zusammen mit Studienabsolventinnen und -absolventen beschult werden müssen.

Anforderungen aus Sicht der Betriebsleiterin bzw. des Betriebsleiters an die Kompetenzen der Arbeitskräfte wurden in den Erhebungen in Form einer Skala von "sehr unwichtig" bis "sehr wichtig" eingestuft. Alle 14 abgefragten Persönlichkeitskompetenzen sind für die Befragten zumindest "eher wichtig". Ehrlichkeit, Leistungsbereitschaft und Zuverlässigkeit stellen die wichtigsten Kompetenzen dar. Die Sozialkompetenzen Team-, Kommunikations-, Konfliktfähigkeit und Toleranz werden ebenfalls als wichtig eingestuft. Strukturiertes Arbeiten und problemlösendes Denken (Methodenkompetenzen) werden als eher bedeutsam eingestuft.

Zum Befragungszeitpunkt waren in 37 % der Betriebe ausländische Arbeitskräfte und in 6 % der Betriebe Flüchtlinge beschäftigt. Jeweils etwa zwei Drittel dieser Betriebe sind mit ausländischen Arbeitskräften bzw. Flüchtlingen eher zufrieden oder sehr zufrieden.

Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter wären bei einem entsprechenden Arbeitskräftebedarf noch eher dazu gewillt, an der Landwirtschaft interessierte Flüchtlinge in der Saison oder als ständige familienfremde Arbeitskräfte zu beschäftigen. Im Durchschnitt lehnen Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter es allerdings eher ab, die Flüchtlinge als Auszubildende zu beschäftigen. Die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter geben an, vor allem bei der Auswahl der Arbeitskräfte, der Bewältigung der Bürokratie und der Sprachbildung Unterstützung zu benötigen.

Lediglich 4 % der Probandinnen und Probanden unter den Geflüchteten sind als Fachkräfte bereits in einem Grünen Beruf tätig gewesen und weitere 18 % geben an, in ihrem Heimatland selbst einen landwirtschaftlichen Betrieb besessen zu haben. Es fällt auf, dass die Mehrheit der Flüchtlinge es ablehnen würde, in einem Schweinestall zu arbeiten. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass mehr als 70 % der befragten Geflüchteten Musliminnen und Muslime sind.

Grundsätzlich hat die Landwirtschaft aus Sicht der Befragten ein positives Image. Dennoch geben nur knapp 9 % der Befragten an, den ersten Job in Deutschland als Fachkraft in der Landwirtschaft/Grünen Berufen

beginnen zu wollen. Es würden mehr als zwei Drittel bei freier Wohnortwahl den städtischen Raum präferieren.

Die Analyse mittels einer Regression zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, sich in Deutschland für einen Grünen Beruf zu entscheiden, zunimmt, wenn eine Geflüchtete bzw. ein Geflüchteter ursprünglich aus einem arabischen oder persischen Land oder aus der Türkei stammt. Allgemein fällt auf, dass sich die meisten Betriebe eher zurückhaltend verhalten und mit der Möglichkeit, Geflüchtete zu beschäftigen, kaum auseinandergesetzt haben. Häufig hemmt die Angst vor zusätzlicher Bürokratie.

Der Beitrag stellt abschließend einige Verbesserungsvorschläge vor. Bemängelt wird beispielsweise, dass die Geflüchteten teils von Behörden kurzfristig einbestellt werden und somit in dieser Zeit ungeplant dem Betrieb nicht als Arbeitskraft zur Verfügung stehen. Außerdem sollte mehr für die Vorteile eines Lebens im ländlichen Raum und für die landwirtschaftliche Ausbildung geworben werden. Insbesondere für den Ackerbau/die Pflanzenproduktion scheinen sich die meisten Flüchtlinge begeistern zu können. Eine große Herausforderung stellt der große Unterschied des Bildungsstandes dar, ebenso die häufig vorhandene Sprachbarriere.

### 1.2.5. ARBEIT UND LEBEN Sachsen – Diskussionspapier zur DIGI agrar Praxisstudie (2019)

#### Studienhintergrund & methodisches Vorgehen

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung, werden in der DIGI agrar Praxisstudie Themenfelder aus Ausbildungsqualität, -praxis und digitaler Kommunikation betrachtet. Ziel ist es, agrarwirtschaftliche Akteurinnen und Akteure der Berufsausbildung bei der Bewältigung digitaler Herausforderungen für eine moderne Berufsausbildung zu unterstützen. Die Studienergebnisse werden von dem Verein ARBEIT UND LEBEN Sachen als Diskussionspapier zur Verfügung gestellt. Der Stand der Digitalisierung in der agrarwirtschaftlichen Berufsausbildung wurde in Form einer Praxisstudie erhoben, in deren Rahmen 654 Ausbildungsbetriebe in Sachsen teilnahmen und 104 Fragebögen beantwortet wurden. Außerdem wurden in den Schulzentren Dresden, Wurzen und Löbau Befragungen an 218 Auszubildenden durchgeführt. Weiterführend wurden 15 Expertinnen und Experten aus Bildung, Politik, Praxis und Wissenschaft interviewt und 185 Stellenanzeigen untersucht.

Es wurden Befragungen an Ausbildungsbetriebe der Berufe Landwirtende, Tierwirtende der Fachrichtung Rinderhaltung, Fachkräfte des Agrarservice, Gärtnernde der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau sowie Gärtnernde der Fachrichtung Zierpflanzen versendet, und es haben 84 % der Ausbildungsbetriebe aus der Landwirtschaft und 16 % aus dem Gartenbau teilgenommen. Bei den Auszubildenden sind 73 % der Befragten in der Landwirtschaft und 27 % in dem Gartenbau tätig. Es wurden lediglich Auszubildende befragt, die sich mindestens im zweiten Lehrjahr befinden, da diese die betriebliche Situation besser einschätzen können.

#### **Zentrale Ergebnisse**

Bezüglich der Ausbildungsqualität wurde untersucht, welchen Einfluss die zunehmende Digitalisierung auf Produktionsprozesse hat und wie sich dieser, als ein Aspekt der Ausbildungsqualität, in der dualen Berufsausbildung ausdrückt.

Es zeigte sich, dass die Befragten der Meinung sind, dass die Digitalisierung die Steuerung der Arbeitsprozesse erleichtert (Abbildung 45) und dass in die Ausbildung der landwirtschaftlichen Berufe verstärkt digitale Inhalte aufgenommen werden müssen. Jedoch spiegelt sich dies in der Ausbildungspraxis

nur teilweise wider. Bei der Befragung hat etwa ein Drittel der Befragten Auszubildenden angegeben, dass der Ausbildungsbetrieb nicht mit digitalen Techniken ausgestattet ist.

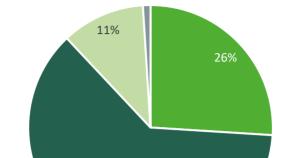


Abbildung 45: Die Digitalisierung erleichtert die Steuerung der Arbeitsprozesse

■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme überhaupt nicht zu

Quelle: ARBEIT UND LEBEN Sachsen (2019): Diskussionspapier zur DIGI agrar Praxisstudie-Auszug.

62%

Daraus wurde geschlossen, dass eine Heterogenität in der digitalen Ausstattung der Betriebe besteht, womit ein Risiko eines unterschiedlichen Kompetenzniveaus der Absolventinnen und Absolventen bezüglich der Anwendung digitaler Technik einhergeht.

In der Befragung wurde ebenfalls festgestellt, dass über die Hälfte der Betriebe der Meinung ist, dass in den Berufsschulen bisher unzureichender Unterricht zur Nutzung digitaler Technik stattfindet. Fehlende Angebote an Lernmaterialen und eine ungenügende Internetverbindung sowie der professionelle pädagogisch-didaktischer Einsatz zu den Lernthemen scheinen die Einbindung digitaler Technik in den Unterricht zu erschweren.

Nicht einmal die Hälfte der Auszubildenden hat die Möglichkeit (eher) häufig im Unterricht mit Laptops oder Tablets zu arbeiten. Hinzu kommt, dass die Auszubildenden der Meinung sind, dass sie im Unterricht selten bis nie den richtigen Umgang mit digitalen Medien erlernen. Ein anderes Empfinden haben die Auszubildenden an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Dort findet bisher eine ausreichende Einweisung in die Nutzung digitaler Technik statt, sagten 58 % der Auszubildenden.

Die DIGI agrar Praxisstudie sollte zudem analysieren, welche digitalen Technologien bereits in den Betrieben eingesetzt werden und welche zukünftig voraussichtlich von Bedeutung sein werden. Aktuell werden an betriebsunabhängigen digitalen Technologien besonders die Nutzung digitaler Datenbanken, die digitale Pacht- und Flächenverwaltung, das digitale Flächenkataster sowie der Onlineein- und -verkauf genutzt. Mit Blick auf die Zukunft wird erwartet, dass besonders der Einsatz der elektronischen Verwaltung und das internetgestützte Wetterdatenmanagement an Bedeutung gewinnen werden.

In dem Bereich der digitalen Technologien in der Pflanzenproduktion werden aktuell besonders stark bordcomputergestützte Anbaugeräte, GPS-unterstützte Maschinensteuerung und die Onlineflächenvermessung in den Betrieben genutzt. Mehr als die Hälfte der Betriebe nutzt agronomische Sensorik und GPS-gestützte Bodenbeprobung. Es wird vermutet, dass zukünftig besonders die automatische Dokumentation, der Drohneneinsatz und die digitale Maschinenkonfiguration an Bedeutung gewinnen werden. Innerhalb der eingesetzten digitalen Technologien in der Tierproduktion werden aktuell

in besonders vielen Unternehmen das digitale Herdenmanagement, die digitale Erfassung der Leistungsdaten und die digitale Brunstüberwachung verwendet. Außerdem werden in mehr als 40 % der Betriebe die Gesundheitsdaten digital erfasst. Die Rückmeldungen der Betriebe wurden mit der Ausstattung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten abgeglichen und es wurde festgestellt, dass diese umfassend ausgestattet sind und auch in Zukunft Anschaffungen bedarfsgerecht getätigt werden.

In Bezug auf die Ausbildungspraxis haben nahezu alle Betriebe die Auffassung, dass der Grad an Digitalisierung innerhalb der Unternehmen in den folgenden Jahren ansteigen wird und die Digitalisierung eine spezielle Qualifizierung der Ausbildenden verlangt. Jedoch erkennt die Hälfte der Betriebe, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder nicht auf dem aktuellen Wissenstand hinsichtlich der branchenüblichen Technik sind. Umgekehrt verlangen die Ausbildenden, dass die Schulabgängerinnen und Schulabgänger über IT-Grundkompetenzen verfügen sollen, jedoch wird deren Kompetenz in IT-Kenntnissen kaum in Stellenanzeigen gefordert.

89 % der befragten Auszubildenden stimmen (eher) der Aussage zu, mit den Standardprogrammen am PC vertraut zu sein. Demgegenüber stehen die Äußerungen der Expertinnen und Experten aus BSZ und ÜbA, dass die PC-Kenntnisse der Auszubildenden kaum ausgeprägt sind. Generell sollten Auszubildende gegenüber dem Thema Datenschutz sensibilisiert sein, besonders im Hinblick auf die Kommunikation mittels Smartphones und die Möglichkeit Bildmaterial zu teilen und zu versenden. Dies kann besonders auf den Aspekt Betriebsinterna Auswirkungen haben. 12 % der Unternehmen stimmten (eher) nicht der Aussage zu, dass Schulabgängerinnen und Schulabgänger über Datenschutz informiert sein sollten, hingegen stimmten 28 % dem voll und ganz zu. In etwa die Hälfte der Auszubildenden gibt an, dass sie sich nicht ausreichend in der Thematik Datenschutz auskennt. Ein Drittel der Auszubildenden ist nicht der Ansicht, in Bezug auf die digitale Technik besonders gut qualifiziert zu sein.

Ausbildende agieren als Vorbildfunktion für die Auszubildenden und müssen sich daher für digitale Standardtechnik interessieren, um ihre Auszubildenden dafür begeistern und Inhalte pädagogischdidaktisch vermitteln zu können. Ein Drittel der Auszubildenden hat angegeben, dass sich die bzw. der Ausbildende nicht besonders für digitale Technik interessiert. Dies birgt das Risiko, dass digitale Technologien unzureichend in die Ausbildung mit einbezogen werden.

In der Kategorie Digitale Kommunikation gaben 89 % der Auszubildenden an, dass sie das Internet mehrmals täglich bis ständig, fast die ganze Zeit nutzen. Deshalb sollten Betriebe auch diese Möglichkeit nutzen, um die Jugendlichen zu erreichen. Besonders durch einen Webauftritt können sich Interessierte und deren Eltern für eine Ausbildung, den potenziellen Ausbildungsbetrieb oder das Angebot von Praktika informieren. 92 % der Betriebe haben angegeben, dass sie Auszubildende über Praktika/ Ferienarbeit gewinnen, 56 % über die Jobbörse der Agentur für Arbeit und 39 % über die eigene Internetseite. Lediglich 10 % der Unternehmen haben ihre Auszubildenden über soziale Medien erreicht (Abbildung 46).



Abbildung 46: Wege der Azubigewinnung - Betriebsbefragung (Mehrfachnennung)

Quelle: ARBEIT UND LEBEN Sachsen (2019): Diskussionspapier zur DIGI agrar Praxisstudie-Auszug

Auf der anderen Seite haben die Auszubildenden angegeben, dass sie sich die Berufsinformationen zu 58 % über Praktika/ Ferienarbeit und zu 46 % über das Internet einholen (Abbildung 47).

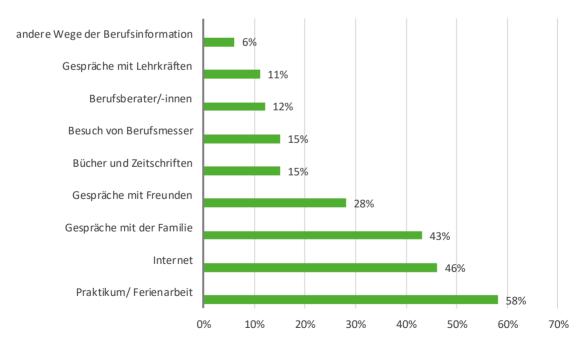


Abbildung 47 Wege der Berufsinformation – Azubibefragung (Mehrfachnennung)

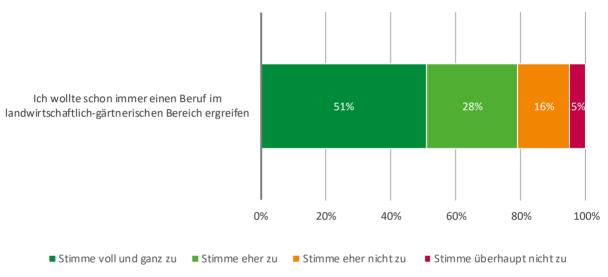
Quelle: ARBEIT UND LEBEN Sachsen (2019): Diskussionspapier zur DIGI agrar Praxisstudie-Auszug

Mit der Studie sollte außerdem ermittelt werden, inwiefern digitale Lernmedien bereits in der betrieblichen Praxis eingesetzt werden. Besonders der digitale Ausbildungsnachweis und digitale Anleitungen sind verbreitet. Trotzdem haben nur rund 20 % der Auszubildenden angegeben, dass diese digitalen Lernmedien auch genutzt werden.

Ein weiterer Aspekt der Studie war das Bewerbermanagement. Es sollte analysiert werden, welche Formate für eine Bewerbung die Ausbildungsbetriebe anbieten. 80 % nehmen postalische Bewerbungen und 77 % ein persönliches Vorstellen an. 54 % der Unternehmen nehmen eine Bewerbung per E-Mail, 11 % über die Jobbörse der Agentur für Arbeit und 7 % nehmen telefonische Bewerbungen entgegen. In dem Aspekt der "Bewerbung per E-Mail" ist auffällig, dass 81 % im Gartenbau eine Bewerbung per E-Mail anbieten und nur 47 % in dem Bereich Landwirtschaft. Auf der Seite der Auszubildenden nutzen die meisten Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit des persönlichen Vorstellens (64 %) und der postalischen Bewerbung (62 %). Lediglich 8 % bewerben sich per E-Mail.

Zuletzt wurde die Motivation für die Ausbildung untersucht. 79 % der Auszubildenden gaben an, dass sie schon immer einen Beruf im landwirtschaftlich-gärtnerischen Bereich ausüben wollten, obwohl bei mehr als der Hälfte die Familie nicht in einem landwirtschaftlich-gärtnerischen Verhältnis steht (Abbildung 48).

Abbildung 48: Azubis, die schon immer einen Beruf im landwirtschaftlich-gärtnerischen Bereich ergreifen wollten

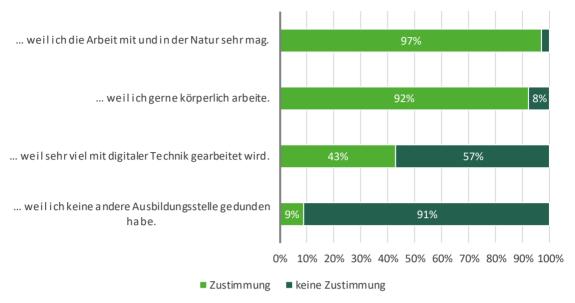


Quelle: ARBEIT UND LEBEN Sachsen (2019): Diskussionspapier zur DIGI agrar Praxisstudie-Auszug

Das Hauptmotiv für einen Beruf im landwirtschaftlich-gärtnerischen Bereich war, dass die Arbeit in und mit der Natur gemocht wird (97 %) und 92 % gerne körperlich arbeiten. Nahezu die Hälfte hat als Motiv angegeben, dass in dem Beruf sehr viel mit digitaler Technik gearbeitet wird (Abbildung 49).

Abbildung 49: Motive für den landwirtschaftlich-gärtnerischen Bereich

Ich habe mich einen Beruf im landwirtschaftlich-gärtnerischen Bereich entschieden,



Quelle: ARBEIT UND LEBEN Sachsen (2019): Diskussionspapier zur DIGI agrar Praxisstudie-Auszug

### 1.2.6. VFL – Ausbildung Behinderter nach §66 BBiG in der Agrarwirtschaft Fakten – Daten – Zahlen

#### Studienhintergrund & methodisches Vorgehen

Um ein selbstbestimmtes Leben führen zu können, bedarf es der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung am politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben. Dazu zählt auch die Möglichkeit, eine Ausbildung absolvieren zu können. Deutschland hat die UN-Konvention über die "Rechte von Menschen mit Behinderung", die die Bedürfnisse und Lebenslagen behinderter Menschen konkretisiert, im Jahr 2009 ratifiziert. Inklusion ist dabei das zentrale Handlungsprinzip. Für eine wissenschaftliche Betrachtung und Analyse der Ausbildung von Menschen mit Behinderung hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Juli 2015 das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit der Studie "Ausbildung Behinderter nach §66 BBiG in der Agrarwirtschaft" beauftragt.

Im Fokus der Untersuchung stehen die Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung sowie die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA). Ziel der Studie ist, die Lücke der aktuell unzureichenden Datenlage zu schließen und belastbare Ergebnisse zu erzielen, die in den weiteren bildungspolitischen Diskurs eingebracht werden können.

Bezüglich der methodischen Vorgehensweise wurden zunächst Sekundärdatenanalysen durchgeführt. Der empirische Part der Datenerhebungen umfasst drei Befragungen sowie vertiefende Interviews. Um Antworten auf die Frage nach dem aktuellen Status Quo der Ausbildungssituation im Bereich der Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO, die Frage nach den Arbeitsmarktchancen für die Absolventinnen und Absolventen dieser Ausbildungsgänge sowie die Frage nach den Erfahrungen der relevanten Akteurinnen und Akteure in der Umsetzung von ReZA zu erhalten, erfolgte eine Befragung von 157 zuständigen Stellen mittels eines Online-Fragebogens. Zur Vertiefung einzelner Aspekte der Online-Befragung wurden ergänzende Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern ausgewählter zuständiger Stellen durchgeführt. Die Auswahl berücksichtigte u. a. eine regionale Ausgewogenheit, die Angemessenheit

der Anzahl zwischen den unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen von Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft und Hauswirtschaft. Als Interviewpartnerinnen und Interviewpartner standen Geschäftsführung, Abteilungsleitung, Referentinnen und Referenten, Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater, Prüfungsmitglieder, Inklusionsberaterinnen und Inklusionsberater und/oder Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für ReZA zur Verfügung. Mit einer Rücklaufquote von 55 % hat über die Hälfte der angeschriebenen zuständigen Stellen an der Befragung teilgenommen. Bezüglich der Repräsentativität wird das reale Verhältnis zwischen den zuständigen Stellen weitgehend erreicht, lediglich die Länderministerien bzw. Landesbetriebe sind in der Erhebung leicht unterrepräsentiert.

Neben der Befragung der zuständigen Stellen wurden außerdem im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) rund 1.400 Betriebe zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung befragt. Bei der Fragebogenkonzeption wurde berücksichtigt, dass nur wenige Betriebe tatsächlich Erfahrungen mit Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO vorweisen können. Im Mittelpunkt der Befragung standen Bekanntheitsgrad der Ausbildungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung, Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen sowie die "Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder und Ausbilderinnen (ReZA)". Abschließend wurden zudem noch Absolventinnenen und Absolventen mit Behinderung befragt. Im Fokus der Absolventenbefragung standen insbesondere Fragen nach der aktuellen Beschäftigungssituation und nach den gemachten Erfahrungen im Rahmen der Ausbildung.

#### **Zentrale Ergebnisse**

#### Zuständige Stellen

Von den befragten zuständigen Stellen haben 80 sowohl regionale Kammerregelungen als auch Fachpraktiker-Regelungen nach BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung erlassen. Im Durchschnitt haben die teilnehmenden zuständigen Stellen 3,9 regionale Kammerregelungen und 2,6 Fachpraktiker-Ausbildungsregelungen.

Nach Angaben der Berufsbildungsstatistik sind die Neuabschlüsse insgesamt in Ausbildungsgängen für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO rückläufig. Mit 10.380 Neuabschlüssen im Jahr 2012 und 9.588 Neuabschlüssen im Jahr 2014 ist ein Rückgang um 7,6 % im Vergleich zu 2012 zu verzeichnen (Abbildung 50).

Zum 30.09.2015 befanden sich insgesamt 5.556 Auszubildende in Ausbildungsverhältnissen im Bereich der regionalen Regelungen. In den sieben Fachpraktiker-Regelungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung befanden sich in der Summe 5.636 Auszubildende, womit die beiden Gruppen in etwa gleich viele Auszubildende aufweisen.

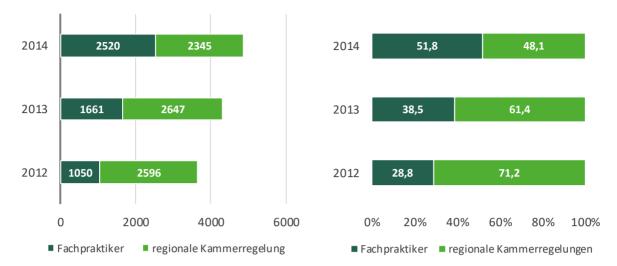


Abbildung 50: Entwicklung der Neuabschlüsse als Anzahl und in %

Quelle:

Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal. Nach: Eine Sachstandsanalyse BIBB: Online-Befragung der zuständigen Stellen 2015 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie (Angaben der 87 an der Befragung teilgenommenen zuständigen Stellen)

Der Anteil bestandener Abschlussprüfungen lag 2014 bei den befragten zuständigen Stellen im Bereich der Fachpraktiker-Abschlüsse mit 95 % höher als im Bereich der regionalen Kammerregelungen mit 89 %.

In Bezug auf die Gesamtzahl aller vorzeitig gelöster Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO liegt die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen bei den regionalen Kammerregelungen deutlich höher. Auf Grundlage der Angaben der zuständigen Stellen entfallen 42 % der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge im Jahr 2014 auf Fachpraktiker-Ausbildungen nach BIBB-Empfehlung und 58 % auf regionalen Kammerregelungen.

Die Anzahl der Wochen im Betrieb liegt bei regionalen Kammerregelungen bei einem Mittelwert von 17,9 Wochen. Bei den Fachpraktiker-Ausbildungen entsprechen die häufigsten Angaben überwiegend der in der berufsspezifischen Musterregelung vorgegebenen Wochen-Dauer mit kleineren Abweichungen nach oben wie unten. Die schulische Ausbildung erfolgt überwiegend in Berufsschulen, gefolgt vom Lernort Ausbildungseinrichtung.

Fast alle zuständigen Stellen bieten persönliche und/oder telefonische Beratungsgespräche zur Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO an. Darüber hinaus existieren Informationen auf Homepages, Flyern und Broschüren oder Messen und Informationsveranstaltungen.

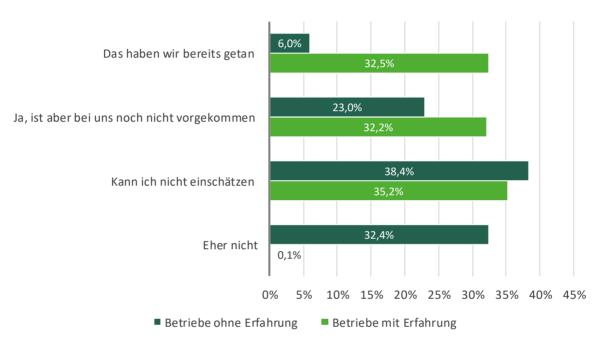
Nach Einschätzung der zuständigen Stellen sollen weitere Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO verabschiedet werden. Die Befragten sehen darin eine gute Ausbildungsoption, verbunden mit Arbeitsmarktchancen. Es bedürfe jedoch klarer Regelungen. Gesehen wird auch, dass der personelle Aufwand für Betriebe und Unternehmen in diesem Ausbildungssegment vergleichsweise hoch ist. Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO sollen dennoch nicht abgeschafft werden.

#### Betriebe

Zwischen 20 % und 40 % der Betriebe in unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen kennen die Möglichkeit, Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO auszubilden, wobei der Bekanntheitsgrad bei kleinen und mittleren Betrieben bis 199 Beschäftige prozentual höher liegt als in Unternehmen mit über 200 Beschäftigten. In allen Betriebsgrößenklassen ist die Vollausbildung am bekanntesten. Betriebe, die Menschen mit Behinderung ausbilden, tun dies in über der Hälfte der Fälle (58 %) in Vollausbildungen, gefolgt von Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO mit 36 %. Die Ausbildung in den Betrieben, die Menschen mit Behinderung ausbilden, erfolgt zu 60 % ausschließlich im Betrieb.

10 % der Betriebe insgesamt haben bereits Absolventinnen und Absolventen Ausbildungen nach § 66 BBiG/§42m HwO, einer staatlich anerkannten Vollausbildung ermöglicht. Von den Betrieben, die schon Erfahrung mit Ausbildungen von Menschen mit Behinderung haben, sind es sogar 33 %. Ein weiteres Viertel der Betriebe insgesamt könnte es sich vorstellen, hat es aber noch nicht getan, unter den Betrieben mit Vorerfahrung kann es sich ein Drittel vorstellen. Betriebe ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung geben zu 32 % an, sich keine Übernahme in eine anerkannte Ausbildung vorstellen zu können, bei den Betrieben mit Erfahrung sind es nur 0,1 % (Abbildung 51).

Abbildung 51: Bereitschaft zur Übernahme in Vollausbildung von Betrieben mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %)



Quelle: Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal. Nach: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie.

7 % der Betriebe insgesamt und 21 % der Betriebe mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben bereits Absolventinnen und Absolventen von Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen. Ein Viertel der Betriebe ohne Erfahrung und ein Drittel der Betriebe mit Erfahrung könnte sich vorstellen, Absolventinnen und Absolventen einzustellen, haben es aber bisher noch nicht getan. 30 % der Betriebe ohne Erfahrung können sich eine Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eher nicht vorstellen, Betriebe mit Erfahrung dagegen nur zu 1 % (Abbildung 52).

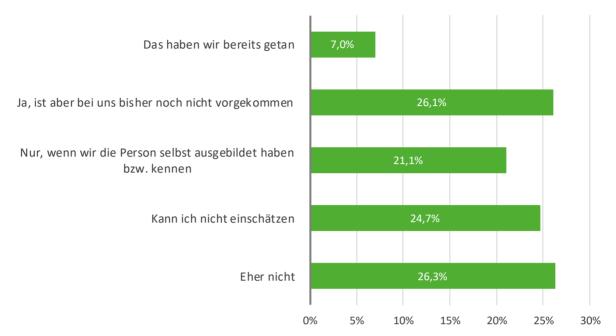


Abbildung 52: Arbeitsmarktchancen aus Sicht der Betriebe

Quelle:

Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal. Nach: RBS-Betriebsbefragung 1/2016 im Rahmen der Fachpraktiker-Studie.

Betriebe, die bisher nicht nach § 66 BBiG/§ 42m HwO ausgebildet haben, geben insbesondere folgende Gründe dafür an: Ausbildungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO sind nicht bekannt (45 %), die Betriebsstätte ist nicht behindertengerecht gebaut (45 %) und es besteht eine fehlende Nachfrage (43 %). 15 % fürchten zu viele Auflagen, andere Gründe wie lieber in staatlich anerkannten Ausbildungen auszubilden und ReZA sei eine zu große Hürde, stehen offenbar bei weniger Betrieben im Mittelpunkt.

Insgesamt sehen 75 % der Betriebe eher gute Chancen von Fachpraktiker-Absolventinnen und -Absolventen auf dem Arbeitsmarkt. Die Ausbildung im Vollberuf hat aus Sicht der Betriebe insgesamt höhere Priorität, wobei ein großer Teil der Betriebe mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (43 %) dies eher ablehnen.

#### Absolventinnen und Absolventen

Das mittlere Alter bei Abschluss der Ausbildung lag insgesamt bei 21,7 Jahren. Die Frauen waren im Mittel 21,9 Jahre alt, die Männer 21,5 Jahre. Die überwiegende Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen (84 %) hat in ihrem Elternhaus nur Deutsch gesprochen. Das Schulabschlussniveau der befragten Absolventinnen und Absolventen liegt zu rund 37 % unter dem Hauptschulabschluss (wozu auch ein Förderschulabschluss zählt), über einen Hauptschulabschluss verfügten rund 57 % der Befragten (außerdem: Realschulabschluss 5 %, Studienberechtigung knapp 1 %). Rund 12 % der erreichten Absolventinnen und Absolventen hatten vor Beginn der Ausbildung eine andere Ausbildung begonnen, diese jedoch nicht abgeschlossen (Abbildung 53).

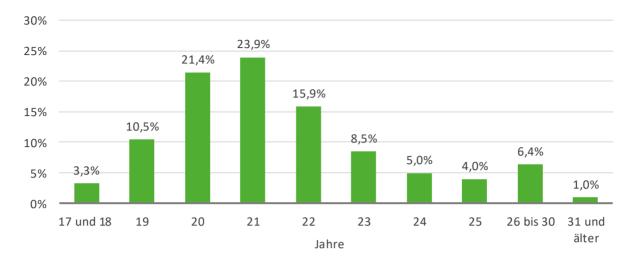


Abbildung 53: Alter bei Abschluss der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (in%)

Quelle:

Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal. Nach: BIBB-Befragung der Absolventen und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66

BBiG/§ 42m Hw0

N=1.041

Anm.:

Die erreichten Absolventinnen und Absolventen aus dem Jahr 2015 haben zu rund 60 % eine Fachpraktiker-Ausbildung nach bundeseinheitlicher Empfehlung, rund 40 % nach regionaler Kammerregelung abgeschlossen. Ungefähr 51 % der Befragten haben angegeben, dass sie in einem Berufsbildungswerk (BBW) die überwiegende Zeit ihrer Ausbildung verbracht hätten, weitere 37 % gaben an, sie hätten die meiste Zeit ihrer Ausbildung in einem Betrieb oder Unternehmen verbracht; weitere rund 9 % nannten andere Bildungsträger. Etwa 4 % haben hierfür mehrere Orte genannt.

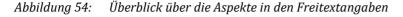
Mit rund 65 % empfanden die meisten der befragten Absolventinnen und Absolventen ihre Ausbildung als für sie "genau richtig". Als für sie "leicht" hat etwas mehr als ein Fünftel (rund 21 %) der Befragten ihre Ausbildung – rückblickend – eingestuft. Rund 12 % der befragten Absolventinnen und Absolventen fiel nach eigenen Angaben ihre Ausbildung schwer. Es wurden ausschließlich Absolventinnen und Absolventen befragt, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

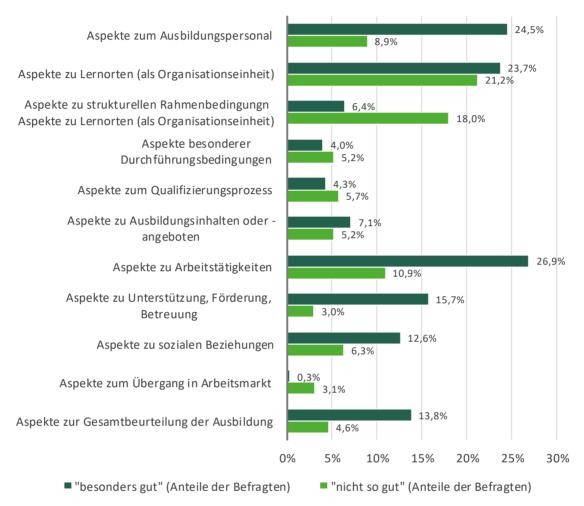
Zum Zeitpunkt der Erhebung standen rund 46 %, also fast die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen mit einem Abschluss nach § 66 BBiG/§ 42m HwO im Jahr 2015 in einem Beschäftigungsverhältnis; davon rund 30 % in einer Vollzeit-Tätigkeit, knapp 14 % in Teilzeit-Beschäftigung und etwa 2 % in einem Minijob (450-Euro-Job). In einer weiteren Ausbildung befanden sich weitere etwa 12 % der befragten Absolventinnen und Absolventen. Mehr als ein Drittel der Befragten (rund 35 %) war zum Zeitpunkt der Erhebung nach eigenen Angaben nicht erwerbstätig und nicht in einer Ausbildung. In einer Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung, Weiterbildung, Schulung usw. befanden sich rund 2 % der Absolventinnen und Absolventen.

Absolvierende der Fachpraktiker-Ausbildungen nach bundeseinheitlicher Empfehlung standen mit rund 47 % zu einem geringfügig höheren Anteil in einem Beschäftigungsverhältnis als Absolventinnen und Absolventen mit einer Ausbildung nach regionaler Kammerregelung (rund 42 %). Allerdings befanden sich diese Absolventinnen und Absolventen zu einem etwas höheren Anteil in einer Vollzeitbeschäftigung (rund 34 %) als die Absolventinnen und Absolventen der Fachpraktiker-Ausbildungen (rund 27 %).

Bei der Einschätzung der Ausbildung durch die Absolventinnen und Absolventen wurden folgende Aspekte überwiegend positiv beurteilt: das Ausbildungspersonal, die praktischen Arbeitstätigkeiten, die Unterstützung, Förderung und Betreuung während der Ausbildung, die sozialen Beziehungen während der Ausbildungszeit sowie Aussagen mit einer Gesamtbeurteilung der Ausbildung. Überwiegend negativ

wurden folgende Aspekte beurteilt: Strukturelle Rahmenbedingungen der Ausbildung (Räume, Ausstattung, Bezahlung, Internet usw.) sowie der Übergang in den Arbeitsmarkt nach Abschluss der Ausbildung (Abbildung 54).





Quelle:

Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal. Nach: BIBB-Befragung der Absolventin und Absolventinnen 2015 mit einer Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Anm.: N=878

Es gibt kaum Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ReZA-Qualifikation in den Betrieben. 96 % der Betriebe ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung und 73 % der Betriebe mit Erfahrung haben keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer ReZA-Weiterbildung. Nur wenige zuständige Stellen bieten die ReZA-Weiterbildung an.

Die Mehrheit der Betriebe mit und ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung befürwortet eine Weiterbildung, allerdings mit weniger als der nach Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses empfohlenen Stundenzahl.

Es wird deutlich, dass sich Betriebe mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung deutlich häufiger eine Einschätzung des Kostenrahmens zutrauen, als Betriebe ohne Erfahrung und dabei einen Kostenrahmen von 1 bis 500 € pro ReZA-Weiterbildung befürworten (29 %). Die Werte für die Kategorie 500 bis 1.000 € (11 % bei Betrieben mit Erfahrung; 10 % bei Betrieben ohne Erfahrung) und die

Kategorie 1.000 bis 2.000 € (13 % bei Betrieben mit Erfahrung; 8 % bei Betrieben ohne Erfahrung) liegen prozentual nahe beieinander.

Besonders deutlich ist, dass Betriebe mit Erfahrung eine Kostenübernahme der Lehrgangskosten primär durch den Betrieb befürworten (47 %), im Gegensatz zu Betrieben ohne Erfahrung (20 %). Mit über 40 % sprechen sich sowohl Betriebe mit als auch ohne Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung für eine Finanzierung der ReZA-Weiterbildung durch "Sonstige" aus (Bund, Länder, Kommunen, Agentur für Arbeit, HwK/IHK, Amt für Integration oder Träger/Einrichtung).

In der Gesamtheit befürworten die meisten Betriebe eine Weiterbildung, die teils in der Freizeit und teils während der Arbeitszeit (49 %) erfolgen würde. Unterschiede zeigen sich deutlich bei der Differenzierung nach Betrieben mit und ohne Erfahrung: hier liegen die Angaben bei Betrieben mit Erfahrung bezüglich der Angabe "teils/teils" mit 72 % weit über dem Gesamtwert von 49 %; die Werte für die Angaben "während der Arbeitszeit" (19 %) und "in der Freizeit" (8 %) liegen weit unter den Werten gesamt (Vergleich: 30 % gesamt bei "während der Arbeitszeit"; 16 % gesamt bei "in der Freizeit").

Im Rahmen des ReZA-Workshops wurden die Bedeutung von Kommunikation und Information sowie die Notwendigkeit einer inhaltlichen Diskussion zu ReZA hervorgehoben. Zu unterscheiden sei insbesondere auch zwischen dem Qualifizierungsbedarf betrieblicher Ausbilderinnen und Ausbilder in Unternehmen und dem Qualifizierungsbedarf hauptamtlich tätiger Ausbilderinnen und Ausbilder in Berufsbildungswerken oder Bildungsträgern. Wichtig sei für die Weiterentwicklung, gute praktische Erfahrungen in die politische Diskussion einzubinden.

#### 1.2.7. Ökolandbau in der beruflichen Bildung

#### Studienhintergrund & methodisches Vorgehen

Bereits seit mehr als 20 Jahren wurde im KMK-Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Landwirtin und Landwirt das Lerngebiet "Alternative Landwirtschaft" mit 80 Unterrichtsstunden vorgesehen. 2018 setzte sich die Bundesregierung das Ziel "20 % Ökolandbau bis 2030". Mit diesem Hintergrund ermittelt das Projekt "Status-quo-Analyse und Erarbeitung von Handlungsoptionen zur stärkeren Integration des ökologischen Landbaus in der beruflichen Bildung im Berufsbild Landwirt und Landwirtin, Gärtner und Gärtnerin und Winzer und Winzerin", inwiefern der Ökolandbau Teil der Ausbildung in den Ausbildungsberufen Landwirtin und Landwirt, Gärtnerin und Gärtner und Winzerin und Winzer ist. Das durch das BMEL und das "Bundesprogramm Ökologischer Landbau und andere Formen nachhaltiger Landwirtschaft" (BÖLN) geförderte Projekt wird vom Kompetenzzentrum Ökolandbau Niedersachen (KÖN) in Kooperation mit dem Deutschen Bauernverband (DBV) und dem Verband der Landwirtschaftskammern (VLK) betreut. Die ursprüngliche Projektlaufzeit vom 01.09.2016 bis 30.05.2019 wurde bis zum 15.05.2022 verlängert.

Das Projekt soll offenlegen, wie weit das Thema Ökologischer Landbau in die berufliche Bildung der Bundesländer integriert ist und Fortschritte der Integration des Themas Ökologischer Landbau in die berufliche Bildung zur Landwirtin und zum Landwirt, zur Gärtnerin und zum Gärtner, und zur Winzerin und zum Winzer aufzeigen. Zudem sollen Handlungsempfehlungen für eine bessere Integration des Ökologischen Landbaus in die Aus- und Weiterbildung entwickelt werden.

Mit Hilfe von Sekundäranalysen und leitfadengestützten Telefoninterviews mit Expertinnen und Experten aus den verschiedenen Bereichen der beruflichen Bildung, wurde eine Status-quo-Analyse erstellt. Die Ergebnisse der Status-quo-Analyse wurden auf Dialogforen vorgestellt und gemeinsam mit anwesenden Bildungsakteurinnen und Bildungsakteuren wurden Handlungsoptionen entwickelt, mit denen eine verbesserte Integration des Ökologischen Landbaus in die berufliche Bildung erreicht werden soll.

#### **Zentrale Ergebnisse**

Wie die Sichtung der Lehrpläne zeigte, wurden die vorgesehenen 80 Unterrichtsstunden im Ökolandbau in keinem der Bundesländer übernommen. Die vorgesehenen Unterrichtseinheiten variieren jedoch zwischen den Bundesländern. In Baden-Württemberg sind nur einige wenige Unterrichtsstunden vorgesehen, in Sachsen hingegen bis zu 72 Unterrichtsstunden. Im Rahmenlehrplan der Winzerin und Winzer und Gärtnerin und Gärtner wurde der Ökolandbau nur an wenigen Stellen erwähnt.

Interviews mit Lehrkräften zeigten, dass der Umfang der Unterrichtsstunden im Ökologischen Landbau vom Engagement der Lehrkräfte abhängt. So greifen einige Lehrkräfte das Thema nur in einigen wenigen Unterrichtsstunden auf, andere Lehrer hingegen räumen dem Thema eine hohe Priorität ein oder unterrichten Ökologischen Landbau als eigenes Unterrichtsfach. Um den Ökologischen Landbau geeignet in den Unterricht zu integrieren, benötigen die Lehrkräfte spezielles Wissen, welches sie sich in Weiterbildungen aneignen müssen. Aus Sicht der Lehrkräfte reicht das Angebot dafür jedoch nicht aus. Exkursionen zu Biobetrieben werden nur von etwa der Hälfte der Lehrkräfte durchgeführt, da diese mit einem hohen Organisationsaufwand verbunden sind und die finanziellen Ressourcen häufig nicht ausreichen.

Da die Lehrkräfte ihre Schülerinnen und Schüler auf Themen der Abschlussprüfung besonders intensiv vorbereiten, ist anzunehmen, dass der Ökologische Landbau intensiver im Unterricht behandelt wird, wenn er Inhalt der Abschlussprüfung ist. Dies ist jedoch nur in wenigen Bundesländern der Fall. In den Ausbildungsberufen Gärtnerin und Gärtner und Winzerin und Winzer ist der Ökologische Landbau hingegen schon häufiger Thema in den Abschlussprüfungen gewesen.

In der überbetrieblichen Ausbildung vermittelt nur ein Drittel der Ausbildungsstätten Wissen über den Ökologischen Landbau. Gründe dafür sind fehlende finanzielle Mittel für Technik oder Stallumbauten, aber auch die Tatsache, dass die Inhalte der Lehrgänge vom Berufsbildungsausschuss vorgegeben werden.

Da in der KMK-Rahmenvereinbarung für Fachschulen keine Empfehlungen zu Themen gegeben werden, haben Fachschulen eine größere Freiheit in der Gestaltung ihrer Unterrichtsthemen als Berufsschulen. Etwa die Hälfte der Fachschulen hat den Ökologischen Landbau in ihren Lehrplan integriert, zum Teil jedoch nur in Form eines freiwilligen Wahlpflichtfachs. Die Vermittlung von Wissen des Ökologischen Landbaus hängt auch an Fachschulen vom Engagement der Lehrkräfte ab. Deshalb werden hier ebenfalls mehr Weiterbildungsmöglichkeiten gefordert.

Wie viele befragte Lehrkräfte bemängelten, wird zudem zu wenig Unterrichtsmaterial im Themenfeld des Ökolandbaus bereitgestellt, welches zudem nicht dem Niveau der Berufs- oder Fachschulen entspricht. Häufig müssen sich die Lehrkräfte Unterrichtsmaterialien selbst zusammenstellen, was mit einem hohen Zeitaufwand verbunden ist. Außerdem fordern sie, dass ein Austausch der Unterrichtsmaterialien zwischen den Lehrkräften ermöglicht bzw. erleichtert wird.

Allgemein ging aus den Dialogforen hervor, dass finanzielle und zeitliche Ressourcen geschaffen und verantwortliche Personen benannt werden müssen. Zudem besteht der Bedarf einer stärkeren Vernetzung der Bildungsakteurinnen und Bildungsakteure auf Bundes- und Länderebene. Neben einer besseren Integration des Ökolandbaus in die Lehrpläne der Fach- und Berufsschulen, müssen vermehrt Weiterbildungsangebote geschaffen werden, die am Bedarf der Lehrkräfte ausgerichtet sind. Zuletzt müssen bedarfsgerechte Unterrichtsmaterialien bereitgestellt werden und Exkursionen sowohl bei der Planung als auch durch finanzielle Ressourcen unterstützt werden.

# 1.3. Onlinebefragung von Unternehmen und Multiplikatoren

#### 1.3.1. Methodik und Stichprobe

#### Befragung der landwirtschaftlichen Unternehmen

Um die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland herauszuarbeiten, wurde eine Befragung von landwirtschaftlichen Unternehmen vorgenommen. Die Erhebung wurde online auf der Grundlage eines standardisierten Fragebogens durchgeführt und richtete sich an Betriebe in den Bereichen Landwirtschaft und Gartenbau sowie an Lohnunternehmen. Die Befragung wurde sowohl direkt als auch indirekt durchgeführt. Dies bedeutet, dass zum einen landwirtschaftliche Ausbildungsbetriebe (11.104 UN) aus ganz Deutschland direkt per E-Mail mit der Bitte angeschrieben wurden, sich an der beigefügten Umfrage zu beteiligen. Zum anderen wurden Unternehmen durch den Bundesverband der Lohnunternehmer sowie verschiedene Multiplikatoren (Verbände, öffentliche Institutionen etc.) der Branche kontaktiert. Die Entwicklung der Fragebögen erfolgte in Abstimmung mit dem Auftraggeber und dem Projektbeirat. Die Fragebögen wurden inhaltlich so aufgebaut, dass auch weitere Themen der Studie aus Arbeitspaket 2 abgedeckt wurden. Folgende Fragenkomplexe wurden im Fragebogen erfasst:

- → **Angaben zum landwirtschaftlichen Unternehmen** (Fragen zum Unternehmen, wie z. B. Heimatbundesland, zu Produktions- und Einkommensbereichen, landwirtschaftlichen Fläche, Tierbeständen, etc.)
- → **Arbeitsmarkt Landwirtschaft: Personal und Qualifikationen** (Fragen zu der Entwicklung der Bedarfe an Arbeitskräften, Fragen zum Qualifikationsniveau / zu Eigenschaften von Arbeitskräften, Nachfrage / Angebot an Arbeitskräften)
- → Auszubildende und Berufsausbildung in der Landwirtschaft (Fragen zu der Ausbildung im landwirtschaftlichen Unternehmen, Fragen zum Qualifikationsniveau / zu Eigenschaften von Auszubildenden, Nachfrage / Angebot an Auszubildenden)
- → **Fort- und Weiterbildung in der Landwirtschaft** (Fragen zum Angebot / Nachfrage von Fort- und Weiterbildungen, Relevanz von Fort- und Weiterbildungen)
- → **Angaben zu den Arbeitskräften inkl. Auszubildenden (über 15 Jahre)** (Angaben zu den Arbeitskräften im Unternehmen)
- → **Fragen zur Person, die den Fragebogen ausgefüllt hat** (verschiedene personenbezogene Daten wie z. B. Alter, Geschlecht, höchster berufsrelevanter Abschluss, Funktion im Unternehmen)

Die Onlinebefragung war vom 2. Juli 2018 bis zum 18. November 2018 aktiv. Insbesondere bei der Befragung von landwirtschaftlichen Unternehmen ist es häufig schwierig, z. B. aufgrund unterschiedlicher Erntezeiten etc., einen passenden Moment zur Befragung zu finden. Deswegen wurde durch einen verhältnismäßig langen Befragungszeitraum versucht, möglichst vielen Unternehmen die Möglichkeit zur Teilnahme an der Umfrage zu geben. Um den Rücklauf weiter zu erhöhen, wurden zudem in regelmäßigen Abständen Erinnerungsnachrichten versendet. Der Umfragelink wurde in der besagten Zeitspanne insgesamt 4.585 Mal geöffnet. Die Zahl der abgegebenen Antworten variiert zwischen den einzelnen Fragen: Den Fragebogen vollständig durchgeklickt und abschließend abgesendet haben 626 Personen. 1.435 landwirtschaftliche Unternehmen haben mindestens eine Frage beantwortet. Die zu den Abbildungen angegebenen N entsprechen der Anzahl derjenigen Teilnehmenden, die auf die jeweilige Frage geantwortet haben.

Das Ausfüllen der Fragebögen wurde durch eine Hotline begleitet und durch den Auftraggeber sekundiert. Die laufende Befragung wurde im wöchentlichen Turnus auf Qualität und Quantität hin überwacht, um gegebenenfalls bei den zu befragenden Organisationen entsprechend nachzufassen oder Unstimmigkeiten sofort beheben zu können. Die Darstellung der Auswertung der quantitativen Befragung erfolgt mit den Darstellungsformen und Maßzahlen der deskriptiven Statistik (Grafiken, Tabellen, Mittelwerte, Streuung u. a.). Um im Rahmen der Auswertung zwischen landwirtschaftlichen Unternehmen unterschiedlicher Herkunft, Produktionsbereiche oder Bewirtschaftungsformen differenzieren zu können, wurden die Befragungsteilnehmenden im ersten Fragenblock nach ihrer Gruppenzugehörigkeit hinsichtlich verschiedener Kriterien wie Herkunft, Produktions- und Einkommensbereiche, Unternehmensgröße (anhand verschiedener Kennzahlen) oder Bewirtschaftungsformen gefragt. Diese Auswahlfragen sind insbesondere vor dem Hintergrund bestehender Unterschiede hinsichtlich der Ansichten und Bewertungen der verschiedenen Unternehmen wichtig.

Abbildung 55 zeigt die geografische Lage der an der Befragung teilnehmenden Unternehmen. Es wird deutlich, dass Unternehmen aller Bundesländer in der Umfrage Berücksichtigung finden. Die meisten landwirtschaftlichen Betriebe, die an der Umfrage teilgenommen haben, sind in den "großen" Bundesländern Bayern (260 Betriebe bzw. 18 %), NRW (206 Betriebe bzw. 14 %) und Baden-Württemberg (181 Betriebe bzw. 13 %) beheimatet. Rund 33 % der Betriebe stammen aus ostdeutschen Bundesländern. Vergleicht man diese Zahlen mit der repräsentativen Statistik des Statistischen Bundesamtes in Deutschland, so fällt auf, dass diese unsere Ergebnisse hinsichtlich der bundesweiten Verteilung der Befragungsteilnehmenden bekräftigen. Bundesweit sind die meisten Betriebe in Bayern (33 %) sowie Baden-Württemberg (15 %) angesiedelt. Das hinsichtlich der Anzahl der Betriebe drittgrößte Bundesland Niedersachsen (umfasst in der amtlichen Statistik 14 %) ist in unserer Befragung dagegen etwas unterrepräsentiert.<sup>15</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Statistisches Bundesamt (2018): Statistisches Jahrbuch 2018, Kapitel 19 Land- und Forstwirtschaft, S. 489.

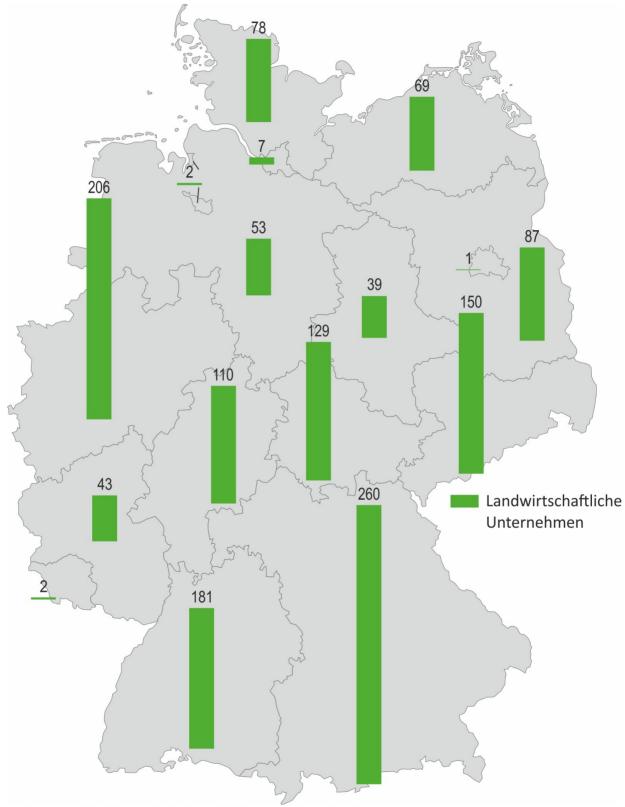


Abbildung 55: Teilnehmende der Unternehmensbefragung nach Bundesland

Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

Frage: In welchem Bundesland ist der Hauptsitz Ihres landwirtschaftlichen Unternehmens? (Frage 1)

Anm.: N=1.427

Im Rahmen der Befragung wurden sowohl landwirtschaftliche Unternehmen im Vollerwerb (1.279 Unternehmen bzw. 91 %) als auch im Nebenerwerb (85 Unternehmen bzw. 6 %) befragt. Die Mehrheit der

Befragten gab zudem an, den Betrieb konventionell zu bewirtschaften (Abbildung 56). Der Anteil der Ökobetriebe liegt in dieser Umfrage deutlich über dem bundesweiten, repräsentativen Wert. Knapp 20 % der Unternehmen in dieser Befragung gaben an, sich in (teilweise) ökologischer Bewirtschaftung bzw. in der Umstellung hierzu zu befinden. Bundesweit macht der Anteil der Ökobetriebe nur rund 7 % der landwirtschaftlichen Unternehmen aus. 16

1200 1059 (76,9%) 1000 800 600 400 179 (13,0%) 200 85 (6,2%) 47 (3,4%) 8 (0,6%) 0 Nein Ja, Teilbereiche mit Kann / Möchte ich Ja, vollständig In Umstellung zur ökologische ökologischer ökologischen nicht beantworten. Bewirtschaftung Bewirtschaftung Bewirtschaftung

Abbildung 56: Bewirtschaftungsform der landwirtschaftlichen Unternehmen (konventionell vs. ökologisch (gemäß EU-Öko-Verordnung))

Frage: Wird Ihr Unternehmen ökologisch (gemäß EU-Öko-Verordnung) bewirtschaftet? (Frage 5) Anm.: N=1.378.

Die Unternehmen, die an der Onlineumfrage teilgenommen haben, weisen zudem unterschiedliche Rechtsformen auf (Abbildung 57). Die meisten Unternehmen stellen Einzelunternehmen dar (704 Unternehmen bzw. 51 %), gefolgt von Juristischen Personen (360 Unternehmen bzw. 26 %) und Personengesellschaften (269 Unternehmen bzw. 19 %).

\_

 $<sup>^{16}\,</sup>Statistisches\,Bundesamt\,(2018):\,Statistisches\,Jahrbuch\,2018,\,Kapitel\,19\,Land-\,und\,Forstwirtschaft,\,S.\,494.$ 

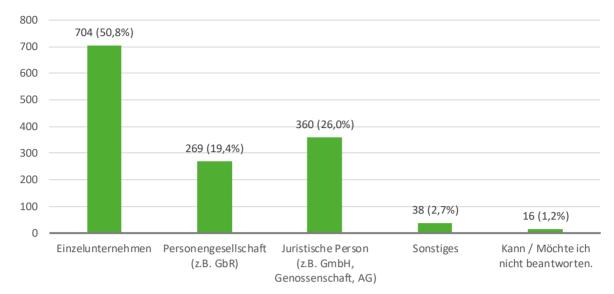


Abbildung 57: Rechtsform der landwirtschaftlichen Unternehmen

Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)
Frage: Welche Rechtsform hat Ihr landwirtschaftliches Unternehmen? (Frage 2)

Frage: Welche Rechtsform hat Ihr landwirtsch Anm.: N=1.387.

Des Weiteren ist zu beobachten, dass in der Stichprobe sämtliche wesentlichen Produktions- und weiteren Einkommensbereiche abgedeckt sind (Abbildung 58 und Abbildung 59, Mehrfachantworten bei diesen Fragen möglich). Die 1.384 Unternehmen, die auf die Frage nach den Produktionsbereichen geantwortet haben, haben insgesamt 2.748 Antworten bzw. Produktionsbereiche angegeben, was einem Durchschnittswert von 1,98 Antworten bzw. Produktionsbereichen je Unternehmen entspricht. Die Mehrheit der Befragten gab an, im Bereich Ackerbau (Schwerpunkt Druschfrüchte) zu produzieren. 530 Unternehmen bzw. 38 % sind im Produktionsbereich Milchvieh und 305 bzw. 22 % im sonstigen Futterbau (Mutterkuhhaltung, Rindermast, Schafe etc.) tätig. Die Geflügelmast stellt mit 57 Unternehmen bzw. 4 % den Produktionsbereich dar, der in der Umfrage am seltensten vertreten ist. Über die Produktionsbereiche der landwirtschaftlichen Unternehmen hinaus wurden auch die weiteren Einkommensbereiche der Unternehmen erfasst. Zu dieser Frage lagen insgesamt 1.140 Antworten vor. Die Erzeugung elektrischer Energie repräsentiert den größten weiteren Einkommensbereich (498 Unternehmen bzw. 44 %), gefolgt von der Direktvermarktung (363 Unternehmen bzw. 32 %) und der Erzeugung von Biogas (273 Unternehmen bzw. 24 %).

Abbildung 58 Produktionsbereiche der landwirtschaftlichen Unternehmen

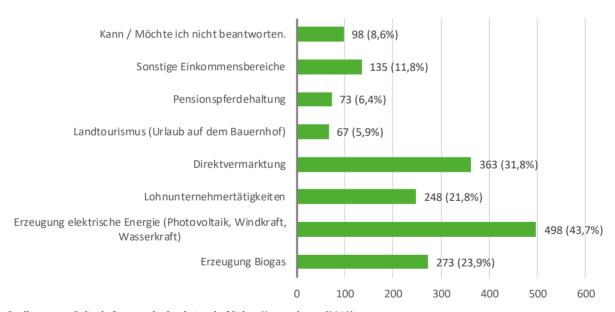


Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018), N=1.384

Frage: Welche Produktionsbereiche haben Sie in Ihrem landwirtschaftlichen Unternehmen? (Frage 4)

Anm.: N=1.384 (Mehrfachnennungen möglich).

Abbildung 59 Weitere Einkommensbereiche der landwirtschaftlichen Unternehmen



Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

Frage: Welche weiteren Einkommensbereiche umfasst Ihr Unternehmen? (Frage 4.1)

Anm.: N=1.140 (Mehrfachnennungen möglich).

64 % der landwirtschaftlichen Unternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben, bilden aktuell in ihrem Betrieb aus. Der Anteil der Ausbildungsbetriebe in Ostdeutschland (74 %) ist hierbei höher als derjenigen in Westdeutschland (56 %). Dies ist u. a. damit zu begründen, dass in Ostdeutschland größere landwirtschaftliche Betriebe angesiedelt sind, die mehr Auszubildende haben als die in Westdeutschland.



Abbildung 60: Anteil der Ausbildungsbetriebe in der Stichprobe

 Quelle:
 Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

 Frage:
 Bildet Ihr landwirtschaftliches Unternehmen aktuell aus? (Frage 15)

Anm.: N=727.

### Befragung der Multiplikatoren

Ergänzend zu der Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen wurden mit Blick auf die Studienziele ebenfalls Multiplikatoren der Branche befragt. Auch diese Erhebung wurde online auf der Grundlage eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Sie richtete sich an verschiedene Stakeholder der Branche, darunter diverse Bauernverbände, Landfrauenverbände, die Landjugend, Ministerien und zuständige Stellen auf Länderebene u.v.m.. 275 Kontakte wurden ebenfalls direkt via E-Mail gebeten den Umfragelink zu verbreiten. Die Entwicklung der Fragebögen erfolgte in Abstimmung mit dem Auftraggeber und dem Projektbeirat. Wie auch bei der Unternehmensbefragung wurde der Multiplikatorenfragebogen inhaltlich so aufgebaut, dass sämtliche Themen der Studie, auch aus Arbeitspaket 2, abgedeckt wurden. Die Fragenkomplexe sind hierbei nahezu identisch mit denen der Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen. Dies hatte zum Ziel, eine Vergleichbarkeit zwischen den beiden Befragungen zu gewährleisten.

Die Onlinebefragung war vom 2. Juli 2018 bis zum 20. Dezember 2018 aktiv. Um den Rücklauf zu erhöhen, wurden in regelmäßigen Abständen Erinnerungsnachrichten versendet. Der Umfragelink wurde in dieser Zeitspanne insgesamt 1.942 Mal geöffnet. Die Zahl der abgegebenen Antworten variiert zwischen den einzelnen Fragen: Den Fragebogen vollständig durchgeklickt und abschließend abgesendet haben 173 Personen. 335 haben mindestens eine Frage beantwortet. Die zu den Abbildungen angegebenen N entsprechen der Anzahl der Teilnehmenden beider jeweiligen Fragen. Die Darstellung der Auswertung der quantitativen Befragung erfolgt mit den Darstellungsformen und Maßzahlen der deskriptiven Statistik (Grafiken, Tabellen, Mittelwerte, Streuung u. a.). Um regionale und branchenspezifische Unterschiede auch bei der Multiplikatorenbefragung zu berücksichtigen, wurden im ersten Fragenkomplex Fragen zur Gruppenzugehörigkeit der Multiplikatoren hinsichtlich verschiedener Kriterien wie Herkunft, (vorrangig) betreuter Produktions- und Einkommensbereiche etc. gestellt. Diese ermöglichen es dem Analyseteam, zwischen den genannten Gruppen in der Auswertung zu differenzieren.

Abbildung 61 zeigt die geografische Lage der an der Befragung teilnehmenden Multiplikatoren. Stakeholder aus verschiedenen Bundesländern haben an der Umfrage teilgenommen. Acht Multiplikatoren (2 %) sind dabei bundesweit tätig, 24 % der Befragten sind primär für landwirtschaftliche Unternehmen in Ostdeutschland und rund 88 % für Betriebe aus Westdeutschland zuständig. Die meisten Stakeholder, die an der Umfrage teilgenommen haben, arbeiten in den Bundesländern Rheinland-Pfalz (82 Stakeholder bzw. 25 %), Bayern (49 Stakeholder bzw. 15 %) und Baden-Württemberg (47 Stakeholder bzw. 14 %).

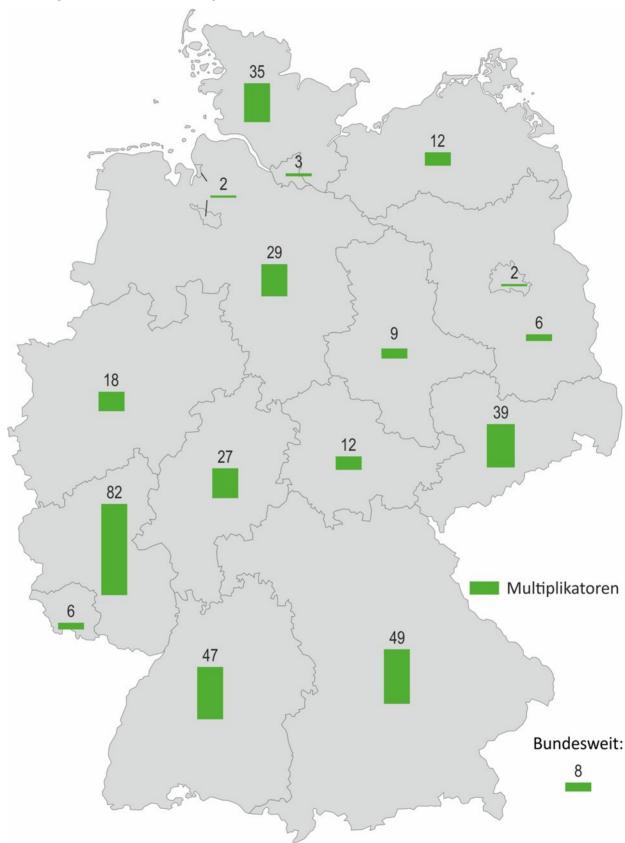


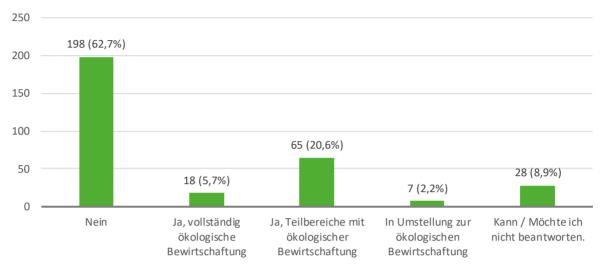
Abbildung 61: Teilnehmende Multiplikatoren nach Bundesland

Quelle:

Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Multiplikatoren (2018) In welchem Bundesland / In welchen Bundesländern sind die Mitglieder Ihrer Institution (vorrangig) vertreten? (Frage 1) N=330 (Mehrfachnennungen möglich). Frage: Anm.:

Vorrangig werden von den Multiplikatoren landwirtschaftliche Unternehmen mit konventioneller Bewirtschaftung betreut (Abbildung 62). Lediglich ein geringer Anteil gab an, Mitglieder in oder in Umstellung zur ökologischen Bewirtschaftung aufzuweisen.

Abbildung 62: Bewirtschaftungsform der Mitglieder (konventionell vs. ökologisch (gemäß EU-Öko-Verordnung))



Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Multiplikatoren (2018)

Frage: Werden die landwirtschaftlichen Unternehmen Ihrer Mitgliedschade (vorrangig) ökologisch (gemäß EU-Ökoverordnung)

bewirtschaftet? (Frage 3)

Anm.: N=316.

Abbildung 63 sowie Abbildung 64 ist zu entnehmen, dass sämtliche Produktions- und Einkommensbereiche in der Befragung durch die Multiplikatoren abgedeckt sind. Die meisten Befragten gaben an, landwirtschaftliche Unternehmen im Bereich Ackerbau (Schwerpunkt Druschfrüchte; 174 Befragte bzw. 55 %) zu betreuen, gefolgt von Milchvieh (162 Befragte bzw. 51 %) und sonstigem Futterbau (Mutterkuhhaltung, Rindermast, Schafe etc.; 106 Befragte bzw. 33 %). 160 und damit mehr als die Hälfte der Multiplikatoren nannten zudem die Direktvermarktung als größten weiteren Einkommensbereich ihrer Mitglieder.

Abbildung 63: Betreute Produktionsbereiche der Multiplikatoren

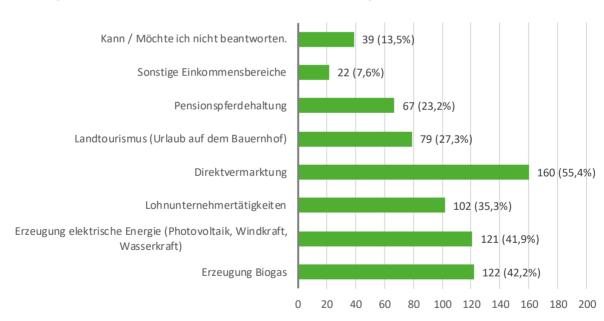


Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Multiplikatoren (2018)

Frage: Welche Produktionsbereiche werden (vorrangig) von Ihren Mitgliedern bedient? (Frage 2)

Anm.: N=317 (Mehrfachnennungen möglich).

Abbildung 64: Betreute weitere Einkommensbereiche der Multiplikatoren



Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Multiplikatoren (2018)

 $Frage: Welche \ weiteren \ Einkommensbereiche \ werden \ (vorrangig) \ von \ Ihren \ Mitgliedern \ bedient? \ (Frage 2.1)$ 

Anm.: N=289 (Mehrfachnennungen möglich).

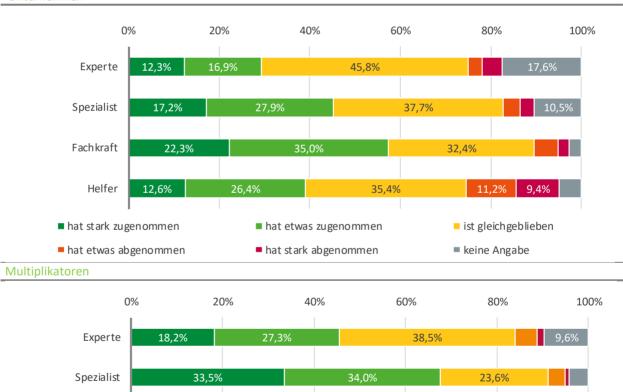
# 1.3.2. Ergebnisüberblick

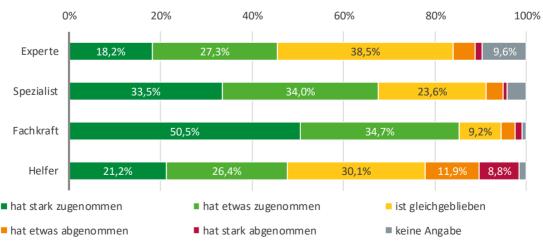
#### Personal und Qualifikationen

Zu Beginn der Umfrage wurden sowohl die landwirtschaftlichen Unternehmen als auch die Multiplikatoren zu der Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs in den vergangenen fünf Jahren befragt (Abbildung 65). Das Ziel dieser Frage war es, die Einschätzungen der landwirtschaftlichen Unternehmen und der Multiplikatoren im Allgemeinen zu dem Bedarf an Arbeitskräften nach Qualifikationsniveau ("Helfer", "Fachkraft", "Spezialist", "Experte") zu erfassen. Der Großteil der landwirtschaftlichen Unternehmen gab hierbei an, dass in allen Qualifikationsstufen die Anzahl an Arbeitskräften mindestens konstant geblieben, tendenziell sogar eher angestiegen ist. Besonders stark ist diese Entwicklung bei den "Fachkräften" zu beobachten: Bei den Unternehmen gab über die Hälfte der Befragten (57 %) an, dass der Bedarf an Arbeitskräften auf dieser Qualifikationsstufe in vergangenen fünf Jahren etwas bzw. stark zugenommen hat. Bei den Multiplikatoren liegt dieser Anteil sogar noch höher: Rund 51 % der Befragten gaben an, dass der Bedarf an "Fachkräften" stark zugenommen hat; weitere 35 % bewerten die Entwicklung mit "hat etwas zugenommen".

Abbildung 65: Entwicklung Arbeitskräftebedarf in den vergangenen fünf Jahren







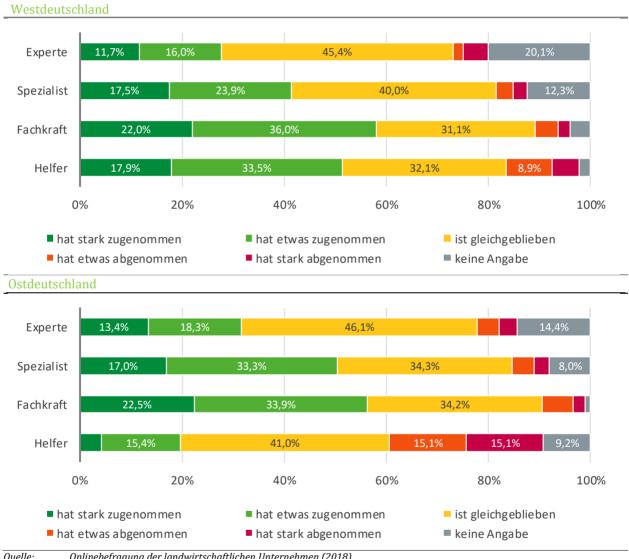
Arbeitskräften nach Anforderungsniveau am Arbeitsmarkt Landwirtschaft in den letzten fünf Jahren verändert? (Frage 5, Multiplikatoren-Fragebogen)

Anm.:

Unternehmen Experte: N=681; Spezialist N=725, Fachkraft N=791; Helfer N=802; Multiplikatoren: Experte N=187; Spezialist N=191; Fachkraft N=196; Helfer N=193.

Differenziert man an dieser Stelle zwischen Unternehmen, die aus Ostdeutschland bzw. aus Westdeutschland an der Befragung teilgenommen haben, so fallen keine wesentlichen regionalen Unterschiede in Hinblick auf die Entwicklung des Bedarfs an Arbeitskräften in den vergangenen fünf Jahren auf (Abbildung 66). Lediglich im Anforderungsniveau des "Helfers" war die Bedarfsentwicklung in Ostdeutschland weniger stark als die in Westdeutschland.

Entwicklung Arbeitskräftebedarf in den vergangenen fünf Jahren nach West-/ Ostdeutschland Abbildung 66: aus Sicht der Unternehmen



Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

Wie hat sich der Bedarf an Arbeitskräften nach Anforderungsniveau in den letzten 5 Jahren in Ihrem landwirtschaftlichen Frage: Unternehmen verändert? (Frage 8 UN-Fragebogen);

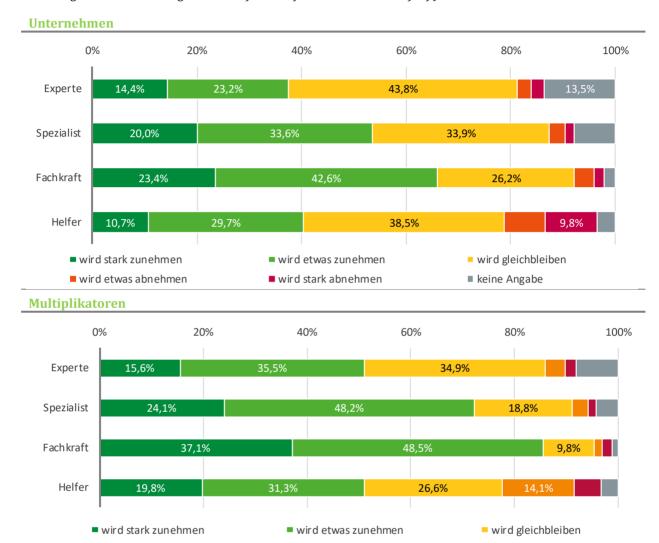
Anm.: Westdeutschland: Experte: N=394; Spezialist N=422, Fachkraft N=472; Helfer N=492; Ostdeutschland: Experte N=284;

Spezialist N=300; Fachkraft N=316; Helfer N=305.

Des Weiteren wurden die landwirtschaftlichen Unternehmen sowie die Multiplikatoren nach ihrer Einschätzung hinsichtlich des Bedarfs an Arbeitskräften nach Anforderungsniveau in den kommenden fünf Jahren gefragt (Abbildung 67). Hierbei ist zu beobachten, dass ebenfalls tendenziell eine

gleichbleibende Entwicklung bzw. ein Anstieg erwartet wird. Dies gilt sowohl für die Unternehmen als auch die Multiplikatoren der Branche.

Abbildung 67: Entwicklung Arbeitskräftebedarf in den kommenden fünf Jahren



Quelle:

Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen & Multiplikatoren (2018)

Frage:

Wie schätzen Sie den zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften nach Anforderungsniveau in Ihrem landwirtschaftlichen Unternehmen in den kommenden fünf Jahren ein? (Frage 9 UN-Fragebogen); Wie schätzen Sie den zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften in den landwirtschaftlichen Unternehmen am Arbeitsmarkt Landwirtschaft nach Anforderungsniveau nach fünf Jahren ein? (Frage 6, Multiplikatoren-Fragebogen)

■ keine Angabe

■ wird stark abnehmen

Anm.:

Unternehmen Experte: N=660; Spezialist N=720 Fachkraft 802; Helfer N=782; Multiplikatoren: Experte N=186; Spezialist N=191; Fachkraft N=194; Helfer N=192.

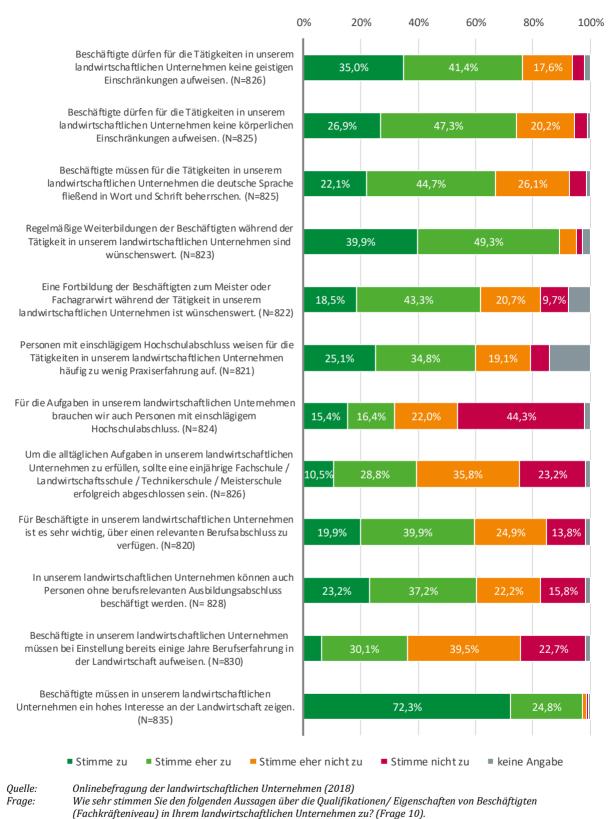
wird etwas abnehmen

Für die landwirtschaftlichen Unternehmen ist in erster Linie wichtig, dass die Beschäftigten ein hohes Interesse an der Landwirtschaft aufweisen (Abbildung 68). Rund 72 % stimmen dieser Aussage zu. Zudem bestätigt ein Großteil der Befragten (ca. 90 % stimmen (eher) zu), dass regelmäßige Weiterbildungen der Beschäftigten während der Tätigkeit in ihrem landwirtschaftlichen Unternehmen wünschenswert sind.

Über die Hälfte der Befragten (ca. 60 %) gab hinsichtlich der Schul- und Berufsausbildung an, dass es wichtig ist, dass die Beschäftigten in ihrem landwirtschaftlichen Unternehmen über einen relevanten Berufsabschluss verfügen. Gleichzeitig gaben ebenfalls rund 60 % der Unternehmen an, dass in ihrem Betrieb auch Personen ohne berufsrelevanten Ausbildungsabschluss beschäftigt werden können. Einen einschlägigen Hochschulabschluss sehen nur wenige Unternehmen als relevant an (ca. 32 %). So gibt die Mehrheit der Unternehmen (ca. 60 %) an, dass Personen mit einschlägigem Hochschulabschluss für die Tätigkeiten im landwirtschaftlichen Betrieb zu wenig Praxiserfahrung aufweisen. Des Weiteren gaben die meisten Unternehmen an, dass für die Arbeiten in ihrem Unternehmen die deutsche Sprache von den Beschäftigten in Wort und Schrift beherrscht werden muss. Jeweils rund drei Viertel der Befragten haben zudem angeführt, dass Beschäftigte in ihrem Betrieb keine körperlichen oder geistigen Einschränkungen aufweisen dürfen.

Vergleicht man die Ergebnisse der Unternehmensbefragung mit den Ergebnissen der Befragung der Multiplikatoren, so wird deutlich, dass die Einschätzungen in weiten Teilen übereinstimmen. Nach Meinung der Multiplikatoren ist ein einschlägiger Hochschulabschluss bzw. der Besuch einer Einjährigen Fachschule/ Landwirtschaftsschule/ Technikerschule/ Meisterschule jedoch für die Beschäftigten in landwirtschaftlichen Berufen von höherer Bedeutung als für die Unternehmen.

Abbildung 68: Einschätzungen der Unternehmen über die Qualifikation/ Eigenschaften von Beschäftigten ("Fachkräfteniveau")



Neben den bereits angesprochenen Qualifikationen wie Ausbildung oder Fachwissen sind weitere Eigenschaften/ zusätzliche Scheine für die landwirtschaftlichen Unternehmen von Bedeutung. Viele

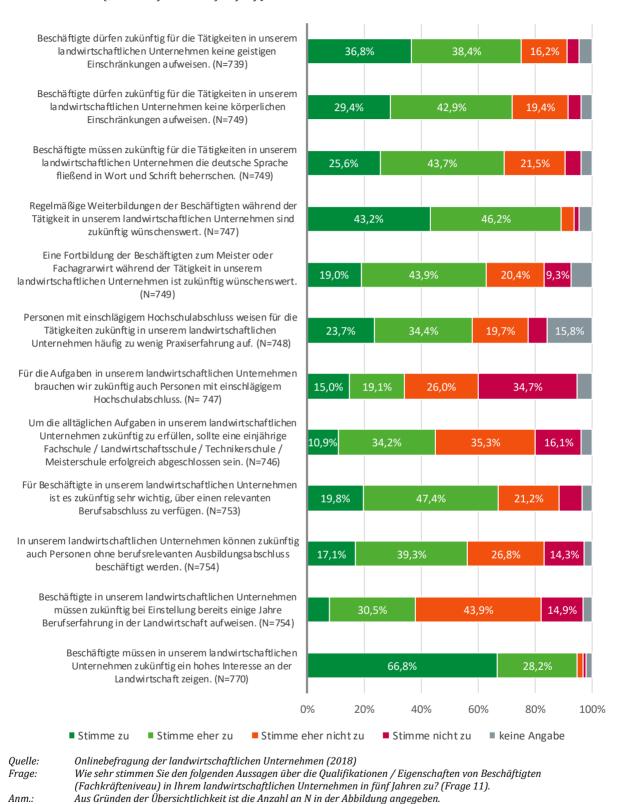
Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Anm.:

Betriebe geben daher in der Befragung zusätzlich an, dass für die Arbeit in ihrem Unternehmen ein Führerschein, die Motivation (Freundlichkeit/ Interesse) sowie Sozialkompetenz (Teamfähigkeit/ Zuverlässigkeit) zentrale Eigenschaften sind. Zudem haben in den vergangenen Jahren Kenntnisse im Bereich der Technik/ EDV der Beschäftigten an Wichtigkeit für die Unternehmen gewonnen.

Wagt man einen Blick in die Zukunft, so fällt auf, dass sich die benötigten Eigenschaften/ Qualifikationen in den kommenden fünf Jahren nach Aussage der Unternehmen nicht wesentlich verändern werden (Abbildung 69). Nach Einschätzung der Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben, wird auch in Zukunft die wichtigste Eigenschaft einer bzw. eines Beschäftigten sein, Interesse an der Landwirtschaft zu zeigen (rund 95 % stimmen hier zu). Eine Veränderung der Struktur der benötigten Qualifikationen ist nicht zu erkennen. Ähnlich gestalten sich die Ergebnisse bei der Befragung der Multiplikatoren (vgl. Abbildung 84). Diese sehen jedoch die Eigenschaften, die deutsche Sprache in Wort und Schrift fließend zu beherrschen sowie keine körperlichen Einschränkungen aufzuweisen, als zunehmend wichtig an.

Abbildung 69: Einschätzungen der Unternehmen über die Qualifikation/ Eigenschaften von Beschäftigten ("Fachkräfteniveau") in fünf Jahren



Die landwirtschaftlichen Unternehmen hatten zudem die Möglichkeit, drei weitere Qualifikationen/ Eigenschaften zu nennen, die in Zukunft voraussichtlich von Bedeutung sein werden (Tabelle 5). Besonders häufig wurde hierbei die Ausbildung der Beschäftigten hervorgehoben, gefolgt von Facharbeiterqualifikationen und der Motivation von Arbeitskräften.

Tabelle 5: Qualifikationen/ Eigenschaften für Beschäftigte in der Zukunft

Qualifikationen/ Eigenschaften	Anzahl der Nennungen in 1	Anzahl der Nennungen in 2	Anzahl der Nennungen in 3
Abgeschlossene Ausbildung	83	41	15
Facharbeiter/-in	68	23	22
Motivation/ Eigeninitiative	62	24	15
Meister/-in	39	55	10
Fachwissen	26	26	16
EDV-Kenntnisse	24	15	5
Schulabschluss	21	5	3
Sozialkompetenz	21	30	41
Digitale Kompetenz	21	10	9
Techniker/-in	18	20	
Führerschein	17	15	5
Allrounder - Kompetenz	14	14	18
Abgeschlossenes Studium	11	12	21
Belastbarkeit	11	19	16
Führungskraft	10	14	6
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	8	4	5

Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

Frage: Wenn Sie sich eine Zukunftsvision Ihres landwirtschaftlichen Unternehmens vorstellen: Welche besonderen Qualifikationen

Ihrer Arbeitskräfte haben Sie vor Augen? (Frage 12)

Anm.: Anzahl der Nennungen sowie die Themengruppen basieren auf eigener Clusterung.

Rund 87 % der befragten Betriebe gehen davon aus, dass die Herausforderungen am Arbeitsmarkt Landwirtschaft aufgrund unterschiedlicher Entwicklungen, wie beispielsweise der Digitalisierung, ansteigen werden (Abbildung 70). Dadurch wird u. a. die Nachfrage nach Menschen mit geringem Ausbildungsniveau oder die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zukünftig sinken. Arbeitskräfte mit mittlerem Bildungsniveau (duale Berufsausbildung/ Meisterin und Meister) sowie Hochschulabschluss werden zukünftig vermehrt nachgefragt.

Die Mehrheit (knapp 70 %) der landwirtschaftlichen Unternehmen gibt zudem an, dass die Anzahl an Familienarbeitskräften in den kommenden Jahren insgesamt abnehmen wird. Dem gegenüber wird der Anteil der Saisonarbeiterinnen und -arbeiter, die Anzahl der Beschäftigten in Lohnunternehmen sowie der unbefristet beschäftigten familienfremden Arbeitskräfte zunehmen. Außerdem wird die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund ersten Grades in den kommenden Jahren ansteigen. Die Ergebnisse der Multiplikatorenbefragung stimmen im Wesentlichen hiermit überein (vgl. Abbildung 85).

Die Anzahl an Saisonarbeitskräften wird zukünftig ... (N=763) 13.8% 31,2% 17,4% Die Anzahl an Beschäftigten in ökologisch wirtschaftenden 41.7% 19.7% 20.4% Betrieben wird zukünftig ... (N=761) Die Anzahl an Beschäftigten in landwirtschaftlichen 19.7% 26.0% Lohnunternehmen wird zukünftig ... (N=763) Die Zahl an unbefristet beschäftigten familienfremden 11.9% 34.9% 21.5% 24.3% Arbeitskräften in der Landwirtschaft wird in Zukunft ... (N=764) Die Anzahl an Familienarbeitskräften in der Landwirtschaft wird 16,9% 52,6% 17,3% zukünftig ... (N=757) Die Arbeitskräftenachfrage nach Menschen mit geringem Aus bildungsnive au wird in der Landwirtschaft (z.B. aufgrund der 33,9% 35,6% 14,1% durch Digitalisierung vereinfachten Arbeitsprozesse) in Zukunft... (N=764)Die Arbeitskräftenachfrage nach Menschen mit mittlerem Bildungs abschluss (duale Berufsausbildung, Meister) wird in der 48,9% 24,4% 21,8% Landwirtschaft (z. B. aufgrund der Digitalisierung) in Zukunft ... (N=767)Die Arbeitskräftenachfrage nach Menschen mit höherem Bildungsabschluss wird in der Landwirtschaft (z. B. aufgrund von 27,7% 20,4% höheren Anforderungen bzgl. der Digitalisierung) in Zukunft ... (N=768)Zukünftig wird die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund 1. Generation in der Landwirtschaft ... 18,4% 54,1% 15,0% (N=761) Zukünftig wird die Beschäftigung von Menschen mit geistigen/ körperlichen Beeinträchtigungen in der Landwirtschaft 12.0% 26,9% 40,8% 13,59 ...(N=765) 20% 40% 60% 80% 100%

Abbildung 70: Einschätzungen der Unternehmen über die Entwicklung am Arbeitsmarkt in der Landwirtschaft insgesamt in den kommenden fünf Jahren

Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

eher sinken

■ sin ken

Frage: Wie schätzen Sie die Entwicklung in den kommenden fünf Jahren auf den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt ein? Hier geht es um Ihre Einschätzung zum landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt insgesamt. (Frage 13; Auswahl).

eher steigen

■ steigen

■ keine Angabe

gleich bleiben

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

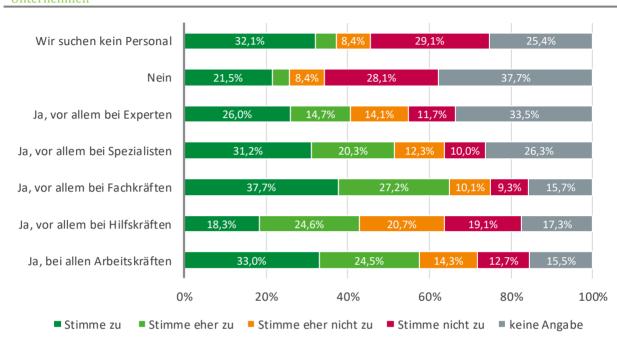
Die meisten Unternehmen haben angegeben, tendenziell schon einmal Probleme bei der Suche nach Personal in Festanstellung (ohne Auszubildende) gehabt zu haben (Abbildung 71). Diese Probleme zeigen sich auf allen Qualifikationsstufen; am stärksten ausgeprägt ist dies auf der Stufe der "Fachkräfte". Knapp 65 % der Unternehmen gaben an, Probleme bei der Suche nach "Fachkräften" in Festanstellung gehabt zu haben.

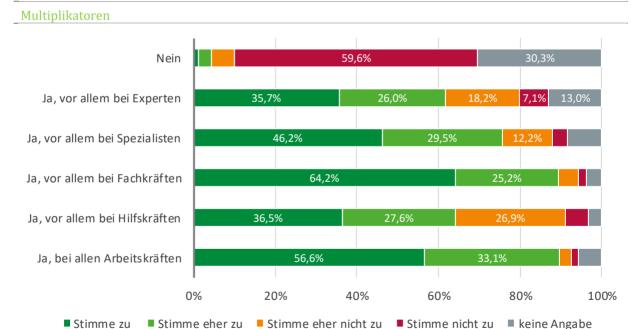
Der Anteil der Multiplikatoren, die Probleme bei der Suche nach Beschäftigten in Festanstellung beobachten, ist deutlich höher als der der Unternehmen. Im Gegensatz zu den Unternehmen (58 %) sehen

90 % der Multiplikatoren bei der Suche nach Arbeitskräften Probleme (allgemein). Die Multiplikatoren bewerten die Arbeitskräftesituation am Arbeitsmarkt Landwirtschaft somit als deutlich angespannter.

Abbildung 71: Probleme bei der Suche nach Personal in Festanstellung

#### Unternehmen

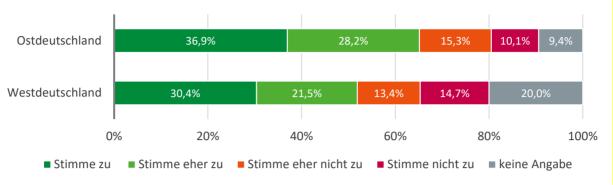




Quelle: Frage: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen & Multiplikatoren (2018)
Haben Sie derzeit Probleme, Personal in Festanstellung (ohne Auszubildende) für Ihr landwirtschaftliches Unternehmen zu finden? (Frage 14, UN-Fragebogen); Gibt es Ihrer Meinung nach in den landwirtschaftlichen Unternehmen aktuell Probleme, Personal in Festanstellung (ohne Auszubildende) zu finden? (Frage 11, Multiplikatoren-Fragebogen).

Die Unternehmen in Ostdeutschland bewerten im Gegensatz zu den westdeutschen Unternehmen die Situation am Arbeitsmarkt als problematischer (Abbildung 72). Während in Westdeutschland 52 % der Aussage zustimmten, dass es Probleme bei der Suche nach Arbeitskräften gibt, gaben in Ostdeutschland 65 % an, Probleme bei der Suche von Arbeitskräften zu haben.

Abbildung 72: Probleme bei der Suche nach "allen Arbeitskräften" nach West- und Ostdeutschland



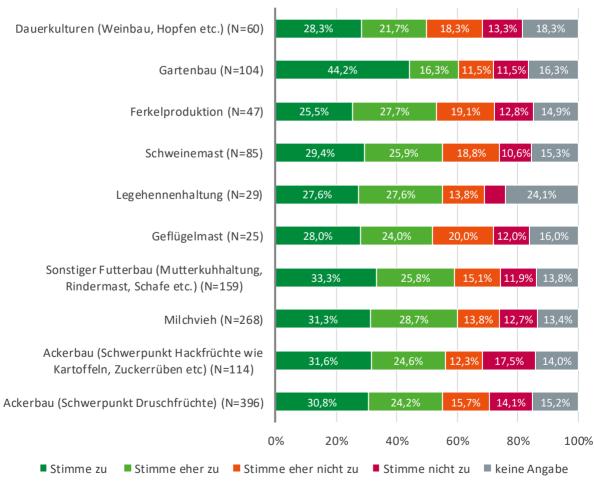
Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

Frage: Haben Sie derzeit Probleme, Personal in Festanstellung (ohne Auszubildende) für Ihr landwirtschaftliches Unternehmen zu finden? (Frage 14 UN-Fragebogen); Antwortmöglichkeit "Ja, bei allen Arbeitskräften".

*Anm.:* Westdeutschland N=395; Ostdeutschland N=287.

Betrachtet man die einzelnen Produktionsbereiche, so sind kaum Unterschiede hinsichtlich des Problems, Personal in Festanstellung zu finden, zu erkennen (Abbildung 73).

Abbildung 73: Probleme bei der Suche nach "allen Arbeitskräften" nach Produktionsbereichen der landwirtschaftlichen Unternehmen



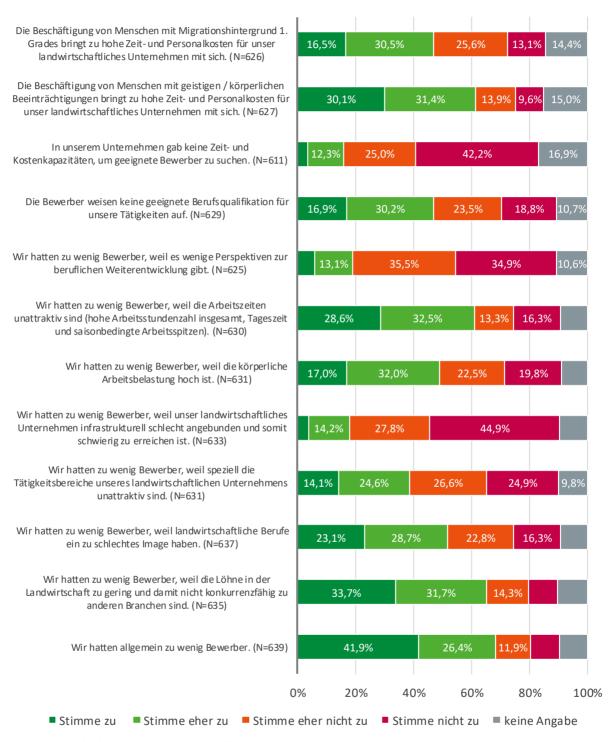
Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

Frage: Haben Sie derzeit Probleme, Personal in Festanstellung (ohne Auszubildende) für Ihr landwirtschaftliches Unternehmen zu finden? (Frage 14 UN-Fragebogen); Antwortmöglichkeit "Ja, bei allen Arbeitskräften".

Als Grund, warum Probleme bei der Suche nach Beschäftigten in Festanstellung auftreten, findet hauptsächlich die geringe Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern Zustimmung (Abbildung 74). Ursachen hierfür sind zum einen die unattraktiven Arbeitszeiten und zum anderen die geringen Löhne im landwirtschaftlichen Sektor. Darüber hinaus bestätigen die Unternehmen das schlechte Image der landwirtschaftlichen Berufe, das die Bewerberzahlen sinken lässt. Zusätzlich zu diesen Aspekten geben die Unternehmen an, dass die hohe Konkurrenz um Auszubildende mit anderen Branchen (insb. dem Handwerk) die Suche nach diesen am Arbeitsmarkt Landwirtschaft erschwert. Zudem wird die allgemeine Arbeitseinstellung (z. B. mangelhafte Motivation, Zuverlässigkeit) junger Menschen beklagt.

Die Multiplikatoren stimmen zu rund 88 % der Aussage (eher) zu, dass die unattraktiven Arbeitszeiten in der Landwirtschaft die Bewerber abschrecken (vgl. Abbildung 86). Die Ursachen für zu geringe Bewerberzahlen sehen die Multiplikatoren auch darin, dass es allgemein zu wenig Bewerberinnen und Bewerber gibt (86 %) und die zu geringen Löhne in der Landwirtschaft nicht konkurrenzfähig zu anderen Branchen sind (85 %). Auffällig ist, dass die Multiplikatoren häufiger als die Betriebe der Aussage zustimmen, dass im Unternehmen Zeit- und Kostenkapazitäten fehlen, um geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu suchen. Insgesamt werden die Aussagen zu Problemen bei der Suche nach Beschäftigten von den Multiplikatoren im Vergleich zu den landwirtschaftlichen Unternehmen überwiegend stärker gewichtet.

Abbildung 74: Gründe für die Probleme bei der Suche nach Beschäftigten aus Sicht der landwirtschaftlichen Unternehmen



Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

Frage: Haben Sie derzeit Probleme, Personal in Festanstellung (ohne Auszubildende) für Ihr landwirtschaftliches Unternehmen zu

finden? Wenn ja, was sind Ihrer Meinung nach die Gründe hierfür? (Frage 14.1).

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

#### Auszubildende und Berufsausbildung

Im dritten Fragenkomplex wurden die landwirtschaftlichen Unternehmen sowie die Multiplikatoren zu der Ausbildung und Berufsbildung in der Landwirtschaft befragt. Die landwirtschaftlichen Betriebe gaben

hierbei an, dass für sie insbesondere die Lernbereitschaft sowie das Interesse an der Landwirtschaft bei den Auszubildenden von hoher Bedeutung sind (Abbildung 75). Eine ähnliche Einschätzung zeigt sich auch seitens der Multiplikatoren (vgl. Abbildung 87).

Ein Schulabschluss wird von über 53 % der Unternehmen ebenso wie der Multiplikatoren als notwendig für die Ausbildung in ihrem Betrieb bewertet. Knapp 44 % der Multiplikatoren sehen die mittlere Schulreife als Voraussetzung für die Ausbildung in einem landwirtschaftlichen Betrieb. Diese wird in ähnlicher Höhe nach Einschätzung von 38 % der Betriebe für die Ausbildung benötigt. 67 % der Befragten geben zudem an, dass Praxiserfahrung, z. B. durch ein Praktikum, vor Start der Ausbildung gesammelt werden sollte. Dies schätzen die Multiplikatoren ähnlich ein. Körperliche (73 %) und geistige (78 %) Einschränkungen werden von den meisten Unternehmen als Ausschlusskriterien angesehen, wohingegen die Multiplikatoren diesen Aspekt als nicht so gravierend bewerten (59 % bzw. 64 %).

Weitere wichtige Eigenschaften für die Ausbildung im landwirtschaftlichen Sektor stellen Charakterzüge wie Belastbarkeit (= "hohe Arbeitsbereitschaft", "Durchhaltevermögen", "Fleiß", "Gewissenhaftigkeit", "Selbstständigkeit") oder die soziale Kompetenz (= "Teamfähigkeit", "Verantwortungsbewusstsein", "Zuverlässigkeit", "Ehrlichkeit") dar. Zudem werden verschiedene Führerscheine (ergänzend zu Klasse B) in vielen Unternehmen vorausgesetzt oder sollten spätestens im Rahmen der Ausbildung erworben werden.

Auszubildende in unserem Unternehmen sollten zu Beginn Ihrer 38.5% Ausbildung den Führerschein Klasse T (oder L) besitzen. (N=673) Auszubildende dürfen in unserem Unternehmen keine geistigen 38,7% Einschränkungen aufweisen. (N=674) Auszuhildende dürfen in unserem Unternehmen keine 28,7% körperlichen Einschränkungen aufweisen. (N=677) Auszubildende müssen in unserem Unternehmen die deutsche 31,7% 44,5% Sprache fließend in Wort und Schrift beherrschen. (N=679) Für Auszubildende in unserem Unternehmen ist die 32.0% 64.4% Lernbereitschaft von großer Bedeutung. (N=679) Auszubildende müssen in unserem Unternehmen ein großes 66,9% Interesse an der Landwirtschaft aufweisen. (N=682) Vor Ausbildungsbeginn müssen die Auszubildenden bereits ein Praktikum o.ä. auf einem landwirtschaftlichen Betrieb absolviert 33,8% 33,4% 14.4% haben. (N=680) Unser landwirtschaftliches Unternehmen bildet gerne Personen 18,9% 21,0% 26,5% 25,4% mit dem Schulabschluss Abitur aus. (N=672) Die mittlere Reife ist für eine Ausbildung in unserem 14,0% 35,1% 22,9% landwirtschaftlichen Unternehmen Voraussetzung. (N=673) Für eine Ausbildung in unserem landwirtschaftlichen Unternehmen ist mindestens ein Hauptschulabschluss 45,9% 31 5% notwendig. (N=682) Auszubildende in unserem landwirtschaftlichen Unternehmen 53.9% 21.7% benötigen nicht unbedingt einen Schulabschluss. (N=677) 0% 20% 40% 60% 80% 100% ■ Stimme eher zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme nicht zu ■ keine Angabe ■ Stimme zu

Abbildung 75: Eigenschaften/Qualifikationen für Auszubildende in den Unternehmen

Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

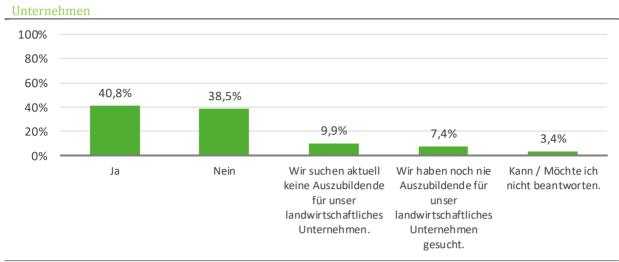
Frage: Welche Eigenschaften/ Qualifikationen sind/ wären Ihrer Meinung nach für Auszubildende in Ihrem landwirtschaftlichen

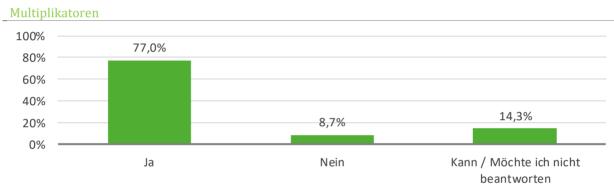
Unternehmen wichtig? (Frage 16).

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Rund 40 % der Unternehmen geben an, dass sie bereits einmal Probleme hatten, Auszubildende zu finden (Abbildung 76). Im Gegensatz dazu haben 39 % der landwirtschaftlichen Betriebe noch nicht das Problem erfahren, die Ausbildungsplätze im Unternehmen nicht besetzen zu können. Im Vergleich dazu sehen knapp 80 % der Multiplikatoren dieses Problem bei den Unternehmen im landwirtschaftlichen Sektor. Die Ergebnisse zeigen, dass die Arbeitsmarktsituation für die landwirtschaftliche Ausbildung von den Multiplikatoren als deutlich problematischer angesehen wird als von den Unternehmen selbst.

Abbildung 76: Probleme, Auszubildende zu finden





Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen & Multiplikatoren (2018)

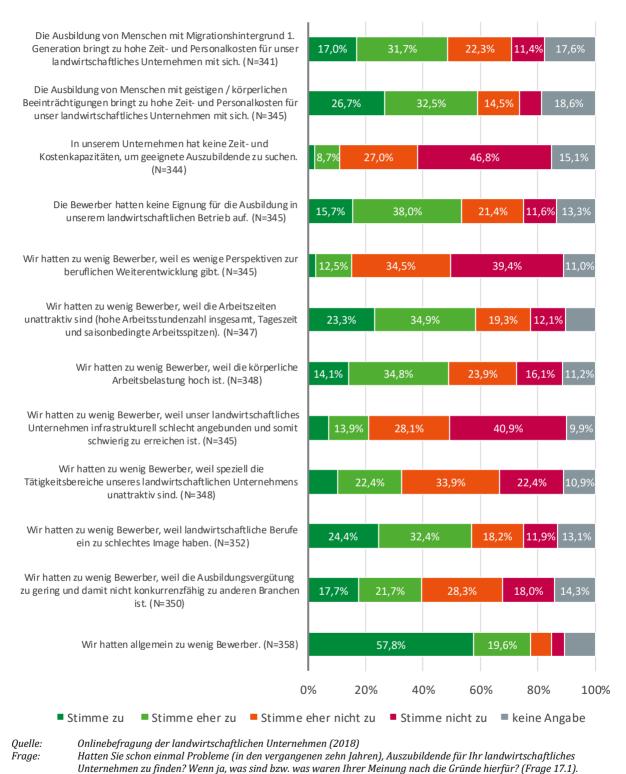
Frage: Hatten Sie schon einmal Probleme (in den vergangenen 10 Jahren), Auszubildende für Ihr landwirtschaftliches

Unternehmen zu finden? (Frage 17, Fragebogen Unternehmen); Gibt es Ihrer Meinung nach aktuell Probleme, Auszubildende für landwirtschaftliche Unternehmen zu finden? (Frage 13, Multiplikatoren-Fragebogen)

Anm.: Unternehmen N=699; Multiplikatoren N=161.

Als Grund für das Problem, in den letzten zehn Jahren Auszubildende für die Unternehmen zu finden, wird in erster Linie die allgemein geringe Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern genannt (Abbildung 77). Ursachen wie "unattraktive Arbeitszeiten", "das schlechte Image der Berufe", "hohe körperliche Belastungen" oder "keine passende Eignung der Bewerberinnen und Bewerber" erfahren von den befragten Unternehmen hohe Zustimmung. Auch die Einbindung von Menschen mit körperlichen Behinderungen in die Ausbildung ist schwierig, da auf diese Weise hohe Zeit- und Personalkosten für das Unternehmen entstehen. Bei der Befragung der Multiplikatoren fällt auf, dass diese im Wesentlichen die Einschätzungen der befragten Betriebe teilen, jedoch bei fast allen Aussagen eine deutlich höhere Zustimmung zeigen (vgl. Abbildung 88). Lediglich die fehlende Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für einen landwirtschaftlichen Beruf bzw. eine Ausbildung in einem landwirtschaftlichen Unternehmen wurde von den befragten Multiplikatoren seltener als bedeutsam eingestuft als von den landwirtschaftlichen Unternehmen.

Abbildung 77: Gründe für das Problem, in den letzten zehn Jahren Auszubildende zu finden aus Sicht der landwirtschaftlichen Unternehmen



Die landwirtschaftlichen Unternehmen bewerten die Dauer der Ausbildung (86 %), die Zeit in der Berufsschule während der Ausbildung (73 %), den Praxisanteil in der Ausbildung (70 %) sowie die Vielseitigkeit der Ausbildung (67 %) größtenteils als angemessen (Abbildung 78). Gleichzeitig erscheint die Vermittlung von gesellschaftlichen Zusammenhängen sowie von Sozialkompetenz (werteorientiertes

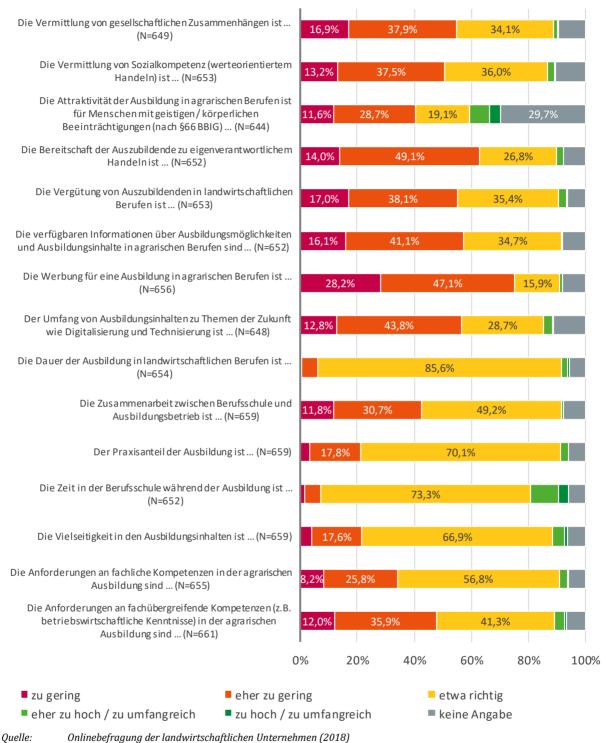
Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Anm.:

Handeln) zu gering. Den Auszubildenden wird zu wenig Bereitschaft zu eigenverantwortlichem Handeln vermittelt. Die Unternehmen merken zudem an, dass die Werbung für die landwirtschaftlichen Berufe und die bereitgestellten Informationen für die Ausbildung im landwirtschaftlichen Sektor ebenfalls zu gering sind. Eine sehr ähnliche Einschätzung zeigt sich seitens der Multiplikatoren (vgl. Abbildung 89).

Des Weiteren wurde im Rahmen der Befragung der landwirtschaftlichen Unternehmen angesprochen, dass die Ausbildung vielfach zu stark von der Industrie geprägt ist und die Ausbildungsinhalte häufig nicht auf Kleinunternehmen ausgerichtet sind. Zudem werde auf alternative Bewirtschaftungsformen, wie beispielsweise den Ökologischen Landbau, im Rahmen der Ausbildung nicht ausreichend eingegangen.

Abbildung 78: Bewertung der landwirtschaftlichen Berufsbildung aus Sicht der landwirtschaftlichen Unternehmen

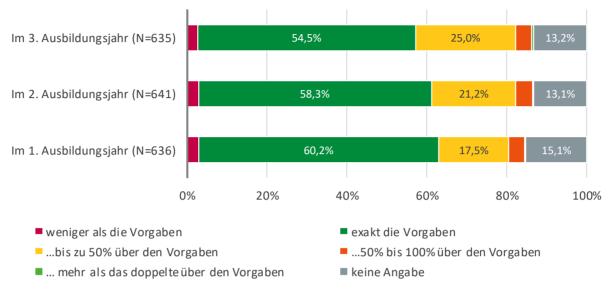


Frage: Wie bewerten Sie die landwirtschaftliche Berufsbildung derzeit? (Frage 18)
Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Die meisten Unternehmen zahlen den Auszubildenden exakt die gesetzlich vorgegebenen Vergütungssätze (Abbildung 79). Nur ein sehr geringer Anteil der Betriebe entlohnt die Auszubildenden mit einer geringeren Vergütung als die Richtlinie es festlegt. Von den Multiplikatoren wird deutlich häufiger angenommen, dass den Auszubildenden weniger als die vorgegebenen Sätze gezahlt werden (vgl. Abbildung 90). Gleichzeitig

schätzen die Multiplikatoren deutlich seltener, dass die Ausbildung höher vergütet wird. Diese Einschätzungen sind für alle drei Ausbildungsjahre zu beobachten.

Abbildung 79: Durchschnittliche Ausbildungsvergütung aus Sicht der landwirtschaftlichen Unternehmen



Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

Frage: Wie hoch ist die durchschnittliche Ausbildungsvergütung in Ihrem landwirtschaftlichen Unternehmen gemessen an den

Vorgaben? Wir zahlen unseren Auszubildenden vorrangig...? (Frage 19)

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

#### Fort- und Weiterbildung

Bei den wahrgenommenen Fort- und Weiterbildungen handelte es sich nach Aussage der landwirtschaftlichen Betriebe vor allem um berufliche Zusatzqualifikationen (64 %) oder betriebsspezifische Fort- und Weiterbildungen (60 %; Abbildung 80). Auch Tiergesundheit/ Tierhygiene/ Tierwohl sowie betriebswirtschaftliche Fragestellungen werden häufig in Fort- oder Weiterbildungen thematisiert. Zusätzlich werden "Pflanzenthemen", "Teambuilding" oder das Gebiet "Arbeitssicherheit"/ "Betriebssicherheit" von den landwirtschaftlichen Unternehmen genannt.

Eine ähnliche Einschätzung hinsichtlich der Themen geben die Multiplikatoren (vgl. Abbildung 91). Die Multiplikatoren erwarten jedoch häufiger, dass Themen wie Bauen, Technik, Energie, Digitalisierung und Ökolandbau sowie Erweiterung des Angebots Gegenstand der Fort- und Weiterbildungen sind, als dies nach Angaben der Betriebe der Fall ist.

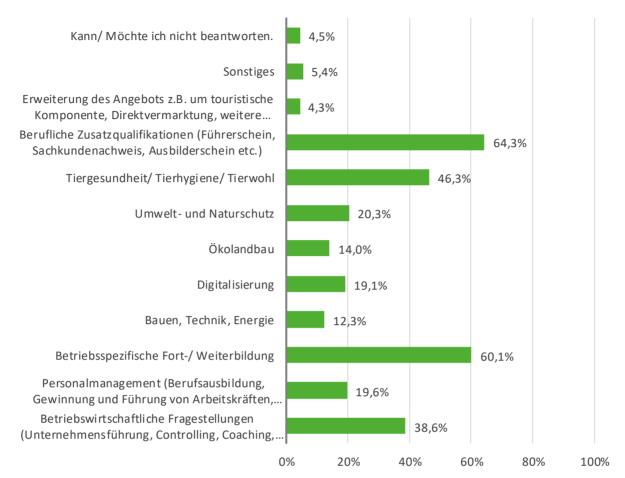


Abbildung 80: Themen bei Fort-/ Weiterbildungen nach Angabe landwirtschaftlicher Unternehmen

Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

Frage: Um welche Themen ging es bei diesen Fort-/ Weiterbildungen? (Frage 20.1)

Anm.: N=577 (Mehrfachnennungen möglich).

Mehr als die Hälfte der landwirtschaftlichen Betriebe gibt an, dass Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten durch die Mitarbeitenden nicht oder nur geringfügig genutzt werden, weil diese zu wenig Eigeninitiative zur Inanspruchnahme eines Angebots zeigen (Abbildung 81). Auch rund 69 % der Multiplikatoren sehen dies als ausschlaggebenden Grund (vgl. Abbildung 92). Weiterhin fällt besonders ins Auge, dass ein Großteil der Unternehmen die Aussagen ablehnt, die Hemmnisse für Fort- und Weiterbildungen der Mitarbeitenden auf Seiten der Geschäftsführung zu sehen. Von der Mehrheit der Betriebsleitungen (78 %) werden die Fort- und Weiterbildungen als notwendig angesehen, die Maßnahmen nicht als zu teuer eingestuft (69 %) und die interne Verwaltung nicht als Hemmnis eingeschätzt (67 %). Unter den Multiplikatoren lehnt diese Aussagen jeweils gut die Hälfte der Befragten ab. Die Ablehnung fällt aber etwas schwächer aus als bei den befragten Betrieben. Ein weiterer Unterschied zwischen den Befragungsgruppen zeigt sich darin, dass mehr als 80 % der befragten Multiplikatoren mangelnde Zeitkapazitäten aufgrund der hohen Arbeitsauslastung als problematisch für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen der Mitarbeitenden erachten. Unter den landwirtschaftlichen Betrieben stimmen dieser Aussage lediglich 47 % der Befragten zu.

36,0%

24,7%

■ Keine Angabe

13,8%

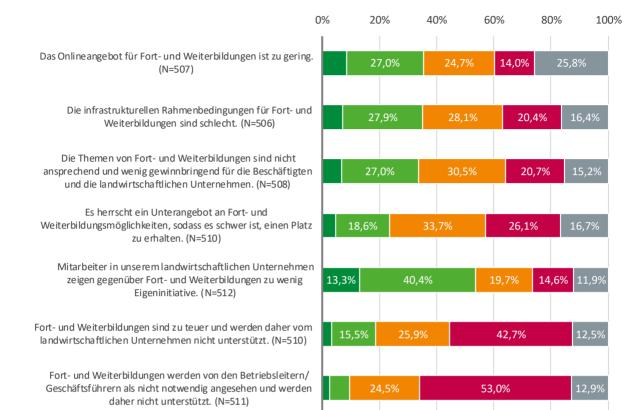


Abbildung 81: Gründe dafür, dass Arbeitskräfte Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten nicht/ nur geringfügig nutzen aus Sicht der landwirtschaftlichen Betriebe

Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

■ Stimme eher zu

Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen wird durch den hohen internen Verwaltungsaufwand in unsere m

landwirtschaftlichen Unternehmen erschwert. (N=509)

Fort- und Weiterbildungen werden von den Beschäftigten in unserem landwirtschaftlichen Unternehmen als nicht notwendig

angesehen. (N=510)

Keine freien Zeitkapazitäten für Fort- und Weiterbildungsangebot aufgrund der hohen Arbeitsauslastung

in unserem landwirtschaftlichen Unternehmen. (N=512)

■ Stimme zu

Frage: Falls Arbeitskräfte in Ihrem landwirtschaftlichen Unternehmen Fort- und Weiterbildungsangebote nicht/ nur geringfügig

Stimme eher nicht zu

26,9%

26,0%

■ Stimme nicht zu

20,9%

nutzen: Was sind Ihrer Meinung nach Gründe dafür? (Frage 20.2).

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Den größten Bedarf sehen die befragten landwirtschaftlichen Unternehmen an betriebsspezifischen Fortund Weiterbildungen (78 %) und beruflichen Zusatzqualifikationen (72 %; Abbildung 82). Dies wird von den Multiplikatoren ähnlich eingeschätzt (86 % bzw. 76 %; vgl. Abbildung 93). Dem Thema Digitalisierung (59 %) und betriebswirtschaftlichen Fragestellungen messen die Unternehmen ebenfalls einen recht großen Stellenwert bei (58 %). Nach Einschätzung der Multiplikatoren ergibt sich insbesondere für den Bereich Digitalisierung eine höhere Bedeutung (82 %). Den geringsten Bedarf an Fort- und Weiterbildungen der Mitarbeitenden sehen die landwirtschaftlichen Unternehmen bei der Erweiterung des Angebots z. B. um eine touristische Komponente oder Direktvermarktung (57 %) und dem Bereich Ökolandbau (57 %).

0% 20% 40% 60% 80% 100% Erweiterung des Angebots z.B. um touristische Komponente, Direktvermarktung, weitere 12.8% 21.8% 38.7% Einkommenskombinationen... (N=524) Berufliche Zusatzqualifikationen (Führerschein, 38,3% 33,7% Sachkundenachweis, Ausbilderschein etc.) (N=561) 32,0% Tiergesundheit/Tierhygiene/Tierwohl (N=544) 13,1% 29,6% Umwelt- und Naturschutz (N=534) 15,0% 30.3% 14.8% Ökolandbau (N=520) 14,8% 37,1% Digitalisierung (N=542) 18,8% Bauen, Technik, Energie (N=529) 12,7% 21.2% 31.0% Betriebsspezifische Fort-/ Weiterbildung (N=565) 47,1% 30,8% Personalmanagement (Berufsausbildung, Gewinnung und Führung von Arbeitskräften, Arbeits- und Tarifrecht, 23,4% 31.2% 11,2% Zusammenarbeit und Kooperation etc.) (N=552) Betriebswirtschaftliche Fragestellungen 21,3% (Unternehmensführung, Controlling, Coaching, 14,5% Öffentlichkeitsarbeit, Förderung etc.) (N=560) ■ Gering ■ Eher gering ■ Eher hoch ■ Hoch ■ Keine Angabe

Abbildung 82: Bedarf an Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden aus unternehmerischer Sicht

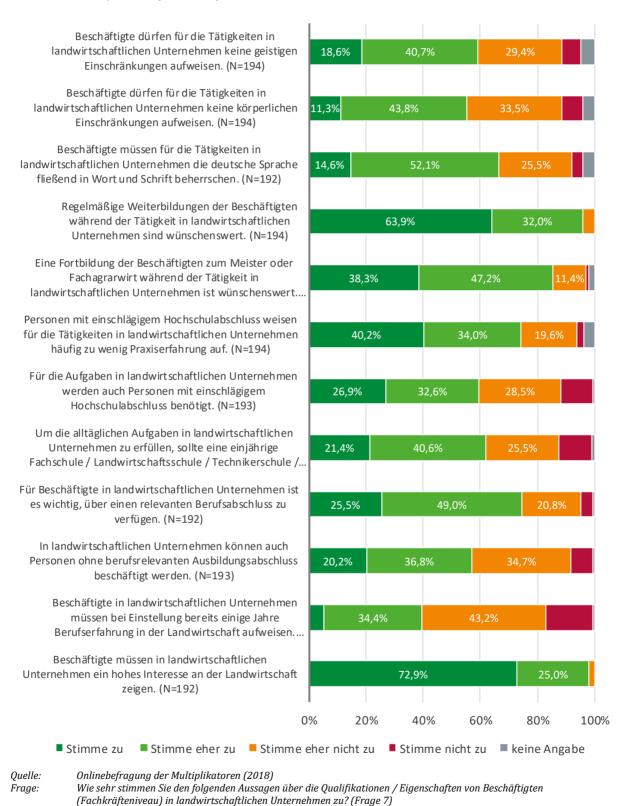
Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

Frage: In welchen Bereichen haben Sie aus unternehmerischer Sicht einen Bedarf an Fort- und Weiterbildung Ihrer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? (Frage 21).

## 1.3.3. Weitere Abbildungen

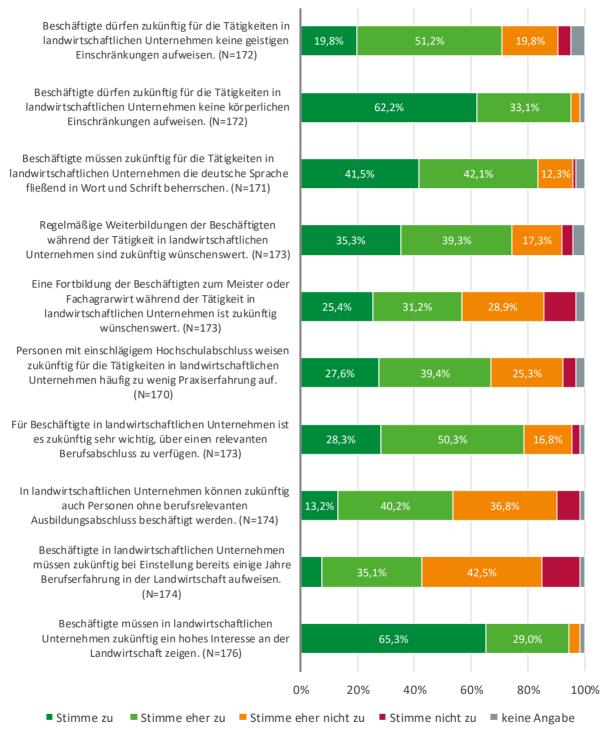
Abbildung 83: Einschätzungen der Multiplikatoren über die Qualifikation/ Eigenschaften von Beschäftigten ("Fachkräfteniveau")



Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Anm.:

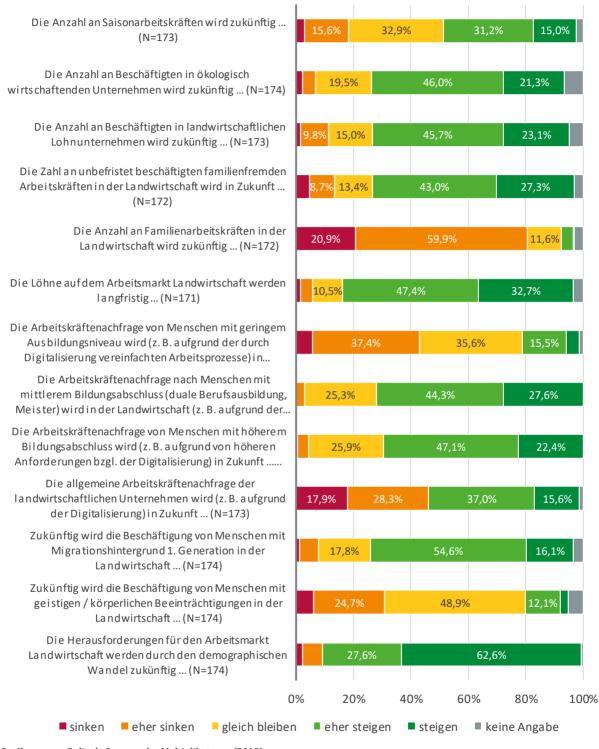
Abbildung 84: Einschätzungen der Multiplikatoren über die Qualifikation/ Eigenschaften von Beschäftigten ("Fachkräfteniveau") in fünf Jahren



Frage: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen über die Qualifikation / Eigenschaften von Beschäftigten (Fachkräfteniveau)

in fünf Jahren zu? (Frage 8).

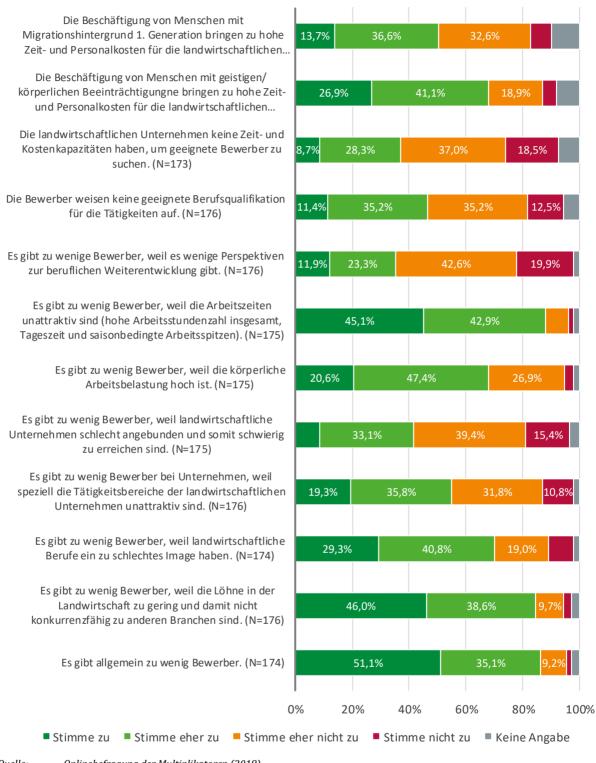
Abbildung 85: Einschätzungen der Multiplikatoren über die Entwicklung am Arbeitsmarkt in der Landwirtschaft insgesamt in den kommenden fünf Jahren



Frage: Wie schätzen Sie die Entwicklung in den kommenden fünf Jahren auf dem landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt ein? (Frage

10).

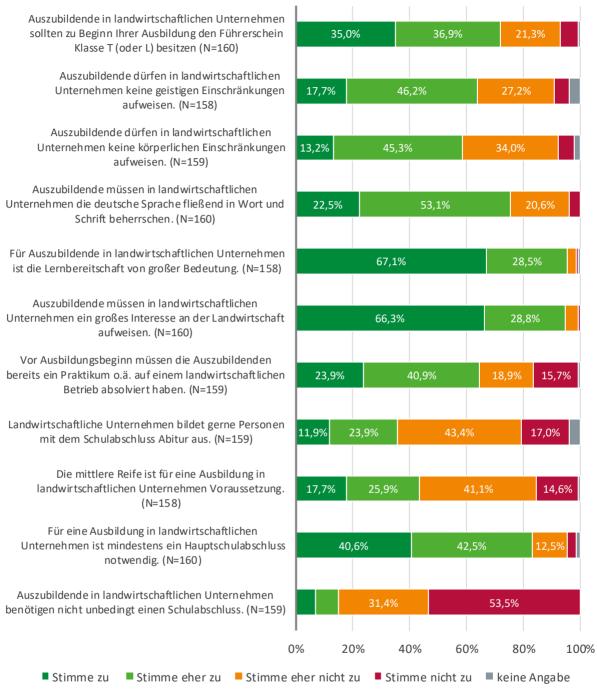
Abbildung 86: Gründe für die Probleme bei der Suche nach Beschäftigten aus Sicht der Multiplikatoren



Frage: Gibt es Ihrer Meinung nach in den landwirtschaftlichen Unternehmen aktuell Probleme, Personal in Festanstellung (ohne

Auszubildende) zu finden? Wenn ja, was sind Ihrer Meinung nach die Gründe hierfür? (Frage 11.1).

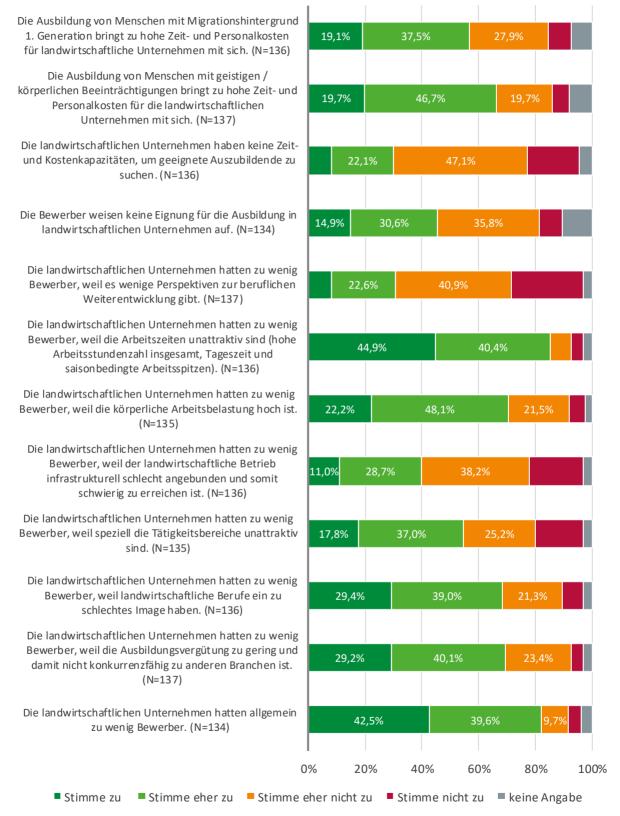
Abbildung 87: Wichtige Eigenschaften/ Qualifikationen für Auszubildende aus Sicht der Multiplikatoren



Frage: Welche Eigenschaften/ Qualifikationen sind Ihrer Meinung nach für Auszubildende in Ihrem landwirtschaftlichen

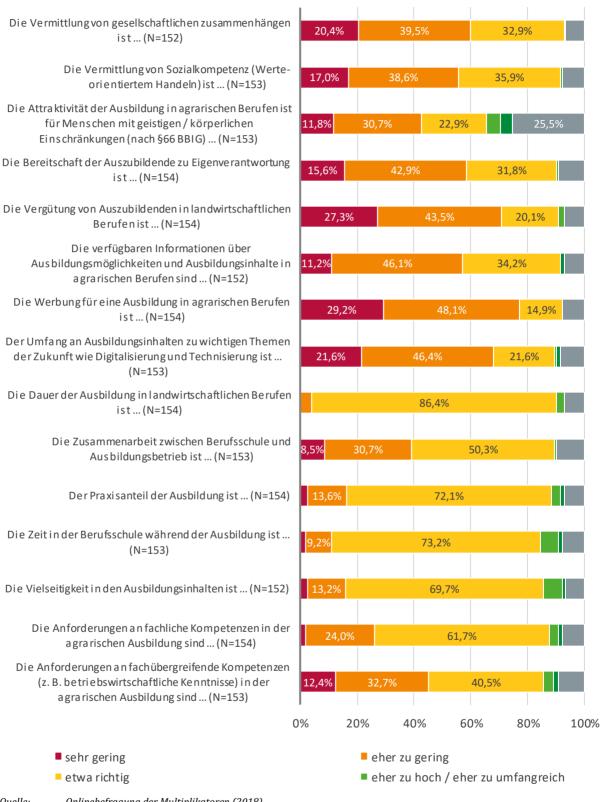
Unternehmen wichtig? (Frage 12)

Abbildung 88: Gründe für das Problem, Auszubildende zu finden aus Sicht der Multiplikationen



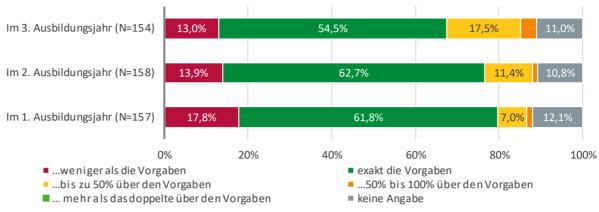
Frage: Gibt es Ihrer Meinung nach aktuell Probleme, Auszubildende für landwirtschaftliche Unternehmen zu finden? Wenn ja, was sind bzw. was waren Ihrer Meinung nach die Gründe hierfür? (Frage 13.1).

Bewertung der landwirtschaftlichen Berufsbildung durch die Multiplikatoren Abbildung 89:



Wie bewerten Sie die landwirtschaftliche Berufsbildung derzeit? (Frage 14). Frage: Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Abbildung 90: Bewertung der Ausbildungsvergütung durch die Multiplikatoren



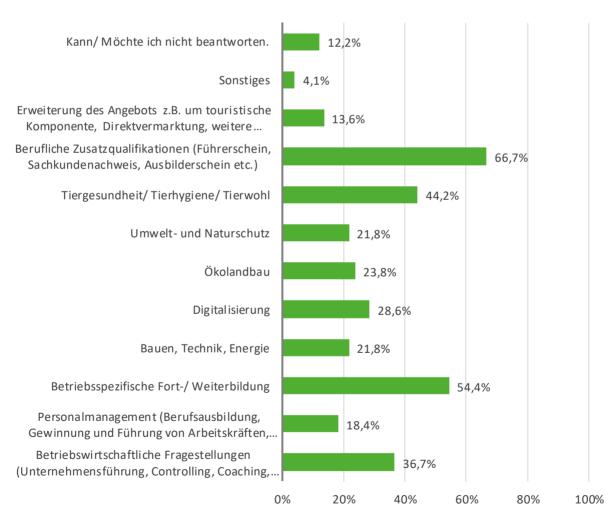
Quelle: Onlinebefragung der Multiplikatoren (2018)

Frage: Wie hoch schätzen Sie die durchschnittliche Ausbildungsvergütung in landwirtschaftlichen Unternehmen gemessen an den

Vorgaben? Den Auszubildenden wird vorrangig... (Frage 15)

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Abbildung 91: Themen bei Fort-/ Weiterbildungen aus Sicht der Multiplikatoren

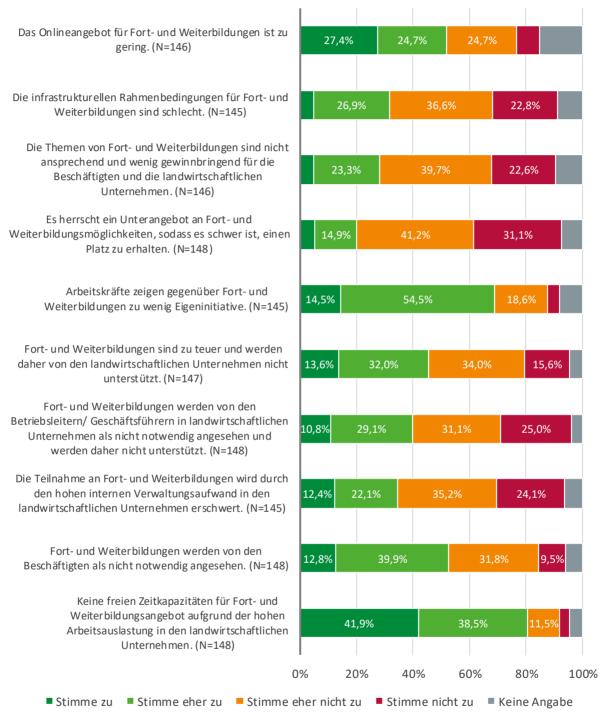


Quelle: Onlinebefragung der Multiplikatoren (2018)

Frage: Um welche Themen ging es bei diesen Fort-/ Weiterbildungen? (Frage 16.1)

Anm.: N=147 (Mehrfachnennungen möglich).

Abbildung 92: Gründe dafür, dass Arbeitskräfte Fort- und Weiterbildungen nicht/ nur geringfügig nutzen aus Sicht der Multiplikatoren



Quelle: Onlinebefragung der Multiplikatoren (2018)

Frage: Falls Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Unternehmen Fort- und Weiterbildungsangebote nicht/ nur geringfügig nutzen:

Was sind Ihrer Meinung nach Gründe dafür? (Frage 16.2).

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Erweiterung des Angebots z.B. um touristische 29,5% 12,2% Komponente, Direktvermarktung, weitere Einkommenskombinationen... (N=139) Berufliche Zusatzqualifikationen (Führerschein, 36,1% 40.3% Sachkundenachweis, Ausbilderschein etc.) (N=144) 43,4% 33,6% Tiergesundheit/Tierhygiene/Tierwohl (N=143) Umwelt- und Naturschutz (N=142) 21,8% 41.5% 24.6% Ökolandbau (N=140) 15,7% 43,5% 38,8% Digitalisierung (N=147) Bauen, Technik, Energie (N=137) 36,5% 56,6% 29,7% Betriebsspezifische Fort-/ Weiterbildung (N=145) Personalmanagement (Berufsausbildung, Gewinnung und Führung von Arbeitskräften, 28,1% 32,2% Arbeits- und Tarifrecht, Zusammenarbeit und... Betriebswirtschaftliche Fragestellungen (Unternehmensführung, Controlling, Coaching, 21,2% 30,8% Öffentlichkeitsarbeit, Förderung etc.) (N=146)

Abbildung 93: Bedarf an Fort- und Weiterbildungen aus Sicht der Multiplikatoren

Quelle: Onlinebefragung der Multiplikatoren (2018)

Gering

Frage: In welchen Bereichen haben die landwirtschaftlichen Unternehmen einen Bedarf an Fort- und Weiterbildung Ihrer

0%

20%

■ Eher hoch ■ Hoch

40%

60%

■ Keine Angabe

80%

100%

Arbeitskräfte? (Frage 17).

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Eher gering

# 1.4. Experteninterviews

Im Rahmen der ersten Untersuchungsphase wurden qualitative Interviews mit einer Reihe von Expertinnen und Experten geführt. Die Auswahl der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner wurde mit dem Auftraggeber abgestimmt. Zur Vorbereitung wurden ein Interview-Leitfaden erstellt, Adressen recherchiert und die gewünschten Interviewpartner kontaktiert. Die ersten Interviews wurden im August 2018, die letzten im Februar 2019 geführt. Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der Interviews in thematisch gebündelter Form wiedergegeben.

# 1.4.1. Gesellschaftliche, rechtliche und technologische Veränderungen

Die Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft ändern sich vor allem durch veränderte Standards im Umwelt- und Tierschutz, höhere Verantwortung der Mitarbeiter beim Einsatz von technologisch weit entwickelten Maschinen und Instrumenten (Stichworte "Automatisierung", "Digitalisierung"), zunehmend erforderlichen strategischen und Managementkompetenzen der Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern sowie mehr kommunikativen Kompetenzen im Umgang mit Mitarbeitenden, Nachbarinnen und Nachbarn, Banken, Politik und Gesellschaft.

### Strukturwandel

Seit Ende der 1980er/ Anfang der 1990er Jahre ist die Landwirtschaft im Wandel, die zunächst durch Stilllegungsprämien und Produktionsaufgaberenten angesichts landwirtschaftlicher Überproduktion und des dadurch bedingten Preisverfalls ausgelöst wurde. Dies hat unter anderem zu einem Strukturwandel von vielen kleinen Familienbetrieben hin zu weniger größeren Betrieben mit Angestellten geführt.

Ein Strukturwandel wird nicht nur hinsichtlich der Größe der Betriebe festgestellt, sondern auch hinsichtlich ihrer Spezialisierung: Es gebe heute nur noch wenige wirklich breit aufgestellte Betriebe.

Als ein Treiber für den Strukturwandel hin zu größeren und spezialisierteren Betrieben wird die über die Zeit als zunehmend wahrgenommene Bürokratisierung der landwirtschaftlichen Arbeit genannt. Nur indem ein Betrieb größer und/ oder spezialisierter werde, könne der Anteil an bürokratischen Aufgaben – wie die Einhaltung von Richtlinien, Vorschriften und Gesetzen oder die Einwerbung von Fördermitteln – in einem akzeptablen Verhältnis zu den Produktionsaufgaben gehalten werden. Es wird auch für die nähere Zukunft erwartet, dass es weitere neue rechtliche Auflagen für Betriebe geben wird, insbesondere im Bereich Ökologie und Tierschutz. Der Strukturwandel hin zu größeren und spezialisierteren Unternehmen werde sich also fortsetzen. Auch der Strukturwandel hin zu mehr ökologisch wirtschaftenden Betrieben werde dadurch voraussichtlich verstärkt, da es für einige der heute konventionell wirtschaftenden Betriebe unter den veränderten Rahmenbedingungen betriebswirtschaftlich attraktiver sein werde, direkt vollständig auf ökologischen Landbau umzusteigen.

Allerdings lässt sich bei der Betrachtung des Verhältnisses zwischen konventioneller und biologischer Landwirtschaft eine Tendenz der Annäherungen zwischen beiden Formen beobachten, und es entstehen "Grautöne" zwischen diesen Formen. Landwirtschaftliche Betriebe, die bereits länger am Markt vertreten sind, werden offener und halten nicht mehr so rigide an ihren Ausrichtungen fest. Neuere Betriebe hingegen vertreten häufiger Extrempositionen, entwickeln eigene Netzwerke und distanzieren sich deutlicher von der konventionellen Landwirtschaft.

Auch der technologische Wandel (s.u.) wird als Treiber hin zu größeren und spezialisierten Unternehmen gesehen, da kleine Unternehmen die entsprechenden Investitionen nicht tätigen können. Der technologische Wandel begünstigt aus dem gleichen Grund auch die vermehrte Zusammenarbeit mit spezialisierten Lohnunternehmen und damit eine vernetztere Zusammenarbeit mit Subunternehmen.

Als ein weiterer Treiber für die Entwicklung hin zu größeren Betrieben wird genannt, dass die vor- und nachgelagerten Tätigkeiten in der Landwirtschaft besser entlohnt würden als die Landwirtinnen und Landwirte selbst.

#### **Rechtlicher Wandel**

Eine zunehmend kritische Sicht der Landwirtschaft führt nach Einschätzung einiger Expertinnen und Experten dazu, dass es sehr viele sehr genaue Regelungen für Landwirtinnen und Landwirte gebe und sehr wenig Freiraum dafür, lokal angepasste und damit häufig passendere Lösungen zu finden. Beispielsweise gebe es einen sehr genauen Termin dafür, wann Wiesen gemäht werden dürfen, um kleine Tiere in der Brutzeit zu schützen. In der Realität gebe es aber für die Brutzeit der Tiere einen jährlichen Korridor von etwa einem Monat und nicht einen exakten Termin. Landwirtinnen und Landwirte dürfe aber ihren Mähtermin nicht den Beobachtungen vor Ort anpassen.

Durch die Reform der Grundzüge der gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) werden daneben Direktzahlungen an Landwirtinnen und Landwirte mit bestimmten Voraussetzungen bereitgestellt sowie – mit dem Europäischen Landwirtschaftsfonds ELER (Entwicklung des ländlichen Raums) – gezielte Förderprogramme für die nachhaltige und umweltschonende Bewirtschaftung und die ländliche Entwicklung umgesetzt. In der kommenden Förderperiode sollen die Beschäftigungsstrukturen stärker im Fokus stehen.

### Wertewandel

In der Gesellschaft findet ein Wertewandel in Richtung höherer Produktqualität statt (regionale, individuell und biologisch erzeugte Produkte), dies erfordert oft einen höheren Einsatz an Qualitätsarbeit (individuell abgestimmt, auch Handarbeit) statt nur kostengünstiger und effektiver produzieren zu wollen. Ökologische Werte und Tierschutz haben an Bedeutung gewonnen. Auf der anderen Seite haben Massenproduktion und wirtschaftliche Zwänge zugenommen, was in einem Spannungsverhältnis steht. Die Bevölkerung erwarte Lebensmittel einer hohen Qualität zu gleichzeitig sehr niedrigen Preisen. Es wird kritisch betrachtet, dass große Teile der Bevölkerung einerseits der landwirtschaftlichen Produktion entfremdet seien und gleichzeitig immer höhere Erwartungen haben – man könne sogar sagen, es werde "ideologischer" in Bezug auf Lebensmittel.

Nicht nur die Ansprüche hinsichtlich Produktqualität, sondern auch die Ansprüche hinsichtlich der Umwelt-, Klima- und Tierschutzverträglichkeit der Produktionsweisen sind in der Gesellschaft gemäß den Einschätzungen von Expertinnen und Experten gestiegen. Einige schlussfolgern daraus, dass nicht nur in ökologisch wirtschaftenden Betrieben, sondern auch in konventionell wirtschaftenden Betrieben eine höhere Kenntnis zu diesen Themen gegeben sein muss.

Als weiterer wichtiger Wandel in der Gesellschaft wird die stärkere Bedeutung von Freizeit wahrgenommen. Die junge Generation bewerte die Attraktivität von Berufsbildern und konkreten Arbeitsplätzen verstärkt in Hinblick auf die dort üblichen Arbeitszeiten, was die Landwirtschaft und insbesondere bestimmte Berufsbilder in der Landwirtschaft unattraktiver mache.

Ein Experte hat den Eindruck, dass in Deutschland ein tendenziell arbeitsfeindliches Klima herrsche, das es den Menschen erschwere, mit Engagement und Spaß an ihre Aufgaben heranzutreten. Dieser Eindruck wird von einem anderen Experten ähnlich gesehen, der infragestellt, ob Deutschland für Hilfskräfte aus dem

Ausland in Zukunft weiterhin einen attraktiven Arbeitsstandort darstellen wird. Ein fremdenfeindliches Klima führe in manchen Regionen dazu, dass der ländliche Raum als Arbeitsplatz an Attraktivität verliert.

### **Preisdruck**

Bezüglich der Rahmenbedingungen in der Landwirtschaft wurde immer wieder der starke Preisdruck angesprochen, der einige der geschilderten Entwicklungen erst problematisch mache. Während alle Produktionsfaktoren – und nicht nur die Personalkosten – teurer würden, sei es Landwirtinnen und Landwirten wenig bis gar nicht möglich, gestiegene Kosten in Form von höheren Abnahmepreisen weiterzugeben. Aufgrund der internationalen Konkurrenzsituation könnten Abnahmepreise kaum noch beeinflusst werden. Das sei ein bedeutender Unterschied zum Handwerk. In dieser Situation hätten Landwirtinnen und Landwirte häufig wenige oder keine Alternativen in der Auswahl ihrer Arbeitsweisen und ihrer Produkte, was die Attraktivität des Berufes deutlich schmälere.

### **Technologischer Wandel und Digitalisierung**

Insgesamt schätzen die Expertinnen und Experten es so ein, dass der Einsatz von digitaler Technik sich in den nächsten Jahren noch verstärken wird.

Der technologische Wandel ist in den verschiedenen Sparten der Landwirtschaft unterschiedlich weit fortgeschritten. Beispielsweise ist er im Ackerbau deutlich stärker fortgeschritten als in der Tierwirtschaft: Im Ackerbau sei es bereits möglich, Felder vollständig digital zu erfassen, sodass Trecker unbemannt und satellitengesteuert arbeiten können ("precision farming"); diese sind aber sehr teuer und können nur von qualifiziertem Personal bedient werden. Im Ackerbau sei es jetzt bereits möglich, ca. 300 ha Land im Nebenerwerb zu bewirtschaften. Von manchen Expertinnen und Experten werden hier trotz der bereits weit fortgeschrittenen technologischen Entwicklung weitere Rationalisierungen erwartet, sodass in Zukunft ca. 500 bis 1.000 ha von einer einzigen Person bewirtschaftet werden könnten. In der Tierwirtschaft wird weiterhin personalintensive Arbeit mit dem Tier geleistet. Der technologische Wandel zeigt sich hier z. B. beim Einsatz von Melkrobotern, die von den Milchkühen bei Bedarf aufgesucht werden können. Durch die damit für die Kühe erreichte Stressreduktion steigt der Milchertrag um 10 bis 20 %.

In der Intensivbewirtschaftung (z. B. im Gemüse- und Obstbau) wird von den Expertinnen und Experten in den nächsten Jahrzehnten kein deutlicher Rationalisierungsschub erwartet.

Als ein aktueller und zukünftiger Treiber der starken technologischen Rationalisierung wird mehrfach die mangelnde Verfügbarkeit bzw. die zu hohen Kosten für Arbeitskräfte angeführt. Einerseits hätten Landwirtinnen und Landwirte derzeit kaum Einfluss auf die (geringen) Abnehmerpreise für ihre Produkte, sodass es notwendig sei, für einfache Tätigkeiten viele günstige Hilfsarbeitskräfte einzusetzen, die allerdings nicht ausreichend verfügbar seien. Andererseits gebe es unter den teureren Fachkräften zu wenige, die den gestiegenen Anforderungen gerecht würden und so auf den Betrieben rentabel mitarbeiten können.

Für ökologisch wirtschaftende Betriebe werden noch große Rationalisierungspotentiale gesehen. Manche erwarten, dass diese sehr bald in größerem Umfang ausgeschöpft werden; manche sind hier zurückhaltender. Insgesamt sei jedenfalls zu erwarten, dass die Heterogenität der Betriebe in der ökologischen Landwirtschaft noch deutlich länger erhalten bleibt als in der konventionellen Landwirtschaft: Es werde vermutlich größere, hochrationalisierte Betriebe neben kleinen, traditionell arbeitenden Nischenbetrieben geben.

Angesichts der technologischen Entwicklung ist eine ständige Weiterbildung ("lebenslanges Lernen") wichtig, um auf dem aktuellen Stand der Entwicklung bleiben zu können. Die Digitalisierung hat sowohl die Arbeitsabläufe innerhalb der Betriebe als auch die Wege von Vertrieb und Vermarktung stark verändert. In Verbindung mit einer Vermarktung über Internet-Plattformen kann die Produktion in hoher Qualität auch

für Kleinbetriebe oder Verbünde aus regionalen Kleinbetrieben (Landwirtinnen und Landwirte, Fleischerinnen und Fleischer, Obstbäuerinnen und Obstbauern, etc.) lukrativ sein.

Bei der derzeitigen technisch unterstützten Rationalisierungswelle seien Betriebe mit sehr homogenem Land deutlich im Vorteil, denn häufig sei die Natur nicht homogen genug, um technische Neuerungen mit einem echten Effizienzgewinn einsetzen zu können. Der Vorteil dieser Betriebe erhöhe aber den Druck auf alle anderen Betriebe, ebenfalls technisch zu rationalisieren – ob es zu den Gegebenheiten passe oder nicht. Es wird teilweise erwartet, dass die Nachhaltigkeit der Produktion durch die entstehenden betriebswirtschaftlichen Zwänge leiden werde. Beispielsweise gebe es Waldstücke, die schonender bewirtschaftet und auf diese Weise erhalten werden könnten, wenn man Pferde statt Traktoren einsetze.

# 1.4.2. Arbeitskräftebedarf

Die Digitalisierung hat einerseits einen höheren Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften (zur Einsatzplanung und Steuerung von Maschinen sowie zur Messung und Auswertung von Daten) und andererseits einen Bedarf an gering qualifizierten Helfertätigkeiten (wie Roboter aufs Feld bringen, ggf. wieder in die Spur bringen, kleinere Wartungstätigkeiten wie Batteriewechsel etc.) bewirkt. Dieser Prozess wird in der Fachdiskussion zur Digitalisierung als "Polarisierungsthese" bezeichnet.<sup>17</sup> Andere Interviewpartnerinnen und Interviewpartner weisen allerdings darauf hin, dass auch Wartungsarbeiten von hochtechnisierten Maschinen eher zu Tätigkeiten mit mittlerem bis höherem Anspruchsniveau gehörten, was gegen die Polarisierungsthese spreche.

Im Umgang mit Tieren gibt es noch mehr Personaleinsatz, auch mit niedriger Qualifikation, als im Ackerbau.

### Landwirtschaft insgesamt

Für eine Einschätzung des zukünftigen Arbeitskräftebedarf in der Landwirtschaft insgesamt seien verschiedene, gegenläufige Entwicklungen zu betrachten. Er könne insgesamt gleichbleibend sein; manche vermuten auch, dass der Arbeitskräftebedarf insgesamt sinken werde: Einerseits sei durch technologische Rationalisierungen und den Strukturwandel hin zu größeren Betrieben mit Skaleneffekten und damit geringerem Personalbedarf zu rechnen (z. B. im Ackerbau, aber auch in der Imkerei). Andererseits steige der Konsum von personalintensiven Luxusgütern, wie z. B. Erdbeeren und Spargel, aber auch die Pferdehaltung. Außerdem werde der Personalbedarf in den vor- und nachgelagerten Berufen steigen: Zum Beispiel werde die komplexere Technik einen höheren Wartungsaufwand erfordern, und die tendenziell größeren Betriebe werden häufiger Lagerungsmöglichkeiten sowie Dienstleister für Vermarktung und Handel nutzen. Auch in diesen Berufsbildern werden gemäß mancher Einschätzung dezidiert landwirtschaftliche Fachkräfte gesucht.

### Verschiedene Berufsbilder

Gemäß Experteneinschätzungen werde der Arbeitskräftebedarf für das Berufsbild Landwirt insgesamt tendenziell gleichbleiben oder sinken. Im Extensivsegment sei trotz der schon erfolgten Rationalisierungswelle mit weiteren Rationalisierungen und damit Personaleinsparungen zu rechnen. Im Intensivsegment steige die Nachfrage nach den Produkten, während nicht mit bedeutenden Skaleneffekten zu rechnen sei. Strukturell sei weiterhin zu erwarten, dass es (aufgrund der höheren Marktkonzentration) weniger Inhaberinnen und Inhaber und mehr angestellte Landwirtinnen und Landwirte geben werde. Dafür spricht auch, dass in den vor- und nachgelagerten Tätigkeiten vermehrt landwirtschaftliche Fachkräfte gesucht würden; aktuell sei der Bewerbermarkt hier bereits "leergefegt".

Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland, IAB-Kurzbericht 24/2015 und IAB-Forschungsbericht 11/2015.

Gemäß Experteneinschätzung wird der Bedarf nach Tierwirtinnen und Tierwirten trotz gewisser Automatisierungsentwicklungen in diesem Bereich weitgehend gleichbleiben oder sogar steigen. Steigen könnte er aufgrund der zunehmenden Spezialisierung der Betriebe, weshalb es nicht mehr unbedingt erforderlich sei, die "Allrounder-Landwirtin" oder den "Allrounder-Landwirt" einzusetzen.

Auch bezüglich des Bedarfs an Fachkräften für Agrarservice gibt es gegenläufige Entwicklungen zu beobachten: Einerseits werde der Einsatz von Lohnmaschinen voraussichtlich steigen, und andererseits werden die verwendeten Maschinen immer größere Flächen bearbeiten können. In jedem Fall werde das Jobprofil aufgrund der komplexer werdenden Technik anspruchsvoller werden. Für die ökologisch wirtschaftende Landwirtschaft wird kein Mehrbedarf an Fachkräften für Agrarservice erwartet.

### Ökologische Bewirtschaftung

Bezüglich der Entwicklung des Personalbedarfs in der ökologischen Landwirtschaft werden gegenläufige Trends gesehen, die eine eindeutige Einschätzung erschweren: Einerseits werde der Branchenanteil der Ökolandwirtschaft steigen, was zu einem Mehrbedarf führe. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass ökologisch wirtschaftende Betriebe mehr Arbeitskräfte für eine vergleichbare Produktmenge benötigen. <sup>18</sup> Andererseits wird auch in der Ökolandwirtschaft eine Rationalisierungswelle erwartet, sodass auch dort zukünftig weniger Arbeitskräfte pro ha Land benötigt werden könnten. Schwer abzuschätzen sei, wie stark die vorhandenen Rationalisierungspotentiale in näherer Zukunft ausgeschöpft werden, da es in diesem Segment auch viele Nischen gebe, die kleine, weniger rationell wirtschaftende Betriebe ermöglichen.

# Unterschiedlich qualifizierte Arbeitskräfte

Der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften wird nach Einschätzung mehrerer Expertinnen und Experten insgesamt sinken, während gleichzeitig das Anforderungsprofil steigen wird: In der Regel müssen viele (günstigere) Hilfskräfte und Angelernte durch wenige Fachkräfte in der konkreten Produktionsarbeit angeleitet werden. Viele der Expertinnen und Experten sind sich unter anderem deshalb einig darin, dass der Bedarf an Fachkräften mit Führungsqualitäten hoch ist und hoch bleiben wird. Die Ursache liege darin, dass die Abnahmepreise, auf welche Landwirtinnen und Landwirte (derzeit) nur einen geringen bis keinen Einfluss nehmen können, es nicht erlauben, die teureren Fachkräfte stark mit der manuellen Tätigkeit zu befassen. Ein weiterer Faktor, der den Bedarf an Fachkräften mit Führungsqualitäten steigern könnte, ist der fortgesetzte Trend zu größeren Betrieben: Während es zwar weniger Inhaberführungskräfte geben werde, werde der Bedarf an angestellten Führungskräften steigen.

Eine gegenläufige Tendenz hin zu einem Mehrbedarf an Fachkräften in der Landwirtschaft wird infolge der Umstellung von konventioneller auf ökologische Bewirtschaftung gesehen: Da auf ökologisch wirtschaftenden Betrieben tendenziell mehr Fachkräfte eingesetzt werden als auf vergleichbaren konventionell wirtschaftenden Betrieben, komme es für den zukünftigen Fachkräftebedarf auch stark darauf an, wie sich der Strukturwandel hin zu ökologischer Bewirtschaftung fortsetze.

Ein Faktor, der den Bedarf an Fachkräften beeinflusst, sei die Qualität der Fachkräfte: Es gebe derzeit nur wenige Fachkräfte, die eine selbstständige Problemlösungskompetenz mitbrächten und damit die Betriebsleiterin bzw. den Betriebsleiter tatsächlich entlasten könnten. Wenn aber die Fachkraft nur unbedeutend weniger Anleitung brauche als die Hilfskraft, rentiere sie sich für den Betrieb unter den gegebenen Rahmenbedingungen nicht.

Der Bedarf an Hilfskräften werde zwar nach Einschätzung mancher Expertinnen und Experten insgesamt sinken, weil viele einfache Tätigkeiten zukünftig durch Maschinen substituiert werden können. Allerdings sei sowohl derzeit als auch zukünftig der Bedarf an Hilfskräften deutlich höher als das Angebot. Tatsächlich scheitere das Wachstum gerade von Intensivbetrieben am Mangel an Hilfskräften, und manche Betriebe

<sup>18</sup> Über die verschiedenen landwirtschaftlichen Sparten hinweg wird der Personalmehrbedarf auf etwas ein Drittel geschätzt.

müssen sogar derzeit ihre Anbaufläche verkleinern oder aufgeben, weil sie nicht ausreichend Hilfskräfte anwerben können. Derzeit sei es aufgrund der bürokratischen Rahmenbedingungen in Deutschland z. B. sehr schwierig, Hilfskräfte aus der Ukraine anzustellen; diese Arbeitskräfte gingen als Erntehelferinnen und Erntehelfer nach Polen, obwohl man sie aufgrund des höheren Lohnniveaus auch gut nach Deutschland anwerben könne.

Laut Einschätzung eines Experten sei nicht der Unterschied zwischen Fachkräften auf der einen und Führungskräften (inkl. Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern) auf der anderen Seite besonders bedeutend, sondern der Unterschied zwischen den vielen un- und angelernten Hilfskräften auf der einen und den Fach- und Führungskräften auf der anderen Seite. Fachkräfte – auch Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber mit Ausbildungshintergrund – seien in der Regel die Führungskräfte für die An- und Ungelernten. Eine dreigliedrige Aufteilung in Hilfs-, Fach- und Führungskräfte sei am häufigsten noch in der Intensivbewirtschaftung zu finden, wo viele Hilfskräfte durch einzelne Fachkräfte angeleitet würden, die bestimmte Produktionslinien (z. B. bestimmte Kulturen) verantworten, während der Gesamtbetrieb von der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber geleitet und überschaut würde.

Der Bedarf an Führungskräften im Sinne von Betriebsinhabern werde aufgrund des Strukturwandels hin zu größeren Betrieben voraussichtlich sinken.

# 1.4.3. Gestaltung von Fort- und Weiterbildung

Es gibt viele Weiterbildungsangebote z. B. der Hersteller und der Deulen, allerdings sind externe Weiterbildungen mit schulischem Charakter weniger geeignet als In-House-Weiterbildungen, die praxisnahes Lernen ermöglichen.

Eine einmal absolvierte Ausbildung reicht nicht aus, um während des gesamten Erwerbslebens über hinreichende Kompetenzen zu verfügen. Da sich die Gesellschaft in permanentem Wandel befinde, lerne auch eine Landwirtin bzw. ein Landwirt nicht aus. Mehrere Expertinnen und Experten geben an, dass die Bedeutung von Fort- und Weiterbildungen deutlich steigen dürfte, z. B. aufgrund des beschleunigten technischen Wandels, aber auch aufgrund rechtlicher Veränderungen sowie häufig wechselnder Förderprogramme.

Zur Qualifikation der landwirtschaftlichen Fachkräfte fehlen standardisierte modulare Weiterbildungseinheiten mit Zertifikaten.

Als Methode für Fort- und Weiterbildung sehen einige Expertinnen und Experten auch Blended Learning als geeignet an, d. h. Wissensvermittlung über Internet-Kurse und Computerspiele mit virtuellen Arbeitssituationen ("Gamification", spielerische Simulation) in Verbindung mit Exkursionen auf Lehrhöfe ("Höfe 4.0", "Erprobungshof"). Weiterbildung als rein schulisches Angebot funktioniere dagegen nicht so gut.

Da die zeitlichen Ressourcen zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen, insbesondere für mehrtägige Abwesenheiten, bei aktiven Landwirtinnen und Landwirten sehr knapp seien, sei der Bedarf an kompakten Formaten groß (z. B. an Abendveranstaltungen oder eintägigen Veranstaltungen). Die aktuellen Angebote bei solchen zeitlich kompakten Formaten seien aber häufig qualitativ nicht ausreichend gut, sodass sie trotzdem wenig in Anspruch genommen würden. Eine wichtige Lösung für kompakte, zielgerichtet auswählbare, orts- und zeitunabhängige Fort- und Weiterbildungen wird in Online-Lehrgängen gesehen (Blended Learning, Webinare etc.).

Seitens der Mitarbeitenden ist eine Motivation zur Weiterbildung erforderlich, und die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter müssen im Blick haben, welche Mitarbeitenden für eine Weiterbildung geeignet sind (und ggf. durch eine motivierende Ansprache dazu gebracht werden können).

Der Ökolandbau sei sehr wissensbasiert und deutlich weniger standardisiert als der konventionelle Landbau. Lebenslanges Lernen sei neben einer soliden Ausbildung hier also unbedingt erforderlich. Einerseits weil es ständig Wissensfortschritte gebe, andererseits weil die konkreten Herangehensweisen viel differenzierter und weniger standardisiert seien. So werde z. B. für die Herangehensweise deutlich differenzierter auf die Erfordernisse des konkreten Standorts eingegangen.

# 1.4.4. Erforderliche Kompetenzen im Wandel

Die Ausbildung soll keine bloße Reproduktion von Wissen bewirken, sondern technische, kommunikative und Managementkompetenzen vermitteln.

Zu den erforderlichen technischen Qualifikationen gehören Controlling-Geräte bedienen können, erhobene Daten interpretieren können, Krisenintervention und Kompetenzen zur Lösung technischer Probleme anwenden können.

Hinzu kommen soziale und kommunikative Kompetenz sowohl nach außen (z. B. Vernetzung kleinerer Betriebe zu gemeinsamem Vertrieb, Kommunikation mit Banken, regionaler Politik etc.) als auch nach innen (zeitgemäße, motivierende Mitarbeiterführung). Bei manchen Führungskräften ist zwar eine Technikaffinität gegeben, aber weniger die Fähigkeit eines zeitgemäßen, teamorientierten Führungsstils. Dies ist aber erforderlich, um Mitarbeitende halten und langfristig an den Betrieb binden zu können.

In größeren Betrieben ist zunehmend mehr Managementerfahrung erforderlich (z. B. Prozesssteuerung, Finanzcontrolling, Auswirkungen von Ernteausfällen absehen und sich strategisch darauf einstellen können), was zu einer steigenden Nachfrage nach Führungspersonen und Fachkräften mit Spezialkenntnissen geführt hat. Die steigende Bedeutung von Datenerhebung und diesbezüglicher Auswertungskompetenz hat zu steigenden Anforderungen geführt.

### Verschiedene Berufsbilder

Landwirtinnen und Landwirte müssen als Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber oder Einzellandwirtinnen und Einzellandwirte – mehreren Expertinnen und Experten zufolge – Fähigkeiten und Wissen auf unterschiedlichsten Gebieten besitzen. Zu den genannten Wissensgebieten zählen:

- → Das eigentliche **Produktionswissen** bleibe zentral: Nicht alles, was heute und zukünftig Maschinen machen werden, kann vollständig (d. h. inkl. des Wissens) an diese ausgelagert werden. Das Wissen darum, was die Maschine macht also welchen Arbeitsschritt sie dem Menschen abnimmt muss bekannt sein, sonst kann der Mensch nicht erkennen, wenn etwas falsch läuft.
- → **Gesetzliche und regulatorische Kenntnisse** seien von hoher Bedeutung. Hier gehen viele Expertinnen Experten von einem beschleunigten Wandel aus, der laufende Fortbildungen auf diesem Gebiet erforderlich mache.
- → **Kenntnisse über Märkte und Handel** seien bereits heute erforderlich und würden aufgrund des Strukturwandels hin zu größeren Betrieben zukünftig an Bedeutung gewinnen.
- → Das **Technikwissen** sei schon seit sehr langer Zeit zentral, weil Landwirtinnen und Landwirte große Maschinen bedienten und gewisse Wartungsarbeiten selbst erledigten. Heute, und zukünftig verstärkt, werde aber zusätzlich IT-Wissen bedeutender: Einerseits aufgrund veränderter Schnittstellen zum Handel und andererseits aufgrund der Digitalisierung der eingesetzten Landmaschinen.
- Zumindest für ökologisch wirtschaftende Landwirte ist das Systemverständnis über ökologische Zusammenhänge inkl. tierethologischer Kenntnisse sehr zentral. Manche Expertinnen und Experten gehen aber davon aus, dass dieses Wissen aufgrund veränderter Ansprüche aus der Gesellschaft und der daraus folgenden veränderten gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen auch für konventionell wirtschaftende Landwirte zunehmend erforderlich werde.

→ "Soft-Skills" werden von vielen Expertinnen und Experten für zentral gehalten: Zuvorderst werden häufig Führungs- und Kommunikationskompetenzen angeführt; weiterhin werden die Fähigkeit, sich selbst Wissen anzueignen, die kreative Problemlösungskompetenz und die Teamfähigkeit mehrfach angesprochen; manchmal wurden Neugier, Geduld und Frustrationstoleranz aufgeführt. Insbesondere die Kommunikationsfähigkeit und die Fähigkeit, als Teamplayer zu agieren, dürften zukünftig an Bedeutung gewinnen, da erwartet wird, dass Landwirte immer vernetzter arbeiten werden.

Das beschriebene Profil unterscheide sich nicht zwischen Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern und angestellten Fachkräften. Ein Unterschied liege nur darin, dass von angestellten Fachkräften in der Regel nicht erwartet werde, alle genannten Punkte voll zu erfüllen.

Die wichtigste Kompetenz einer Fachkraft im Obst- und Gemüsebau sei die menschliche Befähigung zur Führungskraft, weil die Fachkraft die vielen benötigten Helferinnen und Helfer anleiten und betreuen müsse. Weiterhin sollte die Person lernfähig und praktisch geschickt sein. Die Fachkraft sollte im besten Fall das Fachwissen über die Produktion mitbringen, was aber weniger wichtig sei als die Führungsqualifikation. Tatsächlich sei es sehr schwierig, Personen zu finden, die sowohl ausreichende Führungsqualitäten als auch Produktionswissen mitbrächten, sodass auch auf fachfremdes Personal zurückgegriffen werde. Fachwissen bzgl. Betriebsführung, Bürokratie und Vorschriften sei eher nicht notwendig, weil diese Aufgaben im Obst- und Gemüsebau i.d.R. von der Inhaberin bzw. vom Inhaber und Bürokräften erledigt würden. Ein Unterschied könne zwischen kleineren und größeren Betrieben gesehen werden, wobei eine Ausrichtung im Verlauf des Erwerbslebens, je nach Präferenz, erzielt werden könne: In kleineren Betrieben betreue die Fachkraft die Produktion von mehr (bis zu zehn) verschiedenen Kulturen. In größeren Betrieben spezialisiere sich die Fachkraft auf wenige oder sogar nur eine Kultur. Für die geschilderten Anforderungen an Fachkräfte im Obst- und Gemüsebau werden zukünftig keine Veränderungen erwartet.

Für Fachkräfte für Agrarservice werde das IT- und Technikwissen zukünftig noch einmal deutlich wichtiger werden. Im Vergleich zur Landwirtin und zum Landwirt werden kommunikative Kenntnisse als weniger wichtig eingestuft, da sie im Berufsalltag nicht mit verschiedensten Berufsgruppen, sondern vornehmlich mit Landwirtinnen und Landwirten umgehen.

### Unterschiedlich qualifizierte Arbeitskräfte

Bei akademischen Fachkräften reicht es nicht aus, wenn sie Büroarbeit machen möchten, sondern es sind Generalistinnen und Generalisten erforderlich, die bei Bedarf an verschiedenen Stellen des Arbeitsprozesses einspringen können. Bei Leitungskräften kommt hinzu, dass Büroarbeit, Disposition und Ablaufplanung computergesteuert ablaufen und entsprechende Qualifikationen erfordern.

Ausländische Helferinnen und Helfer werden als kostengünstige Arbeitskräfte geschätzt, können aber auch spezifische Schwierigkeiten aufweisen. So kann es Probleme geben, Arbeitsanweisungen präzise zu verstehen oder auch Anleitungen (z. B. für den Einsatz von Spritzmitteln). Die Kommunikation mit anderen (z. B. mit der Tierärztin bzw. dem Tierarzt) kann wegen Sprachproblemen eingeschränkt sein. Bei Flüchtlingen sind teilweise auch religiöse Werte zu berücksichtigen (z. B. in der Produktion von Schweinefleisch).

### Ökologische Bewirtschaftung

Laut Einschätzung von Expertinnen und Experten aus der ökologischen Landwirtschaft sind die Anforderung an die Arbeitskräfte und auch die Auszubildenden auf ökologisch wirtschaftenden Betrieben höher als auf konventionell arbeitenden Betrieben, weil ein höherer Grad an Wissen und Kenntnissen von Zusammenhängen vorausgesetzt werde.

# 1.4.5. Ausbildungsinteresse und Gestaltung der Ausbildung

Nachwuchsmangel kann aus verschiedenen Gründen entstehen: demografisch bedingt weniger Fachkräfte, schlechtes Image der landwirtschaftlichen Berufe wegen unattraktiver Arbeits- und Urlaubszeiten, Umwelt- und Tierschutzbedenken oder niedrigem Vergütungsniveau. Mehrere Expertinnen und Experten nehmen bereits jetzt einen Fachkräfte- und Auszubildendenmangel in Deutschland insgesamt war, der dazu führt, dass die Konkurrenz um den Nachwuchs steigt.

Zu Zeiten geburtenschwacher Jahrgänge gibt es hinreichend freie Ausbildungsplätze, d. h. die Jugendlichen können sich die attraktiven Stellen aussuchen. Deshalb müssen sich die nachwuchssuchenden Betriebe anstrengen, was der Ausbildung guttue. Für die Jugendlichen ist eine gute Ausbildung oft wichtiger als die Bezahlung. Schwierig ist es aber in den Regionen, in denen es viele attraktive Alternativen der Ausbildung gibt.

Mehrere Expertinnen und Experten berichten, dass insgesamt und nicht nur im landwirtschaftlichen Bereich das Interesse an einer dualen Berufsausbildung gesunken sei, und dass damit die Konkurrenz verschiedener Berufsbilder und innerhalb der Berufsbilder die Konkurrenz der Betriebe um diese Bewerberinnen und Bewerber gestiegen sei.

Zwischen den verschiedenen landwirtschaftlichen Berufsfeldern würden es gemäß Einschätzung einer Expertin bzw. eines Experten insbesondere jene in Zukunft schwer haben, Auszubildende zu finden, die besonders zeitintensiv sind, da jungen Menschen heute Freizeit deutlich wichtiger geworden sei. Hierzu zähle insbesondere die Tierwirtschaft.

Eine Expertin bzw. ein Experte vermutet, dass es auch zukünftig keine Schwierigkeiten geben werde, für den Ausbildungsgang "Fachkraft Agrarservice" Interessierte zu finden, da im Alter der Ausbildungsreife in der Regel viele junge Männer sehr technik- und maschinenaffin seien.

Gemäß Einschätzung mehrerer Expertinnen und Experten gibt es rein quantitativ keinen Mangel an Ausbildungsbewerbern in der Landwirtschaft. Der Beruf sei vielfältig und damit immer für einen gewissen Personenkreis attraktiv. Problematisch sei es vielmehr, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Das liege einerseits an den inzwischen gestiegenen Anforderungen, die das Berufsbild mit sich bringe und die zukünftig weiter steigen würden, andererseits aber auch an den veränderten Grundlagen, mit denen die jungen Menschen heute in die Ausbildung eintreten. Die Gestaltung der Ausbildungen im landwirtschaftlichen Bereich müsse sich also stärker an den veränderten Grundlagen, welche die Bewerberinnen und Bewerber mitbringen, ausrichten:

- Mehrere Expertinnen und Experten berichten, dass viele Ausbildungsinteressierte ihnen nicht "ausbildungsreif" erscheinen, d. h. schulische Basiskenntnisse in Mathematik und Deutsch (sinnerfassendes Lesen, Schreiben) nicht ausreichend seien. Als Ursache wird auf Mängel im allgemeinen Bildungssystem verwiesen.
- → Mehrere Expertinnen Experten geben an, dass es schwierig sei, Auszubildende zu finden, die die notwendige persönliche Reife/ Persönlichkeitsentwicklung mitbringen. Hier seien einerseits die Anforderungen höher als früher, und gleichzeitig sei diese unter den aktuellen Bewerberinnen und Bewerbern weniger verbreitet: Kommunikationsfähigkeiten, Eigeninitiative, Selbstlernkompetenz, Mut, Verantwortungsbewusstsein, Entscheidungsfreude. Als Ursache wird von manchen auf Mängel im allgemeinen Bildungssystem verwiesen, das zu wenig darauf ausgerichtet sei, die Persönlichkeit zu entwickeln.
- → Mehrere Expertinnen und Experten geben an, dass immer weniger Auszubildende landwirtschaftliche Vorkenntnisse mitbrächten. Ein Experte schätzt es so ein, dass sich hier das Verhältnis umgekehrt habe: Während früher ein Viertel bis ein Drittel keine landwirtschaftlichen Vorkenntnisse mitbrachte, bringe heute nur ein entsprechender Anteil landwirtschaftliche Vorkenntnisse mit. Als Ursache werden mehrfach die schlechten Rahmenbedingungen in der Landwirtschaft angeführt, die den jungen

Menschen, die selbst aus der Landwirtschaft kommen, bekannt sind und sie abschrecken. Die Ausbildung im Betrieb ist für Auszubildende ohne landwirtschaftlichen Hintergrund allerdings deutlich zeitintensiver: Beispielsweise können Auszubildende, die von einem Betrieb kommen, häufig schon Trecker fahren. Allgemein müssen Auszubildende, die nicht selbst von einem Betrieb kommen, viel mehr Betriebsabläufe ganz neu erlernen, und dabei müssen sie selbst und ihre Ausbilderinnen und Ausbilder offensichtlich auch deutlich mehr Vorsicht walten lassen.

Mehrere Expertinnen und Experten berichten von einer neuen Klientel an Ausbildungsinteressierten für den landwirtschaftlichen Bereich, die meist urban, höher gebildet, werteorientiert und ohne landwirtschaftliche Vorkenntnisse ist. Diese Klientel strebe verstärkt in die ökologische Bewirtschaftung und nicht in die konventionelle.

Der Fachkräftebedarf kann besser gedeckt werden, wenn die Ausbildung für die Jugendlichen interessant ist, indem sie technisiert und modernisiert wird.

Laut einigen Expertinnen und Experten sei das Wissen über den landwirtschaftlichen Bereich unter Jugendlichen sehr gering ausgeprägt, weswegen potenzielle Interessierte verloren würden.

Mehrere Expertinnen und Experten weisen darauf hin, dass gerade jene jungen Menschen, die die Anlage dazu hätten, zu einer reifen Führungspersönlichkeit zu werden und gleichzeitig auch lernfähig genug sind, um Produktionswissen aufzubauen und laufend selbstständig zu erweitern, derzeit in der Regel studieren gehen und einen Ausbildungsberuf gar nicht erst in Erwägung ziehen:

- → Einerseits könne es für diese jungen Menschen abschreckend sein, zu erkennen, wie anspruchsvoll das Profil einer Landwirtin bzw. eines Landwirts sei und gleichzeitig zu sehen, dass Bezahlung, Freizeitmöglichkeiten und Ansehen geringer sind als in ebenso anspruchsvollen Berufen, die mit einem Studium zu erreichen seien.
- → Andererseits wird auch vermutet, dass viele junge Menschen, denen auch ein Studium offenstehen würde, gar nicht erkennen, wie anspruchs- und voraussetzungsvoll manche Ausbildungsberufe sind und wie erfüllend eine Tätigkeit dort sein kann. So würde jungen Menschen, denen auch ein Studium offenstehen würde, beispielsweise nicht vermittelt, dass die gesellschaftliche Durchmischung, die sie in einem Berufsbild nach Ausbildung erleben würden, bereichernd sein kann und sie in ihren menschlichen Fähigkeiten stärken würde. (Während man im Studium auf eine geringe menschliche Durchmischung stoße.)

Weitere von den Expertinnen und Experten genannte Faktoren, die für potenzielle Auszubildende abschreckend sein können, sind folgende:

- → Jungen Menschen mit landwirtschaftlichem Hintergrund sei bekannt, wie vielen Handlungszwängen bzw. geringen Freiräumen Landwirtinnen und Landwirte aufgrund des starken Preisdrucks ausgesetzt seien. Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen könne den Beruf für diese ggf. wieder attraktiver machen.
- → Die im Vergleich zu anderen, auch vergleichbaren, Berufsfeldern schlechtere Bezahlungen wird häufig angesprochen. Deshalb wird gefordert, die Ausbildungsgehälter nach oben anzupassen.
- → Auch wenn durch Technisierung zukünftig teilweise Abhilfe geschaffen werden könne, werde es auch zukünftig dabeibleiben, dass auch an Feiertagen, an Wochenenden sowie Früh- und Spätschichten Arbeiten zu leisten seien. Derzeit seien aber zusätzlich die wöchentlichen Arbeitsstunden ausgesprochen hoch, und die Arbeitszeiten seien tendenziell sehr unregelmäßig. Die Arbeitszeit müsse deshalb stärker reguliert werden.
- → Teilweise liegen die Betriebe sehr abgelegen, was die Auszubildenden räumlich von ihrem persönlichen Umfeld trennt.
- → Das Image der Landwirtschaft, welches insgesamt vom konventionell wirtschaftenden Segment dominiert werde, sei tendenziell schlecht. Sie gelte durch die vermehrte Berichterstattung über

umwelt-, klima- und tierschutzrechtliche Defizite als rückwärtsgewandt bzw. zumindest nicht zukunftsorientiert. Das sei nicht attraktiv für junge Menschen. Hier könne die ökologisch wirtschaftende Landwirtschaft eine Alternative bieten, die aber bisher nicht ausreichend genutzt werde: Dem durchschnittlichen Jugendlichen sei diese Alternative nicht von Haus aus bekannt, und sie werde ihm in der Berufsberatung auch zu wenig vermittelt.

Expertinnen und Experten aus dem Ökolandbau sprechen sich dafür aus, dass die reguläre Ausbildung weitaus stärker relevante Inhalte aus dem Ökolandbau vermitteln sollte (insbesondere Systemverständnis). Zwei Hauptgründe werden angeführt: Erstens gibt es bisher keinen speziellen staatlich anerkannten Ausbildungsweg, der auf ökologische Bewirtschaftung vorbereite. Durch den Strukturwandel hin zu mehr ökologischer Bewirtschaftung werden aber zukünftig insbesondere Fachkräfte mit diesem Wissen fehlen. Zweitens werde auch für das konventionell wirtschaftende Segment das systemische Verständnis von ökologischen Zusammenhängen wichtiger, da die gesellschaftlichen Ansprüche bzgl. Umwelt-, Klima- und Tierschutz gestiegen seien und weiterhin steigen. Die bisherige Ausbildung sehe ca. 80 Unterrichtseinheiten für alternativen Landbau vor: Das sei a) zu wenig; werde b) in der Breite nicht qualitativ hochwertig umgesetzt und werde c) von den Auszubildenden aufgrund dessen, dass diese Einheiten nicht prüfungsrelevant seien, nicht ebenso ernst genommen wie andere Fächer.

Manche Expertinnen und Experten sprechen sich dafür aus, dass die Ausbildung zur Landwirtin bzw. zum Landwirt verstärkt IT-Kenntnisse vermitteln müsse, da diese bisher wenig bis gar nicht in die Ausbildung integriert seien, der Bedarf aber stark steigen werde. Wenn diesbezüglich nicht nachgesteuert werde, werde die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Betriebe sinken.

Manche Expertinnen und Experten sprechen sich dafür aus, die Ausbildung zur Landwirtin bzw. zum Landwirt um wichtige neue Sparten zu ergänzen, die bisher gar nicht gelehrt würden: z. B. die Herstellung erneuerbarer Energien.

Es wird auch darauf hingewiesen, dass das Ausmaß fehlender Ausbildungsinteressierter nur eingeschränkt anhand der Anzahl der unbesetzten Ausbildungsstellen abgelesen werden könne, da es auch Betriebe gebe, die Auszubildende hauptsächlich als günstige Arbeitskraft anstreben und weniger für eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Im Berufsbildungsgesetz gebe aber es sehr hohe Hürden, um einem Betrieb die Ausbildungszulassung zu entziehen, sodass die Bewerberinnen und Bewerber selbst solche Betriebe erkennen und meiden müssen. Deshalb raten manche Expertinnen und Experten dazu, die rechtlichen Voraussetzung dafür zu schaffen, ungeeigneten Betrieben die Ausbildungszulassung entziehen zu können.

# 1.4.6. Handlungsbedarf zur Gestaltung der Ausbildung in der Landwirtschaft

Die Ausbildung muss generalistisch bleiben. Es werden umfassend ausgebildete "Allrounder" benötigt, die sich bei Bedarf Spezialwissen zusätzlich aneignen können. Zu frühzeitige Spezialisierungen in der Ausbildung sind nicht hilfreich. Für Landwirtinnen und Landwirte sei es besser, breit aufgestellt zu sein: sowohl als Inhaberin bzw. Inhaber (bessere Anpassungsfähigkeit an sich häufig verändernde Marktbedingungen) als auch als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer (flexiblere Einsatz- und damit bessere Arbeitsmarktchancen). Eine "Allrounder"-Ausbildung zu leisten werde aber immer schwieriger, da die Auszubildenden in den immer spezialisierteren Betrieben immer weniger verschiedene Arbeitsabläufe kennenlernen können. Diese Problematik müsse in Zukunft stärker durch die Gestaltung der Ausbildung aufgegriffen werden; z. B. über mehr überbetriebliche Praxislehrgänge oder mehr/ verbindlichere Betriebsrotation. Allerdings wird zur Ausweitung der Betriebsrotation auch angemerkt, dass sie in direktem Widerspruch zum Ziel der Persönlichkeitsentwicklung stehe, da hierfür in aller Regel ein Beziehungsaufbau zur Ausbilderin bzw. zum Ausbilder notwendig sei.

Die derzeitige Übergangszeit stelle die Ausbildung vor besondere Herausforderungen: Technologie werde immer wichtiger, sei für manche Betriebe aktuell aber noch wenig wichtig. Momentan gebe es also hochgradig unterschiedliche Technisierungsgrade in den Betrieben, und die Ausgestaltung der Ausbildung muss diese Heterogenität auffangen: Azubis aus traditionellen Betrieben sollten für eine bestimmte Zeit in innovativen Betrieben ausgebildet werden und umgekehrt, um Lernmöglichkeiten für traditionelle und innovative Landwirtschaft bereitzustellen.

Die Ausbildung muss vielfältig gestaltet werden mit digitalen Elementen (auch als "Blended Learning") und darauf abgestimmten "Lehrhöfen" zur praktischen Anwendung.

Fachkräfte müssen zusätzliche Kompetenzen erwerben, dazu sind zertifizierte Weiterbildungsmodule geeignet.

Erforderlich sind auch externe Beraterinnen und Berater ("Landwirtschaftsberater", "Digitalisierungsberater"), die für mehrere Betriebe übergreifend tätig sind.

Eine Verbesserung in Konkurrenz mit anderen Branchen um Arbeitskräfte besteht in guten Arbeitsverträgen, die klare Regelungen für Überstunden und Urlaubszeiten enthalten, eine transparente Tätigkeitsbeschreibung und eine angemessene Bezahlung. Wo dies nicht gegeben ist, entstehen Motivationsprobleme und eine hohe Fluktuation.

Mehrere Expertinnen und Experten sind der Meinung, dass insgesamt mehr um Auszubildende geworben werden müsse: Insbesondere Schülerinnen und Schüler sollten besser darüber informiert werden, was Landwirtschaft tatsächlich bedeute. Dabei müsste vermittelt werden, dass die Landwirtschaft ein zukunftsund technikorientiertes, sehr modernes Berufsfeld bietet. Bei der Nachwuchswerbung sollten Praktikerinnen und Praktiker sich stärker einbringen bzw. stärker einbezogen werden.

Mehrere Expertinnen und Experten schätzen es so ein, dass deutlich mehr getan werden müsste, um gerade auch besonders talentierte junge Menschen für eine Ausbildung im landwirtschaftlichen Bereich zu begeistern:

- → Man könne junge Menschen, auch an Gymnasien, besser darüber informieren, dass Ausbildungsberufe häufig ebenfalls anspruchsvolle Berufe sind, auf deren gute Erfüllung man stolz sein kann; z. B. durch Imagekampagnen.
- → Man könne das Abitur bzw. die Studienberechtigung wieder selektiver vergeben, sodass das Studium weniger Menschen offen stünde und sich damit wieder mehr Menschen mit den verschiedenen Ausbildungsberufen auseinandersetzen.
- → Man könne eine Ausbildung, insbesondere bei Menschen mit (erwarteter) Studienberechtigung, stärker als ersten spannenden Erfahrungsschritt im Leben propagieren d. h. vergleichbar mit einem Freiwilligendienst oder einem Auslandsjahr (z. B. "Work-and-Travel", "Au-Pair").
- → Häufig könne eine Ausbildung schon in zwei Jahren absolviert werden, und diese zwei Jahre würden als Arbeitserfahrung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern hoch angesehen.

Mehrere Expertinnen und Experten sprachen in den Interviews an, dass die Voraussetzungen bei den Schülerinnen und Schülern für eine berufliche Ausbildung zu verbessern seien: Das allgemeine Schulbildungssystem müsse Basiskompetenzen vermitteln: sinnerfassendes Lesen, Schreiben, Mathematik. Das habe Vorrang vor Fachwissen und weiteren Kenntnissen.

Aufgrund der veränderten Zusammensetzung der Auszubildenden in der Landwirtschaft (s. Abschnitt 1.4.2) und des gleichzeitig unverändert hohen Preisdrucks seien Auszubildende immer seltener rentabel. Dies erfordere, dass die Ausbildungskosten für die Betriebe schnell gesenkt werden, z. B. durch eine staatliche Finanzierung, oder alternativ zumindest über eine Ausbildungsumlage gerechter auf die Betriebe verteilt werden. Weiterhin erfordere es die Anpassung der Ausbildung an die veränderten Vorkenntnisse.

Ein schlechtes oder unpassendes Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte muss durch die Betriebe aufgefangen werden und hemmt somit die wirtschaftliche Entwicklung im Sektor. Es bindet Kapazitäten, die sonst ggf. für die Entwicklung von innovativen Herangehensweisen frei wären.

# 1.5. Workshop 1

# 1.5.1. Hintergrund & Methodik

Als weiterer Bestandteil zur Erhebung von Primärdaten in Arbeitspaket 1 wurde Ende 2018 ein Workshop durchgeführt. Zu dem Workshop eingeladen waren Vertreterinnen und Vertreter von anerkannten landwirtschaftlichen Ausbildungsunternehmen. Bei der Auswahl der Workshopteilnehmenden wurde darauf geachtet, dass sowohl regionale Unterschiede als auch Differenzen in den Branchen/ betreuten Ausbildungsberufen berücksichtigt wurden. Insgesamt haben sechs Unternehmen an dem Workshop teilgenommen.

Es war das Ziel des Workshops, weitere Einschätzungen der landwirtschaftlichen Betriebe für die Beurteilung der aktuellen Arbeitsmarktsituation sowie zukünftiger Herausforderungen des Arbeitsmarktes in der Landwirtschaft aufzunehmen. Die landwirtschaftlichen Unternehmen sollten die Chance erhalten, ihre Erfahrungen in die Studie einfließen zu lassen und eventuelle Probleme/ Herausforderungen im kleinen Kreis offen anzusprechen. Der Workshop war in drei Teile gegliedert:

- 1. Welche Herausforderungen existieren aktuell am Arbeitsmarkt Landwirtschaft?
- 2. Wie entwickeln sich die Herausforderungen und deren Einfluss auf den Arbeitsmarkt Landwirtschaft zukünftig? Wie sieht der Arbeitsmarkt Landwirtschaft im Jahr 2030 aus?
- 3. Wie soll auf die Herausforderungen reagiert werden?

Kernthema des Workshops waren die "Herausforderungen am Arbeitsmarkt Landwirtschaft". Zu Beginn stellten die Auftragnehmer den Studienhintergrund, die Projektziele sowie erste ausgewählte Ergebnisse der Sekundärdatenanalyse und der Experteninterviews vor. Daran anschließend wurden in einer offenen Diskussion Pro und Contra-Argumente die Teilnahme/ einen Beruf am Arbeitsmarkt Landwirtschaft gesammelt. Die Workshopteilnehmenden hatten daraufhin die Gelegenheit, die zuvor genannten Aspekte der subjektiv eingeschätzten Bedeutung nach zu gewichten. Im zweiten Teil des Workshops wurden darauf aufbauend Unsicherheitsfaktoren am landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt von den Teilnehmenden identifiziert. Nachdem die relevantesten Faktoren begründet herausgearbeitet wurden, wurden mit Hilfe der Methode der Szenarioentwicklung mögliche Zukunftsvisionen entwickelt. Ziel dieser Methode ist es nicht, eine exakte Zukunftsentwicklung abzubilden. Vielmehr sollen sich die Teilnehmenden Gedanken über mögliche zukünftige Entwicklungen sowie die jeweiligen Konsequenzen machen. Abschließend wurden mit den Teilnehmenden erörtert, wie auf diese zukünftigen Unsicherheiten/ Herausforderungen reagiert werden kann.

# 1.5.2. Ergebnisse

Die Unternehmerinnen und Unternehmer haben zu Beginn des Workshops übereinstimmend festgestellt, dass Auszubildende in ihrem Betrieb eine wichtige Rolle einnehmen und auch für die Zukunft der Landwirtschaft zentral sind. Einer der Workshopteilnehmenden bezeichnet Auszubildende als "das Fundament oder Zukunft", ein anderer als "die Zukunft der Branche". Nichtsdestotrotz stellt ein Betriebsleiter fest, dass die Auszubildenden neben den fachlichen Kenntnissen mehr Rhetorik und Allgemeinbildung benötigen, um einen Gewinn für die Unternehmen darzustellen.

### 1. Welche Herausforderungen existieren aktuell am Arbeitsmarkt Landwirtschaft?

Der Arbeitsmarkt Landwirtschaft ist gekennzeichnet von verschiedenen Herausforderungen, aber auch positiven Aspekten. Laut der Mehrheit der Unternehmen ist am Arbeitsmarkt Landwirtschaft vor allem die Vielfältigkeit der Arbeit und das hohe Innovationspotential in Form von Digitalisierung und technischem Wandel positiv hervorzuheben. Dies hebe die Landwirtschaft gleichzeitig von anderen vergleichbaren Branchen, wie z. B. dem Handwerk, ab.

Im Gegensatz dazu weist der Arbeitsmarkt Landwirtschaft auch verschiedene Herausforderungen/ Probleme auf. Mehrheitlich haben sich die Workshopteilnehmenden darauf festgelegt, dass der Arbeitsmarkt Landwirtschaft für Arbeitnehmende aufgrund des vergleichsweisen geringen Lohnniveaus und den unregelmäßigen Arbeitszeiten unattraktiv sei. In anderen Ausbildungsberufen sei das Lohnniveau höher und auch die Arbeitszeitgen deutlich geregelter. Zudem sei der Arbeitsmarkt Landwirtschaft durch sein "schlechtes Image" begleitet.

# 2. Wie entwickeln sich die Herausforderungen und deren Einfluss auf den Arbeitsmarkt Landwirtschaft zukünftig? Wie sieht der Arbeitsmarkt Landwirtschaft im Jahr 2030 aus?

Neben diesen Herausforderungen ist der Arbeitsmarkt Landwirtschaft von verschiedenen Unsicherheitsfaktoren gekennzeichnet, die Einfluss auf die Entwicklung der Herausforderungen und deren Einfluss auf den zukünftigen Arbeitsmarkt nehmen. Hierbei wurden folgende Schlüsselfaktoren genannt:

- → Akzeptanz/ Image
- → Arbeitsbedingungen (inkl. der Verfügbarkeit von Arbeitskräften)
- → Grad der Technisierung
- $\rightarrow$  Einkommensniveau

Die Unternehmen sprechen dem heutigen Arbeitsmarkt mittelmäßige Arbeitsbedingungen zu. Gleichzeitig sei die Akzeptanz der Berufe durch die Bevölkerung nur in geringem Maße gegeben, sodass das Image der Branche als eher schlecht bezeichnet werden kann. In Zukunft sei es nach mehrheitlicher Meinung der Unternehmen jedoch wahrscheinlich, dass das Image der Branche steigt und gleichzeitig auch die Arbeitsbedingungen verbessert werden.

Nach Einschätzung der Workshopteilnehmenden weist der Arbeitsmarkt Landwirtschaft bei unterdurchschnittlichem Einkommensniveau einen hohen Grad an Technisierung auf. Bis 2030 sei es laut den Unternehmerinnen und Unternehmern wahrscheinlich, dass das Lohnniveau bei gleichzeitiger Steigerung des Technisierungsgrads gering bleibt, eventuell sogar leicht sinken wird.

### 3. Wie soll auf die Herausforderungen reagiert werden?

Der Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland muss laut der Workshopteilnehmenden an Attraktivität gewinnen. Dies gilt insbesondere für den Vergleich mit anderen Branchen (z. B. dem Handwerk) sowie mit anderen (europäischen) Ländern. Die teilnehmenden Unternehmen fordern in diesem Zusammenhang gleiche Rahmenbedingungen für Landwirtinnen und Landwirte innerhalb Europas (z. B. hinsichtlich der Benzinpreise, Tierhaltungsvorschriften, Löhne). Es sei Aufgabe der Politik, hier einheitliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

Des Weiteren müssen das Image und die Akzeptanz der Branche verbessert werden, um mehr qualifiziertes Personal für die Landwirtschaft begeistern zu können. Handlungsmaßnahmen in diesem Zusammenhang seien eine effektivere Mediendarstellung der Höfe sowie die positivere Darstellung des Agrarsektors in Schulbüchern und Lehrinhalten. Zudem wäre an dieser Stelle auch eine stärkere Eigeninitiative der Unternehmen wünschenswert. Die Landwirtinnen und Landwirte sehen sich selbst als Teil des Prozesses, in dem sie in ihren Unternehmen auf die Herausforderungen reagieren müssen.

Auch das Ausbildungs- und Weiterbildungssystem weist nach Aussage der Unternehmen Verbesserungsbedarf auf. Die Auszubildenden sollten mehr das lernen, was sie in ihrem individuellen Beruf brauchen, z. B. in Form eines modularen Ausbildungssystems. Zudem sollten sich die öffentlichen Stellen stärker für überbetriebliche Weiterbildungen einsetzen und diese (finanziell) unterstützen. Aktuell werden nach Aussage der Workshopteilnehmenden die Kosten hauptsächlich von den Ausbildungsstätten/ Unternehmen getragen, eine stärkere Kostenübernahme wäre wünschenswert.

# 2 Einzelauswertungen Arbeitspaket 2

# 2.1. Sekundärdatenanalyse

Für die Analyse der aktuellen agrarischen Bildungswege und -angebote, deren Inhalte, Struktur, Organisation, Finanzierung und Zuständigkeiten wird zunächst eine umfangreiche Sammlung und Auswertung von Sekundärdaten durchgeführt. Diese sind um Ergebnisse bisheriger Studien, Untersuchungen und eigene Vorarbeiten ergänzt. Während im vorherigen Arbeitspaket der inhaltliche Schwerpunkt der Sekundärdatenanalyse auf verfügbaren Arbeitsmarktstatistiken lag, liegt der Fokus nun auf den Statistiken zur beruflichen Bildung in landwirtschaftlichen Berufen.

Die Sekundärdatenanalyse dient in erster Linie der Gewinnung von Informationen zu den Rahmenbedingungen der landwirtschaftlichen Bildungswege samt Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Deutschland. Die Zusammenstellung und Kategorisierung der relevanten Statistiken, Studien und Berichte zum Themenkomplex erfolgt anhand von Literaturrecherchen und -analysen, qualitativen Bewertungen, quantitativen Auswertungen und der Auswertung von Statistiken. Hierzu gehört auch die Erfassung der Berufsberatung und Öffentlichkeitsarbeit der agrarischen Bildungswege. Dabei sollen auch Möglichkeiten sowie Ausbildungsregelungen für die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung analysiert werden.

Im Ergebnis dient die Sekundärdatenanalyse neben der Erfassung von Kontextinformationen der Strukturierung des relevanten Datenmaterials als inhaltliches Raster sowie der Identifizierung relevanter Publikationen (Statistiken, Studien etc.), der Abgrenzung der Untersuchungsbereiche, der Ermittlung des Forschungsbedarfs, der Identifizierung von Bereichen zur vertiefenden Analyse und der Dokumentation relevanter Untersuchungsergebnisse.

Im Arbeitspaket 2 stehen folgende Untersuchungsaspekte im Vordergrund:

- → Analyse der aktuellen agrarischen Bildungswege und Bildungsangebote
  - Duale Ausbildung in den Berufen Landwirtin/ Landwirt, Tierwirtin/ Tierwirt und Fachkraft Agrarservice
  - Schulische Berufsausbildung
  - Akademische Ausbildung an Hochschulen und Universitäten
  - Kombinierte Bildungsgänge (z. B. Duales Studium)
- $\rightarrow \ \ Analyse \ der \ Fort- \ und \ Weiterbildungsmöglichkeiten$ 
  - Fortbildungsregelungen auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes (§ 56 und § 54 BBiG)
  - Schulische Fortbildung an landwirtschaftlichen Fachschulen
  - Bedeutung von Sachkundenachweisen
  - Weiterbildung ("lebenslanges Lernen")
- → Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung in Helferberufen nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- → Bedeutung und Effizienz von Berufsinformation/ Berufsberatung und Öffentlichkeitsarbeit

### Berücksichtigte Statistiken

Die statistischen Daten entstammen im Wesentlichen den aktuellen Informationsbeständen des Statistischen Bundesamtes. Den Kern bildet die Berufsbildungsstatistik. 19 Die Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder ist eine Totalerhebung statistischer Angaben über die duale Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO). Die Erhebung erfolgt jährlich, das Berichtsjahr bezieht sich jeweils auf ein Kalenderjahr. Sie erfasst verschiedene Satzarten (Teildatensätze), u. a. zu den Auszubildenden-, Vertrags- und Prüfungsdaten zu staatlich anerkannten Ausbildungsberufen und Ausbildungsberufen nach Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung nach BBiG bzw. HwO, Prüfungsdaten zu den Externenprüfungen, den Fortbildungs- und den Umschulungsberufen, zum Ausbildungspersonal sowie zur betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung. Die Daten werden nach § 88 BBiG durch die statistischen Ämter des Bundes und der Länder bei den zuständigen Stellen erhoben und an das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zum Zwecke der Erstellung des Berufsbildungsberichtes und der Durchführung der Berufsbildungsforschung übermittelt. Die Auswertungen der Daten werden auch im Datenreport zum Berufsbildungsbericht veröffentlicht. Als Ergänzung zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht bereitet das BIBB die Auszubildenden-Daten sowie die Daten zu den Fortbildungsprüfungen auch in Datensystemen auf. Hier lassen sich ausgewählte Aggregatdaten auch auf der Ebene der einzelnen Ausbildungs- bzw. Fortbildungsberufe bundesweit sowie für alle einzelnen Länder abrufen. Der Schwerpunkt der Auswertung liegt allgemein auf dem Ausbildungsbereich Landwirtschaft und im Speziellen auf den Ausbildungsberufen Landwirtin bzw. Landwirt, Tierwirtin bzw. Tierwirt, Fachkraft Agrarservice sowie auf der Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung in Ausbildungsregelungen nach § 66 Berufsbildungsgesetz und Fortbildungs-/ Meisterprüfungen in diesen Ausbildungsbereichen. Weitere Wirtschaftsbereiche werden vergleichend herangezogen. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) dieser Statistik jeweils auf ein Vielfaches von Drei gerundet, der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Die Berufsbildungsstatistik wird durch weitere Angaben aus der Agrarstrukturerhebung (ASE) 20 ergänzt. Agrarstrukturerhebungen geben Auskunft über die Betriebsstrukturen sowie die wirtschaftliche und soziale Situation in den landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland. Sie bilden den inhaltlichen Hauptbestandteil der zehnjährlichen Landwirtschaftszählungen und finden dazwischen alle drei bis vier Jahre als eigenständige Erhebungen statt. Die Agrarstrukturerhebungen liefern unter anderem Informationen zu Zahl und Größe der Betriebe, zur Bodennutzung, den Viehbeständen, der Rechtsform, den Eigentums- und Pachtverhältnissen, dem ökologischen Landbau, der Beschäftigtenstruktur sowie dem Erwerbscharakter der Betriebe. Im Jahr 2016 wurden auch forstwirtschaftliche Betriebe in die Erhebung einbezogen. Für die Auswertungen im Arbeitspaket 2 sind insbesondere die repräsentativen Ergebnisse der ASE 2016 zu den Arbeitskräften und zur Berufsbildung der Betriebsleitung/ Geschäftsführung in landwirtschaftlichen Betrieben von Relevanz.

# 2.1.1. Zusammenfassung

Den wesentlichen agrarischen Bildungsweg stellt die duale Ausbildung dar, welche in der Regle drei Jahre dauert. Zum Ausbildungsbereich der Landwirtschaft gehören die 14 Grünen Berufe, wovon der Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt im Jahr 2018 mit einem Anteil von 28 % der Auszubildenden der beliebteste war. Neben den dualen Ausbildungen kann auch eine schulische Berufsausbildung zur landwirtschaftlich-technischen Assistentin bzw. zum landwirtschaftlich-technischen Assistenten an einer Berufsschule absolviert werden. Diese umfasst in der Regel zwei Jahre. In den letzten Jahren sind die Studiengänge im Agrarbereich zunehmend beliebter geworden. Das Studienangebot umfasst etwa 200 agrarwissenschaftliche Studiengänge. Überwiegend wird das 6/4 Modell angeboten, welches den

Statistisches Bundesamt (2018): Berufsbildungsstatistik 2017.

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Statistisches Bundesamt (2017): Agrarstrukturerhebung 2016

Bachelorabschluss nach sechs Semestern und den Masterabschluss nach vier Semestern vorsieht. Einen weiteren agrarischen Bildungsweg stellen duale Studiengänge dar, welche das theoretische Studium an einer Hochschule mit einer praxisbezogenen Ausbildung kombinieren, sodass die Absolventinnen und Absolventen mit einem Zeitvorteil von rund einem Jahr sowohl einen Berufs- als auch einen Hochschulabschluss erhalten.

Zudem leistet der Agrarbereich in Deutschland einen Beitrag zur Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung, allerdings vor allem in Einrichtungen oder Betrieben des zweiten Arbeitsmarkts. Die Beschäftigung von Menschen mit schwerer Behinderung in Grünen Berufen ist im Bundesvergleich jedoch unterdurchschnittlich.

Um den Anforderungen des weiteren Berufslebens gerecht zu werden, werden sowohl Anpassungs- als auch Aufstiegsfortbildungen angeboten. Den größten Anteil der Aufstiegsfortbildungen machen die Fortbildung zur Meister und zur Fachwirtin/ zum Fachwirt aus. Des Weiteren gibt es die Möglichkeit einer schulischen Fortbildung an landwirtschaftlichen Fachschulen. Dort werden die Grundlagen für die erfolgreiche Leitung eines landwirtschaftlichen Betriebs gelehrt. Es besteht die Möglichkeit zunächst eine Einjährige Fachschule zu besuchen und darauf aufbauend eine Zweijährige Fachschule zu absolvieren. Eine weitere Möglichkeit zur Fortbildung stellt das Erlangen von Sachkundenachweisen dar. Zudem werden von der öffentlichen Hand, von Verbänden, Bildungseinrichtungen oder Privatdienstleistern Weiterbildungen zu aktuellen Themen angeboten.

Informationen und Beratung für die Grünen Berufe können sowohl über die Internetseiten der öffentlichen Hand, von Verbänden und privaten Anbietern, als auch über Broschüren, Messeauftritte und Soziale Netzwerke abgerufen werden. Zudem stehen in den einzelnen Bundesländern Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater zur Verfügung (ausgenommen Bremen und Hamburg).

# 2.1.2. Duale Ausbildung in der Landwirtschaft

Im Jahr 2018 lag die Anzahl der Auszubildenden in der Gesamtwirtschaft bei rund 1,33 Millionen und blieb mit einem Anstieg von 0,5 % gegenüber dem Vorjahr nahezu konstant. Im selben Zeitraum erhöhte sich die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge um 1,2 % auf 522.000 Stück. Der Anteil der auszubildenden Frauen in der Gesamtwirtschaft betrug 2018 etwa 36 %.

Die Unterteilung der Ausbildungsbereiche erfolgt in der Berufsbildungsstatistik folgendermaßen:

- → Industrie und Handel (einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe)
- → Handwerk
- → Landwirtschaft
- $\rightarrow$  Öffentlicher Dienst
- → Freie Berufe
- → Hauswirtschaft

Diese Gliederung deckt sich nicht mit der Wirtschaftsgliederung nach der Systematik der Wirtschaftszweige, da sich nach dem Berufsbildungsgesetz die Zuständigkeit für die Berufsausbildung vielfach nach der Art des Ausbildungsberufs und nicht nach der Zugehörigkeit des Ausbildungsbetriebs zu einem bestimmten Wirtschaftsbereich richtet.<sup>21</sup>

Zu dem Ausbildungsbereich der Landwirtschaft zählen die 14 Grünen Berufe Brennerin/Brenner, Fachkraft Agrarservice, Fischwirtin/Fischwirt, Forstwirtin/Forstwirt, Gärtnerin/Gärtner, Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter, Landwirtin/Landwirt, Milchtechnologin/Milchtechnologe,

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

Milchwirtschaftliche Laborantin/ Milchwirtschaftlicher Laborant, Pferdewirtin/ Pferdewirt, Pflanzentechnologin/ Pflanzentechnologe, Revierjägerin/ Revierjäger, Tierwirtin/ Tierwirt und Winzerin/ Winzer. 22 Etwa 32.000 der rund 1,33 Millionen Auszubildenden waren 2018 in der Landwirtschaft tätig, was einem Anteil von 2 % entspricht. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den agrarwirtschaftlichen Berufen verringerte sich gegenüber dem Vorjahr leicht um knapp 2 % auf 13.250. Der Anteil der auszubildenden Frauen im Agrarbereich betrug 2018 rund 23 %, womit er sich im Vergleich zu den letzten Jahren nicht wesentlich verändert hat.

In Abbildung 94 wird die Anzahl und der Anteil der Auszubildenden im Jahr 2018 nach den Ausbildungsbereichen der Berufsbildungsstatistik dargestellt. Mit einem Anteil von 2 % ist die Landwirtschaft nach der Hauswirtschaft (0,4 %) der zweitkleinste Ausbildungsbereich. Die größten Bereiche stellen Handwerk (28 %) sowie Industrie und Handel (58 %) dar.<sup>23</sup>

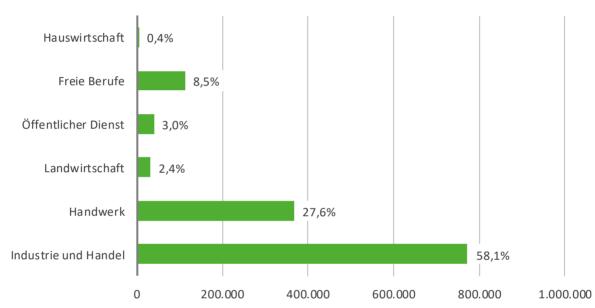


Abbildung 94: Anzahl und Anteil der Auszubildenden 2018 nach Ausbildungsbereichen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

Nach den Ergebnissen der Agrarstrukturerhebung 2016 haben 65 % aller landwirtschaftlichen Betriebsleitungen/ Geschäftsführungen eine abgeschlossene landwirtschaftliche Berufsausbildung. Die übrigen 35 % weisen ausschließlich praktische landwirtschaftliche Erfahrung auf. In größeren Betrieben haben fast alle Betriebsleitungen/ Geschäftsführungen eine abgeschlossene landwirtschaftliche Berufsausbildung. Auch in Haupterwerbsbetrieben, Personengesellschaften und bei juristischen Personen ist der landwirtschaftliche Ausbildungsgrad mit 83 bis 85 % relativ hoch. Von den Betriebsleitungen/ Geschäftsführungen mit abgeschlossener landwirtschaftlicher Berufsbildung weisen 12 % einen Hochschulabschluss auf.<sup>24</sup>

Die Zuständigkeit für die Berufsausbildung in den Betrieben der Landwirtschaft, einschließlich der ländlichen Hauswirtschaft, ist gemäß § 71 Abs. 3 BBiG den Landwirtschaftskammern übertragen worden. In den Bundesländern ohne Landwirtschaftskammern werden von den Ländern zuständige Stellen eingesetzt.<sup>25</sup> Die zuständigen Stellen sind für die Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung,

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> aid infodienst Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz e.V. (2016): Die Grünen 14.

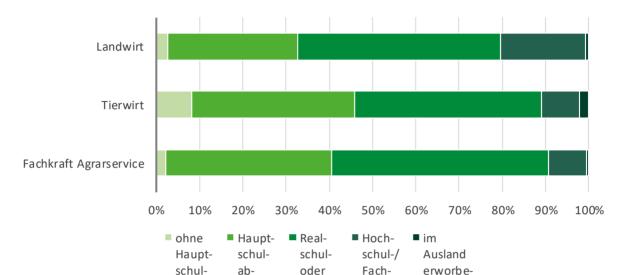
<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> Statistisches Bundesamt (2017): Agrarstrukturerhebung 2016.

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

berufliche Umschulung, Ausbildung von Menschen mit Behinderung und Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen zuständig.<sup>26</sup>

In Abbildung 95 wird die schulische Vorbildung der Auszubildenden im Jahr 2018 in den Ausbildungsberufen Landwirtin/ Landwirt, Tierwirtin/ Tierwirt und Fachkraft Agrarservice dargestellt. Der Anteil der Auszubildenden mit einem Realschulabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss lag in allen drei Ausbildungsberufen in einem Bereich zwischen 43 % bis 50 % und war damit am größten.



ver-

gleich-

barer

schluss

Ab-

schluss

Abbildung 95: Schulische Vorbildung der Auszubildenden 2018 in den Ausbildungsberufen Landwirtin/ Landwirt, Tierwirtin/ Tierwirt und Fachkraft Agrarservice.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

ab-

schluss

Der Anteil der Ausbildungsabbrüche je Ausbildungsberuf im Jahr 2018 wird für die Ausbildungsberufe Landwirtin/ Landwirt, Tierwirtin/ Tierwirt und Fachkraft Agrarservice getrennt nach Geschlecht in Abbildung 10 dargestellt. Im Ausbildungsberuf Tierwirtin/ Tierwirt haben mit 18 % die meisten Auszubildenden ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst. Die Abbruchquoten in den Ausbildungsberufen Landwirtin/ Landwirt und Fachkraft Agrarservice (jeweils 10 %) lagen deutlich darunter.

hoch-

schul-

reife

ner Ab-

schluss,

der nicht

zuordenbar ist

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> Verband der Landwirtschafskammern (2019): Berufsbildung im Agrarbereich

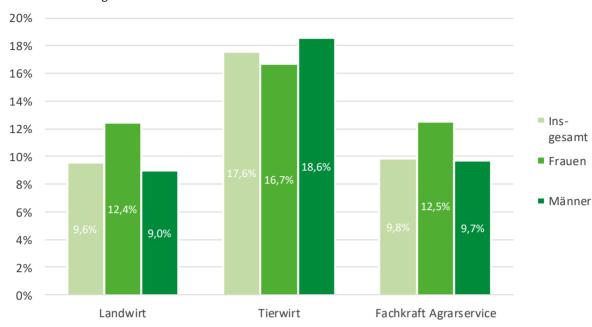


Abbildung 96: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an der Gesamtzahl der Auszubildenden 2018 in den Ausbildungsberufen Landwirtin/ Landwirt, Tierwirtin/ Tierwirt und Fachkraft Agrarservice

Quelle Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

Nachfolgend werden gemäß Studienschwerpunkt die drei Ausbildungsberufe Landwirtin/ Landwirt, Tierwirt und Fachkraft Agrarservice detailliert betrachtet.

## Landwirtin/Landwirt

Die deutsche Landwirtschaft befindet sich in einem Wandel. So verändert sich die Struktur der Landwirtschaft von wenigen kleinen landwirtschaftlichen Betrieben hin zu wenigen großen landwirtschaftlichen Betrieben. Mit der steigenden Betriebsgröße kommen auch neue Aufgaben auf die Betriebsleitungen zu. So müssen sie sich intensiver mit Management- und Führungsaufgaben beschäftigen. Für Aufgaben im produktionstechnischen Bereich benötigen sie Arbeitskräfte, die neben Fachkenntnissen auch über Selbstständigkeit, Organisations- sowie Kommunikationsfähigkeit verfügen. Des Weiteren sind viele landwirtschaftliche Betriebe aufgrund ihrer wirtschaftlichen Entwicklung auf wenige Schwerpunkte spezialisiert. Dies führt zu niedrigeren Stückkosten, ist jedoch auch mit höheren Einkommensrisiken verbunden. Daher müssen die Landwirtinnen und Landwirte sowohl die natürlichen Standortbedingungen kennen als auch die betrieblichen Verhältnisse und Absatzmärke beobachten, sodass sie diese optimal nutzen können.

Die berufliche Ausbildung ist in der Verordnung über die Berufsausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt geregelt und wird länderspezifisch umgesetzt. Sie findet in staatlich anerkannten Ausbildungsbetrieben statt. Von der BLE wird empfohlen, die Ausbildung auf mehreren, unterschiedlich strukturierten Betrieben durchzuführen. In einigen Bundesländern besteht die Möglichkeit, Teile der Ausbildung auf dem elterlichen Betrieb zu absolvieren. Bis zu einem Viertel der Ausbildungszeit kann nach vorheriger Genehmigung auch im Ausland abgeleistet werden. Interessierte können sich bei der Suche nach Ausbildungsbetrieben an die zuständigen Stellen für Berufsbildung wenden.

Die betriebliche Ausbildung wird durch den Unterricht in der Berufsschule begleitet (Duales System). Überbetriebliche Lehrgänge in speziell hierfür eingerichteten Ausbildungsstätten oder Lehr- und

Versuchsanstalten können die Ausbildung ergänzen. Die Ausbildung endet mit der Abschlussprüfung. Erfolgreiche Prüflinge erwerben den Titel "Landwirtin"/ "Landwirt".²¹

Die Inhalte der Ausbildung sind in der Verordnung über die Berufsausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt geregelt. <sup>28</sup> Gegenstand der Berufsausbildung sind demnach mindestens die folgenden Fertigkeiten und Kenntnisse:

- 1. Der Ausbildungsbetrieb, betriebliche Zusammenhänge und Beziehungen,
  - 1.1 Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes,
  - 1.2 Berufsbildung,
  - 1.3 Mitgestalten sozialer Beziehungen innerhalb und außerhalb des Betriebes,
  - 1.4 Arbeits- und Tarifrecht; Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit,
  - 1.5 Umweltschutz und Landschaftspflege; rationelle Energie- und Materialverwendung;
- 2. Techniken und Organisation der betrieblichen Arbeit, Produktion und Vermarktung,
  - 2.1 Handhaben und Instandhalten von Maschinen, Geräten und Betriebseinrichtungen,
  - 2.2 Wahrnehmen und Beurteilen von Vorgängen; Beschaffen und Auswerten von Informationen,
  - 2.3 Planen der Produktion sowie Vorbereiten und Kontrollieren der Arbeiten,
  - 2.4 Abwickeln von Geschäftsvorgängen und Erfassen marktwirtschaftlicher Zusammenhänge;
- 3. Pflanzenproduktion,
  - 3.1 Bearbeiten und Pflegen des Bodens; Erhalten einer nachhaltigen Bodenfruchtbarkeit,
  - 3.2 Bestellen und Pflegen von Pflanzen; rationelles und umweltverträgliches Führen von Kulturen,
  - 3.3 Ernten und Verwerten pflanzlicher Produkte;
- 4. Tierproduktion,
  - 4.1 Versorgen von Tieren; rationelles, tiergerechtes und umweltverträgliches Halten,
  - 4.2 Nutzen von Tieren;
- 5. Betriebliche Ergebnisse.

Bei der Vermittlung der in dieser Verordnung genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sind jeweils mindestens zwei Betriebszweige der Pflanzen- und Tierproduktion zugrunde zu legen. Dabei ist von folgenden Betriebszweigen auszugehen:

- 1. in der Pflanzenproduktion:
  - a) Getreidebau,
  - b) Zuckerrübenbau.
  - c) Kartoffelbau,
  - d) Körnermaisbau,
  - e) Ölfrüchtebau,
  - f) Hülsenfrüchtebau,
  - g) Ackerfutterbau,
  - h) Grünland oder Ackergras,
  - i) Waldbau.
- 2. in der Tierproduktion:
  - a) Milchviehhaltung,
  - b) Rinderaufzucht oder Rindermast,
  - c) Sauenhaltung und Ferkelerzeugung,
  - d) Schweineaufzucht oder Schweinemast,
  - e) Legehennenhaltung,
  - f) Geflügelaufzucht oder Geflügelmast,
  - g) Schafhaltung,

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> BLE (2017): Berufsbildung in der Landwirtschaft.

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt/zur Landwirtin vom 31. Januar 1995 (BGBl. I S. 168) LwAusbV 1995

### h) Pferdehaltung.

In Abbildung 97 ist die Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt nach Bundesländern und die Gesamtzahl nach Frauen (16 %) und Männern (84 %) dargestellt. Die meisten Ausbildungsverträge werden in Niedersachsen (1.872), Nordrhein-Westfalen (1.470) und Bayern (1.404) abgeschlossen.

Abbildung 97: Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt nach Bundesländern



Quelle: BLE (2019): Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland 2018.

In Abbildung 98 ist die Anzahl der Auszubildenden 2018 je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner im Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt geordnet nach Bundesländern dargestellt. In Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern (jeweils 2,8 Auszubildende je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner) gab es die meisten Auszubildenden im Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt im Vergleich zur Bevölkerungsdichte.

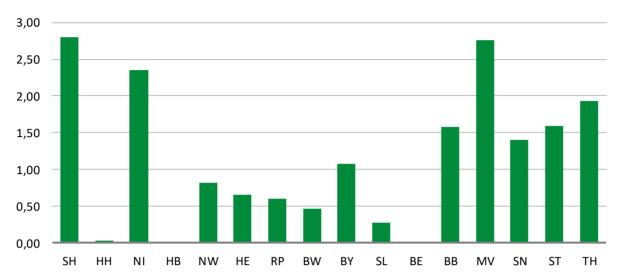


Abbildung 98: Anzahl der Auszubildenden 2018 je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner im Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt nach Bundesländern

Quelle:

BLE (2019): Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland 2018; Statistisches Bundesamt (2019): Bundesländer mit Hauptstädten nach Fläche, Bevölkerung und Bevölkerungsdichte 2018

### Tierwirtin/Tierwirt

Der Bereich der Nutztierhaltung stellt ein wesentliches Standbein der deutschen Landwirtschaft dar. Sie dient in erster Linie der Erzeugung von Nahrungsmitteln und Tierprodukten, an die hohe Qualitätsanforderungen gestellt werden. <sup>29</sup> Tierwirtinnen und Tierwirte tragen dazu bei, diese Produkte artund tierschutzgerecht sowie umweltschonend und nachhaltig herzustellen und anzubieten. Der Verbraucherschutz hat dabei einen großen Stellenwert. Damit der Betrieb am Markt bestehen kann, ist nicht nur die Organisation der eigenen Arbeit von großer Bedeutung, sondern auch die Wirtschaftlichkeit der betrieblichen Abläufe. Kommunikation spielt dabei eine große Rolle. <sup>30</sup>

Aufgrund unterschiedlicher betrieblicher Anforderungen ist die Ausbildung in einer der fünf Fachrichtungen möglich:

- → Rinderhaltung
- → Schweinehaltung
- → Geflügelhaltung
- → Schäferei
- → Imkerei

Die Inhalte der Ausbildung sind in der Verordnung über die Berufsausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt geregelt. Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die folgenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:

- 1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht,
- 2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes,
- 3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
- 4. Umweltschutz.
- 5. Ökologische Zusammenhänge; Nachhaltigkeit und Verbraucherschutz,

BMEL (2019): Nutztierhaltung, https://www.bmel.de/DE/Tier/Nutztierhaltung/nutztierhaltung\_node.html, zuletzt aufgerufen am 20.08.2019.

 $<sup>^{\</sup>rm 30}~$  aid Infodienst Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz e.V. (2016).

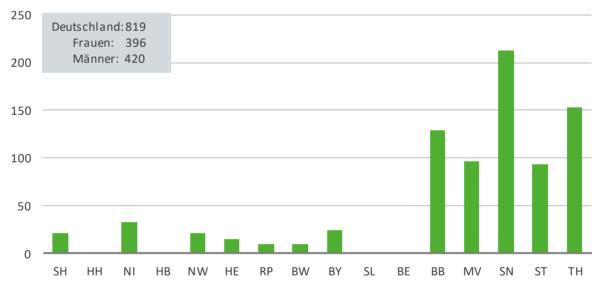
Verordnung über die Berufsausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt vom 17.Mai 2005 (BGBl. I, S. 1426) vom 31. Januar 1995 (BGBl. I S. 168) LwAusbV 1995

- 6. Betriebliche Abläufe und Organisation; wirtschaftliche Zusammenhänge,
  - 6.1 Planen, Kontrollieren und Beurteilen von Arbeitsabläufen und Produktion,
  - 6.2 Erstellen von Kalkulationen und Abwickeln von Geschäftsvorgängen,
  - 6.3 Kommunikation und Information,
- 7. Qualitätssichernde Maßnahmen,
- 8. Maschinen, Geräte und Betriebseinrichtungen,
- 9. Tierschutz,
- 10. Tierproduktion,
  - 10.1 Tierzucht,
  - 10.2 Tierhaltung.
  - 10.3 Fütterung,
  - 10.4 Tiergesundheit und Tierhygiene,
  - 10.5 Nutzung von Tieren und Gewinnung spezifischer Produkte.

Weiterhin wird eine der fünf Fachrichtungen gewählt, in denen jeweils weitere Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten Gegenstand der Berufsbildung sind.

In Abbildung 99 ist die Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf Tierwirtin/ Tierwirt nach Bundesländern und die Gesamtzahl nach Frauen (48 %) und Männern (52 %) dargestellt. Es zeigt sich, dass die Tierwirtin bzw. der Tierwirt insbesondere in den neuen Bundesländern einen wichtigen Ausbildungsberuf darstellt. Etwa 84 % der Ausbildungsverträge werden dort abgeschlossen.

Abbildung 99: Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf Tierwirtin/ Tierwirt nach Bundesländern



Quelle: BLE (2019): Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland 2018.

In Abbildung 100 ist die Anzahl der Auszubildenden je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner im Ausbildungsberuf Tierwirtin/ Tierwirt für das Jahr 2018 sortiert nach Bundesländern dargestellt. Die höchsten Auszubildendenzahlen im Vergleich zur Bevölkerungsdichte wurden in Thüringen (0,7 Auszubildende je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner), Mecklenburg-Vorpommern (0,6) und Sachsen (0,5) verzeichnet.

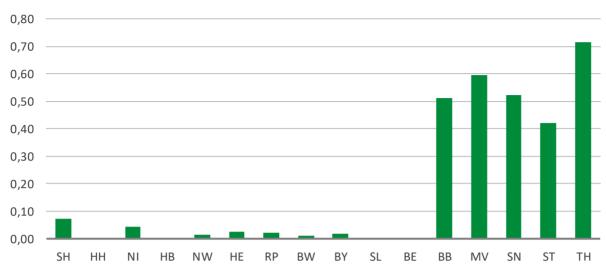


Abbildung 100: Anzahl der Auszubildenden 2018 je 10.000 Einwohner im Ausbildungsberuf Tierwirtin/ Tierwirt nach Bundesländern

Quelle:

BLE (2019): Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland 2018; Statistisches Bundesamt (2019): Bundesländer mit Hauptstädten nach Fläche, Bevölkerung und Bevölkerungsdichte 2018.

Bezogen auf die Fachrichtungen nimmt die Rinderhaltung mit 69 % den größten Anteil ein (Abbildung 101). Die weiteren Fachrichtungen – Schäferei, Schweinehaltung, Geflügelhaltung und Imkerei – haben jeweils einen Anteil von 6 bis 9 % an allen Auszubildenden im Ausbildungsberuf Tierwirtin/ Tierwirt inne.

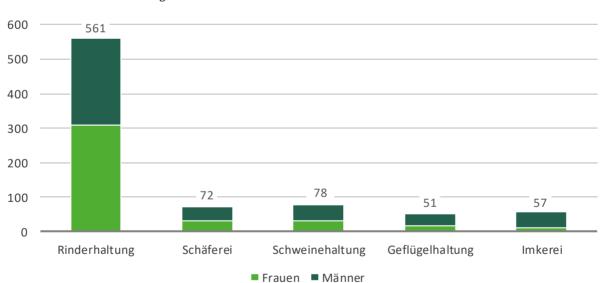


Abbildung 101: Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf Tierwirtin/ Tierwirt nach Fachrichtungen und Geschlecht

Quelle: Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

### **Fachkraft Agrarservice**

Die Ausbildung Fachkraft Agrarservice befähigt dazu, landwirtschaftliche Dienstleistungen mit dem Schwerpunkt Pflanzenproduktion und Landtechnik anzubieten. Fachkräfte Agrarservice arbeiten in landwirtschaftlichen Lohnunternehmen, aber auch in größeren landwirtschaftlichen Betrieben des Pflanzenbaus. Sie ernten landwirtschaftliche Flächen und transportieren und konservieren die Ernte. Auch beim Mähdrusch, im Pflanzenschutz und in der Düngung, beim Pressen von Stroh und Silage, in der

Rübenernte oder der Bodenbearbeitung sind Fachkräfte Agrarservice im Einsatz. Um eine ordnungsgemäße und leistungsfähige Landbewirtschaftung gewährleisten zu können, müssen Fachkräfte Agrarservice daher über fundierte Pflanzenbaukenntnisse verfügen.

Während der dreijährigen Lehrzeit eignen sich die Auszubildenden neben dem Führen, Einsetzen, Pflegen und Instandhalten von Maschinen und Geräten auch ackerbauliche Kenntnisse an. Diese reichen von der Bodenbearbeitung über die Aussaat, Düngung und den Pflanzenschutz bis hin zur Ernte. Des Weiteren kommt dem Bereich Dienstleistung in der Ausbildung und auch später im Beruf eine besondere Bedeutung zu. Da die Fachkraft Agrarservice häufig in engem Kontakt zu Kundinnen und Kunden wie auch Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern steht, ist hier eine gute Kommunikationsfähigkeit gefragt.<sup>32</sup>

Die Inhalte der Ausbildung sind in der Verordnung über die Berufsausbildung zur Fachkraft Agrarservice geregelt.<sup>33</sup> Die Berufsausbildung gliedert sich wie folgt (Ausbildungsberufsbild):

### Abschnitt A

Berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:

- 1. Betriebliche Abläufe und Organisation,
- 2. Wirtschaftliche Zusammenhänge,
- 3. Bedienen und Führen landwirtschaftlicher Maschinen,
- 4. Pflegen, Warten und Instandhalten von Agrartechnik,
- 5. Pflanzenproduktion,
  - 5.1 Bodenbearbeitung,
  - 5.2 Bestellen und Pflegen von Kulturen,
  - 5.3 Ernten, Lagern und Konservieren pflanzlicher Produkte;
- 6. Kommunikation und Information,
- 7. Dienstleistungen und Kundenorientierung,
- 8. Qualitätssichernde Maßnahmen;

### Abschnitt B

Integrative Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:

- 1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht,
- 2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes,
- 3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
- 4. Umweltschutz,
- 5. Naturschutz, ökologische Zusammenhänge; Nachhaltigkeit.

In Abbildung 102 ist die Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf Fachkraft Agrarservice nach Bundesländern und die Gesamtzahl nach Frauen (4 %) und Männern (96 %) dargestellt. Die meisten Ausbildungsverträge werden in Niedersachsen (201) Nordrhein-Westfalen (114) und Schleswig-Holstein (75) abgeschlossen.

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup> aid (2013): Berufsbildung Fachkraft Agrarservice.

Verordnung über die Berufsausbildung zur Fachkraft Agrarservice vom 23. Juli 2009 (BGBl. I S. 2157) (zuletzt geändert durch die Verordnung vom 6. Mai 2013 (BGBl. I S. 1250)) vom 31. Januar 1995 (BGBl. I S. 168) LwAusbV 1995

250 Deutschland: 672 Frauen: 24 Männer: 648 200 150 100 50 0 НН NW ΗE RP ВҮ SL BE SH NΙ HB BW BB MV SN ST TH

Abbildung 102: Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf Fachkraft Agrarservice nach Bundesländern

Quelle: BLE (2019): Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland 2018.

In Abbildung 103 ist die Anzahl der Auszubildenden im Jahr 2017 im Ausbildungsberuf Fachkraft Agrarservice je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner nach Bundesländern sortiert dargestellt. Im Vergleich zur Bevölkerungszahl gab es die meisten Auszubildenden in den Bundesländern Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern (jeweils etwa 0,3 Auszubildende je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner).

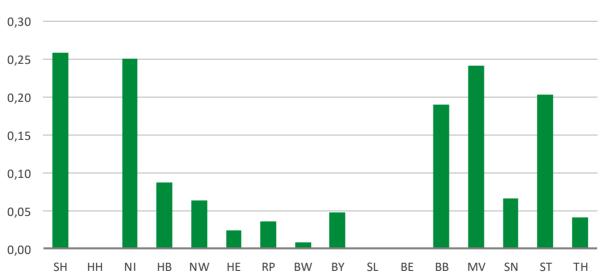


Abbildung 103: Anzahl der Auszubildenden 2018 je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner im Ausbildungsberuf Fachkraft Agrarservice nach Bundesländern

Quelle: BLE (2019): Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland 2018; Statistisches Bundesamt (2019): Bundesländer mit Hauptstädten nach Fläche, Bevölkerung und Bevölkerungsdichte 2018.

# 2.1.3. Schulische Berufsausbildung

Die Ausbildung zur staatlich geprüften Assistentin bzw. zum staatlich geprüften Assistenten an einer Berufsschule richtet sich in der Regel an Realschulabsolventinnen und -absolventen bzw. Schülerinnen und Schüler mit einem mittleren Schulabschluss. Klassische Themenfelder sind die Bereiche Labortechnik, Kommunikations- und Gestaltungstechnik sowie Sekretariat und Fremdsprachen. Die Ausbildung dauert in der Regel zwei Jahre. In Bundesländern, in denen die Ausbildung zur staatlich geprüften Assistentin bzw. zum staatlich geprüften Assistenten mit einer anschließenden Studienberechtigung verknüpft ist, dauert diese entsprechend länger.

In der Kultusministerkonferenz wurde die Qualität der Abschlüsse durch gemeinsam vereinbarte Kriterien und Bildungsstandards gesichert, welche eine gegenseitige Anerkennung in den Ländern schaffen. Maßgeblich sind folgende Vereinbarungen:

- → Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen vom 17.10.2013 in der jeweils geltenden Fassung
- → Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung zum Staatlich geprüften technischen Assistenten und zur Staatlich geprüften technischen Assistentin und zum Staatlich geprüften kaufmännischen Assistenten und zur Staatlich geprüften kaufmännischen Assistentin an Berufsfachschulen vom 30.09.2011 in der jeweils geltenden Fassung

Rechtsgrundlage für die Berufsabschlüsse bilden die Schulgesetze der Länder.<sup>34</sup>

Die Ausbildung zur "Landwirtschaftlich-technischen Assistentin" bzw. zum "Landwirtschaftlich-technischen Assistenten" wird an Berufsschulen angeboten. Landwirtschaftlich-technische Assistentinnen und Assistenten führen unter der Leitung von Biologinnen und Biologen und anderen naturwissenschaftlichen Fachkräften Untersuchungen sowie Versuche durch und werten die Ergebnisse aus. Dabei analysieren sie agrarwirtschaftliche Fragestellungen, etwa aus den Bereichen Pflanzen- und Tierhaltung bzw. -produktion, Milch und Fleischwirtschaft, Lebensmittel- und Umweltanalytik sowie aus angrenzenden Bereichen wie Agrikulturchemie und Phytomedizin. Sie untersuchen die Zusammensetzung und Qualität landwirtschaftlicher Produkte und Auswirkungen von Veränderungen in der landwirtschaftlichen Bewirtschaftung bzw. Produktion. Dabei wenden sie physikalische, chemische, biochemische, mikroskopische und biotechnologische Laboruntersuchungsmethoden an und überwachen Mess- und Analyseabläufe. Sie bedienen und pflegen die Geräte, stellen deren Einsatzbereitschaft sicher und überwachen die Laborhygiene. Auch an wissenschaftlichen Planungen und Dokumentationen wirken landwirtschaftlich-technische Assistentinnen und Assistenten mit.<sup>35</sup>

# 2.1.4. Akademische Ausbildung an Fachhochschulen und Universitäten

Die Studiengänge im Agrarbereich sind in den letzten Jahren zunehmend beliebter geworden.  $^{36}$  So stieg die Studierendenzahl der Studiengänge Agrarwissenschaften, -ökonomie, Pflanzen- und Tierproduktion von 17.015 im Wintersemester 2011/12 um 22 % auf 20.725 im Wintersemester 2017/18. $^{37}$ 

Aufgrund des Bologna-Prozesses, der die internationale Vergleichbarkeit der Studiengänge und Abschlüsse sowie die Mobilität der Studierenden fördern soll, wurden die alten agrarwirtschaftlichen Diplomstudiengänge an den Hochschulen in den letzten Jahren auf Bachelor- und Master-Programme

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup> Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2019): Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen.

<sup>35</sup> Bundesagentur für Arbeit (2019): Berufsinformation Landwirtschaftlich-technische/r Assistent/in.

<sup>&</sup>lt;sup>36</sup> BLE (2017): Berufsbildung in der Landwirtschaft.

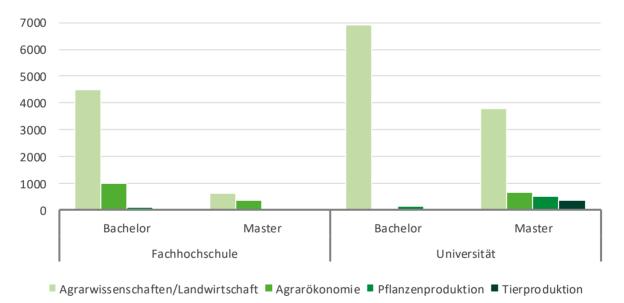
<sup>&</sup>lt;sup>37</sup> Statistisches Bundesamt (2019): Statistik der Studenten im WS 17/18

umgestellt. In Deutschland sehen alle Modelle den Masterabschluss nach zehn Semestern vor. Das bedeutet überwiegend sechs Semester Bachelor-Studium und vier Semester Master-Studium (6/4 Modell). Von mehreren Fachhochschulen werden aber auch siebensemestrige Bachelor- und dreisemestrige Master-Programme (7/3 Modell) angeboten. Mit den neuen Studienprogrammen wird ein breiteres Spektrum der fachlichen Schwerpunktsetzung und Profilierung angeboten. Das Studienangebot umfasst etwa 200 agrarwissenschaftliche Studiengänge.

Nach einem Bachelorabschluss kann der Einstieg in den Beruf erfolgen oder in eines der Master-Programme. Bei der Entscheidung für ein Master-Studium können sich die Studierenden bei der Wahl der Hochschulform noch einmal neu orientieren. Dabei bieten Universitäten forschungsorientierte Programme an, Fachhochschulen hingegen eher anwendungsorientierte Programme. Zudem besteht die Möglichkeit ein Master-Studium nach einigen Berufsjahren zu beginnen oder diesen berufsbegleitend zu absolvieren. Laut dem BLE qualifizieren die Bachelorabschlüsse im Agrarbereich für das Berufsfeld und bieten gute Voraussetzungen für den erfolgreichen Einstieg in die berufliche Praxis.<sup>38</sup>

Die Anzahl der Studierenden im Wintersemester 2017/18 in den Studienfächern Agrarwissenschaft/ Landwirtschaft, Agrarökonomie, Pflanzen- und Tierproduktion ist in Abbildung 104 aufgeteilt nach den Hochschul- und Abschlussformen dargestellt. Von den insgesamt 20.725 Studierenden sind 10.013 Frauen (48 %) und 10.712 Männer (52 %).<sup>39</sup>

Abbildung 104: Anzahl der Studierenden im WS 2017/18 in den Studienfächern Agrarwissenschaften/ Landwirtschaft, Agrarökonomie, Pflanzenproduktion und Tierproduktion nach Hochschulart und Abschluss



Quelle: Statistisches Bundesamt (2019). Hochschulstatistik 2018.

Informationen über den beruflichen Werdegang der Agrarabsolventinnen und Agrarabsolventen nach dem Studium sammeln einzelne Hochschulen im Rahmen ihrer Erhebungen zur Qualitätssicherung. Eine bundesweite Erhebung zum Berufseinstieg und zur Berufstätigkeit von Agrarabsolventinnen und Agrarabsolventen wurde im Jahr 2011 erstmalig durch den VDL Bundesverband e.V. durchgeführt. Die Ziele der Studie bestanden darin, detaillierte Auskünfte zum Studienverlauf mit den zugehörigen Praktika, zur Berufsvorbereitung durch das Bachelor- und Masterstudium sowie zum Berufsfeld von Agrarabsolventinnen und Agrarabsolventen zu erhalten und ein mögliches Optimierungspotential für die

BLE (2017): Berufsbildung in der Landwirtschaft.

<sup>39</sup> Statistisches Bundesamt (2019): Statistik der Studenten im WS 17/18

Ausbildung zu identifizieren. Mit dem Ziel, Entwicklungen im Zeitablauf beobachten zu können, wurden in den Jahren 2015 und 2018 zwei weitere Absolventenbefragungen durchgeführt.

Die aktuelle Studie (2018)<sup>40</sup> erreichte 553 Absolventinnen und Absolventen, die den zugrundeliegenden Fragebogen vollständig beantworteten. Ähnlich wie in der Vorgängerstudie ist die Verteilung der Befragungsteilnehmenden nach Hochschulherkunft unausgewogen, da diese zu 31 % von der Universität Hohenheim stammen. Die Altersstruktur der Befragten gleicht ebenfalls der der Vorgängerstudie: Neun von zehn Befragten waren 35 Jahre alt oder jünger. Die Altersgruppe der 25 bis 30-Jährigen war mit 49 % aller Teilnehmenden der aktuellen Befragung vertreten, gefolgt von der Altersgruppe der 30 bis 35-Jährigen mit 31 %.

## Kombinierte Bildungsgänge (z. B. Duales Studium)

In dualen Studiengängen wird das theoretische Studium an einer Hochschule mit einer praxis- und fachbezogenen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsbetrieb kombiniert. Ziel ist es, eine hochwertige akademische Ausbildung mit betrieblicher Praxis zu verknüpfen. Am Ende des dualen Studiums erhalten die Studierenden mit einem Zeitvorteil von rund einem Jahr sowohl einen Berufs- als auch einen Hochschulabschluss.

Das Angebot an dualen Studiengängen wird kontinuierlich größer. Aktuell werden 17 Studiengänge in den Bereichen Agrarmanagement, Agrartechnik, Agrarwirtschaft, Branchenhandel Agrar, Brau- und Getränketechnologie, Gartenbau, Handelsmanagement/ Agribusiness, Landschaftsbau und Grünflächenmanagement, Landschaftsbau und Management Landwirtschaft und Weinbau und Önologie angeboten.

# 2.1.5. Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung in Ausbildungsregelungen nach §66 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

# Berufsbildungsgesetz (BBiG)

# § 66 Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen

(1) Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, treffen die zuständigen Stellen auf Antrag der behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die Ausbildungsinhalte sollen unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Im Antrag nach Satz 1 ist eine Ausbildungsmöglichkeit in dem angestrebten Ausbildungsgang nachzuweisen.

# (2) § 65 Abs. 2 Satz 1 gilt entsprechend.

In der Studie "Potenziale und Hemmnisse der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen" wurden Arbeitsmarkt und Berufsausbildung dieser Zielgruppe bereits ausführlich behandelt.<sup>42</sup>

<sup>40</sup> VDL Bundesverband e.V. (2018): Bachelor und Master – Was kommt nach dem Studienabschluss? Absolventenbefragung im Agrarbereich 2018.

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup> BMEL (2019): Duale Studiengänge – Studium – Bildungsserver Agrar. https://www.bildungsserveragrar.de/studium/duale-studiengaenge/, zuletzt aufgerufen am: 20.08.2019.

BMEL (2017). Potenziale und Hemmnisse der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen.

Ergänzende Informationen sind der Studie "Ausbildung Behinderter nach § 66 BBiG in der Agrarwirtschaft Fakten – Daten – Zahlen" zu entnehmen.<sup>43</sup> Eine Zusammenfassung ist in Kapitel 1.2.3 dargestellt.

In Tabelle 6 sind die Auszubildenden nach § 66 BBiG für das Jahr 2018 dargestellt. Im Arbeitsbereich Landwirtschaft sind 6 Ausbildungsberufe gelistet. Auffällig ist, dass von den insgesamt 435 Auszubildenden nur etwa 13 % Frauen sind. Am meisten vertreten ist der Ausbildungsberuf Werker in der Landwirtschaft (150 Auszubildende).

Tabelle 6: Anzahl der Auszubildenden 2018 nach § 66 BBiG im Ausbildungsbereich Landwirtschaft

Landwirtschaft	Insgesamt	Frauen	Männer
Fachpraktiker/in in der Landwirtschaft (§66 BBiG)	24	6	18
Fachpraktiker/in Landwirtschaft (§66 BBiG)	66	12	54
Helfer/in im Weinbau (§66 BBiG)	3	_	3
Helfer/in in der Landwirtschaft / Landwirtschaftshelfer/in (§66 BBiG)	96	12	84
Landwirtschaftsfachwerker/in (§66 BBiG)	96	15	81
Werker/in in der Landwirtschaft (§66 BBiG)	150	12	138
Insgesamt	435	57	378

Quelle: Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

Anm.: Ähnliche Ausbildungsberufe werden in den Bundesländern unterschiedlich bezeichnet.

# 2.1.6. Fort- und Weiterbildungen

Fortbildungsregelungen auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes (§ 56 und § 54 BBiG)

# Berufsbildungsgesetz (BBiG)

# § 56 Fortbildungsprüfungen

- (1) Für die Durchführung von Prüfungen im Bereich der beruflichen Fortbildung errichtet die zuständige Stelle Prüfungsausschüsse. § 37 Abs. 2 und 3 sowie die §§ 40 bis 42, 46 und 47 gelten entsprechend.
- (2) Der Prüfling ist auf Antrag von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile durch die zuständige Stelle zu befreien, wenn er eine andere vergleichbare Prüfung vor einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss erfolgreich abgelegt hat und die Anmeldung zur Fortbildungsprüfung innerhalb von fünf Jahren nach der Bekanntgabe des Bestehens der anderen Prüfung erfolgt.

# § 54 Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen

Soweit Rechtsverordnungen nach § 53 nicht erlassen sind, kann die zuständige Stelle Fortbildungsprüfungsregelungen erlassen. Die zuständige Stelle regelt die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses, Ziel, Inhalt und Anforderungen der Prüfungen, die Zulassungsvoraussetzungen sowie das Prüfungsverfahren.

<sup>43</sup> VLF (2019). Ausbildung Behinderter nach §66 BBiG in der Agrarwirtschaft Fakten – Daten - Zahlen

Nach ihrem Ausbildungsabschluss müssen sich Landwirtinnen und Landwirte auch weiterhin fortbilden, um den Anforderungen des weiteren Berufslebens gerecht werden zu können. Die angebotenen Bildungsgänge können dabei in zwei wesentliche Gruppen unterteilt werden:

- → Anpassungsfortbildungen: Ziel der Anpassungsfortbildungen ist die Anpassung an den stetigen Wandel der beruflichen Anforderungen.
- → <u>Aufstiegsfortbildungen:</u> Diese Fortbildungen dienen dem Erlangen von höheren beruflichen Qualifikationen oder um beispielsweise als Betriebsleiterin oder Betriebsleiter erfolgreich wirtschaften zu können.

Im Bereich der Anpassungsfortbildungen gibt es ein großes regionales und überregionales Angebot von zuständigen Stellen für die Berufsbildung in der Landwirtschaft oder von anderen berufsständigen Organisationen. Der Themenkatalog umfasst dabei sowohl produktionstechnische Seminare zur pflanzlichen und tierischen Erzeugung als auch Seminare zur erfolgreichen Betriebs- und Unternehmensführung. Des Weiteren werden Seminare zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit oder der unternehmerischen Fähigkeiten angeboten.

Die abschlussbezogenen Aufstiegsfortbildungen sind durch das Berufsbildungsgesetz und daraus abgeleitete Verordnungen geregelt.<sup>44</sup> In Tabelle 7 sind die möglichen Abschlüsse mit der Anzahl bestandener Prüfungen aufgeführt. Im Jahr 2018 wurden insgesamt 2.010 Fortbildungsprüfungen erfolgreich bestanden. Den größten Anteil macht die Prüfung zur Meisterin/ zum Meister (87 %) gefolgt von der Prüfung zur Fachwirtin/zum Fachwirt (9 %) aus.

Tabelle 7: Bestandene Fortbildungs-/ Meisterprüfungen 2018 nach Fachrichtungen im Ausbildungsbereich Landwirtschaft

Fachrichtung	Insgesamt	von Frauen	von Männern
Fachwirt/in	183	27	156
Meister/in	1.749	303	1.446
Forstmaschinenführer/in	36	_	36
Klauenpfleger/in	21	_	21
Natur- und Landschaftspfleger/in	21	3	18
Insgesamt	2.010	333	1.674

Quelle: Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann Anm.: deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Die Anforderungen in der Meisterprüfung für den Beruf Landwirtin/ Landwirt sind in einer Verordnung vom 12. März 1991 (zuletzt geändert am 21. Mai 2014)<sup>45</sup> bundesweit festgelegt.

In der Meisterprüfung wird festgestellt, ob die bzw. der Prüfungsteilnehmende die notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen hat, folgende Aufgaben eines Landwirtschaftsmeisters als Fachund Führungskraft in einem landwirtschaftlichen Betrieb wahrzunehmen:

1. Erstellen von Voranschlägen für die Produktion unter Beachtung der Betriebs- und Marktverhältnisse; Entscheiden über Art und Zeitpunkt der produktions- und verfahrenstechnischen Maßnahmen; Durchführen der Produktion unter Beachtung der Anforderungen an die Produktqualität sowie der

BLE (2017): Berufsbildung in der Landwirtschaft.

Verordnung über die Anforderungen in der Meisterprüfung für den Beruf Landwirtin/Landwirt vom 12. März 1991 (BGBl. I S. 659) (zuletzt geändert durch Artikel. 4 der Verordnung am 21. Mai 2014 (BGBl I S 548) (LwMstrPrV).

- Belange des Umweltschutzes und des Tierschutzes; Kontrollieren und Beurteilen der Pflanzen und Tierbestände; Durchführen der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung in Abstimmung mit den mit der Arbeitssicherheit befassten Stellen;
- 2. kaufmännische Disposition bei der Beschaffung von Produktionsmitteln und beim Absatz der Erzeugnisse; ökonomische Kontrolle der Betriebszweige und des Betriebes; Analysieren und Planen der Betriebszweige und des Betriebes nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten und unter Beachtung sozialer und rechtlicher Erfordernisse; Ermitteln und Beurteilen der Kosten von Investitionen; Zusammenarbeit mit Marktpartnerinnen und Marktpartnern und anderen Betrieben; Nutzen der Möglichkeiten der Beratung und Information;
- 3. Prüfen der betrieblichen und persönlichen Ausbildungsvoraussetzungen; Planen der Ausbildung unter inhaltlichen, methodischen und zeitlichen Aspekten entsprechend der Vorgaben der Ausbildungsordnung; Auswählen und Einstellen von Auszubildenden; Durchführen der Ausbildung unter Anwenden geeigneter Methoden bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten; Hinführen der Auszubildenden zu selbstständigem Handeln, Vorbereiten auf Prüfungen, Informieren und Beraten über Fortbildungsmöglichkeiten; Auswählen und Einstellen von Mitarbeitenden; Übertragen von Aufgaben auf Mitarbeitende entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit, Qualifikation und Eignung; Anleiten und Kontrollieren von Mitarbeitern in Arbeitsprozessen, kooperatives Führen, Fördern und Motivieren; Unterstützen der beruflichen Weiterbildung von Mitarbeitern.

Die Meisterprüfung umfasst die drei Teile:

- 1. Produktions- und Verfahrenstechnik
- 3. Betriebs- und Unternehmensführung
- 4. Berufsausbildung und Mitarbeiterführung

Zur Meisterprüfung ist zuzulassen, wer

- 1. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in dem anerkannten Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt und danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis oder
- 2. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten landwirtschaftlichen Ausbildungsberuf und danach eine mindestens dreijährige Berufspraxis oder
- 3. eine mindestens fünfjährige Berufspraxis nachweist.

Die erforderliche Praxiszeit muss durch eine Tätigkeit im Bereich der Landwirtschaft erfüllt werden. Über die Zulassung zur Meisterprüfung entscheidet die zuständige Stelle. Sie führt auch die Prüfung durch. 46

Der erfolgreiche Abschluss der Meisterprüfung führt in einzelnen Bundesländern zur Fachhochschulreife oder berechtigt zum Besuch der Hochschule.<sup>47</sup>

Die bestandenen Meisterprüfungen nach Fachrichtungen im Ausbildungsbereich Landwirtschaft sind in Tabelle 8 für das Jahr 2018 dargestellt.

Verordnung über die Anforderungen in der Meisterprüfung für den Beruf Landwirt/Landwirtin vom 12. März 1991 (BGBl. I S. 659) (zuletzt geändert durch Artikel. 4 der Verordnung am 21. Mai 2014 (BGBl I S 548) (LwMstrPrV).

BLE (2017): Berufsbildung in der Landwirtschaft.

Tabelle 8: Bestandene Meisterprüfungen 2018 nach Fachrichtungen im Ausbildungsbereich Landwirtschaft

Meisterprüfungen	Insgesamt	von Frauen	von Männern
Landwirtschaftsmeister/in	723	60	663
Agrarservicemeister/in	48	_	48
Tierwirtschaftsmeister/in FR Imkerei	_	_	_
Pferdewirtschaftsmeister/in FR Pferdezucht und -haltung	6	6	_
Pferdewirtschaftsmeister/in FR Pferdehaltung und Service	15	15	_
Pferdewirtschaftsmeister/in FR Pferdezucht	3	3	_
Pferdewirtschaftsmeister/in FR Klassische Reitausbildung	24	18	6
Pferdewirtschaftsmeister/in FR Spezialreitwesen	3	3	_
Fischwirtschaftsmeister/in FR Fischhaltung und Fischzucht	12	_	12
Fischwirtschaftsmeister/in FR Seen- und Flussfischerei	3	_	3
Winzermeister/in	30	3	27
Forstwirtschaftsmeister/in	60	3	57
Gärtnermeister/in FR Zierpflanzenbau	69	24	45
Gärtnermeister/in FR Gemüsebau	45	12	33
Gärtnermeister/in FR Baumschulen	36	6	30
Gärtnermeister/in FR Obstbau	33	3	30
Gärtnermeister/in FR Garten- und Landschaftsbau	465	45	420
Gärtnermeister/in FR Friedhofsgärtnerei	18	9	9
Gärtnermeister/in FR Staudengärtnerei	9	6	3
Molkereimeister/in	66	9	57
Milchwirtschaftlicher Labormeister/in	18	12	6
Meister/in der Hauswirtschaft	63	63	_
Insgesamt	1.749	303	1.446

Quelle: Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

Anm.: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von Drei gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Die Fortbildungen für Spezialberufe sind besonders interessant für Landwirtinnen und Landwirte mit einem Ausbildungsabschluss, die keinen eigenen landwirtschaftlichen Betrieb führen können oder wollen. Sie bereiten die Landwirtinnen und Landwirte auf spezielle Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich vor.

Die Fortbildungsprüfungen erfolgen nach intensiven Vorbereitungslehrgängen, die bis zu mehreren Monaten andauern können. Eine erfolgreiche Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt oder in anderen Berufen des Agrarbereichs sowie umfassende praktische Erfahrungen im angestrebten Berufsfeld sind meistens Voraussetzung für die Zulassung zur Fortbildungsprüfung. In begründeten Ausnahmefällen kann die Zulassung zur Prüfung auch ohne eine vorher abgelegte Abschlussprüfung erfolgen.

Eine seit vielen Jahren bewährte Fortbildung ist die Qualifikation zur Fachagrarwirtin/ zum Fachagrarwirt. Manche der angebotenen Schwerpunkte bieten dabei zwei verschiedene Qualifikationsstufen an. 48

<sup>&</sup>lt;sup>48</sup> BLE (2017): Berufsbildung in der Landwirtschaft.

Die bestandenen Fortbildungsprüfungen zur Fachagrarwirtin/ zum Fachagrarwirt nach Fachrichtungen im Ausbildungsbereich Landwirtschaft sind in Tabelle 8 für das Jahr 2018 dargestellt.

Tabelle 9: Bestandene Fortbildungsprüfungen 2018 nach Fachrichtungen im Ausbildungsbereich Landwirtschaft

Fachrichtung	Insgesamt	von Frauen	von Männern
Fachagrarwirt/in Golfplatzpflege (Greenkeeper)	30	_	30
Fachagrarwirt/in (Gepr.) Baumpflege und Baumsanierung	99	6	93
Greenkeeper (Gepr.) – Fachagrarwirt/in Sportstätten-Freianlagen	12	-	12
Fachagrarwirt/in Handwerkliche Milchverarbeitung	15	12	3
Fachagrarwirt/in Rechnungswesen	18	6	12
Fachagrarwirt/in Besamungswesen	9	3	6
Insgesamt	183	27	156

Quelle: Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

Anm.: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von Drei gerundet; der Insgesamtwert

kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

### Schulische Fortbildung an landwirtschaftlichen Fachschulen

Das landwirtschaftliche Fachschulwesen ist in den Schulgesetzen und Verordnungen der Bundesländer geregelt. An Fachschulen werden die Grundlagen für die erfolgreiche Leitung eines landwirtschaftlichen Betriebs sowohl anwendungs- als auch praxisbezogen gelehrt. Damit liefern sie eine gute Grundlage für zukünftige Meisterprüfungen.

Um eine Fachschule besuchen zu können, werden die bestandene Abschlussprüfung sowie der erfolgreiche Besuch der Berufsschule vorausgesetzt. In einigen Bundesländern gibt es zudem spezielle Anforderungen an den allgemeinbildenden Schulabschluss.

Zu Beginn erfolgt der Besuch einer Einjährigen Fachschule, welcher in der Regel ein Jahr andauert. An manchen Schulstandorten wird jedoch auch Teilzeitunterricht angeboten, dessen Besuch in einer längeren Schuldauer mündet. Wurde die Einjährige Fachschule erfolgreich abgeschlossen, berechtigt dies zum Besuch der aufbauenden Zweijährigen Fachschule, oder auch "Höhere Landbauschule" genannt. An dieser Stelle gibt es in einigen Bundesländern spezielle Anforderungen an den allgemeinbildenden Schulabschluss. Zudem ist mindestens ein Praxisjahr zwischen dem Besuch der Einjährigen und Zweijährigen Fachschule verpflichtend. Einschließlich des Besuchs der Einjährigen Fachschule dauert die Fortbildung zwei Jahre.

Die Besucherinnen und Besucher der Zweijährigen Fachschule werden vorrangig auf die Aufgaben als landwirtschaftliche Betriebsleitung oder auf Tätigkeiten im landwirtschaftlichen Dienstleistungsbereich vorbereitet. Des Weiteren könne sie unter bestimmten Voraussetzungen die Ausbildungsberechtigung für den Beruf Landwirtin/ Landwirt erlangen. In einigen Bundesländern berechtigt der erfolgreiche Abschluss der Zweijährigen Fachschule zudem zum Hochschulabschluss. Die Berufsbezeichnungen für den erfolgreichen Abschluss sind länderweise unterschiedlich ("Staatlich geprüfte Agrarbetriebswirtin/ Staatlich geprüfter Agrarbetriebswirt", "Staatlich geprüfte Betriebswirtin/ Staatlich geprüfter Betriebswirt" oder "Staatlich geprüfter Technikerin/ Staatlich geprüfter Techniker").

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup> BLE (2017): Berufsbildung in der Landwirtschaft.

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler an den Fachschulen der Agrarwirtschaft lag im Jahr 2017 bei 7.063 (Tabelle 10). Im Vergleich dazu betrug die Anzahl 2016 bundesweit 6.750. Die größten Fachgebiete nach Schülern sind Landwirtschaft (2017: 4.225), Hauswirtschaft (2017: 1.375) und Gartenbau (2017: 1.132).

Tabelle 10: Anzahl der Schülerinnen und Schüler an Fachschulen der Agrarwirtschaft nach Fachgebieten in den Jahren 2016 und 2017

Fachgebiet	2016	2017	Prozentuale Veränderung
Landwirtschaft	3.711	4.225	+14 %
Hauswirtschaft	1.533	1.375	-10 %
Gartenbau	1.167	1.132	-3 %
Weinbau	211	200	-5 %
Milchwirtschaft	93	94	+1 %
Forstwirtschaft	23	25	+9 %
Agrartechnik	12	12	0 %
Insgesamt	6.750	7.063	+5 %

Quelle: BMEL (2017, 2016): Statistik der Fachschulen in der Land- und Forstwirtschaft und in der ländlichen Hauswirtschaft.

#### Bedeutung von Sachkundenachweisen

Der Pflanzenschutz wird von der EU sehr umfassend geregelt. Umgesetzt wird das EU-Recht in Deutschland vor allem mit dem Pflanzenschutzgesetz und mehreren Verordnungen.

Nach § 9 Abs. 1 Pflanzenschutzgesetz darf eine Person nur

- 1. Pflanzenschutzmittel anwenden,
- 2. über den Pflanzenschutz im Sinne des Artikels 3 Nummer 3 der Richtlinie 2009/128/EG beraten,
- 3. Personen, die Pflanzenschutzmittel im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses oder einer Hilfstätigkeit anwenden, anleiten oder beaufsichtigen,
- 4. Pflanzenschutzmittel gewerbsmäßig in Verkehr bringen oder
- 5. Pflanzenschutzmittel über das Internet auch außerhalb gewerbsmäßiger Tätigkeiten in Verkehr bringen, wenn sie über einen von der zuständigen Behörde ausgestellten Sachkundenachweis verfügt.

Für Einfache Hilfstätigkeiten im Pflanzenschutz gibt es jedoch wenige Ausnahmen, für die kein Sachkundenachweis notwendig ist, wenn sie unter Verantwortung und Aufsicht durch eine Person mit Sachkundenachweis ausgeübt werden (nach § 9 Abs. 5 Nr. 2 Pflanzenschutzgesetz).<sup>50</sup>

Der Pflanzenschutzdienst der Länder hat Leitlinie zur Festlegung von Einfachen Hilfstätigkeiten im Pflanzenschutz erarbeitet, für die kein Sachkundenachweis notwendig ist, wenn sie unter Verantwortung und Aufsicht durch eine Person mit Sachkundenachweis ausgeübt werden (nach § 9 Abs. 5 Nr. 2 Pflanzenschutzgesetz):51

<sup>50</sup> Pflanzenschutzgesetz vom 6. Februar 2012 (BGBl. I S. 148, 1281), durch Artikel 4 Absatz 84 des Gesetzes vom 18. Juli 2016 (BGBl. I S. 1666) geändert

<sup>&</sup>lt;sup>51</sup> Pflanzenschutzdienste der Länder (2016): Einfache Hilfstätigkeiten im Pflanzenschutz – Leitlinie der Länder zur Festlegung von Tätigkeiten.

Kein Sachkundenachweis ist erforderlich für die

- 1. Anwendung von Pflanzenschutzmitteln, die für nichtberufliche Anwenderinnen und Anwender zugelassen sind, im Bereich Haus- und Kleingarten,
- 2. Ausübung einfacher Hilfstätigkeiten unter Verantwortung und Aufsicht durch eine Person mit Sachkundenachweis.
- 3. Anwendung von Pflanzenschutzmitteln im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses unter Anleitung einer Person mit Sachkundenachweis,
- 4. Anwendung von Pflanzenschutzmitteln zur Wildschadensverhütung.

Von der Ermächtigung in § 9, Absatz 6 Nummer 7 des Pflanzenschutzgesetzes, Vorschriften über Art und Umfang der einfachen Hilfstätigkeiten zu erlassen, hat das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) bisher keinen Gebrauch gemacht.

In der Begründung zum Pflanzenschutzgesetz ist lediglich folgender Hinweis aufgeführt:

"Hilfstätigkeiten können z. B. bei der Verwendung von handgeführten Streichgeräten bei der Unkrautbekämpfung oder bei der Verwendung von Legeflinten bei der Mäusebekämpfung anfallen."

Der Wortlaut des Gesetzestextes sowie der Begründung lassen einen Ermessensspielraum zu. Es entwickelten sich in der Folge unterschiedliche Auffassungen, welche weiteren Tätigkeiten unter den Begriff "einfache Hilfstätigkeiten" fallen.

Des Weiteren gibt es Tätigkeiten im Bereich des Pflanzenschutzes, für die weder ein Sachkundenachweis noch eine Aufsicht durch eine Person mit Sachkundenachweis erforderlich ist. Insbesondere gehört zu diesen Tätigkeiten die Ausbringung von Nützlingen.

Für die Ausbringung von Pflanzenschutzmitteln mit Rückenspritz- und -sprühgeräten ist dagegen generell der Sachkundenachweis erforderlich. Die Anwenderin bzw. der Anwender hat dafür höhere Anforderungen hinsichtlich Anwenderschutz, Dosiergenauigkeit, Umwelt- und ggf. Verbraucherschutz zu erfüllen. Auch Anwendungen auf Nichtkulturland bedürfen generell der Sachkunde bzw. dürfen nur von sachkundigen Personen durchgeführt werden.

Die Formulierung "Verantwortung und Aufsicht durch eine Person mit Sachkundenachweis" beinhaltet auch die sachgerechte Unterweisung und Kontrolle der bestimmungsgemäßen Anwendung des Pflanzenschutzmittels und der Vermeidung von Gefahren für die Gesundheit von Mensch, Tier und Naturhaushalt. Für entstandene Schäden kann ggf. die sachkundige Person haftbar gemacht werden. 52

### Weiterbildung ("lebenslanges Lernen")

Der landwirtschaftliche Arbeitsmarkt muss sich ständig an veränderte Rahmenbedingungen anpassen. So ist eine kontinuierliche Weiterbildung zu aktuellen Themen notwendig. Weiterbildungen werden von der öffentlichen Hand, von Verbänden, von Bildungseinrichtungen und von Privatdienstleistern zu unterschiedlichsten Themen angeboten. Häufig sind die Weiterbildungsangebote für eine bestimmte Region oder ein bestimmtes Bundesland vorgesehen.

In Tabelle 11 ist eine Auswahl an Informationsplattformen zu Weiterbildungsmöglichkeiten in der Landwirtschaft von Verbänden und der öffentlichen Verwaltung aufgeführt. Hervorzuheben ist der Grüne Bildungskatalog.<sup>53</sup> Hier wird laut eigenen Angaben ein umfangreiches Angebot an Veranstaltungen zur Weiterbildung aufgeführt. Dieser wird in enger Kooperation mit Berufsstand, Bundesländern,

Flanzenschutzdienste der Länder (2016): Einfache Hilfstätigkeiten im Pflanzenschutz – Leitlinie der Länder zur Festlegung von Tätigkeiten.

<sup>53</sup> https://www.bildungsserveragrar.de/weiterbildung/gruener-bildungskatalog/. Zuletzt abgerufen am 06.02.2019.

Landwirtschaftskammern und Bildungseinrichtungen in ganz Deutschland zeitnah zusammengestellt. Eine Auswertung des vorhandenen Weiterbildungsangebot zeigt jedoch, dass das Angebot bezogen auf Themen und Bundesländer sehr unterschiedlich ausfällt.

Tabelle 11: Informationsplattformen zu Weiterbildungsmöglichkeiten in der Landwirtschaft nach Bundesländern

Bundesland	Institution	Link
Bundesweit	Andreas Hermes Akademie	http://andreas-hermes-akademie.de /aha-agrar/
	DLG-Akademie	https://www.dlg-akademie.de/home/ https://www.dlg-akademie.de/seminare- alle/#/search/mask
	Bildungsserver Agrar	https://www.bildungsserveragrar.de /weiterbildung/
	Bundesverband Landwirtschaftlicher Fachbildung e.V.	https://fachbildung.com /fachbildung/
Baden- Württemberg	Ministerium für ländlichen Raum und Verbraucherschutz	https://www.landwirtschaft-bw.info /pb/MLR.LW,Lde/Startseite/Betrieb+ und+Umwelt/Landwirtschaftliche+Fachschulen _Technikerschulen+und+Hochschulen https://mlr.baden-wuerttemberg.de /de/unser-service/ausbildung-und-karriere/aus-und- weiterbildung/akadvet/
	Serviceportal BW	https://www.service-bw.de/lebenslage/ -/sbw/Agrarberufe-5000461-lebenslage-0
	Fortbildung BW	https://www.fortbildung-bw.de /fuer-interessierte/weiterbildung-im-beruf/landwirtschaft/
Bayern	Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	http://www.stmelf.bayern.de /berufsbildung/fachschulen/ https://www.weiterbildung.bayern.de /index.cfm?seite=veranstaltungsliste& bereichfilter=Bildungsprogramm%20Landwirt
	Verband für landwirtschaftliche Fachbildung in Bayern e.V.	https://www.vlf-bayern.de /cms/front_content.php?idcat=4
	Bildungsprogramm Bila	http://www.aelf-au.bayern.de /bildung/landwirtschaft/057528/index.php
Brandenburg	Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft	https://mlul.brandenburg.de /cms/detail.php/bb1.c.204637.de https://mlul.brandenburg.de /cms/detail.php/bb1.c.205720.de
	Brandenburgische Landwirtschaftsakademie	http://www.blak-seddinersee.de/

	LBV Brandenburg	http://www.lbv-brandenburg.de /index.php?option=com_content&view=article&id=561: aus-und-weiterbildung-forschung&catid=71:links&Itemid=108
Bremen	Landwirtschaftskammer Bremen	https://lwk-bremen.de/ausbildung/
Hamburg	Landwirtschaftskammer Hamburg	https://www.lwk-hamburg.de /ausbildung/landwirt-landwirtin/
Hessen	Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen	https://www.llh.hessen.de /bildung/berufliche-weiterqualifizierung/ https://www.llh.hessen.de /bildung/
Vorpommern Landwirtscha Umwelt  Verein zur Fö Weiterbildung Information u	Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt	https://www.regierung-mv.de /Landesregierung/lm/Landwirtschaft/Landwirtschaft /Agrarbildung-forschung-und-beratung/Weiterbildung/ https://www.regierung-mv.de /Landesregierung/lm/Landwirtschaft/Landwirtschaft /Agrarbildung-forschung-und-beratung/Fortbildung/
	Verein zur Förderung der Weiterbildungs- Information und Beratung e.V.	https://www.weiterbildung-mv.de /kurs/staatlich-gepruefter-wirtschafter-in-der- fachrichtung-landwirtschaft-guestrow/id:117057
Niedersachsen	Landwirtschaftskammer Niedersachsen	https://www.lwk-niedersachsen.de /index.cfm/portal/7/action/vera.html https://www.lwk-niedersachsen.de /index.cfm/portal/49/nav/1058.html
Westfalen I	Landwirtschaftskammer NRW	http://www.landwirtschaftskammer.de /landwirtschaft/weiterbildung/index.html
	Landesvereinigung Ökologischer Landbau NRW	https://www.oekolandbau.nrw.de /bildung/weiterbildung/
Rheinland- Pfalz	Landwirtschaftskammer RLP	https://www.lwk-rlp.de/de/bildung/ https://www.lwk-rlp.de/de /bildung/die-gruenen-berufe/landwirtschaft/
	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau	https://weiterbildungsportal.rlp.de/
Saarland	Landwirtschaftskammer Saarland	https://www.lwk-saarland.de /betriebswirtschaft/weiterbildung.html
Sachsen	Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie	https://publikationen.sachsen.de /bdb/artikel/15250 http://www.lfulg.sachsen.de/ubertriebliche- ausbildung-fort-und-weiterbildung-7791.html
Sachsen- Anhalt	Landesanstalt für Landwirtschaft und Gartenbau	https://llg.sachsen-anhalt.de/themen/tierhaltung- und-tierzucht/aus-und-fortbildung/ https://llg.sachsen-anhalt.de/aktuelles/
Schleswig- Holstein	Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein	https://www.lksh.de/aus-und-weiterbildung/ lehrgaenge-und-seminare/

Thüringen

Thüringer Landesamt für Landwirtschaft und

https://www.thueringen.de/th9/tlllr/bildung/

https://www.thueringen.de

Ländlichen Raum /th9/landwirtschaftsaemter/badfrankenhausen/

aus weiterbildung/

Quelle:

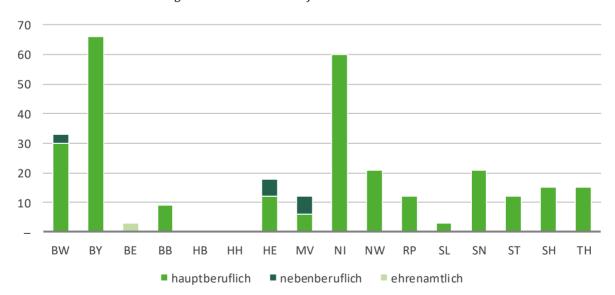
AFC / ISG. Internetanalyse zum Stand: 22.02.2018.

### 2.1.7. Bedeutung und Effizienz von Berufsinformation/ Berufsberatung und Öffentlichkeitsarbeit

Informationen und Beratung für die Grünen Berufe können über eine Vielzahl an Quellen abgerufen werden. Hierzu zählen Internetseiten der öffentlichen Verwaltung (Bundesagentur für Arbeit, zuständige Stellen, Ministerien, Landesämter etc.) von Verbänden und privaten Anbietern. Zusätzlich können Informationen durch Publikationen (Broschüren), Messeauftritte und Soziale Netzwerke erhalten werden. In den einzelnen Bundesländern stehen Ausbildungsberaterinnen und -berater zur Verfügung (ausgenommen Bremen und Hamburg), die Auskünfte zu Fragen der Berufsbildung erteilen.

In Abbildung 105 ist die Anzahl der Ausbildungsberaterinnen und -berater nach Bundesländern und Beschäftigungsart für das Jahr 2017 aufgeführt. Im Ausbildungsbereich Landwirtschaft standen insgesamt 303 Ausbildungsberaterinnen und -berater zur Verfügung, die meisten sind in Bayern (66) und in Niedersachsen (60) vertreten. In Baden-Württemberg, Hessen und Mecklenburg-Vorpommern sind neben den hauptberuflichen Ausbildungsberaterinnen und -beratern auch insgesamt 18 nebenberufliche Beraterinnen und Berater tätig. Beraterinnen und Berater im Ehrenamt sind ausschließlich in Berlin vertreten.

Abbildung 105: Ausbildungsberaterinnen und -berater nach Bundesländern und Beschäftigungsart 2017 für den Ausbildungsbereich Landwirtschaft



Quelle:

Statistisches Bundesamt (2018): Berufsbildungsstatistik 2017.

## 2.2. Onlinebefragung Lehrkräfte

### 2.2.1. Methodik und Stichprobe

#### Befragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft

Um die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland herauszuarbeiten, wurde eine Befragung von Lehrkräften im Fachbereich Agrarwirtschaft vorgenommen. Die Erhebung wurde online auf der Grundlage eines standardisierten Fragebogens durchgeführt und richtete sich an Lehrkräfte aller Fachrichtungen im landwirtschaftlichen Bereich. Hierzu wurden Fach- und Berufsschulen aus dem Agrarsektor kontaktiert und gebeten, die Befragung an Ihre Lehrkräfte weiterzuleiten. Die Entwicklung der Fragebögen erfolgte in Abstimmung mit dem Auftraggeber und dem Projektbeirat. Die Fragebögen wurden inhaltlich so aufgebaut, dass auch weitere Themen der Studie aus Arbeitspaket 2 abgedeckt wurden. Folgende Fragenkomplexe wurden im Fragebogen erfasst:

- 1. Angaben zu Person, Bildungsgängen und Bildungseinrichtung
- 2. Übergreifende Einschätzungen zu den erforderlichen Kompetenzen der Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt in der Landwirtschaft
- 3. Einschätzungen zu den dualen Ausbildungsgängen "Landwirtin/ Landwirt", "Tierwirtin/ Tierwirt" und "Fachkraft Agrarservice"
  - a. Einschätzungen zur dualen Ausbildung "Landwirtin/ Landwirt"
  - b. Einschätzungen zur dualen Ausbildung "Tierwirtin/ Tierwirt"
  - c. Einschätzungen zur dualen Ausbildung "Fachkraft Agrarservice"
- 4. Einschätzungen zu Fortbildungen an (landwirtschaftlichen) Fachschulen
- 5. Einschätzungen zur akademischen Ausbildung an Fachhochschulen und Universitäten
- 6. Einschätzungen zu Weiterbildungen Thema "lebenslanges Lernen"
- 7. Einschätzungen zur Berufsinformation

Die Onlinebefragung war von Anfang Juni 2019 bis zum 31. Januar 2020 aktiv, wobei die einzelnen Schulen in den verschiedenen Bundesländern teilweise zeitversetzt kontaktiert bzw. befragt wurden. Durch einen verhältnismäßig langen Befragungszeitraum hat das Projektteam versucht, möglichst vielen Lehrkräften die Möglichkeit zu geben, an der Umfrage teilzunehmen. Um den Rücklauf weiter zu erhöhen, wurden zudem in regelmäßigen Abständen Erinnerungsnachrichten versendet. 189 Lehrkräfte haben mindestens eine Frage beantwortet. Die zu den Abbildungen angegebenen N entsprechen der Anzahl derjenigen Teilnehmenden, die auf die jeweilige Frage geantwortet haben. Für die Befragung an Schulen war ein umfangreiches Genehmigungsverfahren in jedem einzelnen Bundesland nötig. Nicht von jedem Bundesland mit relevanten Bildungseinrichtungen wurde die entsprechende Genehmigung erteilt, wodurch nicht alle diese Bundesländer in der Befragung berücksichtigt werden konnten.

Das Ausfüllen der Fragebögen wurde durch eine Hotline begleitet und durch den Auftraggeber sekundiert. Die laufende Befragung wurde im wöchentlichen Turnus auf Qualität und Quantität hin überwacht, um gegebenenfalls bei den zu befragenden Organisationen entsprechend nachfassen oder Unstimmigkeiten sofort beheben zu können. Die Darstellung der Auswertung der quantitativen Befragung erfolgt mit den Darstellungsformen und Maßzahlen der deskriptiven Statistik (Grafiken, Tabellen, Mittelwerte, Streuung u. a.). Um im Rahmen der Auswertung zwischen Lehrkräften unterschiedlicher Herkunft, Bildungseinrichtungen und Fachrichtungen differenzieren zu können, wurden die Befragungsteilnehmenden im ersten Fragenblock nach ihrer Gruppenzugehörigkeit hinsichtlich verschiedener Kriterien befragt. Diese Auswahlfragen sind insbesondere vor dem Hintergrund bestehender Unterschiede hinsichtlich der Ansichten und Bewertungen der verschiedenen Lehrkräfte wichtig.

## 2.2.2. Ergebnisüberblick

### Angaben zu Person, Bildungsgängen und Bildungseinrichtung

Abbildung 106 zeigt die geografische Lage der an der Befragung teilnehmenden Lehrkräfte. Die Umfrage umfasst 11 der 16 Bundesländer. Die meisten der insgesamt 180 Lehrkräfte, die diese Frage beantworteten, befinden sich mit großem Abstand in Bayern (75 Einrichtungen bzw. 40 %). Auch auf Niedersachsen entfällt ein großer Anteil mit 35 Umfrageteilnehmenden (19 %). Ostdeutsche Länder sind mit 13 % vertreten.

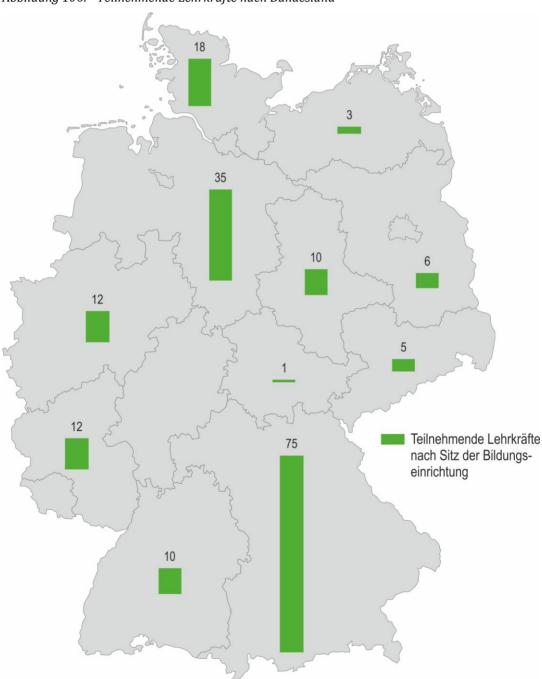


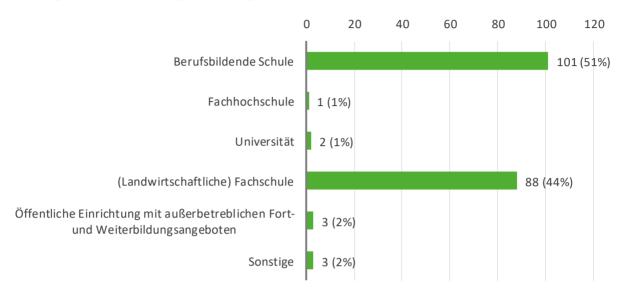
Abbildung 106: Teilnehmende Lehrkräfte nach Bundesland

Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2019)
Frage: In welchem Bundesland ist der Sitz dieser Bildungseinrichtung? (Frage 2)

Anm.: N=189; Zwei Angaben davon bei "möchte ich nicht beantworten"

Die Umfrageteilnehmenden sollten zu Beginn angeben, in welcher Art von Bildungseinrichtung sie vornehmlich als Lehrkraft tätig sind. Es ist festzustellen, dass hier zwei Arten von Bildungsrichtungen klar dominieren (Abbildung 107). Mit 51 % bzw. 44 % lehrt der Großteil der Befragten vornehmlich entweder an einer berufsbildenden Schule oder an einer landwirtschaftlichen Fachschule.

Abbildung 107: Art der Bildungseinrichtung



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: In welcher Art von Bildungseinrichtung sind Sie vornehmlich als Lehrkraft tätig? (Frage 1)

Anm.: N=198

Des Weiteren machten die Umfrageteilnehmenden Angaben dazu, in welchem der landwirtschaftlichen Bildungsgänge sie momentan als Lehrkraft tätig sind. Hierbei waren Mehrfachantworten möglich. Zum größten Teil (42 %) geben die Befragten an, als Lehrkraft in der dualen Berufsausbildung zur Landwirtin/zum Landwirt zu arbeiten (Abbildung 108). Ähnlich groß (37 %) ist der Anteil derjenigen Lehrkräfte, die in der fachschulischen Fortbildung zur Agrarwirtin/zum Agrarwirt, zur Technikerin/zum Techniker oder zur Agrarbetriebswirtin/zum Agrarbetriebswirt tätig sind. An dritter Stelle stehen sonstige Ausbildungsangebote. Diese umfassen Angebote, die im Fragebogen nicht aufgeführt waren. Sie machen 11 % der Antworten aus und unter ihnen finden sich vor allem Lehrtätigkeiten an beruflichen Gymnasien und in der Berufsausbildung zur Werkerin/zum Werker in der Landwirtschaft.

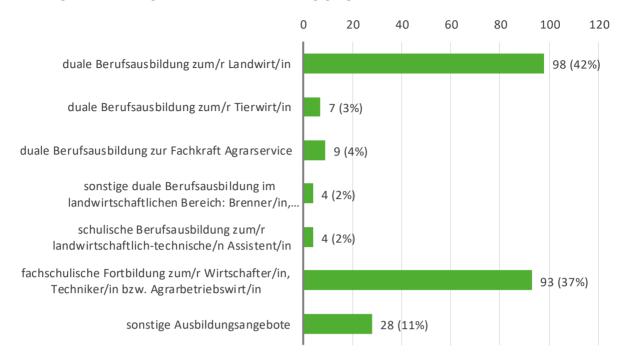


Abbildung 108: Lehrtätigkeit in verschiedenen Bildungsgängen

Frage: In welchen der folgenden landwirtschaftlichen Ausbildungsangebote sind Sie derzeit selbst als Lehrkraft tätig? (Frage 3)

Anm.: N=169 (Mehrfachnennungen möglich)

Bei Betrachtung der demographischen Parameter unter den Befragten lässt sich anhand der Altersstruktur auf ein recht hohes Altersniveau schließen (Abbildung 109). Denn am stärksten ist mit 43 % die Altersgruppe der 55-Jährigen einschließlich allen darüber vertreten. Die nächstgrößeren Altersklassen stellen zu beinahe gleichen Anteilen die Gruppen "25 bis 34 Jahre" und "45 bis 54 Jahre" dar. Sie kommen auf 22 % und 21 % aller Befragten. Auffallend ist, dass die Gruppe der 35- bis 44-Jährigen gegenüber den benachbarten Altersklassen größenmäßig deutlich geringer ausfällt. Nur 9 % der Befragten geben an, zu dieser Altersklasse zu gehören.

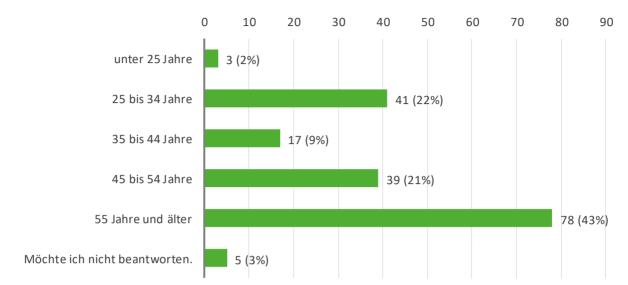


Abbildung 109: Altersstruktur der teilnehmenden Lehrkräfte

Frage: Zu welcher Altersgruppe gehören Sie? (Frage 5)

Anm.: N=183

### Übergreifende Einschätzungen zu den erforderlichen Kompetenzen der Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt in der Landwirtschaft

In diesem Fragenkomplex ging es um eine spezifische Betrachtung verschiedener Arbeitskräfte und deren Anforderungsprofil. Die Befragten sollten einschätzen, wie bedeutend verschiedene Kompetenzarten für unterschiedliche Anforderungsniveaus der Tätigkeit sind. Gefragt nach der Bedeutung fachlicher Kompetenzen antworten 86 % der Lehrkräfte, dass diese für "Experten" sowie für "Spezialisten" sehr wichtig seien (Abbildung 110). Bei "Fachkräften" halten derartige Kompetenzen 49 % der Befragten für wichtig und weitere 39 % für sehr wichtig. Deutlich anders wird die Wichtigkeit von fachlichen Kompetenzen bei "Helfern" eingestuft. Hier sind es zusammengenommen lediglich 22 % der Lehrkräfte, die diese Art von Kompetenzen bei "Helfern" für wichtig bis sehr wichtig halten. Der größte Anteil der Befragten antwortet in diesem Fall mit "teils/teils" (43 %); weitere 28 % antworten mit "weniger wichtig".

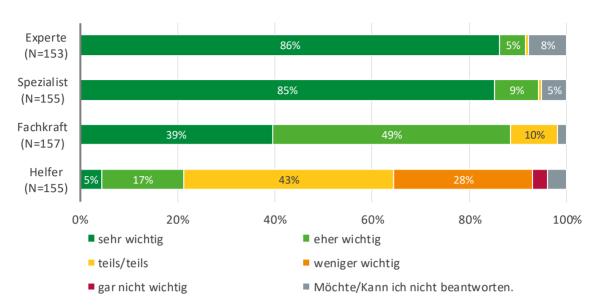


Abbildung 110: Einschätzung der Wichtigkeit fachlicher Kompetenzen für die verschiedenen Anforderungsniveaus der Tätigkeit

Frage: Wie schätzen Sie die Bedeutung fachlicher Kompetenzen für unterschiedliche Anforderungsniveaus der Tätigkeit ein?

(Frage 6.1)

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Bei der Einschätzung der Wichtigkeit von persönlichen Kompetenzen machen die Befragten sehr ähnliche Angaben verglichen zur vorherigen Frage zur Wichtigkeit von fachlichen Kompetenzen (Abbildung 111). Die Lehrkräfte geben zu Dreivierteln an, dass auch diese Kompetenzen für Expertinnen und Experten sowie für "Spezialisten" sehr wichtig sind; weitere 15 bzw. 19 % finden sie zumindest wichtig für diese Anforderungsniveaus. Persönliche Kompetenzen sind aus Sicht der befragten Lehrkräfte bei "Fachkräften" für 52 % wichtig, für 28 % sehr wichtig und für 16 % teilweise wichtig. Für die "Helfer" sind laut 20 bzw. 9 % der Befragten persönliche Kompetenzen wichtig bzw. sehr wichtig. 37 % halten sie mit Blick auf dieses Anforderungsniveau für teilweise wichtig, während 28 % sie als weniger wichtig bewerten.

Experte (N=147) 76% Spezialist (N=151) 75% Fachkraft (N=152) Helfer (N=151) 20% 37% 0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100% sehr wichtig eher wichtig teils/teils weniger wichtig gar nicht wichtig ■ Kann/Möchte ich nicht beantworten.

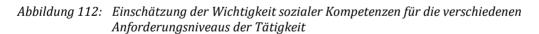
Abbildung 111: Einschätzung der Wichtigkeit persönlicher Kompetenzen für die verschiedenen Anforderungsniveaus der Tätigkeit

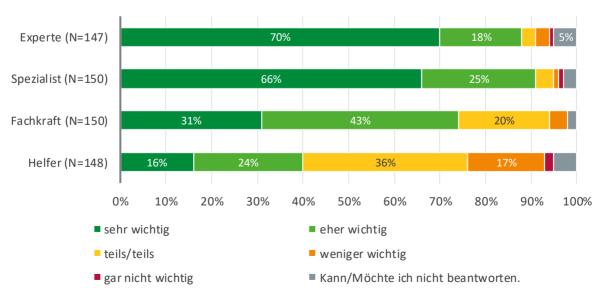
Frage: Wie schätzen Sie die Bedeutung persönlicher Kompetenzen für unterschiedliche Anforderungsniveaus der Tätigkeit ein?

(Frage 6.2)

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Zuletzt wurde die Bewertung der Bedeutung sozialer Kompetenzen abgefragt. Es ging um dieselben Anforderungsniveaus der Tätigkeit wie zuvor. Und auch hier zeigen die Stimmungsbilder ähnliche Verteilungen wie schon bei der Abfrage der anderen beiden Arten von Kompetenzen, also der fachlichen und persönlichen Kompetenzen (Abbildung 112). Allerdings ist festzustellen, dass die Befragten bei den "Helfern" eine größere Bedeutung der sozialen Kompetenzen sehen, als dies bei fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Fall ist. 24 bzw. 16 % der Lehrkräfte messen den sozialen Kompetenzen von "Helfern" eine große bzw. sehr große Bedeutung bei.





Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Wie schätzen Sie die Bedeutung sozialer Kompetenzen für unterschiedliche Anforderungsniveaus der Tätigkeit ein? (Frage 6.3) Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

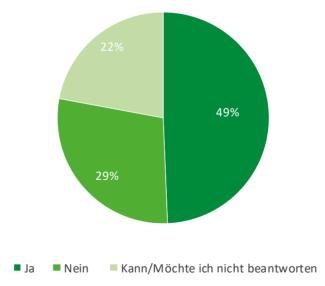
# Einschätzungen zu den dualen Ausbildungsgängen Landwirtin/ Landwirt, Tierwirtin/ Tierwirt und Fachkraft Agrarservice

Einschätzungen zur dualen Ausbildung "Landwirtin/ Landwirt"

Dieser Fragenkomplex widmete sich allein jenen Teilnehmenden, die angegeben hatten, selbst als Lehrkraft in der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt tätig zu sein. Auf die Frage, welche Qualifikationen in Zukunft für ausgebildete Landwirtinnen und Landwirte an Bedeutung zunehmen werden, werden sechs Kenntnisbereiche von mehr als 10 % der Befragten genannt. Verwaltungstätigkeiten, Methodenkompetenz, Wissen über den Ökolandbau und generelle Fachkompetenz werden hierbei aufgeführt. Mit einer Nennungshäufigkeit von 39 % unter allen Befragten gelten Kompetenzen im Bereich Digitalisierung als zunehmend wichtig. Mit einem Stimmanteil von 46 % dominiert jedoch die Einschätzung, dass insbesondere das Vorhandensein sozialer Kompetenzen eine Qualifikation darstellt, die in Zukunft noch wichtiger sein wird. Auf die gegensätzliche Frage, bei der es um Qualifikationen ging, welche künftig eher an Bedeutung verlieren würden, nennen die Umfrageteilnehmenden drei Qualifikationen am häufigsten. Diese sind in absteigender Reihenfolge Faktenwissen, Routinearbeiten und körperliches Arbeiten.

Wie Abbildung 113 zu entnehmen ist, ist knapp die Hälfte der Befragten der Meinung, dass es in der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt im eigenen Bundesland durchaus berufsrelevante Qualifikationen oder Kompetenzen gibt, die in der Ausgestaltung der Ausbildung deutlich zu gering gewichtet werden bzw. sogar fehlen. Als im Lehrplan fehlende oder zu gering gewichtete Qualifikation wird unter allen Antworten das Stichwort "Digitalisierung" am häufigsten genannt. Fast ein weiteres Drittel der befragten Lehrkräfte (29 %) ist gegenteiliger Ansicht bei dieser Fragestellung und sieht demnach keinerlei Mangel.

Abbildung 113: Vorhandensein von berufsrelevanten Lücken in der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

 $Frage: \qquad \textit{Gibt es in der aktuellen Ausgestaltung der Ausbildung zur Landwirt in Ihrem Bundesland berufsrelevante}$ 

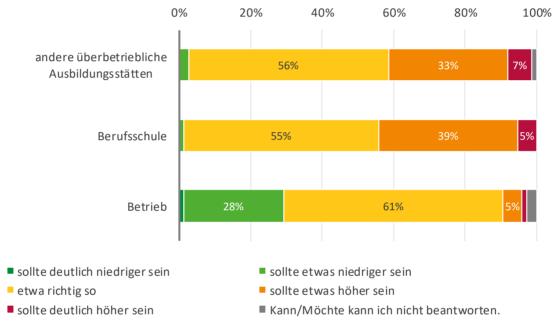
Qualifikationen oder Kompetenzen, die fehlen oder deutlich zu gering gewichtet werden? (Frage 8.1)

Anm.: N=77

Die Lehrkräfte wurden gebeten zu schätzen, welche Zeitanteile die Auszubildenden in den drei Ausbildungsstätten Betrieb, Berufsschule und anderen überbetrieblichen Ausbildungsstätten im Rahmen ihrer Ausbildung verbringen. Im Mittel der 75 Antworten verteilen sich die Zeitanteile auf 69 % Betrieb, 24 % Berufsschule und 7 % überbetriebliche Ausbildung.

Den Lehrkräften erscheint der Zeitaufwand, der für den Betrieb notwendig ist, mehrheitlich (61 %) als etwa richtig so (Abbildung 114). Weitere 28 % finden, dass dieser Zeitaufwand etwas geringer sein sollte. Die nötigen Zeitanteile für die Berufsschule halten 55 % für etwa richtig so 39 % der Lehrkräfte finden hingegen, dass der Zeitanteil für die Berufsschule etwas höher sein sollte. Die Beurteilung des zeitlichen Anteils der anderen überbetrieblichen Ausbildungsstätten an der gesamten Ausbildung werden von 56 % als etwa richtig so eingestuft, wobei weitere 33 % sich diesen Zeitanteil etwas größer wünschen würden.

Abbildung 114: Bewertung des Zeitanteils in den verschiedenen Ausbildungsstätten in der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Und ist das Ihrer Einschätzung nach in Zukunft die richtige Aufteilung (Betrieb)? (Frage 9.2)

Anm.: N=74

Des Weiteren sollten die Lehrkräfte einige Fragen zu Ausbildungsinhalten im ökologischen Landbau beantworten. Gefragt, wie groß der aktuelle zeitliche Anteil ist, der zur ökologischen Bewirtschaftung in der Ausbildung aufgebracht wird, befinden sich sämtliche Schätzungen in einer Spanne von 0 bis 40 % der Gesamtzeit in der Ausbildung. Eine Unterteilung der Zeitanteile ist in Abbildung 115 dargestellt. Die Lehrkräfte urteilen zwar zu 26 %, dass dieser Zeitanteil so etwa richtig ist, allerdings sind 42 bzw. 26 % der Ansicht, dass dieser Anteil etwas oder sogar deutlich höher liegen sollte (Abbildung 116).

35
30
25
20
15
10
5
0 bis < 10%
10 bis < 20%
20 bis < 30%
30 bis 40%

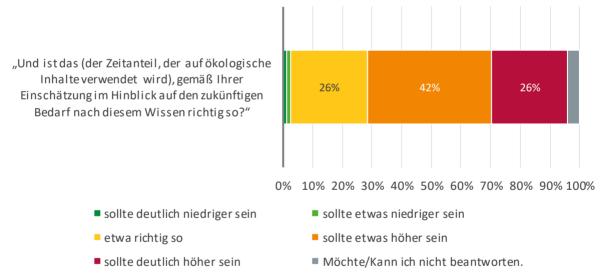
Abbildung 115: Zeitanteil der ökologischen Bewirtschaftung an den Lehrinhalten der Berufsschule

Frage: Wie hoch ist der Zeitanteil, der in der aktuellen Ausgestaltung der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in Ihrem

Bundesland an der Berufsschule auf diese Inhalte (ökologische Bewirtschaftung) verwendet wird? (Frage 9)

Anm.: N=75

Abbildung 116: Einschätzung des Zeitanteils im ökologischen Landbau in der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Und ist das (der Zeitanteil, der auf ökologische Inhalte verwendet wird), gemäß Ihrer Einschätzung im Hinblick auf den

zukünftigen Bedarf nach diesem Wissen richtig so? (Frage 10.1)

Anm.: N=74

Die Begründungen der Umfrageteilnehmenden, weshalb Themen des Ökolandbaus höher gewichtet werden sollten, spiegeln vornehmlich einen Aspekt wider. Es ist die Überzeugung, dass die ökologische Bewirtschaftungsweise aufgrund steigender Verbrauchernachfrage in Zukunft allein ökonomisch betrachtet immer wichtiger werden wird. Daher müsste die Ausbildung weitere Inhalte zu umweltfreundlicher Produktion vermitteln und alternative Maßnahmen zum derzeitigen Pflanzenschutz stärker berücksichtigen.

Des Weiteren waren die Lehrkräfte gebeten, Einschätzungen dazu abzugeben, inwiefern die unterschiedlichen Lernfelder aus ihrer Sicht im ersten Jahr der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt (Grundstufe) zeitlich angemessen berücksichtigt werden (Abbildung 117) – jeweils für den Bereich

"Pflanze" und "Tier". Insgesamt scheint gemäß den Stimmungsbildern die absolute Mehrheit der Befragten die Ansicht zu teilen, dass die jeweiligen Zeitanteile der Kenntnisbereiche im Pflanzen-Bereich ein etwa richtiges Maß erreichen. Jedoch finden sich auch hier Anteile zwischen einer Spanne von 13 bis 32 % der Befragten, die die Zeitaufwände als eher zu gering beurteilen. Eine Ausnahme bildet umhin der Bereich "Vermarktung/ Betriebserfolg", dessen Zeitanteil je ungefähr ein Drittel als etwa richtig oder als eher zu gering einstuft. Auffällig ist, dass jedoch gleichzeitig ein Anteil von 16 % diesen Zeitaufwand als eher zu hoch betrachtet. Im Bereich "Tier" ist das Stimmungsbild vergleichbar zum vorherigen. Das Maß der Zeitanteile für die meisten der angegebenen Inhalte wird ebenfalls von mehr als 50 % der Lehrkräfte als etwa richtig eingeschätzt. Allein bei den Inhalten "Haltung & Pflege" und erneut "Vermarktung/Betriebserfolg" werden hier nur Anteile von 48 und 37 % der Befragten erreicht, die den Zeitanteil, der jeweils für diese Lernfelder aufgebracht wird, für angemessen halten.

20% 40% 60% 80% 100% PFLANZE (N=69) 72% Vermarktung/Betriebserfolg (N=68) 35% Bestandspflege (N=68) 57% Düngung (N=67) 55% Aussaat/Pflanzung (N=68) 63% Bodenbearbeitung (N=68) 63% Standortaufnahme (N=68) 62% TIER (N=57) 65% Vemarktung/Betriebserfolg (N=67) 37% Haltung & Pflege (N=66) 48% Züchtung (N=66) 52% Fütterung (N=66) 58% Standortaufnahme (N=65) 57% deutlich zu gering eher zu gering etwa richtig eher zu hoch deutlich zu hoch ■ Möchte/Kann ich nicht beantworten.

Abbildung 117: Bewertung der Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in der Grundstufe (1. Ausbildungsjahr) aus Sicht der Lehrkräfte

Frage: Wie schätzen Sie das im Hinblick auf den zukünftigen Bedarf nach dem jeweiligen Wissen ein: Ist die aktuelle Gewichtung der Lernfelder in der Ausgestaltung der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in Ihrem Bundesland richtig so wie sie

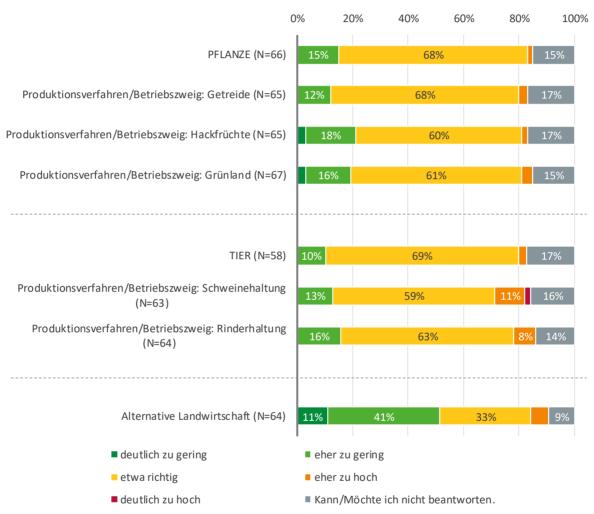
ist? (Frage 11.1)

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Für die Fachstufe (2. und 3. Ausbildungsjahr) sollten ebenfalls Einschätzungen zu der Angemessenheit von Zeitanteilen bestimmter Inhalte gegeben werden - wie auch schon für die Grundstufe (Abbildung 118). Im Pflanzenbereich finden jeweils mindestens 60 % der Befragten, dass der Zeitanteil der jeweiligen Lerninhalte im Themenbereich "Pflanze", d. h. Getreide, Hackfrüchte und Grünland, ein etwa richtiges Maß hat. Einschätzungen, wonach diese Zeitanteile aktuell eher zu gering sind, werden von 12 bis 18 % der

Teilnehmenden abgegeben. In der Fachstufe bestehen laut 59 bis 63 % der Befragten etwa richtige Zeitanteile innerhalb der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt für die Produktionszweige Schweine- und Rinderhaltung. Lernfelder zum Themengebiet "alternative Landwirtschaft" sind laut 41 und 11 % der Angaben hingegen eher zu gering und deutlich zu gering gewichtet, sodass die ökologische Bewirtschaftung aus Sicht der befragten Lehrkräfte einen größeren zeitlichen Anteil an der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt einnehmen sollte. Genau ein Drittel findet deren Gewichtung allerdings etwa richtig so.

Abbildung 118: Bewertung der Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in der Fachstufe (2. und 3. Ausbildungsjahr) aus Sicht der Lehrkräfte



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Wie schätzen Sie das im Hinblick auf den zukünftigen Bedarf nach dem jeweiligen Wissen ein: Ist die aktuelle Gewichtung der Lernfelder in der Ausgestaltung der Ausbildung zur Landwirtin/zum Landwirt in Ihrem Bundesland richtig so wie sie

ist? (Frage 11.2)

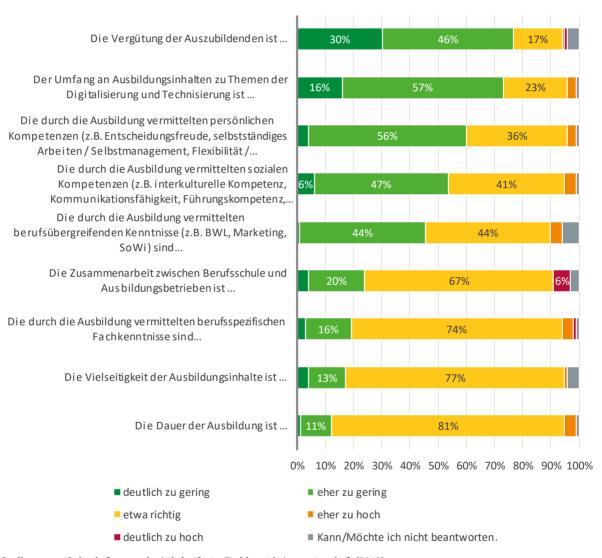
Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Da die Betriebsrotation während der Ausbildung in regional unterschiedlichem Ausmaß praktiziert wird, wurden die Lehrkräfte gebeten mitzuteilen, wie viele Betriebe Auszubildende während der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in ihrer Region durch Betriebsrotation durchschnittlich in etwa kennenlernen. Die Hälfte der Befragten macht die Angabe, dass es drei Betriebe sind. 38 % beziffern die Anzahl an Betrieben auf zwei und 10 % auf einen Betrieb.

Für eine allgemeine Bewertung der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt sollten verschiedene Aspekte, die die Ausbildung ausmachen, bewertet werden (Abbildung 119). Zusammengefasst lässt sich

sagen, dass die Dauer der Ausbildung und die Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieben zu relativ großen Anteilen als etwa richtig bewertet werden (81 und 67 %). Auch die Vielseitigkeit der Ausbildungsinhalte und die in der Ausbildung vermittelten berufsspezifischen Fachkenntnisse kommen auf ähnlich hohe Anteile bei dieser Bewertung (77 und 74 %). Ein unzureichendes Ausmaß weisen laut den Angaben vor allem die Vergütung der Auszubildenden und der Umfang der Ausbildungsinhalte zu Themen der Digitalisierung und Technisierung auf (17 und 23 %). Im Rahmen einer ergänzenden, offenen Abfrage bringen die Lehrkräfte gehäuft als ihrer Ansicht nach weiteren wichtigen Aspekt die Erhöhung der Qualifikation der Ausbilderinnen und Ausbilder an.

Abbildung 119: Bewertung der Ausbildung zur Landwirtin/zum Landwirt in ihrer aktuellen Ausgestaltung



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Wie bewerten Sie die Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in ihrer aktuellen Ausgestaltung in Ihrem Bundesland?

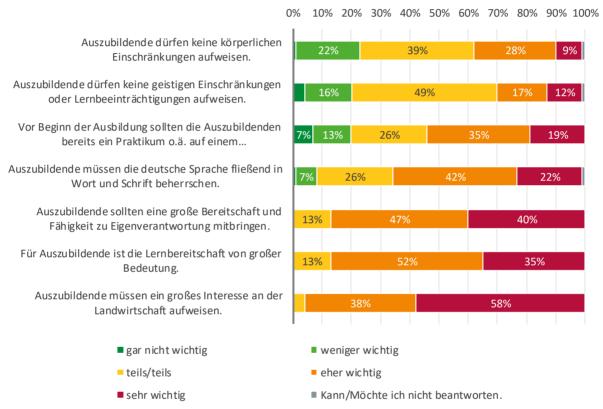
(Frage 13.1)

Anm.: N=70

Abbildung 120 stellt dar, welchen Eigenschaften und Qualifikationen die Lehrkräfte bei Auszubildenden zur Landwirtin/ zum Landwirt als wichtig bzw. weniger wichtig bewerten. Besondere Wichtigkeit wird drei Aspekten zugeschrieben. Dies sind ein großes Interesse der Auszubildenden an der Landwirtschaft, deren Lernbereitschaft sowie eine große Bereitschaft und Fähigkeit zur Eigenverantwortung. Diese drei Aspekte werden zu recht ausgeglichenen Anteilen mit wichtig oder sogar sehr wichtig bewertet. Im Vergleich dazu gibt es drei weitere Aspekte, die in Relation als weniger wichtig eingestuft werden. Bei zweien dieser

Aspekte geht es um die geistigen wie auch körperlichen Einschränkungen der Ausbildenden. Demnach finden 17 bzw. 28 % der befragten Lehrkräfte, dass keine geistigen oder körperlichen Einschränkungen eher von Bedeutung sind; 12 bzw. 9 % halten dies sogar für sehr wichtig. Gemischte Meinungsbilder zeigen sich bei der Qualifikation, die deutsche Sprache in Wort und Schrift fließend zu beherrschen sowie bei der dem Ausbildungsbeginn vorausgehende Absolvierung eines Praktikums. Zudem finden die Befragten, dass die Fähigkeit zur Selbstreflexion und eine generelle Offenheit gegenüber Neuem weitere wichtige Eigenschaften für Auszubildende zur Landwirtin/ zum Landwirt sind.

Abbildung 120: Bewertung der Wichtigkeit bestimmter Eigenschaften oder Qualifikationen für die Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Welche Eigenschaften oder Qualifikationen der Auszubildenden sind Ihrer Einschätzung nach für die Ausbildung zur

Landwirtin/zum Landwirt wichtig? (Frage 14)

Anm.: N=69

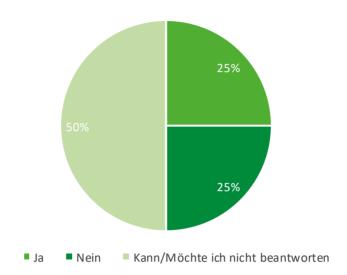
### Einschätzungen zur dualen Ausbildung "Tierwirtin/ Tierwirt"

In diesem Fragenkomplex antworteten allein die Lehrkräfte, die zuvor angegeben hatten, in der Ausbildung von Tierwirtinnen und Tierwirten tätig zu sein. Insgesamt haben sich nur vier Lehrkräfte zur dualen Ausbildung Tierwirtin/ Tierwirt geäußert. Aufgrund der geringen Fallzahl können die aufgeführten Ergebnisse lediglich als Tendenz gesehen werden.

Die Lehrkräfte wurden mit der Frage konfrontiert, welche Qualifikationen für ausgebildete Tierwirtinnen und Tierwirte in Zukunft an Bedeutung gewinnen würden. Genannt wurde von zwei Befragten die Fähigkeit zum selbstständigen Denken und zur Eigenorganisation.

Des Weiteren wurden die Lehrkräfte gefragt, ob es in der aktuellen Ausgestaltung der Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt im eigenen Bundesland berufsrelevante Qualifikationen oder Kompetenzen gibt, die deutlich zu gering gewichtet oder sogar fehlen würden. Wie Abbildung 121 zu entnehmen ist, stimmt hier jeweils eine Person (25 %) mit Ja und Nein. Zwei Personen (50 %) enthalten sich bei dieser Frage.

Abbildung 121: Vorhandensein von berufsrelevanten Lücken in der Ausbildung zur Tierwirtin/zum Tierwirt



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Gibt es in der aktuellen Ausgestaltung der Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt in Ihrem Bundesland berufsrelevante

Qualifikationen oder Kompetenzen, die fehlen oder deutlich zu gering gewichtet werden? (Frage 16)

Anm.: N=

Die Umfrageteilnehmenden sollten die Zeitanteile schätzen, welche von den Auszubildenden zur Tierwirtin/ zum Tierwirt an den drei Ausbildungsstätten "Betrieb", "Berufsschule" und "andere überbetriebliche Ausbildungsstätten" verbracht werden. Die drei Befragten schreiben der Berufsschule einen Zeitanteil von 23 bis 40 % und der überbetrieblichen Ausbildung von 5 bis 10 % an der gesamten Ausbildungszeit zu. Bei den Ausbildungsbetrieben liegen die geschätzten Zeitanteile zwischen 50 und 67 %.

Sämtliche Befragte sind der Ansicht, dass der Zeitanteil in der Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt, der auf dem Betrieb verbracht wird, ein richtiges Maß einnimmt. Bei den anderen beiden Ausbildungsstätten, also bei Berufsschule und anderen überbetrieblichen Ausbildungsstätten, gibt es sowohl einen Anteil von 67 % der Lehrkräfte, die das Ausmaß für etwa richtig halten, als auch einen Anteil von 33 %, der sich einen etwas höheren Zeitaufwand wünschen würde.

Eine Reihe von Fragen zur Ausbildung in der Tierwirtschaft behandelte Themen rund um den Ökolandbau. Zwei Lehrkräfte äußerten sich hierzu und gaben zunächst an, dass Ausbildungsinhalte, die speziell zur ökologischen Bewirtschaftung befähigen sollen, 10 bzw. 30 % der Gesamtzeit in der Ausbildung ausmachen. Gefragt, wie sie den Zeitanteil von Inhalten zu ökologischen Themen bewerten, antworten nun drei Befragte einstimmig, dass der Zeitanteil etwas höher liegen sollte.

Außerdem sollten die Lehrkräfte die aktuelle Gewichtung vorgegebener Lernfelder gemessen am zukünftigen Bedarf bewerten. Die Ergebnisse aus Abbildung 122 bemessen gemäß deren Angaben, wie passend die derzeitigen Lernfelder bereits gewisse Kenntnisbereiche fördern. Dabei ist zu erkennen, dass die Gewichtung der Lernfelder zum großen Teil etwa richtig zu sein scheint. Bei Kenntnissen zum Gesundhalten und zur Reproduktion des Tierbestands sowie zum generellen Umgang mit Tieren findet ein Drittel der Befragten, dass die Gewichtung eher zu gering ist. Zuletzt äußert noch ein weiteres Drittel, dass die Einführung eines neuen Mitarbeiters oder einer neuen Mitarbeiterin noch eher zu geringe Gewichtung in der Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt erfährt.

0% 20% 40% 60% 80% 100% Abfälle entsorgen und Nebenprodukte entwerten Waren beschaffen und lagern Den Tierbestand gesund halten Den Tierbestand reproduzieren Tiere füttern Mit Tieren umgehen Tierunterkünfte herrichten und instand halten 100% Geräte, Maschinen und Anlagen handhaben 100% Einen neuen Mitarbeiter/eine neue Mitarbeiterin... deutlich zu gering eher zu gering etwa richtig eher zu hoch deutlich zu hoch ■ Kann/Möchte ich nicht beantworten.

Abbildung 122: Bewertung der Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der der Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt

Frage: Wie schätzen Sie das in Hinblick auf den zukünftigen Bedarf nach dem jeweiligen Wissen ein: Ist die aktuelle Gewichtung

der Lernfelder in der Ausgestaltung der Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt in Ihrem Bundesland richtig so wie sie ist?

(Frage 19)

Anm.: N=3

Unter den Lehrkräften machen zwei die Angabe, fachspezifische Inhalte im Rahmen der dualen Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt zu unterrichten. In beiden Fällen handelt es sich um Inhalte der Fachrichtung "Rinderhaltung". Sie wurden gebeten, die aktuelle Gewichtung gemessen am zukünftigen Wissensbedarf in verschiedenen Kenntnisbereichen einzuschätzen (Abbildung 123). Hier zeigt sich allein beim Führen eines Rinderbestands und bei der Erzeugung und Vermarktung von Zuchtrindern Verbesserungspotential. Denn jeweils eine der beiden Personen hält die Gewichtung für eher zu gering. Bei den anderen Kenntnisbereichen herrscht Einigkeit, dass deren Gewichtung in etwa richtig ist.

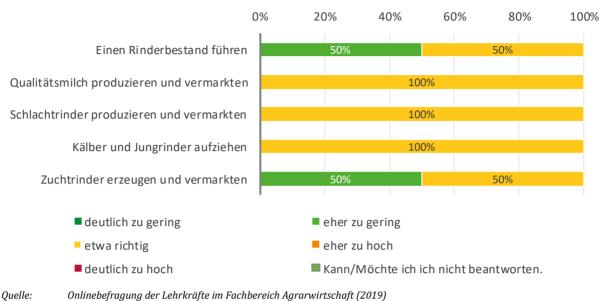


Abbildung 123: Bewertung der Gewichtung verschiedener Inhalte in der Ausbildung zur Tierwirtin/zum Tierwirt, die auf Rinderhaltung vorbereiten sollen

Wie schätzen Sie das in Hinblick auf den zukünftigen Bedarf nach diesem Wissen ein: Ist die aktuelle Gewichtung der Frage:

Ausbildungsinhalte, die spezifisch auf "Rinderhaltung" vorbereiten sollen, in der Ausgestaltung der Ausbildung zur

Tierwirtin/zum Tierwirt in Ihrem Bundesland richtig so wie sie ist? (Frage 23)

Anm.:

In der Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt lernen laut den drei antwortenden Lehrkräften die Auszubildenden während der Betriebsrotation durchschnittlich zwei Betriebe in der Region kennen.

Abbildung 124 stellt dar, wie die Lehrkräfte verschiedene Aussagen bewerten. Demnach scheint die Vergütung der Auszubildenden eher zu gering (67 %) bzw. deutlich zu gering (33 %) zu sein. Den Umfang an Ausbildungsinhalten zu Themen der Digitalisierung und Technisierung sowie die Vermittlung von sozialen Kompetenzen empfindet ebenfalls eine Mehrheit von jeweils 67 % als eher zu gering. Die Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieben, sowie die Vermittlung von persönlichen, berufsübergreifenden und berufsspezifischen Kompetenzen hält jeweils ein Drittel für eher zu gering und der verbleibende Rest für etwa richtig. Einig sind sich die Befragten bezüglich der Dauer der Ausbildung und der Vielseitigkeit der Ausbildungsinhalte, die durchweg als etwa richtig beurteilt werden.

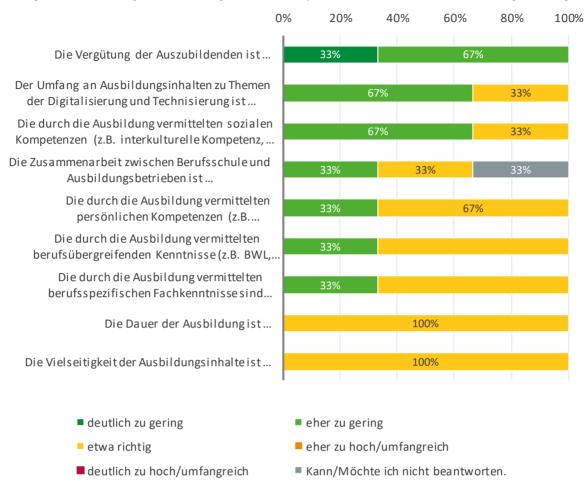


Abbildung 124: Bewertung der Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt in ihrer aktuellen Ausgestaltung

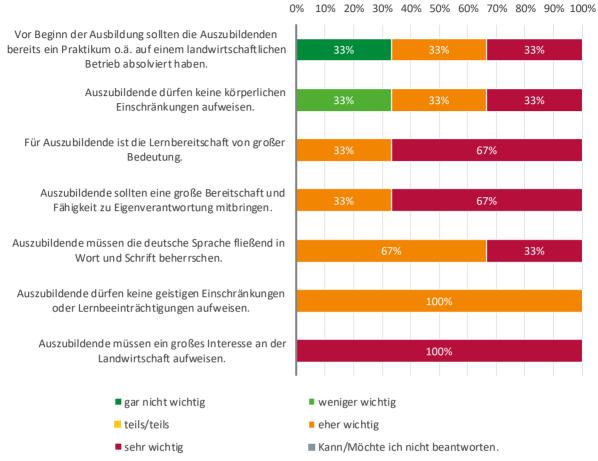
Frage: Wie bewerten Sie die Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt in ihrer aktuellen Ausgestaltung in Ihrem Bundesland?

(Frage 29) N=3

Anm.:

Zudem hatten die Befragten die Möglichkeit, zu beurteilen welche Eigenschaften und Qualifikationen für die Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt wichtig sind (Abbildung 125). Vorerfahrung auf einem landwirtschaftlichen Betrieb, etwa durch ein Praktikum, hält jeweils ein Drittel für gar nicht wichtig, eher wichtig oder sehr wichtig, diesbezüglich lässt sich also keine eindeutige Aussage treffen. Dass Ausbildende keine körperlichen Einschränkungen haben dürfen, wird ebenfalls von je einer Person als weniger wichtig, eher wichtig oder sehr wichtig beurteilt, was damit ebenfalls sehr unterschiedlich eingeschätzt wird. Sehr wichtig erscheint jeweils der Mehrheit (67 %) eine gewisse Lernbereitschaft der Auszubildenden sowie deren Vermögen, eigenverantwortlich arbeiten zu können. Das fließende Beherrschen der deutschen Sprache in Wort und Schrift wird mit eher wichtig (67 %) bzw. sehr wichtig (33 %) bewertet. Außerdem vertreten alle Befragten die Ansicht, dass Auszubildende keine geistigen Einschränkungen und Lernbeeinträchtigungen haben dürfen und dass ein großes Interesse an der Landwirtschaft vorhanden sein muss.

Abbildung 125: Bewertung der Wichtigkeit bestimmter Eigenschaften und Qualifikationen für die Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt



Frage: Welche Eigenschaften oder Qualifikationen der Auszubildenden sind Ihrer Einschätzung nach für die Ausbildung zur

Tierwirtin/ zum Tierwirt wichtig? (Frage 30)

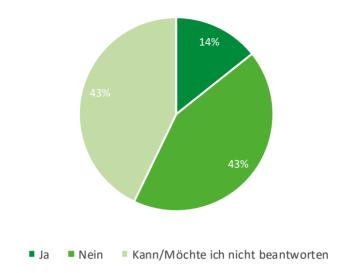
Anm.: N=3

Einschätzungen zur dualen Ausbildung "Fachkraft Agrarservice"

Dieser Fragenkomplex widmete sich der dualen Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice. Hierzu konnten sich durch die Vorselektion sieben Lehrkräfte äußern. Aufgrund der geringen Fallzahl können die aufgeführten Ergebnisse lediglich als Tendenz gesehen werden.

Zu Beginn sollten sie beurteilen, ob es in der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice etwaige Auslassungen bei der Vermittlung berufsrelevanter Qualifikationen oder Kompetenzen gibt (Abbildung 126). 14 % antworten auf diese Frage mit einem Ja, 43 % hingegen mit einem Nein, während der Rest diese Frage nicht beantworten konnte oder wollte.

Abbildung 126: Vorhandensein von berufsrelevanten Lücken in der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice



Frage: Gibt es in der aktuellen Ausgestaltung der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice in Ihrem Bundesland berufsrelevante

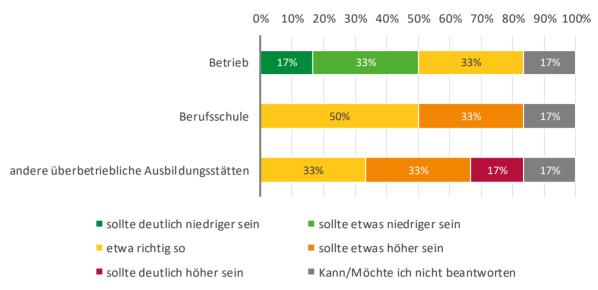
Qualifikationen oder Kompetenzen, die fehlen oder deutlich zu gering gewichtet werden? (Frage 32)

Anm.: N=7

Die Lehrkräfte wurden zudem um ihre Einschätzung gebeten, welchen Zeitaufwand in verschiedenen Ausbildungsstätten (Betrieb, Berufsschule und andere überbetriebliche Ausbildungsstätten) für die Auszubildenden zur Fachkraft Agrarservice anfällt. Im Mittel der sechs Antworten verteilen sich die Zeitanteile auf 81 % Betrieb, 12 % Berufsschule und 7 % überbetriebliche Ausbildung.

Für den Zeitanteil im Betrieb finden 33 und 17 % der Lehrkräfte, dass der Zeitanteil etwas niedriger bzw. deutlich niedriger sein sollte (Abbildung 127). Ein weiteres Drittel findet diesen Zeitanteil etwa richtig so. Den Zeitanteil, der von den Auszubildenden in der Berufsschule verbracht wird, halten 50 % für etwa richtig so, 33 % finden jedoch, dass er etwas höher sein sollte. Schließlich beurteilt je ein Drittel, dass der Zeitanteil in anderen überbetrieblichen Ausbildungsstätten etwa richtig so ist bzw. etwas höher liegen sollte. 17 % sind hingegen der Ansicht, dass der Zeitanteil sogar deutlich höher sein sollte.

Abbildung 127: Bewertung des Zeitanteils in den verschiedenen Ausbildungsstätten in der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice



Frage: Und ist das Ihrer Einschätzung nach in Zukunft die richtige Aufteilung? (Frage 33.2)

Anm.: N=6

Angesichts des zukünftigen Bedarfs nach bestimmtem Wissen sollten die Lehrkräfte für vorgegebene Lernfelder bewerten, ob deren aktuelle Gewichtung innerhalb der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice im eigenen Bundesland angemessen ist (Abbildung 128). Zunächst lässt sich feststellen, dass Mehrheiten von mindestens 43 bis zu 86 % die jeweiligen Lernfelder für etwa richtig gewichtet halten. Für vier der 15 angegebenen Lernfelder ergeben sich Anteile von 29 % der befragten Lehrkräfte, die eine etwas zu geringe Gewichtung anführen. Diese vier Lernfelder sind "Anbau von Futterpflanzen", "Außerlandwirtschaftliche Tätigkeitsfelder erschließen", "Anbau von Ackerkulturen planen" und "Betriebsmitteleinsatz planen".

0% 20% 40% 60% 80% 100% Betriebsmitteleinsatz planen (N=11) 27% Angebote einholen und erstellen (N=11) 45% Anbau von Ackerkulturen planen (N=11) Agrartechnische Arbeitsprozesse planen (N=10) 50% Außerlandwirtschaftliche Tätigkeitsfelder erschließen (N=11)Einsetzbarkeit neuer Agrartechnik beurteilen (N=12) Technische Störungen erkennen, analysieren und 36% reagieren (N=11) Pflanzenbauliche Rahmenbedingungen erfassen (N=11) 9% Bei der Unternehmensführung mitwirken (N=11) Arbeitsaufträge durchführen (N=11) 10% 10% Kundenanfragen im Agrarservice annehmen und bearbeiten (N=11) Einen neuen Mitarbeiter/eine neue Mitarbeiterin in den Betrieb einführen (N=11) Anbau von Futterpflanzen durchführen (N=11) Einsatzbereich der Agrartechnik sicherstellen (N=11) 73% ■ deutlich zu gering eher zu gering etwa richtig eher zu hoch deutlich zu hoch ■ Kann/Möchte ich nicht beantworten.

Abbildung 128: Bewertung der Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice

Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Wie schätzen Sie das im Hinblick auf den zukünftigen Bedarf an dem jeweiligen Wissen ein: Ist die aktuelle Gewichtung der

Lernfelder in der Ausgestaltung der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice richtig so, wie sie ist? (Frage 40)

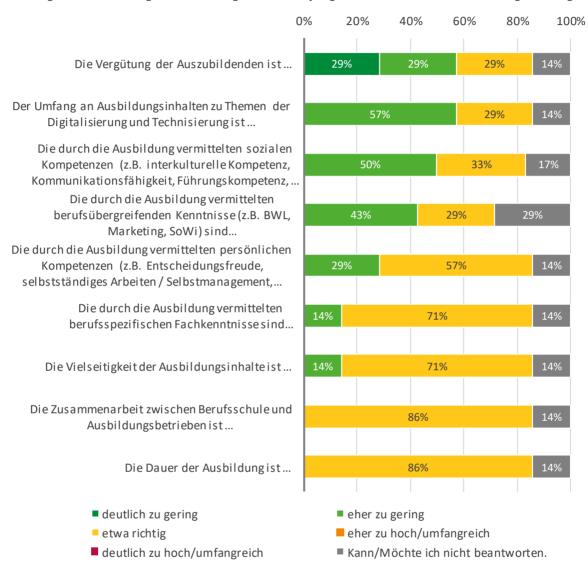
Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Unter den Lehrkräften schätzen 67 %, dass Auszubildende zur Fachkraft Agrarservice im Laufe ihrer Ausbildung durch die Betriebsrotation durchschnittlich einen Betrieb kennenlernen - eine Person (17 %) schätzt, dass es zwei Betriebe sind.

In Abbildung 129 ist zu sehen, wie die Lehrkräfte anhand verschiedener Aspekte die aktuelle Ausgestaltung der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice bewerten. Den größten Nachbesserungsbedarf sehen die Lehrkräfte einerseits in der Vergütung der Auszubildenden und andererseits im Umfang digitaler und technologischer Ausbildungsinhalte. So halten jeweils 29 % der Befragten die Vergütung der Auszubildenden für etwa richtig, eher zu gering und deutlich zu gering. Den Umfang an Ausbildungsinhalten zu Themen der Digitalisierung und Technisierung finden 57 % zu gering. Die Vermittlung von sozialen Kompetenzen und berufsübergreifenden Kenntnissen werden jeweils vom größten Stimmanteil (50 und 43 %) als eher zu gering bewertet. Hingegen hält circa jeweils ein Drittel das vermittelte Ausmaß dieser Inhalte für etwa richtig. Weniger Verbesserungspotential sehen die Lehrkräfte bei der Vermittlung persönlicher Kompetenzen und berufsspezifischer Fachkenntnisse, deren vermittelten Umfang Mehrheiten

von 57 und 71 % als etwa richtig beurteilen. Hier sind es auch nur 29 bzw. 14 %, die angeben, dass der Umfang eher zu gering ist. 71 % der Lehrkräfte halten die Ausbildungsinhalte für vielseitig und 14 % für eher weniger vielseitig. Die Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieben sowie die Dauer der Ausbildung scheint für 86 % der Befragten etwa richtig zu sein.

Abbildung 129: Bewertung der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice in ihrer aktuellen Ausgestaltung



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Wie bewerten Sie die Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice in ihrer aktuellen Ausgestaltung in Ihrem Bundesland? (Frage Frage:

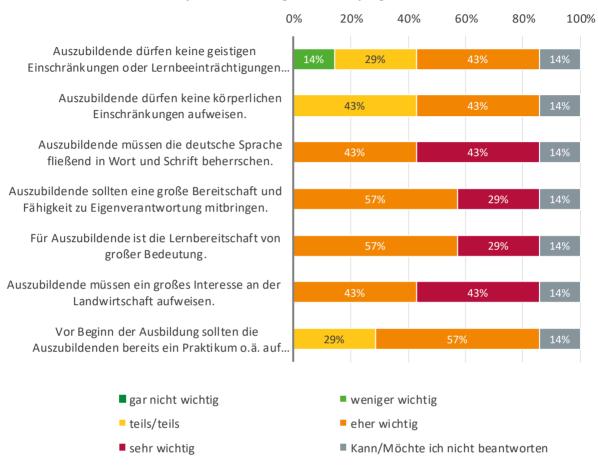
37) N=7

Anm.:

Die Lehrkräfte sollten sich dazu äußern, welche Eigenschaften und Qualifikationen für Auszubildende zur Fachkraft Agrarservice ihrer Meinung nach wichtig sind (Abbildung 130). Dass Auszubildende keine geistigen Einschränkungen oder Lernbeeinträchtigungen aufweisen dürfen, finden die Befragten mit einer Mehrheit von 43 % eher wichtig. Gar nicht von Bedeutung halten dies 14 %, während 29 % mit "teils/teils" antworten. Die Wichtigkeit, keine körperlichen Einschränkungen aufzuweisen, wird hingegen von jeweils 43 % mit teilweise und eher wichtig beurteilt. Dass Auszubildende zur Fachkraft Agrarservice die deutsche Sprache fließend in Wort und Schrift beherrschen und sie ebenfalls ein großes Interesse an der Landwirtschaft aufweisen müssen, befinden in beiden Fällen jeweils 43 % als eher wichtig und sehr wichtig. Eine große Bereitschaft und Fähigkeit zur Eigenverantwortung sowie Lernbereitschaft finden jeweils 57 %

eher wichtig und 29 % sehr wichtig. Schließlich meinen 57 %, dass es vor Ausbildungsbeginn eher wichtig ist, dass die Auszubildenden bereits ein Praktikum oder ähnliches absolviert haben. Dass dies teilweise wichtig ist, geben 29 % an.

Abbildung 130: Bewertung der Wichtigkeit bestimmter Eigenschaften und Qualifikationen von Auszubildenden für die Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Welche Eigenschaften oder Qualifikationen der Auszubildenden sind Ihrer Einschätzung nach für die Ausbildung zur

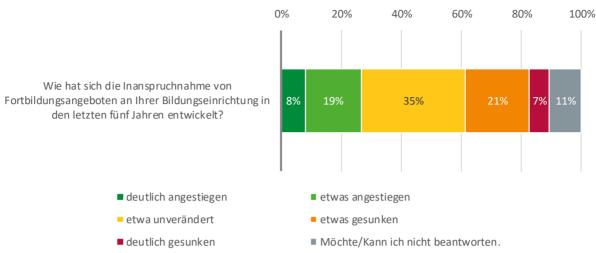
Fachkraft Agrarservice wichtig? (Frage 38)

Anm.: N=7

### Einschätzungen zu Fortbildungen an (landwirtschaftlichen) Fachschulen

Dieser Abschnitt handelt von Fortbildungen an landwirtschaftlichen Fachschulen. Zunächst gaben die Lehrkräfte Auskunft darüber, wie sich die Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten an ihrer Bildungseinrichtung in den letzten fünf Jahren entwickelt hat (Abbildung 131). Das Abstimmungsergebnis fällt hier sehr heterogen aus. 19 und 8 % sprechen von einem leichten und deutlichen Anstieg der Inanspruchnahme solcher Angebote. Während 35 % keine Veränderung feststellen können, sprechen 21 und 7 % von einem leichten und deutlichen Rückgang.

Abbildung 131: Entwicklung der Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten in den letzten fünf Jahren



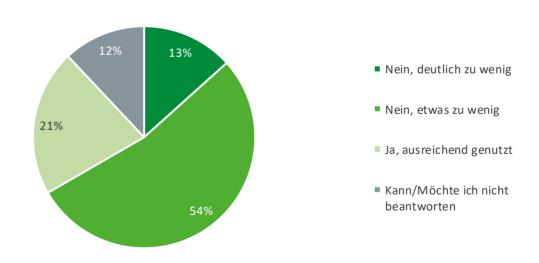
Frage: Wie hat sich die Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten an Ihrer Bildungseinrichtung in den letzten fünf Jahren

entwickelt? (Frage 39)

Anm.: N=75

Nach Ansicht der Befragten könnten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Inhaber im landwirtschaftlichen Bereich Fortbildungsangebote durchaus noch intensiver nutzen. Zwar äußern 21 %, dass das Angebot bereits ausreichend genutzt wird, jedoch halten 54 und 13 % die aktuelle Nutzung für etwas zu gering und deutlich zu gering (Abbildung 132).

Abbildung 132: Beurteilung der Nutzung von Fortbildungsangeboten unter landwirtschaftlichen Arbeitskräften



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Nutzen Arbeitskräfte im landwirtschaftlichen Bereich (Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer und Inhaberinnen/ Inhaber)

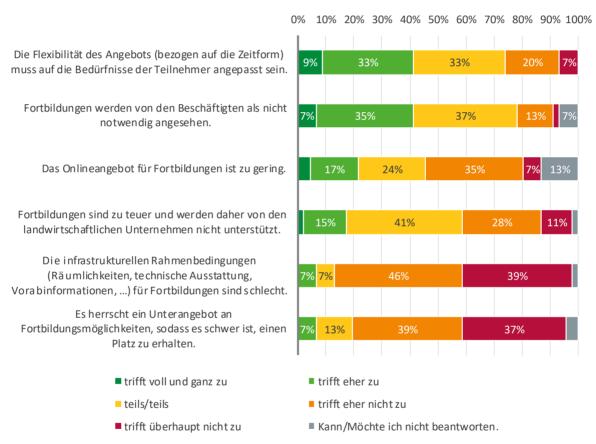
Ihrer Einschätzung nach Fortbildungsangebote ausreichend? (Frage 40)

Anm.: N=75

Um mehr über die Gründe zu erfahren, warum landwirtschaftliche Arbeitskräfte Fortbildungsmöglichkeiten nicht ausreichend nutzen, wurden weitere Details dazu abgefragt (Abbildung 133). 35 % stimmen der Aussage zu, dass Fortbildungen von Beschäftigen als nicht notwendig angesehen werden. 37 % stimmen hier teilweise zu. Sehr ähnlich ist die Verteilung der Antworten bei der Aussage, wonach die zeitliche Flexibilität auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer angepasst sein muss. Dass die

infrastrukturellen Rahmenbedingungen und das Angebot an Fortbildungsmöglichkeiten nicht gut seien, halten 41 bis 45 % für eher nichtzutreffend und je 37 % für überhaupt nichtzutreffend. Wiederum als äußerst heterogen ist das Meinungsbild bezüglich des Umfangs des Onlineangebots für Fortbildungen zu bezeichnen, wie auch bei der Aussage, dass Fortbildungen zu teuer seien und daher von den landwirtschaftlichen Unternehmen nicht unterstützt würden. Das Onlineangebot halten 16 % für eher zu gering, 24 % für teilweise zu gering und 35 % für eher nicht zu gering. In Relation mehrheitlich (41 %) befinden die befragten Lehrkräfte, dass die landwirtschaftlichen Unternehmen nur zum Teil Fortbildungen aufgrund des hohen Preises nicht unterstützen. 29 % denken eher nicht, dass die Bepreisung der Grund hierfür ist. Als weiteren wichtigen Grund, weswegen landwirtschaftliche Arbeitskräfte Fortbildungsangebote nicht in ausreichendem Maße nutzen, nennen die Lehrkräfte schlicht Zeitmangel aufgrund der hohen Arbeitsbelastung durch den Betrieb.

Abbildung 133: Gründe für das aktuelle Maß der Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

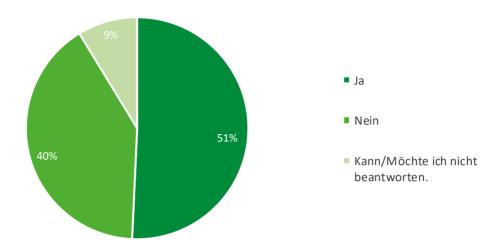
Frage: Was sind Ihrer Einschätzung nach Gründe dafür? (Frage 41)

Anm.: N=49

### Einschätzungen zu Weiterbildungen - Thema "lebenslanges Lernen"

In diesem Fragenkomplex sollte ein genaueres Bild zum Thema "lebenslanges Lernen" erfasst werden. Gefragt, ob die eigene Bildungseinrichtung diesbezüglich Weiterbildungen anbietet, antwortet eine absolute Mehrheit von 51 % mit "Ja". Hingegen sind es 40 %, die diese Frage verneinen (Abbildung 134).

Abbildung 134: Angebot von Weiterbildungen an der eigenen Bildungseinrichtung

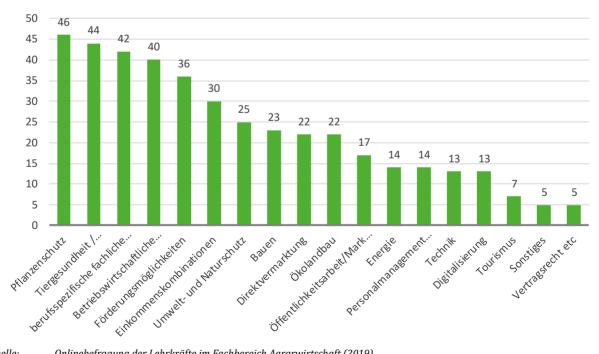


Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019) Frage: Bietet Ihre eigene Bildungseinrichtung Weiterbildungen an? (Frage 46)

Anm.:

Die Auswahl an Weiterbildungsangeboten in den Bildungseinrichtungen der Befragten ist als vielfältig zu bezeichnen. Unter insgesamt 18 verschiedenen Themengebieten werden am häufigsten in absteigender Reihenfolge folgende genannt: Pflanzenschutz (46 Nennungen), Tiergesundheit / Tierhygiene / Tierwohl (44), berufsspezifische fachliche Weiterbildungen (42), Betriebswirtschaftliche Fragestellungen (40), Förderungsmöglichkeiten (36) (Abbildung 135).

Abbildung 135: Themengebiete, in denen die eigene Bildungseinrichtung Weiterbildungen anbietet



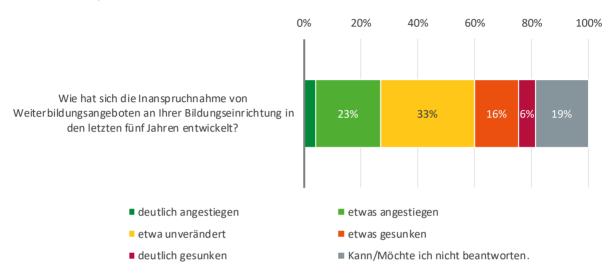
Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019) Quelle:

Frage: In welchen Themengebieten macht Ihre Bildungseinrichtung Weiterbildungsangebote? (Frage 47)

N=69 (Mehrfachantworten möglich) Anm.:

Auch für die Arbeitskräfte aus dem landwirtschaftlichen Bereich sollten die Lehrkräfte beurteilen, wie sich die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten in ihrer Bildungseinrichtung in den letzten fünf Jahren entwickelt hat (Abbildung 136). Von einem deutlichen Anstieg sprechen 4 %, während 23 % einen leichten Anstieg bemerkt haben. 33 % stellen diesbezüglich keine Veränderung fest. Hingegen äußern 16 und 6 %, dass die Inanspruchnahme besagter Angebote im genannten Zeitraum leicht gesunken bzw. deutlich gesunken ist.

Abbildung 136: Entwicklung der Inanspruchnahme von Weiterbildungsmöglichkeiten in den letzten fünf Jahren



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

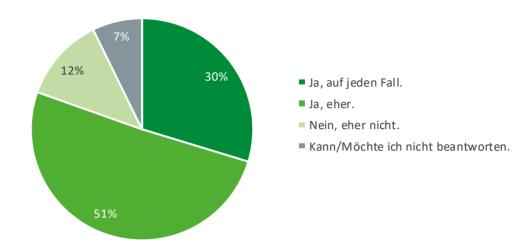
Frage: Falls Sie das einschätzen können: Wie hat sich die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten an Ihrer

Bildungseinrichtung in den letzten fünf Jahren entwickelt? (Frage 48)

Anm.: N=7

Knapp ein Drittel der Lehrkräfte ist fest davon überzeugt, dass es in den eigenen Regionen in der Breite der Themen ein bedarfsgerechtes Angebot an Weiterbildungen gibt (Abbildung 137). 51 % äußern, dass es eher ein solches Angebot gibt. Hingegen gibt es laut 12 % der Befragten eher kein entsprechendes Angebot. Trotz des damit recht hohen Anteils an Regionen, die gemäß Lehrkräfteeinschätzung zumindest eher über bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote verfügen, vertreten die meisten der befragten Lehrkräfte die Ansicht, dass die Arbeitskräfte etwaige Weiterbildungsmöglichkeiten nicht ausreichend nutzen (Abbildung 138). 47 und 10 % urteilen, dass die Möglichkeiten etwas zu wenig bzw. deutlich zu wenig genutzt werden. Ein Anteil von 18 % ist der Ansicht, dass die Arbeitskräfte ihre Möglichkeiten zur Weiterbildung ausreichend nutzen.

Abbildung 137: Vorhandensein eines bedarfsgerechten Weiterbildungsangebots in der eigenen Region

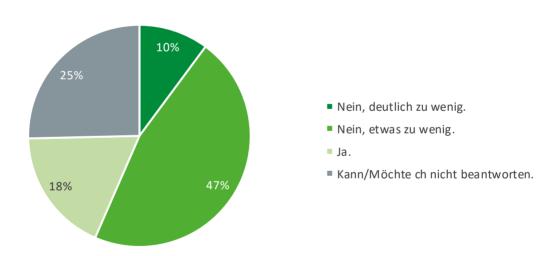


Frage: Wie schätzen Sie das für den landwirtschaftlichen Bereich insgesamt ein: Gibt es in Ihrer Region in der Breite der Themen

ein bedarfsgerechtes Angebot an Weiterbildungen? (Frage 49)

Anm.: N=138

Abbildung 138: Beurteilung der Nutzung von Weiterbildungsangeboten durch landwirtschaftliche Arbeitskräfte



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Nutzen Arbeitskräfte im landwirtschaftlichen Bereich (Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer und Inhaberinnen/ Inhaber)

Ihrer Einschätzung nach Weiterbildungs-angebote ausreichend? (Frage 50)

Anm.: N=138

Unter möglichen Gründen für die geringe Nutzung von Weiterbildungsmöglichkeiten erfahren die Punkte "zeitliche Inflexibilität des Angebots" und "mangelnde Wertschätzung" von den Beschäftigten die größte Zustimmung (Abbildung 139). Jeweils 36 oder 37 % halten diese Gründe für eher zutreffend. Hingegen werden die Aussagen, dass schlechte infrastrukturelle Rahmenbedingungen und ein Unterangebot an Weiterbildungsmöglichkeiten hierfür die Gründe seien, jeweils eher nicht (ca. 45 %) bzw. überhaupt nicht (ca. 25 %) als zutreffend eingeschätzt. Die Aussage, wonach das Onlineangebot für Weiterbildungen zu gering ist, wird äußerst unterschiedlich beurteilt. 18 % finden die Aussage eher zutreffend, 24 % teilweise zutreffend und weitere 24 % eher unzutreffend.

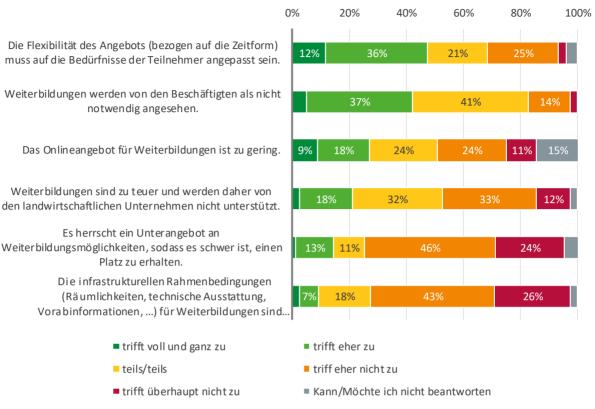


Abbildung 139: Gründe für das aktuelle Maß der Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten

Frage: Was sind Ihrer Einschätzung nach Gründe dafür? (Frage 51)

Anm.: N=76

## Einschätzungen zu Berufsinformationen

Des Weiteren sollten die Lehrkräfte mitteilen, wie sie den Umfang und die Qualität von Berufsinformationen zu den Berufsbildern im landwirtschaftlichen Bereich für potenzielle Interessenten an allgemeinbildenden Schulen wahrnehmen. 44 % der Befragten halten den Umfang der Berufsinformationen für eher gering; weitere 21 % für sehr gering (Abbildung 140). Hingegen sind es nur 13 %, welche den Umfang für etwa richtig halten. Stimmanteile, wonach der Umfang eher zu hoch bzw. sehr hoch sei, erreichen lediglich einstellige Prozentwerte. Ein ganz ähnliches Meinungsbild ergibt sich bei der Frage nach der Qualität der Berufsinformationen. Im Vergleich ist hier lediglich der Anteil, der mit "sehr gering" abstimmt geringer (13 %), wohingegen "etwa richtig" mit einem Anteil von 18 % dafür häufiger genannt wird.

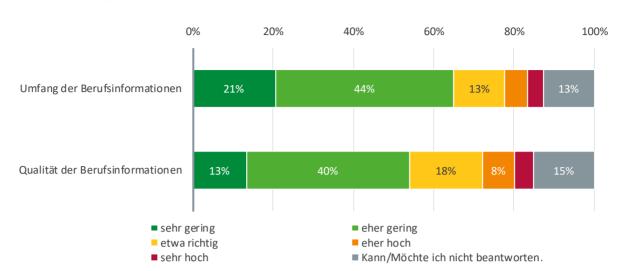


Abbildung 140: Beurteilung der Qualität und des Umfangs der Berufsinformationen an allgemeinbildenden Schulen

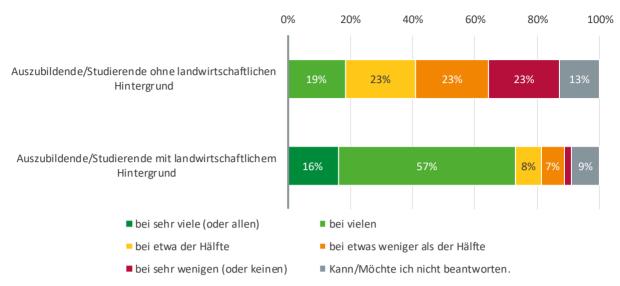
Frage: Wie nehmen Sie die Qualität und den Umfang von Berufsinformationen zu den Berufsbildern im landwirtschaftlichen

Bereich für potentielle Interessierte an allgemeinbildenden Schulen wahr? (Frage 52)

*Anm.:* N=126

Die Befragten sollten beurteilen, ob der Informationsstand über die Berufsbilder im Agrarbereich zu Beginn der Ausbildung bzw. des Studiums für Auszubildende bzw. Studierende ausreichend ist (Abbildung 141). Bei Auszubildenden bzw. Studierenden ohne landwirtschaftlichen Hintergrund ergibt sich ein sehr unterschiedliches Meinungsbild verglichen zu jenen mit einem solchen Hintergrund. Unter den Auszubildenden bzw. Studierenden ohne landwirtschaftliche Vorerfahrung gibt es laut 19 % der Befragten viele mit einem ausreichenden Informationsstand. Jeweils 23 % befinden, dass es etwa die Hälfte ist, etwas weniger als die Hälfte oder nur sehr wenige sind, die über ausreichende Informationen verfügen. Hingegen bewerten 57 und 16 % der Lehrkräfte, dass unter jenen mit landwirtschaftlichem Hintergrund viele bzw. sehr viele einen ausreichenden Informationsstand aufweisen.

Abbildung 141: Informationsstand über Berufsbilder im Agrarbereich zu Beginn von Ausbildung bzw. Studium



Frage: Ist der Informationsstand über die Berufsbilder im Agrarbereich zu Beginn der Ausbildung bzw. des Studiums für

Auszubildende / Studierende aus Ihrer Sicht ausreichend? (Frage 53)

*Anm.:* N=124

Abbildung 142 stellt die Einschätzungen der Lehrkräfte dazu dar, wie häufig Ausbildungsabbrüche im landwirtschaftlichen Bereich auf falsche Erwartungen zurückzuführen sind. Wenig überraschend ist, dass bei Auszubildenden und Studierenden ohne landwirtschaftlichen Hintergrund Ausbildungsabbrüche häufiger falschen Erwartungen zugeschrieben werden. Bei vielen oder sogar sehr vielen Auszubildenden ohne Vorerfahrung sei dies der Fall laut 15 bzw. 5 % der Befragten. 33 % stellt dies für die Hälfte fest, 14 % für etwas weniger als die Hälfte. Bei den Auszubildenden bzw. Studierenden mit landwirtschaftlichen Vorerfahrungen befinden 25 %, dass sich ca. die Hälfte dieser Gruppe wegen falscher Erwartungen letztlich für einen Ausbildungsabbruch entschieden hat. Dass dies auf etwas weniger als die Hälfte oder sogar nur auf sehr wenige Auszubildende mit landwirtschaftlichem Hintergrund zutrifft, meinen 18 bzw. 37 % der Befragten.

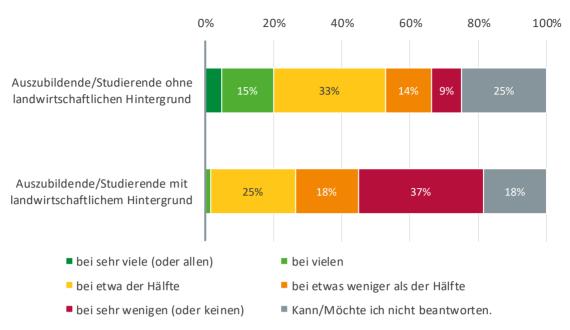


Abbildung 142: Einschätzung von falschen Erwartungen als Ursache für Ausbildungsabbrüche

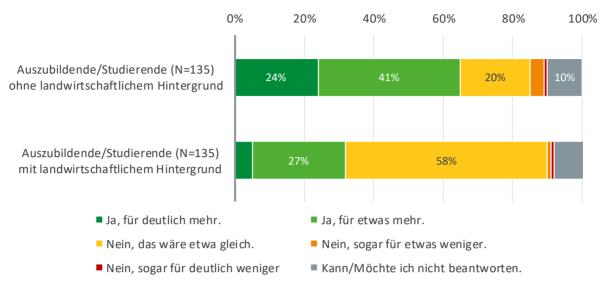
Frage: Gibt es Ihrer Einschätzung nach im landwirtschaftlichen Bereich – verglichen mit anderen Bereichen – mehr

Ausbildungsabbrüche, die auf falsche Erwartungen zurückzuführen sind? (Frage 54)

Anm.: N=125

Eine weitere Gegenüberstellung der beiden Gruppen sollte zeigen, welche Unterschiede bei der Zunahme der Attraktivität der beruflichen und akademischen Ausbildung für den landwirtschaftlichen Bereich aus Sicht junger Menschen bestehen, wenn sie über mehr Informationen über das Arbeitsfeld verfügen würden (Abbildung 143). Der Einfluss, den zusätzliche Information über das Arbeitsfeld auf die Attraktivität der landwirtschaftlichen Ausbildung hätte, wird für Auszubildende und Studierende ohne landwirtschaftlichen Hintergrund als eindeutig größer eingeschätzt. Für diese Gruppe schätzen 41 bzw. 24 %, dass die Attraktivität in diesem Fall etwas größer bzw. deutlich größer wäre. Weitere 20 % glauben, dass die Attraktivität dadurch etwa gleichbliebe. Bei den Auszubildenden bzw. Studierenden, die über Vorerfahrungen aus der Landwirtschaft verfügen, würde laut 58 % der Lehrkräfte kaum ein Effekt auf die Attraktivität der Ausbildung für junge Menschen zu erkennen sein. Hier sind es nur 27 und 5 %, die davon ausgehen, dass die Attraktivität etwas größer oder deutlich größer wäre.

Abbildung 143: Einschätzung eines möglichen Attraktivitätsgewinns für die Ausbildung im landwirtschaftlichen Bereich durch zusätzliche Informationen



Frage: Wäre eine berufliche oder akademische Ausbildung für den landwirtschaftlichen Bereich aus Ihrer Sicht für mehr junge

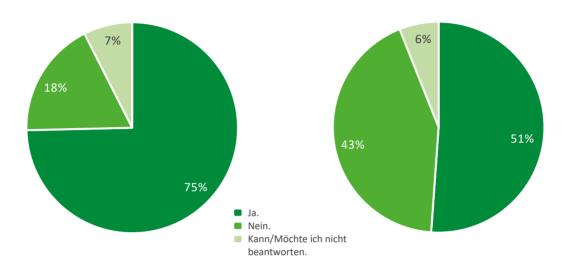
Menschen attraktiv, wenn diese mehr über das Arbeitsfeld wüssten? (Frage 55)

Anm.: N=135

Die Lehrkräfte wurden einerseits gefragt, ob ihre eigene Bildungseinrichtung in irgendeiner Form Berufsinformation über den landwirtschaftlichen Bereich für Interessierte vor dem Einstieg in die Ausbildung betreibt. Andererseits sollten sie angeben, ob sie selbst regelmäßig bei etwaigen Bemühungen zur Berufsinformation beteiligt sind. Abbildung 144 zeigt, dass 75 % der Lehrkräfte angeben, dass solch ein Angebot in der eigenen Bildungseinrichtung besteht und bei 18 % nicht besteht. Selbst daran regelmäßig beteiligt sind 51 % der Befragten und 43 % sind es nicht – wie in der danebenstehenden Abbildung zu erkennen ist.

Abbildung 144: Angebot zur Berufsinformation vor dem Ausbildungsbeginn

Abbildung 145: Eigene regelmäßige Beteiligung der Lehrkräfte daran



Frage: Betreibt Ihre eigene Bildungseinrichtung in irgendeiner Form Berufsinformation über den landwirtschaftlichen Bereich für

Menschen vor dem Einstieg in die Ausbildung? Und sind Sie selbst regelmäßig daran beteiligt?? (Frage 56)

Anm.: N=134

Abbildung 146 stellt dar, wie in den teilnehmenden Bildungseinrichtungen diese Berufsinformation betrieben wird. Bei dieser Fragestellung konnten die Lehrkräfte mehrfach antworten. Der von 21 % der Lehrkräfte am häufigsten genannte Informationsweg ist demnach der eigene Internetauftritt der Bildungseinrichtung. Fast gleichauf mit 20 % folgen "regionale übergreifende Informationsveranstaltungen und Messen" sowie "Flyer und Broschüren". Damit verglichen nennt lediglich ein Prozent weniger Informationsveranstaltungen im eigenen Haus, wie etwa "Tage der offenen Tür", als durchgeführte Maßnahme zur Berufsinformation. Weitere solcher Maßnahmen sind "Beteiligung an Berufsinformationsprogrammen für Schülerinnen Schüler der Sekundarstufe II" (14 %), "Sonstiges" (4 %) sowie "überregionale übergreifende Informationsveranstaltungen und Messen" (2 %).

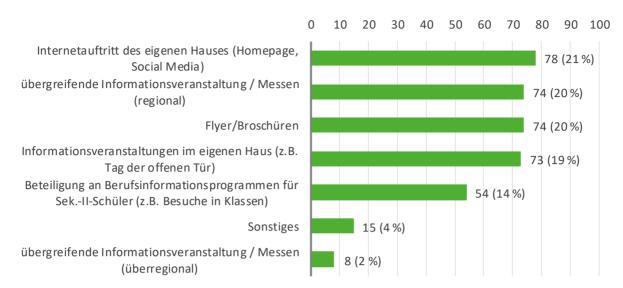


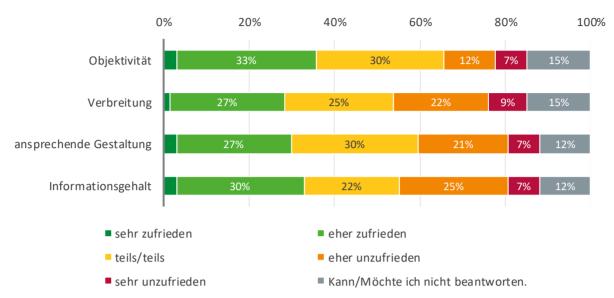
Abbildung 146: Informationskanal der eigenen Bildungseinrichtung zur Berufsinformation

Frage: In welcher Form wird durch Ihre Bildungseinrichtung diese Berufsinformation betrieben? (Frage 57)

*Anm.:* N=96 (Mehrfachantworten möglich)

Bei der letzten ausgewerteten Frage hatten die Lehrkräfte die Gelegenheit, ihre Zufriedenheit über die aktuelle Öffentlichkeitsarbeit für berufliche Ausbildungsgänge im landwirtschaftlichen Bereich mitzuteilen. Dies sollten sie anhand der vier Aspekte "Objektivität", "Verbreitung", "ansprechende Gestaltung" und "Informationsgehalt" bewerten (Abbildung 147). Generell lässt sich sagen, dass die Meinungsbilder zu den genannten Punkten untereinander nicht sehr stark variieren. Jeweils circa ein Drittel der Befragten gibt an, eher mit dem jeweiligen Aspekt zufrieden zu sein. Etwas größere Unterschiede zeigen sich bei dem Anteil, der den betreffenden Aspekt für teilweise zufriedenstellend in der Öffentlichkeitsarbeit erfüllt sieht. Mit der Objektivität und der Gestaltung sind je 30 % teilweise zufrieden, während es bei der Verbreitung und dem Informationsgehalt 25 und 22 % sind. Eher unzufrieden sind die Lehrkräfte zu circa einem Viertel bis einem Fünftel mit der Verbreitung, der Gestaltung und dem Informationsgehalt. Bezüglich der Objektivität der Öffentlichkeitsarbeit sind es hingegen nur 12 %, die eher unzufrieden sind. Ganz ähnlich wiederum sind die Stimmanteile (7 bis 9 %) unter den vier Aspekten, die große Unzufriedenheit mit der Öffentlichkeitsarbeit verheißen.

Abbildung 147: Zufriedenheit mit derzeitiger Öffentlichkeitsarbeit für berufliche landwirtschaftliche Ausbildungsgänge



Frage: Wie zufrieden sind Sie mit der derzeitigen Öffentlichkeitsarbeit für berufliche Ausbildungsgänge im landwirtschaftlichen

Bereich insgesamt? (Frage 59)

*Anm.:* N=67

# 2.3. Onlinebefragung Auszubildende

# 2.3.1. Methodik und Stichprobe

#### Befragung der Auszubildenden

Um die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen an die Berufsbildung am Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland herauszuarbeiten, wurde eine Befragung von Auszubildenden im landwirtschaftlichen Bereich vorgenommen. Die Erhebung wurde online auf der Grundlage eines standardisierten Fragebogens indirekt durchgeführt. Dies bedeutet, dass über verschiedene Verteiler Auszubildende aus ganz Deutschland per E-Mail mit der Bitte angeschrieben wurden, sich an der beigefügten Umfrage zu beteiligen. Die Entwicklung der Fragebögen erfolgte in Abstimmung mit dem Auftraggeber und dem Projektbeirat. Die Fragebögen wurden inhaltlich so aufgebaut, dass auch weitere Themen der Studie aus Arbeitspaket 2 abgedeckt wurden. Folgende Fragenkomplexe wurden im Fragebogen erfasst:

- → Fragen zur Person, die den Fragebogen ausgefüllt hat (verschiedene personenbezogene Daten wie z. B. Alter, Geschlecht, Erwerbstätigkeit)
- → Angaben zur Motivation für den landwirtschaftlichen Bereich und das angestrebte Berufsbild
- → Angaben zur Berufsinformation vor Beginn des Bildungsgangs (Fragen über Quantität und Qualität des Informationsangebots vor Beginn der Ausbildung)
- → Bewertungen und Einschätzungen zum eigenen Bildungsgang
  - Auszubildende aller Ausbildungsgänge
  - Auszubildende zur Landwirtin/ zum Landwirt
  - Auszubildende zur Tierwirtin/ zum Tierwirt
  - Auszubildende zur Fachkraft Agrarservice
- → Bewertungen und Einschätzungen zu den Rahmenbedingungen in der Landwirtschaft
- → Bewertungen und Einschätzungen zu den Rahmenbedingungen im angestrebten Berufsbild

Die Onlinebefragung war von Mitte Juni bis zum 31. Dezember 2019 aktiv. Der Umfragelink wurde über verschiedene Verbände, darunter der BDL inkl. der Landesverbände, dem DBV u. a. geteilt. Um den Rücklauf weiter zu erhöhen, wurden zudem in regelmäßigen Abständen Erinnerungsnachrichten versendet. Die Darstellung der Auswertung der quantitativen Befragung erfolgt mit den Darstellungsformen und Maßzahlen der deskriptiven Statistik (Grafiken, Tabellen, Mittelwerte, Streuung u. a.).

Abbildung 148 zeigt geografisch, wo die an der Befragung teilnehmenden Auszubildenden ihren Bildungsgang absolvieren bzw. absolviert haben. In der Erhebung sind Ausbildungsorte in allen Bundesländern vertreten - mit Ausnahme von Hamburg. Die meisten Umfrageteilnehmenden geben dabei die Bundesländer Bayern (293 Auszubildende bzw. 29 %), Niedersachsen (278 Auszubildende bzw. 28 %), Sachsen (152 Auszubildende bzw. 15 %) und Nordrhein-Westfalen (130 Auszubildende bzw. 13 %) als Ort ihres Bildungsgangs an. Als nächstplatzierte Nennung folgt Baden-Württemberg (29 Auszubildende bzw. 3 %) mit großem Abstand. Alle verbleibenden Bundesländer kommen auf Anteile von weniger als 1 bis 3 %. Von allen Ausbildungssorten befinden sich 20 % in einem der ostdeutschen Bundesländer. Zwei Ausbildungsorte befinden sich nicht in Deutschland, sondern in der Schweiz und den Niederlanden.

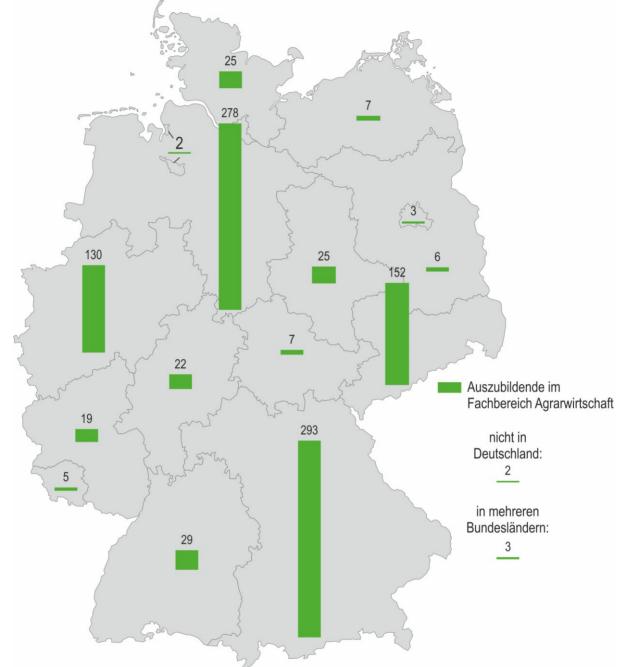


Abbildung 148: Teilnehmende Auszubildende nach Bundesland

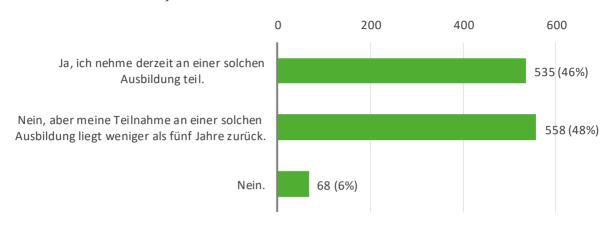
Frage: In welchem Bundesland nehmen Sie an diesem Bildungsgang teil? (bzw. haben Sie an diesem Bildungsgang teilgenommen?)

(Frage 5) N=1.008

Anm.: N=1.008

Knapp 46 % der Teilnehmenden geben an, dass sie derzeit eine Ausbildung für eine Berufstätigkeit in der Landwirtschaft absolvieren (Abbildung 149). Hingegen berichten 48 %, dass ihre Ausbildung zumindest weniger als fünf Jahre zurück liegt. Die Teilnehmenden, welche keine dieser beiden Angaben machten (6 %), wurden von der weiteren Befragung ausgeschlossen.

Abbildung 149: Derzeitige Teilnahme an einer Berufsausbildung, die auf eine Berufstätigkeit in der Landwirtschaft vorbereiten soll



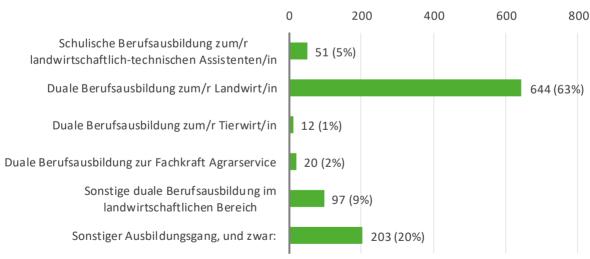
Frage: Sind Sie derzeit Auszubildende oder Auszubildender in einer Berufsausbildung, die auf eine Berufstätigkeit in der

Landwirtschaft vorbereiten soll? (Frage 1)

*Anm.:* N=1.161

Zum Zeitpunkt der Befragung befinden sich 63 % derjenigen, die angeben, in einer Ausbildung zu sein, in einer dualen Berufsausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt (Abbildung 150). 20 % geben an, einen sonstigen Ausbildungsgang zu belegen. Unter den genannten sonstigen Ausbildungsgängen werden solche mit dem Abschluss als Agrarbetriebswirtin/ Agrarbetriebswirt und Technikerin/ Techniker für die Landwirtschaft und in einem gartenbaulichen Beruf am häufigsten genannt. 9 % befinden sich zum Befragungszeitpunkt in einer sonstigen dualen Berufsausbildung im landwirtschaftlichen Bereich. Keiner der verbleibenden Bildungsgänge kommt auf Anteile von über 5 % unter den Befragten.

Abbildung 150: Art des derzeitigen Bildungsgangs



Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

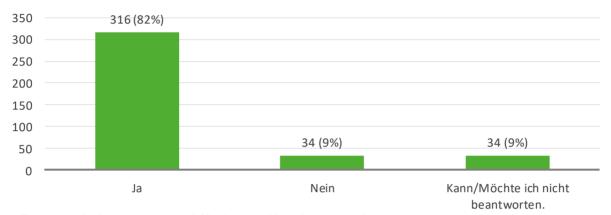
Frage: An welchem der folgenden Bildungsgänge nehmen Sie derzeit teil? [bzw. haben Sie zuletzt teilgenommen?] (Frage 2)

Anm.: N=1.027

Die Frage nach der aktuellen Erwerbstätigkeit wurde den Teilnehmenden gestellt, deren Ausbildung nicht länger als fünf Jahre zurück liegt. Aus den Antworten der Umfrageteilnehmenden ergibt sich, dass eine klare Mehrheit von 82 % zu diesem Zeitpunkt erwerbstätig ist (Abbildung 151). Diese Erwerbstätigkeit wird laut Angaben von 93 % der Befragten in jenem Berufsfeld ausgeübt, in welchem auch die jeweilige Ausbildung absolviert wurde (Abbildung 152). Zwar macht bei dieser Frage niemand die Angabe, in einem fachfremden

Beruf zu arbeiten, doch werden dennoch anschließend einige solcher fachfremder Berufsfelder als freie Antworten genannt. Hierbei zeigt sich ein recht heterogenes Bild, welches sich aber weitgehend in betriebswirtschaftliche und technische Berufsfelder zusammenfassen lässt. Dieselbe Gruppe gibt nahezu in Gänze (99 %) an, dass die Berufsausbildung zur Vorbereitung auf eine Tätigkeit in der Landwirtschaft erfolgreich abgeschlossen wurde.

Abbildung 151: Aktuelle Erwerbstätigkeit

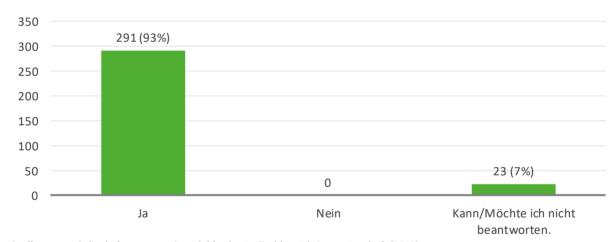


Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage Sind Sie zurzeit erwerbstätig? (Frage 3.1)

Anm.: N=384

Abbildung 152: Fachliche Übereinstimmung von Ausbildung und ausgeübtem Beruf



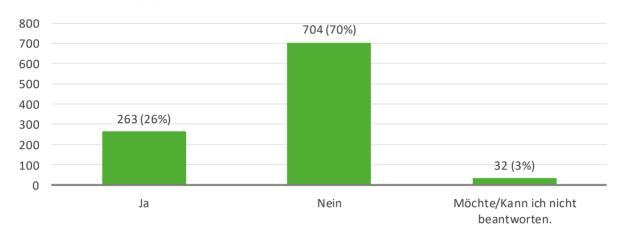
Quelle:Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)Frage:Sind Sie in dem Berufsfeld tätig, in dem Sie Ihre Ausbildung absolviert haben? (Frage 3.2)

Anm.: N=314

Von den Umfrageteilnehmenden geben 99 % an, die Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen zu haben. 1 % macht hierzu keine Angabe. Wie Abbildung 153 zu entnehmen ist, hat immerhin circa ein Viertel (26 %) der Befragten vor dem angegebenen Bildungsgang bereits einen oder mehrere andere Bildungsgänge erfolgreich abgeschlossen, der bzw. die auf berufliche Tätigkeiten in der Landwirtschaft vorbereiten sollen. Welche Bildungsgänge dies sind, zeigt Abbildung 154, wonach 71 % dieser Gruppe zuvor bereits eine duale Berufsausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt durchlaufen haben. 18 % geben an, im Vorfeld einen Ausbildungsgang abgeschlossen zu haben, der keinen landwirtschaftlichen Bezug hatte. Bei Betrachtung der in diesem Zusammenhang angegebenen Ausbildungsgänge zeigt sich unter den Antworten erneut ein vielfältiges Bild. Unter diesen "sonstigen" Ausbildungsgängen wurden drei besonders häufig genannt. Dazu zählen der Abschluss an einem der verschiedenen Gymnasien bzw. einer

Fachoberschule, eine Ausbildung zur Technikerin/ zum Techniker oder zur staatlich geprüften Wirtschafterin/ zum staatlich geprüften Wirtschafter.

Abbildung 153: Vorhandensein von vorherigen Abschlüssen aus anderen landwirtschaftlichen Bildungsgängen



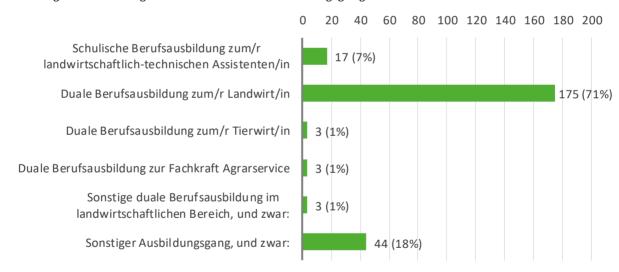
Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Haben Sie vor diesem Bildungsgang bereits einen oder mehrere andere Bildungsgänge erfolgreich abgeschlossen, die auf

berufliche Tätigkeiten in der Landwirtschaft vorbereiten sollen? (Frage 7.1)

Anm.: N=999

Abbildung 154: Vorherige Abschlüsse aus anderen Bildungsgängen



Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Welche der folgenden Bildungsgänge waren das? (Frage 7.2)

Anm.: N=245

Von den Umfrageteilnehmenden sind  $64\,\%$  auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen.  $23\,\%$  hatten bzw. haben Verwandte, Freunde oder Bekannte, die in einem engeren Bezug zu einem landwirtschaftlichen Betrieb standen bzw. stehen. Ohne einen landwirtschaftlichen Bezug sind  $10\,\%$  der Befragten.

Abbildung 155: Landwirtschaftlicher Hintergrund

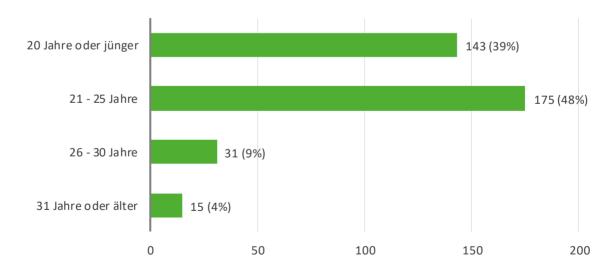


Frage: Haben Sie einen landwirtschaftlichen Hintergrund? (Frage 8)

Anm.: N=988

Ein Blick auf die Altersstruktur offenbart, dass die Teilnehmenden erwartungsgemäß vornehmlich 25 Jahre oder jünger sind (Abbildung 156). Dabei stellt die größte Altersgruppe die der 21- bis 25-Jährigen dar (48 %). Die Gruppe der Auszubildenden im Alter von über 25 Jahren kommt auf 13 %. Außerdem lässt sich feststellen, dass das Verhältnis zwischen den Geschlechtern deutlich unausgeglichen ist (Abbildung 157). Männer machen einen Anteil von 73 % der Befragten aus, Frauen hingegen lediglich 25 %. Darüber hinaus ordnet sich ein weiteres Prozent einem diversen Geschlecht zu.

Abbildung 156: Altersverteilung



Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Wie alt sind Sie? (Frage 9)

Anm.: N=364

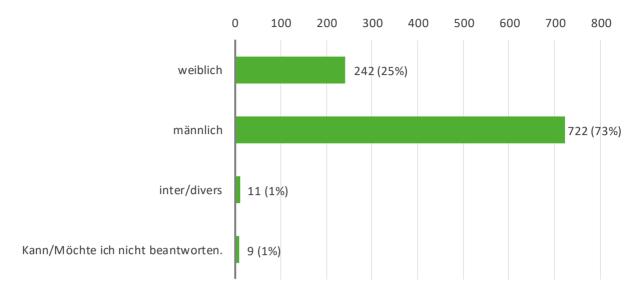


Abbildung 157: Geschlechterverteilung unter den Auszubildenden

Frage: Was ist Ihr Geschlecht? (Frage 10)

Anm.: N=984

Quelle:

# 2.3.2. Ergebnisüberblick

## Motivation für den landwirtschaftlichen Bereich und das angestrebte Berufsbild

Im zweiten Fragenkomplex wurden die Auszubildenden gebeten, sich zu ihrer Motivation für den landwirtschaftlichen Bereich und das angestrebte Berufsbild zu äußern. Bei der Frage nach den Gründen, weshalb sie sich für eine Ausbildung im landwirtschaftlichen Bereich entschieden haben, konnten die Befragten unter 16 verschiedenen Optionen wählen, wobei Mehrfachnennungen möglich waren (Abbildung 158). Der meistgenannte Grund ist dabei "Arbeit in der Natur" (85 %), dicht gefolgt von "Arbeit mit Tieren / Pflanzen" (82 %) und "Abwechslungsreiche Tätigkeiten" (80 %). Gleichauf sind die nachfolgend genannten Gründe "Sinnvolle / erfüllende Beschäftigung" und "Viel Verantwortung / Selbstbestimmung" mit jeweils 58 %. Weitere Gründe folgen in relativ gleichmäßig abfallender Anzahl ihrer Nennung.

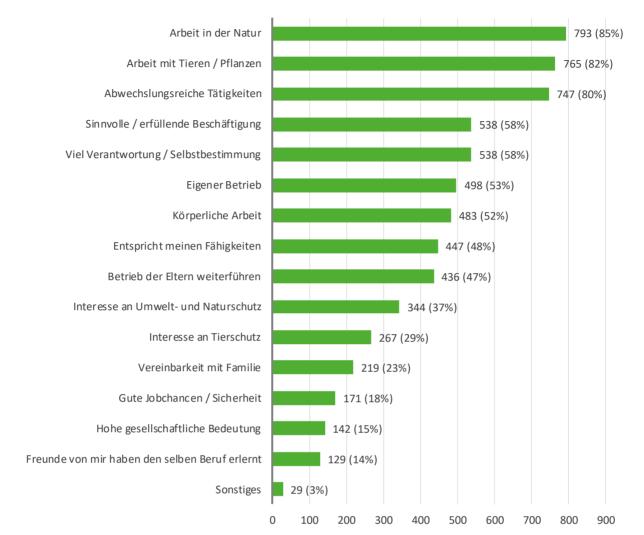


Abbildung 158: Gründe für die Wahl eines Berufs im landwirtschaftlichen Bereich

Frage: Warum haben Sie sich für einen Beruf im landwirtschaftlichen Bereich interessiert? (Frage 11)

Anm.: N=932 (Mehrfachnennungen möglich)

#### Berufsinformation vor Beginn des eigenen Bildungsgangs

Dieser Teil der Befragung thematisiert die Berufsinformation der Auszubildenden. Abbildung 159 stellt die Informationsquellen dar, welcher sich die Auszubildenden bedienten, um mehr über die Ausbildung im Vorfeld zu erfahren. Zu diesem Zweck wurden vor allem Informationen von Freundinnen und Freunden, Familie oder Bekannten (75 %) bezogen. Gut die Hälfte (46 %) nutzte ein Praktikum, um sich ein genaueres Bild von der Landwirtschaft zu machen, während dies weitere 29 % bei einer Ausbildungsberaterin bzw. einem Ausbildungsberater oder einer sonstigen zuständigen Stelle taten.

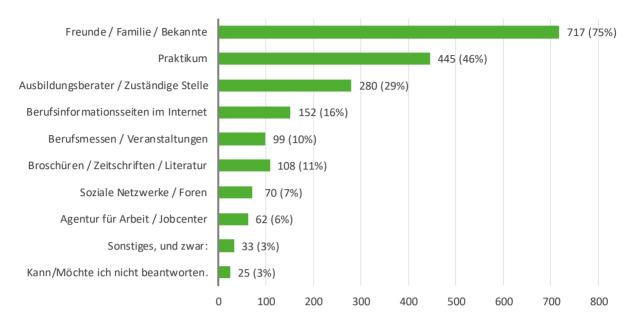


Abbildung 159: Informationsquellen über die Ausbildung

Frage: Auf welchem Wege haben Sie sich vor Beginn über Ihre Ausbildung informiert? (Frage 12)

Anm.: N=962 (Mehrfachnennungen möglich)

Des Weiteren hatten die Auszubildenden innerhalb der Umfrage die Möglichkeit mitzuteilen, welche Informationen ihrer Meinung nach jungen Menschen besonders hilfreich bei einer bewussten Berufsentscheidung für den landwirtschaftlichen Betrieb sein könnten. Unter allen abgegebenen Antworten lassen sich drei Informationsquellen hervorheben, die besonders oft angeführt werden. Dies sind Erfahrungen aus Praktika, Inhalte aus den Sozialen Medien und das Wissen um die große Vielfalt der Aufgaben eines Berufs im landwirtschaftlichen Bereich.

Von Seiten der Schulen ist das Informationsangebot als äußerst begrenzt zu bezeichnen. Laut 91 % der Befragten wurden in der Schule keinerlei Informationen über Berufe in der Landwirtschaft vermittelt (Abbildung 160). Lediglich 9 % beurteilen das schulische Informationsangebot über die beruflichen Möglichkeiten im landwirtschaftlichen Bereich als ausreichend.

Es gab keine Informationen über Berufe in der Landwirtschaft.

Es gab wenige Informationen über Berufe in der Landwirtschaft, die aber nicht ausreichend waren.

Es gab genügend Informationen über Berufe in der Landwirtschaft.

Abbildung 160: Wahrgenommenes Informationsangebot in der Schulzeit über Berufe in der Landwirtschaft

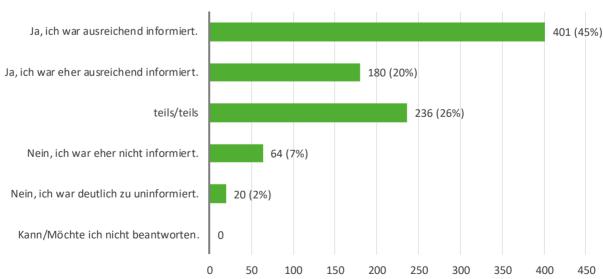
Frage: Wie haben Sie in Ihrer Schulzeit (allgemeinbildende Schule) die Informationen über landwirtschaftliche Berufe und zu

landwirtschaftlichen Berufsbildern wahrgenommen? (Frage 14.1)

Anm.: N=914

Trotz häufig fehlender Information in der Schulzeit hält die Mehrheit unter den Befragten ihren Wissenstand bei Beginn ihrer ersten Ausbildung tendenziell für ausreichend (Abbildung 161). Demzufolge machen 45 % bzw. 20 % die Angabe, ausreichend oder eher ausreichend informiert gewesen zu sein. Im Vergleich dazu beurteilen 7 und 2 % eher nicht informiert und sogar deutlich zu uninformiert gewesen zu sein. Zu einer mittleren Beurteilung ("teils/teils") in diesem Zusammenhang kommen 26 % der Teilnehmenden.

Abbildung 161: Wahrgenommener Informationsstand zu Beginn der ersten Ausbildung



Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Haben Sie sich zu Beginn Ihres ersten Ausbildungsgangs ausreichend über den landwirtschaftlichen Bereich und

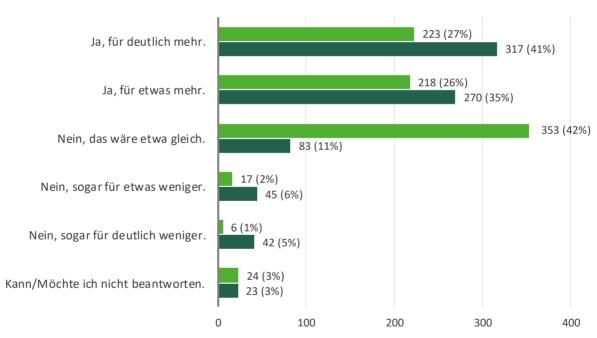
landwirtschaftliche Berufsbilder informiert gefühlt? (Frage 15.1)

Anm.: N=901

Eine anschließende Frage zielte darauf ab, mehr über konkrete Informationen zu erfahren, die den Auszubildenden zu Anfang des ersten Ausbildungsgangs gefehlt haben. Laut deren Angaben werden besonders oft Informationen über die Verdienstmöglichkeiten vermisst. Aber auch über die tatsächlichen Arbeitszeiten und Weiterbildungsangebote während der Ausbildung fühlen sich die Teilnehmenden nicht zu Genüge informiert.

Darüber hinaus sollten die Teilnehmenden beurteilen, ob eine Ausbildung für den landwirtschaftlichen Bereich auch für eine größere Zahl an jungen Menschen attraktiv wäre, wenn diese mehr über das Arbeitsfeld wüssten (Abbildung 162). Bei der Fragestellung wurde differenziert zwischen jungen Menschen mit einem landwirtschaftlichen Hintergrund und solchen ohne. Es zeigt sich, dass aus Sicht der Befragten junge Menschen ohne landwirtschaftlichen Hintergrund größtenteils (53 %) durch mehr Informationen eine landwirtschaftliche Ausbildung als attraktiver wahrnehmen würden. Für die Personen mit landwirtschaftlichem Hintergrund offenbart sich erwartungsgemäß ein etwas anderes Ergebnis. Hier ist ein großer Teil der Befragten (42 %) der Ansicht, dass zusätzliche Informationen für jemanden, der bereits Vorerfahrungen mit der der Landwirtschaft sammeln konnte, kaum einen Unterschied bedeuten würden. Dennoch urteilen für diese Gruppe immerhin 26 bzw. 27 %, dass mehr Informationen zu einer etwas bzw. deutlich höheren Attraktivität führen würden.

Abbildung 162: Nutzen von mehr Informationen für eine höhere Attraktivität einer Ausbildung im landwirtschaftlichen Bereich



■ junge Menschen mit landwirtschaftlichem Hintergrund (N=841)

■ junge Menschen ohne landwirtschaftlichen Hintergrund (N=780)

Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Wäre eine Ausbildung für den landwirtschaftlichen Bereich aus Ihrer Sicht für mehr junge Menschen attraktiv, wenn diese

mehr über das Arbeitsfeld wüssten? (Frage 16)

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Die Umfrageteilnehmenden schätzen das Bild, welches die Gesellschaft von der Landwirtschaft hat, tendenziell negativ ein (Abbildung 163). So stellen 18 % der Befragten der Landwirtschaft eine eher negative Wahrnehmung durch die Gesellschaft aus. Dass diese Wahrnehmung gegenüber der Landwirtschaft sogar sehr negativ ist, empfinden 57 % der Befragten. Hingegen beurteilen 7 bzw. 3 % das gesellschaftliche Bild als eher positiv oder sogar sehr positiv.

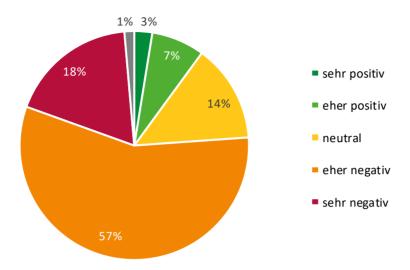


Abbildung 163: Bild der Gesellschaft von landwirtschaftlichen Berufen

Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)
Frage: Wie bewerten Sie das Bild landwirtschaftlicher Berufe in der Gesellschaft? (Frage 17)

Anm.: N=86

Auf Nachfrage bei den Auszubildenden bezüglich ihrer jeweiligen Zufriedenheit mit der Öffentlichkeitsarbeit für die schulische und duale Berufsausbildung sowie für akademische Ausbildungsgänge im landwirtschaftlichen Bereich ergibt sich ein gemischtes Bild (Abbildung 164). Es lässt sich aber feststellen, dass gemäß der Stimmungsbilder die dualen Berufsausbildungen besser abschneiden als die schulischen und akademischen Ausbildungsangebote. Im Detail sind es 31 bzw. 12 % der Befragten, die zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit der Öffentlichkeitsarbeit für die dualen Berufsausbildungen sind. Demgegenüber sind 19 bzw. 5 % der Befragten mit der Öffentlichkeitsarbeit bei der schulischen Berufsausbildung zufrieden bzw. sehr zufrieden. Die akademischen Ausbildungsgänge erreichen hier Werte von 27 sowie 4 %. Der Anteil derjenigen, die auf die Fragestellung mit "teils/teils" antworten, ist bei den drei Bereichen ähnlich hoch und liegt in einer Spanne von 29 bis 34 %. Größere Differenzen lassen sich teilweise bei den negativen Anteilen der Stimmungsbilder ausmachen. Hier liegen die Werte für die schulischen Berufsausbildungen etwas über den anderen beiden Ausbildungsmöglichkeiten. 23 und 10~%geben an, mit der Öffentlichkeitsarbeit bei dieser Art von Ausbildungsgang eher oder sogar sehr unzufrieden zu sein. Unter den eigenen Vorschlägen der Auszubildenden, wie die die Öffentlichkeitsarbeit verbessert werden könnte, findet sich vermehrt der Vorschlag, dass noch mehr in den Schulen über die landwirtschaftlichen Bildungswege informiert werden sollte.

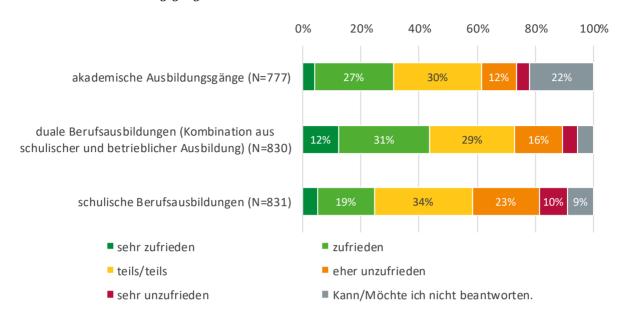


Abbildung 164: Zufriedenheit mit der Öffentlichkeitsarbeit für verschiedene landwirtschaftliche Ausbildungsgänge

Frage: Wie zufrieden sind Sie mit der derzeitigen Öffentlichkeitsarbeit für Ausbildungsgänge im landwirtschaftlichen Bereich

insgesamt? (Frage 18.1)

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

#### Bewertungen und Einschätzungen zum eigenen Bildungsgang

In diesem Fragenkomplex wurden zunächst Teilnehmende aller Ausbildungsgänge befragt, ehe dann in den nachfolgenden Unterkapiteln auf die einzelnen Ausbildungsgänge eingegangen wurde. Die erste Abbildung (Abbildung 165) erfasst für alle Ausbildungsgänge, dass 39 % der Befragten der Ansicht sind, dass in ihrem Ausbildungsgang manche berufsrelevanten Qualifikationen oder Kompetenzen deutlich zu gering gewichtet oder sogar fehlen würden. Hingegen findet eine etwas größere Gruppe (44 %), dass es keine berufsrelevanten Auslassungen im Ausbildungsgang gibt. Was konkrete Inhalte anbelangt, die im Ausbildungsgang gemäß den Umfrageteilnehmenden nicht vorkommen würden, so werden von ihnen am häufigsten die Bereiche Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und Buchführung angeführt.

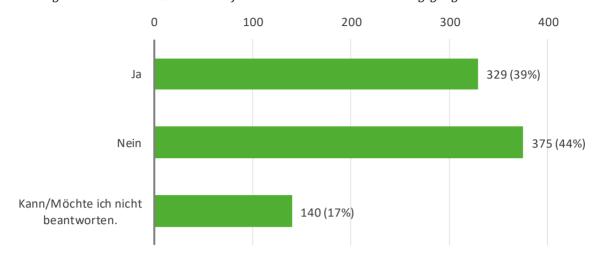


Abbildung 165: Vorhandensein von berufsrelevanten Lücken im Ausbildungsgang

Frage: Gibt es in Ihrem Ausbildungsgang berufsrelevante Qualifikationen oder Kompetenzen, die fehlen oder deutlich zu gering

gewichtet werden? (Frage 19.1)

Anm.: N=844

Einen Abbruch des Ausbildungsgangs haben bereits 14 % der Befragten schon einmal in Erwägung gezogen. Häufig genannte Gründe hierfür sind die mangelnde Qualität des Ausbildungsbetriebs, Konflikt mit der Ausbilderin bzw. dem Ausbilder oder Geldmangel. Auf die Frage, ob sie sich aus heutiger Sicht erneut für den gewählten Ausbildungsgang entscheiden würden, antworten 86 % mit einem Ja. Diejenigen Auszubildenden, die diese Frage verneinen (10 %), teilen verschiedene Gründe hierfür mit. Unter diesen Gründen sind laut Angaben schlechte Bezahlung und lange Arbeitszeiten am häufigsten zu finden.

Auszubildende zur Landwirtin/ zum Landwirt, zur Tierwirtin/ zum Tierwirt und zur Fachkraft Agrarservice

In diesem Fragenkomplex wurden sämtliche männliche und weibliche Auszubildenden zur Landwirtin/ zum Landwirt, zur Tierwirtin/ zum Tierwirt und zur Fachkraft Agrarservice zu verschiedenen Ausbildungsinhalten und -strukturen befragt. Hierbei ist festzustellen, dass die Anzahl derjenigen, die eine Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt absolvieren bzw. absolviert haben, wesentlich größer ist als die Anzahl derjenigen, die in der Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt oder zur Fachkraft Agrarservice sind bzw. waren. Dies spiegelt sich entsprechend auch in der Stichprobe wider.

Sämtliche Auszubildende machten Angaben zu den zeitlichen Anteilen, die sie in den jeweiligen Ausbildungsstätten Betrieb, Berufsschule und anderen überbetrieblichen Ausbildungsstätten, verbringen. Demnach schätzen die 774 Befragten im Durchschnitt, dass sie rund 68 % der Zeit auf dem Betrieb, 23 % in der Berufsschule und 7 % in überbetrieblichen Ausbildungsstätten verbringen.

Gefragt, ob sie mit der Verteilung dieser Zeitanteile über die drei Ausbildungsstätten zufrieden sind, kann festgestellt werden, dass zumindest hinsichtlich zwei der Ausbildungsstätten, und zwar Betrieb und Berufsschule, die Mehrheit der Auszubildenden (je 59 %) äußert, dass das zeitliche Pensum etwa richtig ist (Abbildung 166). Bei den anderen überbetrieblichen Ausbildungsstätten ist dieser Wert mit 45 % ebenfalls recht hoch. Während sich relativ viele Auszubildende mehr Zeit auf dem Betrieb wünschen (23 %), zeichnet sich für die Berufsschule und die anderen überbetrieblichen Ausbildungsstätten ein gegenteiliges Bild ab. Mit 24 und 36 % finden die Auszubildenden den Zeitanteil, den sie jeweils an der Berufsschule und anderen Ausbildungsstätten verbringen, eher zu hoch. 11 % geben an, dass der Zeitanteil für andere Ausbildungsstätten sogar deutlich zu hoch ist.

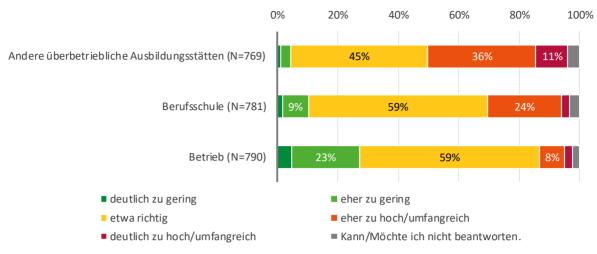


Abbildung 166: Beurteilung der Zeitanteile in den Ausbildungsstätten

Frage: Sind diese Anteile Ihrer Einschätzung nach gut so, oder sollten sie verändert werden? (Frage 22.2)

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Ebenfalls wurden Daten erhoben, die mehr Informationen über den Stellenwert des Ökolandbaus im Ausbildungsgang liefern sollten. Die Teilnehmenden der Umfrage sollten den Zeitanteil schätzen, der in ihrer Ausbildung auf das Themenfeld der ökologischen Bewirtschaftung entfällt. 90 % schätzen den Anteil auf 0 bis 39 % der Gesamtzeit ihrer Ausbildung (Abbildung 167). Nur 6 bzw. 4 % kommen diesbezüglich bei ihren Schätzungen auf einen Zeitanteil von 40 bis 79 % bzw. 80 bis 100 %.

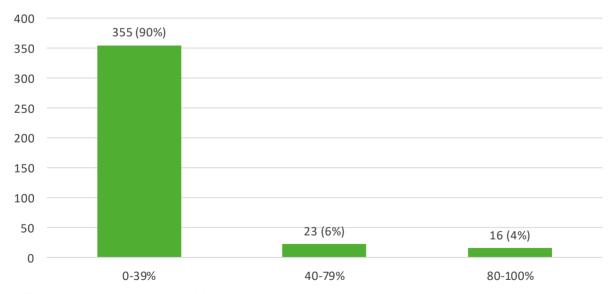


Abbildung 167: Zeitanteil von ökologischem Landbau in der Ausbildung

Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

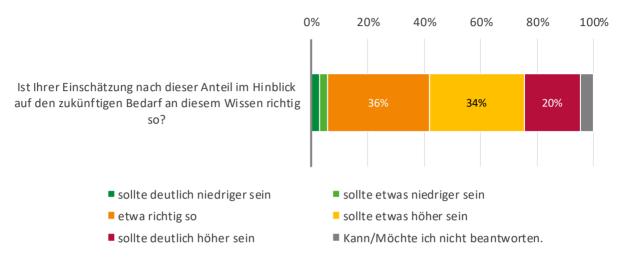
Frage: Wie hoch ist der Zeitanteil, der in Ihrer Ausbildung auf ökologische Bewirtschaftung entfällt? (Frage 23.1)

Anm.: N=394

Mehrheitlich geben die Befragten an, dass sie sich eher eine stärkere zeitliche Gewichtung für den ökologischen Landbau wünschen würden (Abbildung 168). Zwar finden 36 % das zeitliche Ausmaß etwa richtig, jedoch wünschen sich 34 und 20 % einen etwas höheren oder sogar deutlichen höheren Zeitanteil für dieses Themengebiet. Als Begründungen nennen diejenigen, die für eine höhere Gewichtung der ökologischen Bewirtschaftung stimmen, verschiedene Faktoren. Häufig spiegelt sich bei vielen Befragten der Wunsch wider, die zukünftige Landwirtschaft auf diese Weise umweltfreundlicher zu machen. Ähnlich

häufig jedoch begründen die Auszubildenden ihren Wunsch nach einer stärkeren Ausrichtung der Ausbildung zur ökologischen Landwirtschaft mit der ihrer Ansicht nach in Zukunft steigenden Verbrauchernachfrage für Erzeugnisse aus einer solchen Produktion.

Abbildung 168: Beurteilung der zeitlichen Gewichtung und des erworbenen Wissens zu ökologischem Landbau



Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Ist Ihrer Einschätzung nach dieser Anteil im Hinblick auf den zukünftigen Bedarf an diesem Wissen richtig so? (Frage 23.2) Anm.:

N = 768

Die Umfrageteilnehmenden bewerteten verschiedene Faktoren, welche die Ausbildung auszeichnen (Abbildung 169). Was etwa die Flexibilität der Arbeitszeiten der Ausbildung betrifft, so halten 30 % und 14 % diese für zu gering bzw. deutlich zu gering. Hingegen finden 47 % die Flexibilität etwa richtig. Die Vergütung beurteilen 34 % als zu gering und fast die Hälfte der Auszubildenden (49 %) sogar als deutlich zu gering. Große Einigkeit herrscht bei der Frage zur Dauer der Ausbildung, welcher 86 % ein etwa richtiges Maß zuschreiben. Die Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieben hält ungefähr die Hälfte (49 %) für richtig bemessen. Hingegen halten 35 % diese Zusammenarbeit für zu gering und weitere 10 % für deutlich zu gering. Die Vielseitigkeit der Ausbildungsinhalte betrachten 72 % als angemessen; ein Anteil von 19 % empfindet sie als zu gering. Deutliches Verbesserungspotential scheint es beim Umfang an Ausbildungsinhalten zu Themen der Digitalisierung und Technisierung zu geben. 40 % bewerten das Angebot an solchen Inhalten als zu gering und zusätzliche 15 % als deutlich zu gering. Die durch die Ausbildung vermittelten persönlichen Kompetenzen befinden sich laut der Mehrheit der Befragten auf einem etwa richtigen Niveau (61 %). Was die sozialen Kompetenzen anbelangt, urteilen 46 %, dass diese ausreichend vermittelt werden. Ein genauso großer Anteil ist der Meinung, dass diese Fähigkeiten nur in zu geringem Ausmaß (35 %) bzw. deutlichen zu geringem Ausmaß (11 %) während der Ausbildung erlangt werden können. Das Maß an vermittelten berufsübergreifenden Kenntnissen halten 39 % für ausreichend und 39 % hingegen für zu gering. Bei der Vermittlung berufsspezifischer Kenntnisse herrscht unter den Auszubildenen ein positives Meinungsbild, da 69 % hier für "etwa richtig" stimmen. 21 % sehen allerdings noch Potential und bewerten die Vermittlung dieser Kenntnisse als zu gering. Von den Umfrageteilnehmenden werden vor allem die langen Arbeitszeiten bei schlechter Bezahlung als negative Aspekte genannt.

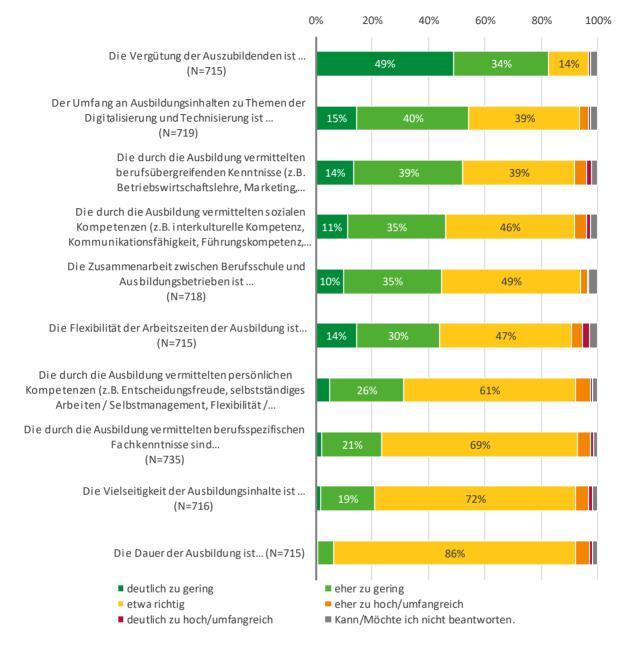


Abbildung 169: Meinungsbildung zu verschiedenen Faktoren in der Ausbildung

Frage: Wie bewerten Sie Ihren Ausbildungsgang hinsichtlich der folgenden Punkte? (Frage 25.1)
Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

#### Auszubildende zur Landwirtin/ zum Landwirt

Folgende Fragenkomplexe widmeten sich verschiedenen landwirtschaftlichen Berufsausbildungen. In diesem Abschnitt geht es um die Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt. Für das erste Ausbildungsjahr kann beobachtet werden, dass die Auszubildenden insgesamt über die Lernfelder hinweg betrachtet deren jeweilige Gewichtung im Lehrplan hinsichtlich des zukünftigen Bedarfs als etwa richtig betrachten (Abbildung 170). Vereinzelt gibt es allerdings Lernfelder, die nach Ansicht der Auszubildenden stärker gewichtet werden sollten. Hier sticht sowohl im Pflanzen- wie auch im Tierbereich der Kenntnisbereich "Vermarktung und Betriebserfolg" heraus. In beiden Bereichen finden 36 % der Befragten, dass dieser Kenntnisbereich zu gering vertreten ist; weitere 14 % ("Pflanze") und 11 % ("Tier") finden den Kenntnisbereich sogar deutlich zu gering vertreten. Unter den weiteren Lernfeldern findet sich mit 33 %

bei der Bestandspflege der zweitgrößte Stimmanteil des Bereichs "Pflanze", für welchen die befragten Auszubildenden sich eine etwas höhere Gewichtung wünschen würden. Das beste Ergebnis erreicht der allgemeine Kenntnisbereich "Tier", in dem alle Lernfelder des Tierbereichs aggregiert sind. Hier wünschen sich nur 9 % der Teilnehmenden eine tendenziell größere Gewichtung, während 72 % befinden, dass die Gewichtung etwa richtig ist. Allgemein sind die Stimmanteile für zu hohe Gewichtungen in den verschiedenen Kenntnisbereichen eher klein. Lediglich der "Fütterung" und "Züchtung" im Tierbereich schreiben immerhin 7 bzw. 8 % der Befragten eine zu hohe Gewichtung zu.

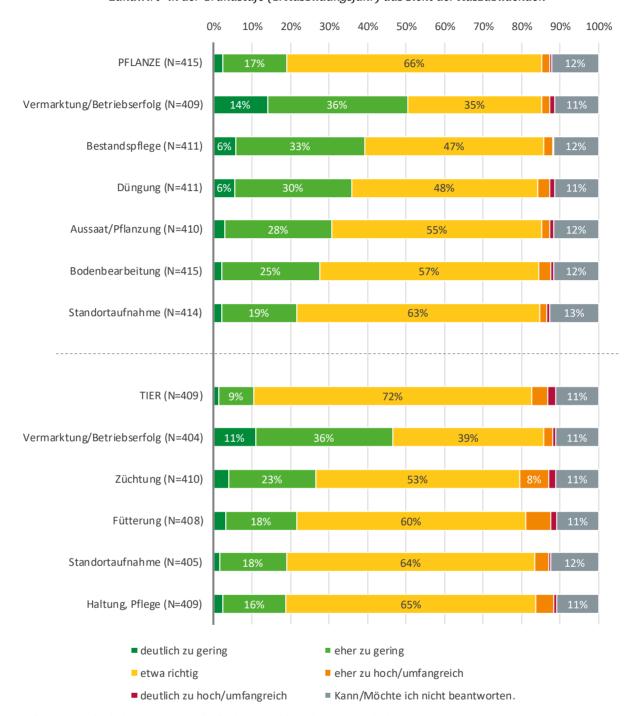


Abbildung 170: Meinungsbild über die Gewichtung der Lernfelder im Ausbildungsberuf "Landwirtin/ Landwirt" in der Grundstufe (1. Ausbildungsjahr) aus Sicht der Auszubildenden

Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)
Frage: Wie schätzen Sie das im Hinblick auf den zukünftigen Bedarf an dem jeweiligen Wissen ein: Ist die aktuelle Gewichtung der

Lernfelder in der Ausgestaltung der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt richtig so wie sie ist? (Frage 26.1)

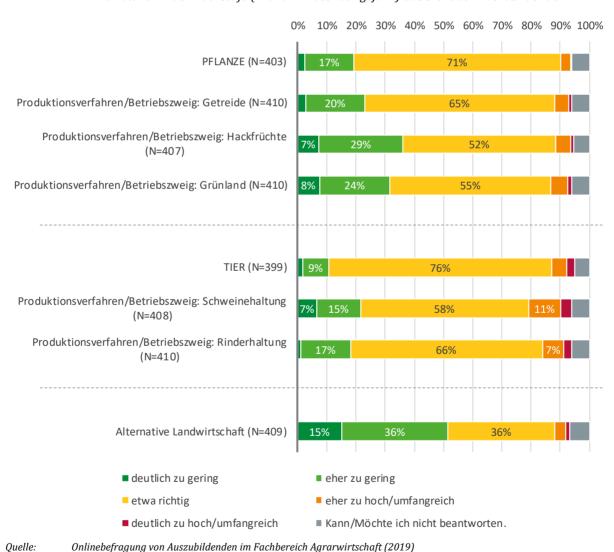
Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Abbildung 171 gibt Auskunft darüber, wie die Auszubildenden die Gewichtung der Lernfelder in der Fachstufe, also im zweiten und dritten Ausbildungsjahr, mit Blick auf den zukünftigen Wissensbedarf bewerten. Auch hier zeigt sich eine insgesamt positive Bewertung der Gewichtung der Kenntnisbereiche. Bis auf Ausnahme des Kenntnisbereichs "Alternative Landwirtschaft" sind die Auszubildenden stets mehrheitlich der Meinung, dass die jeweilige Gewichtung des Kenntnisbereichs etwa dem zukünftigen Bedarf an Wissen in diesem Kenntnisbereich gerecht wird. Bei der "Alternativen Landwirtschaft" sind die

Anteile derjenigen, die die Gewichtung für "etwa richtig" und "eher zu gering" halten, mit je 36 % gleich groß. Allerdings finden weitere 15 %, dass die Gewichtung deutlich zu gering ist. Aus Sicht der Auszubildenden besteht hinsichtlich der alternativen Landwirtschaft also am ehesten die Notwendigkeit, den Lernumfang aufzustocken. Große Ähnlichkeit zu den Ergebnissen aus dem ersten Ausbildungsjahr zeigen sich auch im allgemeinen Kenntnisbereich "Tier". Erneut findet nur knapp ein Zehntel, dass die Gewichtung größer sein sollte, wohingegen 76 % der Ansicht sind, dass die aktuelle Gewichtung den künftigen Wissensbedarf decken kann. Betrachtet man, in welchem Kenntnisbereich die Gewichtung als zu hoch bewertet wird, so ragt der Bereich "Produktionsverfahren" im Betriebszweig "Schweinehaltung" heraus. Immerhin 11 % beurteilen dessen Gewichtung als zu hoch.

Auf die Frage danach, welche Lernfelder in ihrer Ausbildung gänzlich fehlten, machten insgesamt 155 der Befragten eine Angabe. Am häufigsten wurden die Bereiche Öffentlichkeitsarbeit und Digitalisierung genannt.

Abbildung 171: Meinungsbild über die Gewichtung der Lernfelder im Ausbildungsberuf "Landwirtin/ Landwirt" in der Fachstufe (2. und 3. Ausbildungsjahr) aus Sicht der Auszubildenden



Wie schätzen Sie das im Hinblick auf den zukünftigen Bedarf an dem jeweiligen Wissen ein: Ist die aktuelle Gewichtung der

Lernfelder in der Ausgestaltung der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt richtig so, wie sie ist? (Frage 26.2)

Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

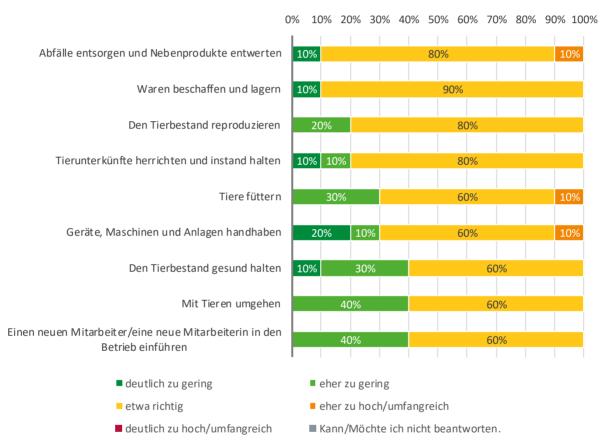
Frage:

Anm.:

#### Auszubildende zur Tierwirtin/ zum Tierwirt

Dieser Fragenkomplex richtete sich an die Auszubildenden zur Tierwirtin/ zum Tierwirt. Insgesamt geben zehn Personen (ca. 1 %) unter den 1.008 Umfrageteilnehmenden an, dass sie sich zum Befragungszeitpunkt in einer solchen Ausbildung befinden. Dieser Teilnehmerkreis wurde zunächst mit der Frage konfrontiert, ob aus ihrer Sicht in ihrer Ausbildung die aktuelle Gewichtung der Lernfelder dem zukünftigen Wissensbedarf gerecht wird (Abbildung 172). Dabei lässt sich beobachten, dass in allen dargestellten Bereichen der größere Anteil der Auszubildenden die jeweilige Gewichtung für etwa richtig hält. Lernfelder, in denen etwas mehr Aufstockungsbedarf gesehen wird, sind Tätigkeiten wie das "Einführen einer neuen Mitarbeiterin/ eines neuen Mitarbeiters", der Umgang mit Tieren und das Gesundhalten des Tierbestands, bei denen jeweils vier von zehn Auszubildenden eine zu geringe Gewichtung feststellen.

Abbildung 172: Einschätzung der Gewichtung der Lernfelder im Ausbildungsberuf "Tierwirtin/ Tierwirt"



Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Wie schätzen Sie das im Hinblick auf den zukünftigen Bedarf an dem jeweiligen Wissen ein: Ist die aktuelle Gewichtung der

Lernfelder in der Ausgestaltung der Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt richtig so wie sie ist? (Frage 28)

Anm.: N=10.

Unter den teilnehmenden Tierwirtinnen und Tierwirten geben neun von zehn an, ihre Ausbildung in der Fachrichtung Rinderhaltung zu absolvieren. Eine Person macht ihre Ausbildung in der Schäferei. Die Fachrichtungen Schweine- und Geflügelhaltung sowie Imkerei werden von keinem der Befragten belegt.

Neun der zehn Tierwirtinnen und Tierwirte befinden, dass bestimmte Lernfelder bzw. Inhalte in der Ausbildung fehlen. Gefragt welche Lernfelder dies aus ihrer Sicht sind, machen nur zwei Personen Angaben, wonach Inhalte zu ökologischer Haltung, Behandlungsmöglichkeiten bei Krankheiten und Herdenmanagement in der Ausbildung stärker vermittelt werden sollten.

Abbildung 173 ist zu entnehmen, dass jeweils die Mehrheit der Auszubildenden zur Tierwirtin/zum Tierwirt die Gewichtung der einzelnen Lernfelder hinsichtlich des zukünftig erforderlichen Wissens für etwa richtig hält. Deutlich weniger Auszubildende vertreten die Ansicht, dass die Gewichtung eher zu gering ist.

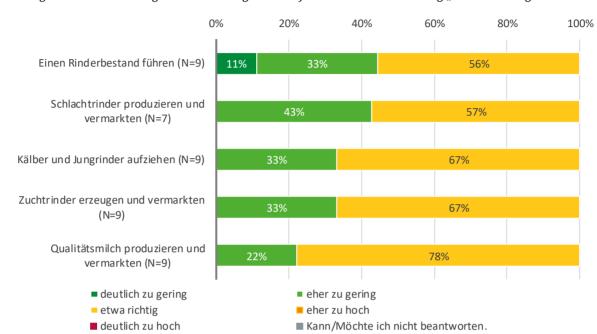


Abbildung 173: Einschätzung der Gewichtung der Lernfelder in der Fachrichtung "Rinderhaltung"

Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Wie schätzen Sie das im Hinblick auf den zukünftigen Bedarf an dem jeweiligen Wissen ein: Ist die aktuelle Gewichtung der Frage:

Lernfelder in der Ausgestaltung der Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt richtig so, wie sie ist? (Frage 30)

Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

### Auszubildende zur "Fachkraft Agrarservice"

Anm.:

Ein weiterer letzter ausbildungsspezifischer Fragenkomplex befasste sich mit den Auszubildenden zur Fachkraft Agrarservice unter den Umfrageteilnehmenden. Hierzu machten 11 (ca. 1%) der insgesamt 1.008 Personen aus der Befragung weitere Angaben. Diese wurden zunächst gefragt, ob die aktuelle Gewichtung der Lernfelder in der Ausgestaltung ihrer Ausbildung den zukünftigen Wissensbedarf deckt. Das Gesamtmeinungsbild ist als passabel zu bezeichnen (Abbildung 174). In allen Lernfeldern wird die jeweilige Gewichtung - mit zwei Ausnahmen - von mindestens 45 % der Befragten als etwa richtig bewertet. Nur die Punkte "Technische Störungen erkennen, analysieren und reagieren" sowie "Betriebsmitteleinsatz planen" erreichen hier Werte von lediglich 36 und 27 %. In den meisten Lernfeldern gibt es jedoch einen Stimmanteil, der sich von 27 bis 55 % erstreckt, welcher die Gewichtung des jeweiligen Lernfeldes als eher zu gering bezeichnet. Eine deutlich zu geringe Gewichtung wird von einem nennenswerten Anteil (18 %) allein dem Lernfeld "Bei der Unternehmensführung mitwirken" zugeschrieben.

0% 20% 40% 60% 80% 100% Betriebsmitteleinsatz planen (N=11) Angebote einholen und erstellen (N=11) Anbau von Ackerkulturen planen (N=11) 45% Agrartechnische Arbeitsprozesse planen (N=10) Außerlandwirtschaftliche Tätigkeitsfelder erschließen (N=11)Einsetzbarkeit neuer Agrartechnik beurteilen (N=12) 45% Technische Störungen erkennen, analysieren und reagieren (N=11) Pflanzenbauliche Rahmenbedingungen erfassen (N=11) Bei der Unternehmensführung mitwirken (N=11) 18% 9% 55% Arbeitsaufträge durchführen (N=11) 10% 10% 70% Kundenanfragen im Agrarservice annehmen und bearbeiten (N=11) Einen neuen Mitarbeiter/eine neue Mitarbeiterin in den Betrieb einführen (N=11) Anbau von Futterpflanzen durchführen (N=11) 64% Einsatzbereich der Agrartechnik sicherstellen (N=11) deutlich zu gering eher zu gering etwa richtig eher zu hoch deutlich zu hoch ■ Kann/Möchte ich nicht beantworten.

Abbildung 174: Einschätzung der Gewichtung der Lernfelder im Ausbildungsberuf "Fachkraft Agrarservice"

Frage: Wie schätzen Sie das im Hinblick auf den zukünftigen Bedarf an dem jeweiligen Wissen ein: Ist die aktuelle Gewichtung der

Lernfelder in der Ausgestaltung der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice richtig so, wie sie ist? (Frage 40)

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

#### Bewertungen und Einschätzungen zu den Rahmenbedingungen in der Landwirtschaft insgesamt

Darüber hinaus wurden die Auszubildenden befragt, zu welchem Grad sie einer Reihe bestimmter Aussagen über die Arbeit in der Landwirtschaft zustimmen (Abbildung 175). Das Meinungsbildung zur Aussage, dass sich Urlaubszeiten in der Regel gut einplanen ließen, ist recht gleichmäßig verteilt: Fast ebenso viele Befragte stimmen der Aussage eher zu, wie ihr eher widersprechen. Bei der Aussage, dass die Qualität der Personalführung gut sei, ist der Anteil derjenigen die mit "teils/teils" antworten, mit einem Anteil von 34 % vergleichsweise groß. Die Aussagen zu den Arbeitszeiten, wonach diese gut planbar seien und am Wochenende auch in der Regel eingehalten würden, weisen ähnliche Verteilungen beim Grad der Ablehnung unter den Auszubildenden auf. Beide Male vereinen die Zustimmungswerte "Stimme eher nicht zu" und "Stimme gar nicht zu" die deutliche Mehrheit der Antworten auf sich. Große Zustimmung ist hingegen bei der Aussage festzustellen, dass selbstständiges Arbeiten möglich sei. 40 bzw. 43 % stimmen dieser Aussage "voll und ganz" bzw. "eher" zu. Zwar in kleinerem Ausmaß, aber doch mehrheitlich, bestätigen die Befragten die Aussage, dass der Grad der Technisierung weit fortgeschritten sei. Die Anteile

"stimme voll und ganz zu" und "stimme eher zu" machen hier insgesamt 61 % der Antworten aus. Bei der Aussage, wonach ein zu geringer Fokus auf ökologische Landwirtschaft bestehe, zeigt sich erneut ein recht ausgeglichenes Meinungsbild. Klarer ist die Zustimmung beim Thema Mangel an Auszubildenden. 26 % stimmen voll und ganz und 38 % stimmen eher der Aussage zu, dass in landwirtschaftlichen Berufen ein Mangel aus Auszubildenden herrsche. Sehr ähnlich ist die Verteilung der Antworten bei der Aussage, dass ein Mangel an Arbeitskräften herrsche. Logischerweise werden die konträren Aussagen zu befristeten und zu wenig unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse weitgehend diametral zueinander bewertet. Der Aussage, dass die Arbeitsbedingungen gut seien, stimmen lediglich 21 % der Umfrageteilnehmenden eher zu. 52 % fällen diesbezüglich das Urteil "teils/teils". Wenig Zustimmung erfährt die Aussage, dass angemessene Löhne gezahlt werden. Ergo stimmen 35 % dieser Aussage eher nicht zu und weitere 25 % stimmen gar nicht zu. Bei der Aussage, wonach es eine hohe Jobsicherheit gibt, herrscht große Zustimmung. Zusammengenommen stimmen 66 % hier eher oder gar voll und ganz zu. Die Aussage, es gebe gute Beschäftigungschancen, erreicht eine Zustimmung von insgesamt 81 %, wovon 47% sogar voll und ganz zustimmen. Als wichtige Inhalte, welche in der Ausbildung zur "Fachkraft Agrarservice" noch fehlten, werden der Umweltschutz sowie ein gewisser Grad an Zukunftsorientiertheit gegenüber den Entwicklungen in der Landwirtschaft genannt.

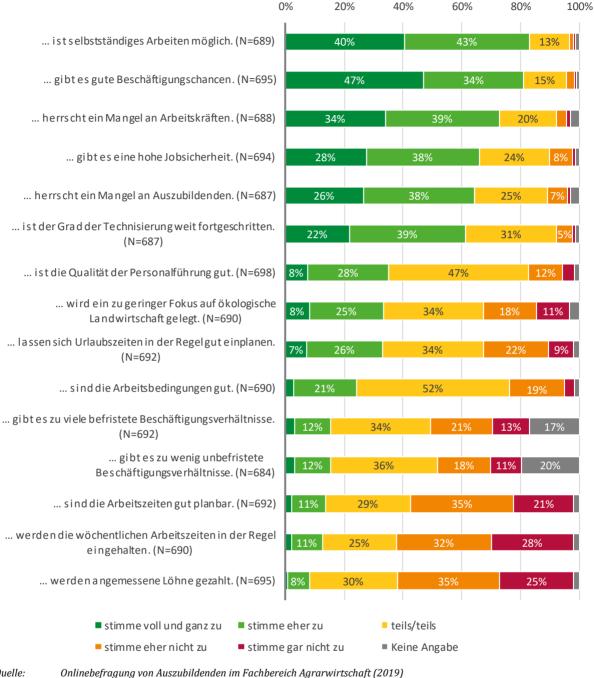


Abbildung 175: Übersicht zur Zustimmung vorgegebener Aussagen über die Arbeit in der Landwirtschaft

Quelle:

Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen über die Arbeit in der Landwirtschaft zu? (Frage 42) Fraae:

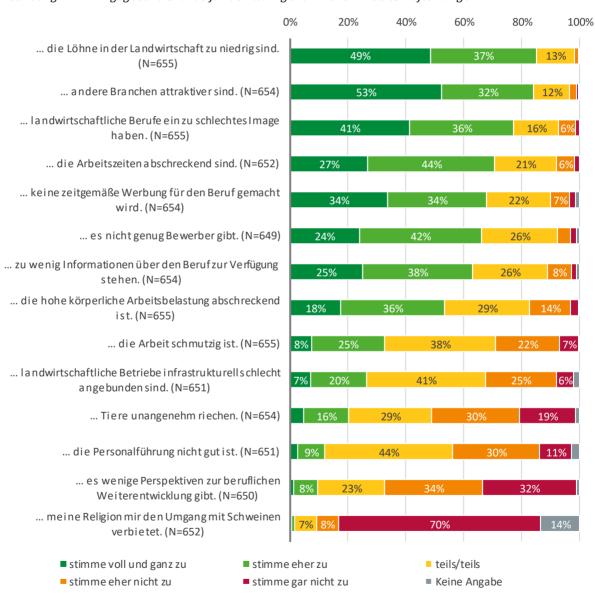
Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

In Abbildung 176 ist das Meinungsbild derjenigen befragten Auszubildenden zu sehen, die angeben, dass es einen Mangel an Arbeitskräften oder Auszubildenden gebe. Insgesamt tritt bei den meisten Aussagen eher Zustimmung als Widerspruch zu Tage.

Der Aussage, dass es nicht genug Bewerberinnen und Bewerber gebe, stimmen 66 % der Befragten eher zu. Noch größere Zustimmung erfährt die Aussage, dass die Löhne in der Landwirtschaft eher zu niedrig seien (85 %). Dass landwirtschaftliche Berufe ein zu schlechtes Image hätten und andere Branchen attraktiver seien, finden 77 bzw. 84 %. Ebenfalls herrscht mehrheitlich Zustimmung bei der Aussage, dass die hohe körperliche Arbeitsbelastung und die Arbeitszeiten abschreckend seien (53 %). Den Aussagen, wonach

einerseits keine zeitgemäße Werbung für den Beruf gemacht werde und andererseits generell zu wenig Informationen über den Beruf zur Verfügung stünden, stimmen ebenfalls die meisten Befragten zu (68 und 63 %). Ein gemischtes Meinungsbild ergibt sich für die Aussage, dass landwirtschaftliche Betriebe infrastrukturell schlecht angebunden seien. Hier geben die Befragten in ähnlichen Anteilen zu je einem Drittel an, eher, teilweise und eher nicht zu zustimmen. Der Aussage, dass die Arbeit schmutzig sei bzw. die Tiere schlecht riechen würden, stimmen 38 bzw. 29 % teilweise und 22% bzw. 30% eher nicht zu. Auch der Aussage, wonach die Personalführung nicht gut sei, stimmen relativ viele der Befragten (44 %) teilweise zu. 30 % stimmen hier jedoch eher nicht zu und halten die Personalführung im Allgemeinen also für eher gut. Teilweise stimmen 23 % zu, dass es wenige Perspektiven zur beruflichen Weiterbildung gäbe. Jeweils ein Drittel stimmt hier eher nicht oder gar nicht zu. Die Aussage mit der wenigsten Zustimmung betrifft den Aspekt der Religion. Nur 2 % bestätigen, dass ihre Religion den Umgang mit Schweinen verbieten würde.

Abbildung 176: Angegebene Gründe für den wahrgenommenen Arbeitskräftemangel



Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Sie haben angegeben, dass es Ihrer Meinung nach in landwirtschaftlichen Berufen an Arbeitskräften oder Auszubildenden mangelt. Welche Gründe sehen Sie für diesen Mangel? (Frage 43)

Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

### Bewertungen und Einschätzungen zu den Rahmenbedingungen im angestrebten Berufsbild

Schließlich sollten die Befragungsteilnehmenden noch beurteilen, wie zufrieden sie mit bestimmten Aspekten ihrer Ausbildung sind. Zunächst lässt sich feststellen, dass die Aspekte "Anerkennung in der Gesellschaft" und der "Höhe der Ausbildungsvergütung" eher negativ bewertet werden (Abbildung 177). Jeweils etwa 40 % der Befragten geben diesbezüglich an, eher nicht zufrieden zu sein. Gar nicht zufrieden sind 39 % mit der gesellschaftlichen Anerkennung und 53 % mit der Höhe der Ausbildungsvergütung. Demgegenüber sind etwa jeweils 10 % eher zufrieden und circa 3 % vollkommen zufrieden mit diesen beiden Aspekten. Die Aspekte "Flexibilität der Arbeit" (38 %) und "Inhalt der Ausbildung" (50 %) sorgen unter den Befragten mehrheitlich eher für Zufriedenheit. Vollkommen zufrieden sind mit Erstgenanntem 13 % und mit Zweitgenanntem 14 %. Ein großer Teil der Befragten - etwa je ein Drittel - ist hinsichtlich dieser beider Aspekte indifferent. Mit der Flexibilität der Arbeit sind 11 % eher unzufrieden und 4 % gar nicht zufrieden. Mit dem Inhalt der Ausbildung besteht eher Zufriedenheit bei 7 %, während nur 1 % angibt, damit gar nicht zufrieden zu sein. Sonstige Nennungen beziehen sich vor allem auf die mangelnde Wertschätzung in der Gesellschaft.

10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100% Anerkennung in der Gesellschaft (N=693) 23% 24% Flexibilität der Arbeit (N=695) 13% 34% Inhalt der Ausbildung (N=694) 14% 29% Höhe der Ausbildungsvergütung (N=697) 18% 32% ■ vollkommen zufrieden eher zufrieden teils/teils eher nicht zufrieden gar nicht zufrieden ■ Keine Angabe

Abbildung 177: Übersicht über Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Ausbildung

Quelle: Frage: Anm.: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019) Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten Ihrer Ausbildung? (Frage 44) Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

### 2.4. Experteninterviews

Auch im Rahmen der zweiten Untersuchungsphase wurden qualitative Interviews mit einer Reihe von Expertinnen und Experten geführt, um Einschätzungen der agrarischen Ausbildung aus unterschiedlichen Perspektiven zu erhalten. Die Interviewpartnerinnen und –partner stammten aus obersten Landesbehörden, Verbänden sowie Wissenschaft und Forschung. Die Auswahl wurde mit dem Auftraggeber abgestimmt. Zur Vorbereitung wurden ein Interview-Leitfaden erstellt, Adressen recherchiert und anschließend die gewünschten Interviewpartnerinnen und -partner kontaktiert. Die ersten Interviews wurden im Juni 2019, die letzten im Oktober 2019 geführt. Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der Interviews in thematisch gebündelter Form wiedergegeben.

# 2.4.1. Gesellschaftliche, rechtliche, technologische und marktwirtschaftliche Veränderungen

Die landwirtschaftliche Bildung befindet sich aus Expertensicht im Großen und Ganzen zwar schon auf einem guten Stand, jedoch ist sie mit der Herausforderung konfrontiert, sich ständig an neue gesellschaftliche, rechtliche, technologische und marktwirtschaftliche Entwicklungen anpassen zu müssen. Während sich landwirtschaftliche Betriebe in den letzten Jahren größtenteils erfolgreich an die veränderten Anforderungen anpassen konnten, ist dies der agrarischen Bildung nicht gleichermaßen erfolgreich gelungen. Um jedoch auch langfristig Auszubildende und Studierende für die Landwirtschaft zu interessieren, ist es laut der Mehrheit der befragten Expertinnen und Experten notwendig, die Ausbildung und das Studium auf die neuen Herausforderungen abzustimmen, die Rahmenbedingungen der Ausbildung attraktiver zu gestalten und den Auszubildenden größere persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten einzuräumen.

### Gesellschaftlicher Wandel

In den letzten Jahren hat sich das Image der Landwirtschaft gemäß Expertenmeinung spürbar verändert und auch der öffentliche Druck steigt derzeit stetig an. Die Bevölkerung zeigt sich zunehmend von der Landwirtschaft entfremdet und verliert den direkten Kontakt zur landwirtschaftlichen Produktion. Landwirtinnen und Landwirte müssen sich seit einigen Jahren vermehrt Bürgerinitiativen bei der Planung von neuen Ställen sowie Demonstrationen gegen Massentierhaltung stellen und hierfür Empathie und Verständnis entwickeln. Sie sind nicht mehr nur für die Produktion und Vermarktung ihrer Produkte verantwortlich, sondern auch für Öffentlichkeitsarbeit, Transparenz und Aufklärung in der Bevölkerung. Deshalb gewinnt die Kommunikationsfähigkeit der landwirtschaftlichen Betriebe zunehmend an Bedeutung.

Zudem zeigt sich ein immer heterogener werdendes Konsumverhalten der Bevölkerung: Einerseits steigt das Gesundheitsbewusstsein der Gesellschaft und damit auch die Nachfrage nach qualitativ hochwertigen Lebensmitteln kontinuierlich an. Andererseits ist die Wertschätzung von Lebensmitteln aufgrund ihrer ständigen Verfügbarkeit und der geringen Preise nicht mehr in gleichem Maße gegeben wie früher. Der Kostenaspekt scheint oftmals der zentrale Entscheidungsfaktor für oder gegen ein Produkt zu sein. Vielen Konsumentinnen und Konsumenten fehlt das Bewusstsein, dass ihr Kaufverhalten einen maßgeblichen Einfluss auf die landwirtschaftliche Produktion hat.

Für die landwirtschaftliche Ausbildung bedeuten diese Entwicklungen zum einen, dass das gesellschaftliche Bild der Landwirtschaft wieder verbessert werden muss, um Jugendliche mit entsprechendem Interesse in der Entscheidung für eine agrarische Ausbildung stärker zu unterstützen. Hierbei ist die Arbeit der Landwirtschaftsverbände ein wichtiges Instrument, um gezielt Werbung für die Landwirtschaft zu betreiben und für eine größere Akzeptanz von agrarischen Bildungswegen und Berufsbildern zu sorgen. Zum anderen müssen die Fachschulen darauf vorbereitet werden, Schülerinnen und Schüler stärker in Softskills, wie bspw. der Kommunikationsfähigkeit, zu schulen, um sich am wachsenden gesellschaftlichen Diskurs, z. B. hinsichtlich Umweltgerechtigkeit, sachlich und angemessen beteiligen zu können.

#### **Rechtlicher Wandel**

Landwirtschaftliche Betriebe sind für die rechtskonforme Gestaltung ihrer Tätigkeiten verantwortlich und durch Rechtsakte definiert. Die Betriebe und auch die landwirtschaftliche Bildung müssen sich immer strengeren umweltrechtlichen Vorgaben unterziehen, bspw. in Bezug auf die Düngeverordnung, den Stallbau und das Tierwohl, die einen immer größeren Raum einnehmen. Diese Situation nehmen einige Interviewpartnerinnen und -partner in pessimistischer Weise wahr, ihrem Eindruck nach verändern sich politische Diskussionen schnell und die wechselnden rechtlichen Rahmenbedingungen haben negative Auswirkungen auf die Planungssicherheit der Betriebe und der Schulen. Die Bürokratie in Form von Dokumentationspflichten wachse mit steigendem Haftungsrisiko, was von diesen Expertinnen und Experten als Herausforderung wahrgenommen wird.

Mit Blick auf die landwirtschaftliche Ausbildung erwarten Schülerinnen und Schüler von den Fachschulen, dort hinreichend rechtliches Grundlagenwissen zu erwerben, um z. B. später ein Agrarbüro leiten zu können. Die Auszubildenden fordern auch, die landwirtschaftliche Ausbildung so zu gestalten, dass sie ihren Ausbildungsort einfacher wechseln können. Zurzeit ist die Reihenfolge der Lerninhalte nicht zwischen allen Bundesländern und Berufsschulen aufeinander abgestimmt, was den Auszubildenden einen Wechsel ihres Ausbildungsortes wesentlich erschwert.

### **Technologischer Wandel und Digitalisierung**

Der technologische Wandel und die damit einhergehende Digitalisierung der Landwirtschaft wird von den Expertinnen und Experten unterschiedlich bewertet. Während einige Befragte der Digitalisierung gegenüber eine klare Meinung vertreten, indem sie sie entweder als Fortschritt oder Problemfeld definieren, vertreten andere eine weniger eindeutige Position.

Einen Vorteil der Digitalisierung sieht eine Handvoll der Befragten darin, dass sie zu Produktivitätszuwächsen in der Landwirtschaft führt und damit die Ernährung der Bevölkerung zunehmend erleichtert. Die Agrarwirtschaft kann davon profitieren, dass sich Deutschland hinsichtlich des technologischen Fortschritts im internationalen Vergleich auf einem guten Weg befindet und schon relativ weit entwickelt ist. Während Bildungseinrichtungen vom digitalen Lernen profitieren können, wird die Betriebsführung in landwirtschaftlichen Betrieben durch Applikationen einfacher und effizienter gestaltet.

Manche Expertinnen und Experten beobachten aber auch Problemfelder der Digitalisierung: Für viele Betriebe ist die Anwendung digitaler Prozesse noch zu kompliziert gestaltet, was die praktische Umsetzbarkeit erschwert. Während die Anzahl der benötigten Arbeitsplätze vor allem für einfache und mittelschwere Tätigkeiten geringer wird, steigen das Anforderungsniveau und die Verantwortung bei den verbleibenden Arbeitskräften. Dies führt dazu, dass die Schere zwischen den Berufsabschlüssen auseinander geht: Betriebe benötigen entweder sehr hochqualifizierte Kräfte, die Maschinen bedienen und warten können, oder geringqualifizierte Kräfte, die einfache Helfertätigkeiten ausführen. Doch nicht nur innerhalb der Betriebe, sondern auch zwischen den Unternehmen bestehen spürbare Unterschiede mit Blick darauf, wie weit die Betriebe schon in ihrer technologischen Entwicklung vorangeschritten sind. Dies führt dazu, dass sich auch die Auszubildenden häufig stark in ihrem technologischen Wissen voneinander unterscheiden.

Für Bildungseinrichtungen geht mit der Digitalisierung eine Gratwanderung zwischen dem Festhalten an der traditionellen Ausbildung und der Entwicklung einer Ausbildung auf der Grundlage technologischer

Neuerungen einher. Aktuell schaffen es Bildungseinrichtungen nicht, mit der Geschwindigkeit der technologischen Entwicklungen mitzuhalten. Sie müssen sich darauf einstellen, zukünftig Prüfungen zu reorganisieren, da Auszubildende fast ausschließlich digital lernen. Daneben besteht die Notwendigkeit, Lehrkräfte durch ständige Fortbildungen bezüglich technologischer Neuerungen auf den aktuellsten Stand zu bringen.

Trotz des rasanten technologischen Fortschritts in der Landwirtschaft ist die Mehrheit der Expertinnen und Experten der Ansicht, dass der Mensch weiterhin das entscheidende Glied in der landwirtschaftlichen Kette bleiben sollte und nicht vollständig durch Computer oder Maschinen ersetzt werden kann. Dies sollte auch in dieser Form auch in der agrarischen Ausbildung vermittelt werden.

#### Marktwirtschaftlicher Wandel

Hinsichtlich der marktwirtschaftlichen Veränderungen, mit denen die Landwirtschaft und die landwirtschaftliche Bildung derzeit konfrontiert sind, wird von vielen Befragten zunächst das Stichwort der Globalisierung genannt. Die Globalisierung und die Erschließung des Weltmarktes erfordern gemäß Experteneinschätzung sowohl eine günstigere Produktion von Lebensmitteln als auch die Möglichkeit von weltweiten Lieferungen. Marktwirtschaftliche Entwicklungen dürfen deswegen nicht nur in der näheren Region betrachtet werden, sondern müssen auch weltweit in den Blick genommen werden.

Vor 20 Jahren waren Märkte noch durch Marktordnungen und die Interventionsregelungen geschützt. Heute müssen Landwirtinnen und Landwirte hingegen eine Grundkenntnis der Märkte haben und ein Gefühl dafür besitzen, da sie immer häufiger selbst für die Vermarktung ihrer Produkte verantwortlich sind. Eine Schwierigkeit besteht darin, dass internationale Märkte stark schwankend (volatil) sind, da sie u. a. von geopolitischen Entscheidungen und Umweltkrisen beeinflusst werden. Aufgrund der Volatilität des Marktes können sich Betriebe kaum auf Veränderungen einstellen. Zu unterscheiden ist auch zwischen konventioneller und ökologischer Landwirtschaft: Ein Experte ist der Meinung, dass der Einfluss auf die Märkte bei konventioneller Landwirtschaft in der Regel gering ausfällt, wohingegen sich der Einfluss bei der ökologischen Landwirtschaft stärker steuern lässt, bspw. durch Erzeugerzusammenschlüsse und die Direktvermarktung.

Eine weitere marktwirtschaftliche Veränderung zeichnet sich dadurch aus, dass den Betrieben heutzutage, bedingt durch den demografischen Wandel, immer weniger Auszubildende zur Verfügung stehen und sie im Kampf um Auszubildende konkurrieren müssen. Ein Grund, warum es in vielen Teilen der Landwirtschaft an Auszubildenden fehlt, ist das vergleichsweise geringe Lohnniveau. Viele Auszubildende streben daher nach der Erstausbildung eine höhere Qualifikation (z. B. einen Hochschulabschluss) an, um ein höheres Einkommensniveau zu erreichen. Folglich kommt es durch die immer stärker auseinandergehende Schere zwischen den Berufsabschlüssen zu einem Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften mit Berufsausbildung.

Mit Blick auf die agrarische Ausbildung vertritt ein Großteil der Expertinnen und Experten die Meinung, dass marktwirtschaftliche Kenntnisse zwar in der Erstausbildung nicht so eine große Rolle spielen, in der Fachschulausbildung hingegen an Relevanz gewinnen. Eine Ausnahme hiervon bildet die Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice, da sich die Dienstleistungen des Agrarservices am Markt orientieren. Den Auszubildenden in der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice sollten deswegen von Anfang an bedeutsame Inhalte wie Gesprächsführung und Kundenumgang vermittelt werden.

### 2.4.2. Ausbildungsthemen und -inhalte

### Bewertung der Ausbildungsordnungen

Im Großen und Ganzen zeigen sich die Befragten mit den agrarischen Ausbildungsordnungen zufrieden: Die Ordnungen sind umfassend und generalistisch angelegt, decken große Themenbereiche ab und legen

bundeseinheitliche Standards fest. Jedoch sind sie je nach Berufsbild unterschiedlich gut an die aktuellen Entwicklungen angepasst: Die Ausbildungsordnung für die Landwirtin bzw. den Landwirt stammt aus dem Jahr 1995, während die Ordnung für die Fachkraft Agrarservice aus dem Jahr 2013 knapp 20 Jahre jünger ist.

Die Ordnungen sind so gestaltet, dass sie zumindest aus theoretischer Sicht flexibel an aktuelle Gegebenheiten angepasst werden können. Aus praktischer Sicht erweisen sich solche Anpassungen gemäß Expertenmeinung jedoch als Herausforderung, da viele unterschiedliche, am Anpassungsprozess beteiligte Akteurinnen und Akteure zu einem Konsens gelangen müssen. Erschwert wird dies dadurch, dass nicht bei allen Beteiligten eine Anpassungsbereitschaft vorhanden ist.

### Unterrepräsentierte Inhalte in der agrarischen Ausbildung

Manche Expertinnen und Experten bemängeln, dass aktuelle Themen und Inhalte in der agrarischen Ausbildung häufig zu kurz kommen. Gleichzeitig warnen sie aber auch davor, zu viele neue Inhalte in die Ausbildungsordnung zu integrieren: Die Ausbildung müsse nicht jeden Trend beinhalten, sondern Grundwissen vermitteln. Alles andere könne dann optional gelehrt werden.

Derzeit werden in den Ausbildungsordnungen relevante Themen wie Klimawandel und Digitalisierung noch nicht ausreichend berücksichtigt. Obwohl die Digitalisierung der landwirtschaftlichen Betriebe mit großen Schritten voranschreitet, können die Ausbildungsstätten in der Vermittlung entsprechender Kenntnisse nicht mithalten. Ein Grund hierfür wird darin gesehen, dass den Schulen und Ausbildungsstätten nicht genügend finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden, um entsprechende Inhalte zeitnah in der Ausbildung etablieren zu können.

Lernen sollte stärker an konkreten Problemlagen orientiert sein und Handlungskompetenzen sowie selbstständiges Denken und Handeln der Auszubildenden fördern. Statt weitere Inhalte theoretisch einzubinden, sollte die Ausbildung die Fähigkeit vermitteln, von konkreten Problemstellungen ausgehend Lösungen zu entwickeln. Dabei ist auch der Blick für übergeordnete systemische Zusammenhänge zu schärfen.

Das Wording der Verordnungen sei nach Angabe eines Experten im Sinne einer zeitgemäßen Sprache zu überarbeiten: In der Ordnung zur Landwirtin/ zum Landwirt wird bspw. noch von "alternativer Landwirtschaft" statt von "ökologischer Landwirtschaft" gesprochen, was dem heutigen Sprachgebrauch nicht mehr entspricht.

Kritisiert wird auch, dass die Ordnungen ausschließlich auf die Vermittlung von Wissen fokussieren, soziale Aspekte und Kommunikationsfähigkeit jedoch gänzlich außenvorlassen. Auszubildende benötigen aber auch kommunikative Fähigkeiten, um dem eher negativen Bild der Landwirtschaft in der Gesellschaft entgegenwirken und mit Verbraucherinnen und Verbrauchern und Medien in einen Dialog treten zu können. Dies gilt vor allem für den Bereich Tierwirtschaft, da der Trend immer mehr in Richtung Tierschutz, vegetarischer und veganer Ernährung geht.

### Inhalte, die künftig an Bedeutung gewinnen oder verlieren werden

Inhalte, die nach Meinung der Mehrheit der Expertinnen und Experten in der agrarischen Bildung künftig an Bedeutung gewinnen werden, beziehen sich in erster Linie auf Digitalisierung und Informationstechnik, Klimawandel und Umweltschutz sowie Biodiversität und Tierwohl. Hinzu kommen ökologische Themen, denen aufgrund des Nachhaltigkeitstrends in der Landwirtschaft langfristig ein immer größerer Stellenwert beigemessen wird. Insgesamt erwarten die Befragten, dass die in den landwirtschaftlichen Betrieben erforderlichen Kenntnisse zunehmend spezifischer werden.

Hinsichtlich der sozialen Kompetenzen wird gemäß Experteneinschätzungen künftig vor allem die Relevanz von sachlicher Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikationsfähigkeit sowie Unternehmens- und Mitarbeiterführung steigen. Zudem werden für die Zukunft eine größere Praxisorientierung von Lehrinhalten und mehr Standortkooperationen von Betrieben erwartet.

Inhalte, die künftig an Bedeutung verlieren werden, sind für die Expertinnen und Experten nicht so einfach zu benennen. Aus ihrer Sicht ist denkbar, dass die Ausbildungen spezifischer Fachrichtungen, wie bspw. Schäferei und Imkerei, in einigen Bundesländern aufgrund der geringen Nachfrage eingestellt werden. Da sich Tierwirtinnen und Tierwirte zunehmend auf Sensoren und Datenerfassungen verlassen, ist es auch möglich, dass der Kontakt zu den Tieren langfristig abnehmen wird und die eigene Beobachtung an Bedeutung verliert. Demgegenüber gehen andere Expertinnen und Experten davon aus, dass der Umgang mit Tieren auch langfristig stark personalisiert erfolgen wird und der Einsatz von Technologien begrenzt ist.

### Stellenwert der ökologischen Bewirtschaftung

Die Befragten haben unterschiedliche Ansichten darüber, ob die ökologische Landwirtschaft in der agrarischen Ausbildung derzeit bereits angemessene Berücksichtigung findet oder nicht. Hierbei bestehen sowohl regionale Unterschiede als auch Unterschiede zwischen der Berufs- und der Fachschule: Während die Berufsschule die biologische Landwirtschaft noch nicht in ausreichendem Maße in den Blick nimmt, wird dem Thema hingegen in den Fachschulen schon jetzt ein vergleichsweise hoher Stellenwert beigemessen.

Als positive Entwicklung hinsichtlich der ökologischen Bewirtschaftung sehen ausgewählte Expertinnen und Experten die Einführung zusätzlicher ökologischer Landbau- und Schulungstage sowie die Aufstockung von Ausbildungsbetrieben im ökologischen Bereich. In den Berufsschulen werden Projektbausteine oder Exkursionen zur Ökolandwirtschaft angeboten. In Nordrhein-Westfalen z. B. gibt es einen speziellen Fachlehrgang für den Ökolandbau.

Bemängelt wird, dass im Prüfungsausschuss nur wenige ökologisch gebildete Mitarbeitende vertreten sind und der ökologischen Landwirtschaft in den agrarischen Ausbildungsprüfungen insgesamt ein nur geringer Stellenwert zukommt. Abgesehen von der überbetrieblichen Ausbildung, in der bspw. die ökologische Tierhaltung für jede Tierwirtin bzw. jeden Tierwirt einen verpflichtenden Ausbildungsinhalt darstellt, findet die Einbindung des Ökolandbaus in den meisten Ausbildungen noch nicht in ausreichendem Maße statt. Häufig ist dies darauf zurückzuführen, dass die Schulen die hierfür vorgegebene Stundenzahl nicht nutzen oder die Lehrkräfte nicht hinsichtlich neuer Entwicklungen geschult werden.

Während die Ökoverbände eine separate Ökoausbildung fordern, befürworten die befragten Expertinnen und Experten einen Abbau der Berührungsängste zwischen konventioneller und ökologischer Landwirtschaft. Sie fordern einen integrativen Ansatz, in dem der Ökolandbau als fester Bestandteil der Landwirtschaftsausbildung und nicht separat behandelt werden soll.

Da die Nachfrage nach ökologischen Produkten unter anderem von der Kaufkraft abhängt, die in Deutschland und Europa stetig wächst, gewinnen die ökologische Landwirtschaft und Ernährung in der Gesellschaft zunehmend an Bedeutung. Aus diesem Grund dürfe nicht versäumt werden, die agrarische Bildung entsprechend anzupassen und die sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Dimensionen von Landwirtschaft zusammenhängend zu betrachten, zu diskutieren und in der Ausbildung zu lehren.

### 2.4.3. Bewertung des bestehenden Bildungsangebots

Die befragten Expertinnen und Experten schätzen das bestehende agrarische Bildungsangebot in ihrer Mehrheit positiv ein, da es auf viele aktuelle Herausforderungen der Agrarwirtschaft eingeht. Daneben

erachten sie es als erfreulich, dass sich das Fachschulangebot auf einem guten Niveau befindet, ausreichende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten vorhanden sind und das Bildungsangebot durch die verschiedenen Ausbildungsformen und Lehrgänge breit gefächert ist. Jedoch sehen die Expertinnen und Experten auch einige Probleme am bestehenden Bildungsangebot.

### Positiv bewertete Aspekte des bestehenden Bildungsangebots

Mit Blick auf das duale Ausbildungssystem hat sich die Verzahnung von Betrieben und Berufsschulen in der Vergangenheit bewährt. Aktuell gibt es noch genügend Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten. Da die duale Ausbildung hierauf fußt, sollte dies jedoch auch mit Blick auf die Zukunft sichergestellt werden.

In den meisten Bundesländern lassen sich – abgesehen vom normalen Strukturwandel – relativ stabile Ausbildungszahlen in den agrarischen Berufsbildern verzeichnen. Berufsschulen sind gemäß Experteneinschätzung vor allem in westlichen Bundesländern ausreichend vorhanden und regional gut verteilt, sodass einerseits regionale Besonderheiten in der Lehre berücksichtigt werden können und andererseits die Anfahrtswege relativ gering bleiben. Durch eine dezentrale Verteilung der Schulstandorte wird der ländliche Raum gestärkt und der Abwanderung in die Städte entgegengewirkt. Zudem können auf diese Weise Kompetenzen der einzelnen Standorte gebündelt werden.

Im Rahmen von dualen Studiengängen an Fachhochschulen haben Studierende die Möglichkeit, gleichzeitig einen Hochschul- und Berufsabschluss zu erwerben. Duale Studiengänge sind bei den Betrieben höher anerkannt, da so auch Hochschulabsolventinnen und -absolventen ausreichend Praxiserfahrung vor ihrem Berufseintritt sammeln können. Aktuell wird das duale Studium bundesweit von etwa 10 % der Studierenden in agrarwirtschaftlichen Studiengängen in Anspruch genommen.

### Negativ bewertete Aspekte des bestehenden Bildungsangebots

Die Expertinnen und Experten sehen eine große Herausforderung darin, neue Anforderungen (bspw. hinsichtlich Digitalisierung, Öffentlichkeitsarbeit, gesellschaftlichem Diskurs und Pressearbeit) in ohnehin schon vollen Lehrplänen unterzubringen. Diesbezüglich erachten sie Diskussionen darüber als notwendig, welche Veränderungen umzusetzen sind, ohne dass die Lehrpläne weiter aufgebläht werden.

Der Spagat zwischen den Anforderungen der Schule und des Betriebes stellt ein vielfach diskutiertes Thema dar. Der Ausbildung in den Betrieben sollte ein höherer Stellenwert eingeräumt werden, da viele Lehrinhalte teilweise erst nach der Arbeitszeit bzw. häufig nur im Rahmen von Überstunden vermittelt werden können. Den Ausbilderinnen und Ausbildern sollte mehr Zeit und Raum gegeben werden, die Inhalte der Ausbildung gewissenhaft zu vermitteln. Nachgebessert werden müsste zudem bei der Wertschätzung von Auszubildenden im täglichen Miteinander in den Betrieben. Die Auszubildenden sollten – vor allem mit Blick auf den Abend und das Wochenende – mehr zeitliche Freiheit genießen sowie eine angemessene finanzielle Vergütung erhalten.

Wiederholt erwähnen die Expertinnen und Experten, dass das agrarische Bildungsangebot in seiner aktuellen Form zu wenig auf Aspekte wie den Umgang mit der Gesellschaft oder die Öffentlichkeitsarbeit eingeht. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse werden ebenfalls nicht in ausreichendem Umfang gelehrt. Mit Blick auf die Berufsschulen wurde geäußert, dass sich viele Schülerinnen und Schüler von ihren Lehrern eine größere Teilnahme an Fortbildungen sowie einen praxisnäheren Unterricht wünschen.

Eine Hürde wird darin gesehen, dass die schulische und berufliche Seite der dualen Ausbildung unterschiedlichen Verwaltungen unterliegen: Die berufliche Ausbildung ist aktuell beim Kultusministerium angesiedelt, die betriebliche Ausbildung hingegen beim Fachministerium. Der Austausch zwischen den beiden Verwaltungen ist mit viel Mühe und Anstrengung verbunden, weswegen darüber nachgedacht werden sollte, beide Instanzen unter einem Dach anzusiedeln.

### Teilhabe von Menschen mit geringen Deutschkenntnissen

Die Expertenmeinungen dazu, ob die Teilhabe von Menschen mit geringen Deutschkenntnissen am bestehenden Bildungsangebot möglich ist, gehen auseinander. Ob Menschen mit geringen Deutschkenntnissen teilhaben können, hängt demnach unter anderem davon ab, ob sie Fachkraft- oder Helfertätigkeiten ausführen sollen: Für das Ausführen von Helfertätigkeiten werden in der Regel geringere Sprachkenntnisse benötigt als für das Ausführen von Fachkrafttätigkeiten, sodass Menschen mit geringeren Deutschkenntnissen folglich eher für Helfertätigkeiten infragekommen.

Der Besuch der Berufsschule bei mangelnden Deutschkenntnissen wird als Problem gewertet, da das Erlernen der deutschen Sprache eine zusätzliche Belastung zum ohnehin schon anspruchsvollen Lehrplan darstellt. Es besteht zwar ein gewisses Stundenkontingent, das weitere Deutschkurse während des Berufsschulunterrichts ermöglicht, das jedoch auf Freiwilligkeit beruht und in der Praxis eher selten in Anspruch genommen wird.

Ein Großteil der befragten Expertinnen und Experten findet, dass das Bildungsangebot didaktisch so differenziert gestaltet werden sollte, dass künftig auch Nicht-Muttersprachlerinnen und Nicht-Muttersprachler daran teilnehmen können. Zudem sollten mehr Ausbildungsbetriebe junge Menschen unterstützen, die in ihren Deutschkenntnissen noch nicht so weit fortgeschritten sind. Daneben sollten Herkunft und Hintergrund dieser Menschen stärker berücksichtigt werden, da in Bezug auf den Fachkräftemangel eine große Chance in der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund gesehen wird. Einige Expertinnen und Experten berichten von Positivbeispielen, wie die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in agrarischen Berufen glücken kann. Jedoch sind nur wenige Experten der Meinung, dass die agrarische Berufsausbildung in ihrer jetzigen Form für Menschen mit geringen Deutschkenntnissen geeignet ist.

### Teilhabe von Menschen mit Einschränkungen

Ob Menschen mit Einschränkungen oder Behinderung am bestehenden Bildungsangebot teilhaben können, lässt sich durch die Expertinnen und Experten nicht pauschal beantworten, da dies von der individuellen Person, ihrer Situation sowie von ihrer Leistungsfähigkeit abhängt.

Nach Einschätzung mancher Expertinnen und Experten ist die Teilhabe von Menschen mit Einschränkungen am bestehenden agrarischen Bildungsweg gut möglich. Vor allem mit Jugendlichen mit den Förderschwerpunkten Lernen und Geistige Entwicklung seien in den meisten Fällen sehr gute Erfahrungen gemacht worden. Die Möglichkeit einer agrarischen Ausbildung mit reduzierten Anforderungen besteht für Menschen mit Behinderung in Form der sog. Fachpraktikerausbildung nach § 66 Berufsbildungsgesetz. Vor allem im GaLa-Bau und in Betrieben mit geringem Technisierungsgrad sehen die Expertinnen und Experten eine Chance für den Einsatz von Menschen mit einer abgeschlossenen Fachpraktikerausbildung.

Andere Befragte sehen die Inklusion von Menschen mit Behinderung am landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt unter den derzeit gegebenen Voraussetzungen hingegen als schwierig an: Die Anforderungen in der Landwirtschaft steigen ständig, und es werden große Maschinen mit hohem Gefährdungspotential eingesetzt. In der Praxis lassen sich nur wenige Betriebe finden, in denen Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Einschränkungen vorhanden sind.

Inklusion in die agrarischen Berufsfelder wird jedoch als notwendig angesehen, da Arbeitskraft im Zuge des demografischen Wandels künftig voraussichtlich den knappsten Faktor am Arbeitsmarkt Landwirtschaft darstellen wird. Tätigkeiten, die sehr viel Handarbeit und wenig kognitive Anstrengung voraussetzen, sind gemäß Expertenmeinung auch für Menschen mit Einschränkungen gut machbar. Dabei sollte die Weiterentwicklung des Menschen stets im Vordergrund stehen und er nicht als "billige Hilfskraft" angesehen werden. Die Expertinnen und Experten schlagen in diesem Kontext vor, Stellenanteile für

Sozialpädagoginnen und -pädagogen in den Berufsausbildungsstätten einzurichten, da die Berufsschulen aktuell mit der individuellen Unterstützung einzelner Auszubildenden noch überfordert sind.

### Fort- und Weiterbildungsangebote

Viele Expertinnen und Experten vertreten die Ansicht, dass sowohl von Seiten des Staates als auch seitens der Verbände genügend passende Angebote an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen, die aber nicht hinreichend in Anspruch genommen werden. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass die Angebote von Fachschulen, Fachoberschulen und Hochschulen nicht ausreichend bekannt sind, obwohl sie bereits seit Jahrzehnten im Bildungssystem etabliert sind. Aufgrund des Strukturwandels werden zudem die Klassen bei Weiterbildungsmaßnahmen immer kleiner: Interessierte müssen dann entweder ein Jahr lang auf den Beginn der Weiterbildung warten oder weite Anfahrtswege in Kauf nehmen. Die Expertinnen und Experten kritisieren, dass Fachschulfortbildungen und Abschlüsse im Bundesgebiet unterschiedlich bezeichnet werden, auch wenn sie inhaltlich dasselbe umfassen, was zu Unübersichtlichkeit führt.

Um an Fortbildungsangeboten teilnehmen zu können, müssen Interessierte vom Betrieb freigestellt werden, was aufgrund des Fachkräftemangels immer komplizierter wird. Die Einstellung von Betrieben gegenüber Bildungsmaßnahmen, die an die Erstausbildung anknüpfen, gestaltet sich unterschiedlich und variiert unter anderem in Abhängigkeit von der Betriebsgröße: Während die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen in größeren Betrieben tendenziell eher benötigt und dementsprechend auch stärker unterstützt wird, ist dies in kleineren Betrieben eher selten der Fall. Zudem müssen Interessierte mit weiten Anfahrtswegen rechnen.

Bezüglich der Weiterentwicklung bestehender Fort- und Weiterbildungsangebote wird vorgeschlagen, die Angebote fortlaufend an aktuelle Anforderungen anzupassen und bspw. Themen wie Nachhaltigkeit, Technologisierung und Führungskompetenzen aufzugreifen. Vor allem im Feld der Tierhaltung werden Fort- und Weiterbildungen von den Expertinnen und Experten als notwendig erachtet. Sie schlagen vor, die Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungen perspektivisch mit einer Nachweispflicht zu koppeln und ein Anreizsystem zu schaffen, indem Agrarzahlungen, Beihilfen und Fördergelder an den Nachweis von Fortbildungen gekoppelt werden. Derzeit würden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitenden Fortbildungen ermöglichen, nicht ausreichend honoriert.

Eine weitere Möglichkeit, die Teilnahme von Arbeitnehmern an Fort- und Weiterbildungen zu erhöhen, sieht ein Experte in der Einrichtung eines sog. Qualifizierungsfonds: Der Arbeitgeber zahlt einen gewissen Betrag in diesen Fonds ein, aus dem dann Weiterbildungsmaßnahmen finanziert werden können. Damit die Einzahlung nicht "umsonst" ist, sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stärker motiviert, ihren Angestellten entsprechende Maßnahmen nahezulegen.

# 2.4.4. Informationsstand vor Ausbildungsbeginn über die agrarischen Berufe

Die meisten Expertinnen und Experten schätzen den Informationsstand von agrarisch Auszubildenden bzw. Studierenden zu Beginn ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums zwar als gut ein, eine detaillierte Kenntnis vom Berufsbild mit all seinen Facetten ist hingegen nicht immer vorhanden. Während früher nahezu alle Auszubildenden und Studierende durch ihre Eltern oder andere Verwandte einen landwirtschaftlichen Hintergrund besaßen, finden heute mehr Personen "von außerhalb" ihren Weg in die agrarischen Berufsfelder. Dieser Anteil variiert von Region zu Region: Ein Experte sagt, dass während z. B. in Bayern etwa 90 % der Auszubildenden einen landwirtschaftlichen Hintergrund aufweisen, dies in Nordrhein-Westfalen nur auf ungefähr die Hälfte der Auszubildenden zutrifft.

Spontane Entscheidungen, einen agrarischen Beruf zu ergreifen, finden auch bei Interessierten ohne landwirtschaftlichen Hintergrund selten statt. In der Regel bestehen bereits vorher Berührungspunkte mit der Landwirtschaft in Form von Praktika oder Ferienjobs, wodurch die meisten Auszubildenden und Studierenden bereits Vorerfahrungen und einen hohen Informationsstand mitbringen. Einige Expertinnen und Experten meinen, dass teilweise aber auch noch nostalgische Ansichten über die landwirtschaftliche Arbeit bestehen, die nicht unbedingt der Realität entsprechen. Agrarische Berufe stellen mittlerweile Berufsfelder dar, in denen viel moderne Technik zum Einsatz kommt. Junge Menschen sollten besser darüber aufgeklärt werden, was sie in den agrarischen Berufen erwarten können.

### Verbesserungsbedarf bei der Bereitstellung von Informationen

Die Expertinnen und Experten kritisieren sowohl die Form als auch die Inhalte der derzeit verfügbaren Informationen zu den agrarischen Bildungswegen: Viele Informationsmaterialien sind nur in Papierform und nicht in digitaler Form zugänglich und klären nicht umfassend darüber auf, was Interessierte von einer agrarischen Bildung erwarten können.

Die Bereitstellung von Informationsmaterial auf Internetplattformen und damit einhergehend auch deren Zugänglichkeit und Auffindbarkeit lässt laut Expertinnen und Experten noch stark zu wünschen übrig. Während Imagefilme häufig veraltete Berufsbilder zeigen, werden Flyer für Jugendliche nicht ansprechend, sondern oftmals recht einfallslos gestaltet. Für Studierende fehlt ein Wegweiser, in welchen Bundesländern bzw. an welchen Hochschulen welche Studiengänge angeboten werden. Die Informationsseiten der Agentur für Arbeit vermitteln oftmals ein falsches Bild von landwirtschaftlichen Berufen, das nicht mehr dem tatsächlichen Berufsalltag entspricht, sondern eher abschreckend wirkt.

### Informationen, die helfen, die landwirtschaftliche Ausbildung attraktiver zu finden

Die Einrichtung einer gebündelten Plattform, auf der die Angebote aller Institutionen auf Bundesebene zusammengestellt werden, erachtet die Mehrheit der interviewten Expertinnen und Experten als sinnvoll. Dies könnte z. B. durch eine nachgelagerte Behörde umgesetzt werden, die Informationen aller Landwirtschaftskammern zusammenträgt und die Plattform regelmäßig pflegt.

Das auf einer solchen Plattform gebündelte Informationsmaterial sollte auf die Zielgruppe junger Menschen abgestimmt werden, indem auch Jugendliche bei der Planung und Gestaltung entsprechender Materialien stärker eingebunden werden. Die Informationen sollten z. B. in Form von authentischen Kurzfilmen gestaltet werden, ein zeitgemäßes Bild von der Vielschichtigkeit der Landwirtschaft und dem Einsatz moderner Technik vermitteln und darstellen, dass der agrarische Bildungsweg einen hohen Mehrwert an sozialen Kontakten sowie eine hohe Arbeitsplatzsicherheit mit sich bringt.

Allerdings reicht die Verbesserung der Informationszugänglichkeit gemäß Experteneinschätzung nicht aus, um die Attraktivität landwirtschaftlicher Berufe zu erhöhen, sondern die Landwirtschaft muss sich insgesamt attraktiver aufstellen. Derzeit kann der Arbeitsmarkt Landwirtschaft hinsichtlich Lohn, Sozialleistungen und Aufstiegsmöglichkeiten kaum überzeugen. Würde man nur die Darstellung der Informationen verbessern, die Rahmenbedingungen der Ausbildung hingegen nicht, erhielten Berufseinsteiger ein idealisiertes Berufsbild von der Landwirtschaft, das langfristig zu Enttäuschungen führen würde.

### Höhe der Ausbildungsabbrüche im agrarischen Bereich

Alle Expertinnen und Experten sind sich einig, dass die Ausbildungsabbrüche in agrarischen Ausbildungsberufen relativ zu anderen Ausbildungsberufen gering ausfallen. Sie führen dies unter anderem darauf zurück, dass Auszubildende, die sich für eine Ausbildung im landwirtschaftlichen Sektor entscheiden, in der Regel wissen, worauf sie sich einlassen und vor der Ausbildung schon praktische Vorerfahrungen mitbringen bzw. ausreichend darüber informiert sind, was sie erwartet.

Während im Ausbildungsberuf zur Landwirtin bzw. zum Landwirt die Abbrecherquote gering ist, fällt sie im Bereich des GaLa-Baus vergleichsweise höher aus, da sich mehr Auszubildende ohne Vorerfahrungen für diesen Bereich entscheiden. Bezüglich der Erfassung von Ausbildungsabbrüchen sehen die befragten Expertinnen und Experten ein Problem darin, dass in der Statistik auch Betriebswechsel als Abbrüche gewertet werden, wodurch die dort ausgewiesenen Abbrecherquoten verzerrt sind.

Dass die Ausbildungsabbrüche in agrarischen Ausbildungen relativ gering ausfallen, begründen die Expertinnen und Experten unter anderem damit, dass der landwirtschaftliche Arbeitsmarkt sichere Jobaussichten bzw. sogar nahezu eine Beschäftigungsgarantie mit sich bringt, da landwirtschaftliche Berufe heutzutage Mangelberufe darstellen. Wiederholt wird das Argument angeführt, dass viele Auszubildende von einem Familienbetrieb stammen und deswegen bereits vor der Ausbildung wissen, auf welche Arbeitsbedingungen sie sich einlassen. Mit Blick auf das agrarische Studium hat sich vor allem das Praxissemester bewährt, während dessen viele Studierende ihre spätere Arbeitgeberin bzw. ihren späteren Arbeitgeber kennenlernen.

Wenn es zu Ausbildungsabbrüchen kommt, sehen die Expertinnen und Experten vor allem in den schlechten Arbeitsbedingungen in Form von zu vielen Überstunden bei vergleichsweise niedriger Bezahlung einen ausschlaggebenden Grund. Darüber hinaus sei es nicht für alle Auszubildenden einfach, auf dem Hof zu wohnen und eine enge Beziehung zum Vorgesetzten und seiner Familie zu führen. Hinzu kommen gesundheitliche Ursachen als möglicher Grund für Ausbildungsabbrüche, da landwirtschaftliche Berufe nach wie vor eine hohe körperliche Belastbarkeit erfordern, der nicht alle Auszubildenen gewachsen sind.

Mit Blick auf das agrarische Studium sind die Expertinnen und Experten aus dem Hochschulkontext der Ansicht, dass Personen, die eine Ausbildung vor ihrem Studium absolviert haben, zielgerichteter und effizienter studieren als diejenigen, die direkt von der Schule ins Studium übergehen. Insgesamt seien auch in agrarischen Studiengängen die Abbrecherquoten geringer als in anderen Studiengängen, da viele Studierende einen landwirtschaftlichen Hintergrund vorweisen. Denkbar ist, dass sich künftig aufgrund des Strukturwandels mehr Personen ohne landwirtschaftlichen Hintergrund für agrarische Studiengänge interessieren und dementsprechend dann auch die Abbrecherquoten zunehmen.

### Zufriedenheit mit der Öffentlichkeitsarbeit

Ein Großteil der befragten Expertinnen und Experten sieht deutliches Verbesserungspotential hinsichtlich der landwirtschaftlichen Öffentlichkeitarbeit. Statt historische Bilder zu vermitteln, sollte die Landwirtschaft Transparenz darüber herstellen, wie das Berufsbild der Landwirtschaft heutzutage tatsächlich aussieht. Die Verantwortlichkeit für eine Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit sehen die Expertinnen und Experten in erster Linie bei den landwirtschaftlichen Verbänden. Die Verbände setzen sich zwar auch derzeit schon für die Öffentlichkeitsarbeit ein, jedoch laut Expertinnen und Experten nicht in ausreichendem Maße. Auch viele Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden Schulen sowie Praxis- und Berufsberaterinnen und -berater an Oberschulen vermitteln aus ihrer Sicht kein adäquates Bild von landwirtschaftlichen Berufen.

Aktuell wird die Landwirtschaft in der Öffentlichkeit häufig zum "Sündenbock" für Umwelt- und Klimaprobleme gemacht. Gemäß Experteneinschätzung ist diese Kritik jedoch nicht sachlich untermauert, sondern überzogen. Viele Expertinnen und Experten haben das Gefühl, dass Informationen in der Presse falsch wiedergegeben bzw. vor allem Negativbeispiele aus der Landwirtschaft publik gemacht werden. Das schlechte Image der Landwirtschaft erschwert es, junge Menschen für agrarische Berufe zu begeistern.

Aus Expertensicht reicht es allerdings nicht aus, Anstrengungen nur in eine Imageverbesserung zu stecken, sondern die Landwirtinnen und Landwirte müssten auch tatsächlich dazu bereit sein, an den Kritikpunkten zu arbeiten, z. B. durch die Stärkung von Regionalität, Nachhaltigkeit und Transparenz. Durch eine stärkere Vernetzung von Erzeugern und durch das Verfolgen gemeinsamer Strategien können Dumpingpreisen

entgegengewirkt und Produktionsbedingungen verbessert werden. Dies wiederum hätte auch eine Verbesserung des landwirtschaftlichen Images zur Folge.

# 2.4.5. Zwischenfazit und Handlungsbedarf zur Verbesserung der agrarischen Bildung

Die befragten Expertinnen und Experten sehen in mehrfacher Hinsicht dynamische Entwicklungen, aus denen sich Herausforderungen für die Landwirtschaft und die landwirtschaftliche Aus- und Fortbildung ergeben:

- → Die Digitalisierung in allen Bereichen der agrarischen Produktion erfordert eine Vermittlung diesbezüglicher Kompetenzen in der Ausbildung. Dies setzt auch eine ständige Fortbildung der Lehrkräfte voraus.
- → Die Veränderung gesellschaftlicher Werte in Richtung auf ökologische und nachhaltige Produktion sowie Natur- und Tierschutz erfordert eine stärkere Gewichtung dieser Themen in der Ausbildung.
- → Dieser gesellschaftliche Diskurs führt zu einem Legitimationsdruck, unter dem die agrarischen Berufe stehen. Daher sollten die Inhalte dieser Kritik im Rahmen der Ausbildung aufgegriffen und erörtert werden, um den Auszubildenden Argumente für den öffentlichen Diskurs an die Hand zu geben. In diesem Zusammenhang sind auch kommunikative Kompetenzen zu schulen.
- → Rechtliche Normen und Vorschriften, in denen diese gesellschaftliche Veränderung zum Ausdruck kommt, werden zunehmend differenzierter und regulierungsintensiver; auch das muss in der Ausbildung ihren Niederschlag finden.
- → Nicht nur die Ausbildung sollte diese Aspekte stärker berücksichtigen, sondern auch die Beschäftigten benötigen eine fortlaufende Aktualisierung ihrer diesbezüglichen Kompetenzen. Hierzu gibt es nach Einschätzung der Expertinnen und Experten bereits vielfältige Fortbildungsangebote, die aber noch unzureichend in Anspruch genommen werden, weil sie nicht hinreichend bekannt sind, weil Betriebsleitungen ihre Fachkräfte nur ungern für Fortbildungen freistellen und weil die Beschäftigten selbst nicht immer entsprechend motiviert sind.
- Das Image der agrarischen Berufe muss auf zwei Ebenen verbessert werden: In struktureller Hinsicht sollte versucht werden, Verbesserungen im Hinblick auf Arbeitsorganisation und Arbeitszeiten, Vergütung, Aufstiegsmöglichkeiten und Mitsprache zu erreichen. Im Hinblick auf die Öffentlichkeitsarbeit sollten Information und Werbung stärker digitale Medien nutzen und in Form und Inhalt zeitgemäßer gestaltet werden.
- → Der Personenkreis der Auszubildenden erweitert sich zunehmend um Interessierte, die keine landwirtschaftlichen Biografien mitbringen. Für diese Zielgruppe ist ein frühzeitiger, regelmäßiger und vielfältiger Praxiskontakt besonders wichtig.

Aus diesen Befunden und Einschätzungen ergibt sich eine Reihe von Handlungsvorschlägen:

Einige Expertinnen und Experten schlagen vor, dass für die Öffentlichkeitsarbeit mehr finanzielle und personelle Ressourcen bereitgestellt werden, um schneller auf die gesellschaftlichen Anforderungen reagieren zu können und die Bildungsangebote entsprechend anpassen zu können. Es sollte aber auch stärker in die direkte Bildung investiert werden, z. B. in Form einer Ausbildungsförderung.

Für notwendig erachten die Expertinnen und Experten auch, Bildungsangebote an den Schulen und Universitäten an die zunehmende Digitalisierung in den Betrieben anzupassen, ohne dabei jedoch die Grundlagen zu vernachlässigen. Die Schulen setzen ihrer Meinung nach zwar auch derzeit schon zunehmend auf technologische Lerninhalte, vergessen dabei aber oftmals die Lehre digitaler Grundlagen, wie z. B. die Verarbeitung von Daten und den Umgang mit Computerprogrammen wie Excel.

Die Ausbildungsabläufe und die Reihenfolge der Ausbildungsinhalte sollten zwischen den Ländern und Berufsschulen vereinheitlicht werden, sodass ein Wechsel für Auszubildende einfacher möglich wird. Auch der "Wettbewerb" zwischen den Bundesländern erscheint den Expertinnen und Experten nicht mehr zeitgemäß: Dass bspw. eine Abiturientin oder ein Abiturient aus Bremen nicht in Bayern studieren kann, wird für die agrarische Bildung als hinderlich angesehen.

Die Expertinnen und Experten kritisieren, dass die Praxisanteile in agrarischen Studiengängen, bspw. in Form von Praktika, und die Studienvoraussetzungen reduziert wurden. Dies habe zu einem Praxisdefizit in der universitären Ausbildung geführt. Eine verpflichtende Praxiszeit von sechs bis zwölf Monaten halten sie für Studierende für sinnvoll.

Darüber hinaus nennen die befragten Expertinnen und Experten folgende Verbesserungsvorschläge für die agrarische Bildung:

- → Die Berufsverbände sollten politisch stärker in die Pflicht genommen werden.
- → Der Strukturwandel darf nicht unterschätzt werden: Die Politik muss sich um eine nachhaltige Lehrerausbildung für Berufs- und Fachschulen kümmern, da sonst in absehbarer Zeit mit einem noch stärkeren Lehrermangel im agrarwirtschaftlichen Bereich zu rechnen ist.
- → Wünschenswert ist auch eine stärkere Vernetzung und Kommunikation von ausbildenden Institutionen, sodass beispielsweise gemeinsame Informationskampagnen betrieben und langfristige Entwicklungen besprochen werden können.
- → Auf sämtlichen Ebenen angefangen beim Betrieb bis hin zur politischen Ebene sollte mehr über die agrarische (Aus-)Bildung diskutiert werden. In Form von regionalen Ausbildungstagen können Auszubildende, ihre Eltern sowie Ehemalige ihre Erfahrungen teilen.
- → Die technische Ausstattung der Schulen sollte verbessert werden.
- → Die Bildungseinrichtungen müssen sich auf die politische Gesetzgebung verlassen können; aktuell ist jedoch keine wirkliche Planungssicherheit gegeben.
- ightarrow Die agrarische Bildung und alle daran Beteiligten sollten zur Veränderung bereit sein und dies auch offen nach außen kommunizieren.

### Weitere Aspekte für ein umfassendes Bild über agrarische Bildungswege und -angebote

In einer offenen Abfrage konnten die Expertinnen und Experten weitere Aspekte für ein aus ihrer Sicht umfassendes Bild der agrarischen Bildungswege und -angebote angeben. Unter anderem weisen die Expertinnen und Experten darauf hin, dass sich die agrarischen Bildungswege und -angebote von Bundesland zu Bundesland stark unterscheiden: Es ist durchaus möglich, dass Auszubildende in unterschiedlichen Bundesländern aufgrund unterschiedlicher Lehrpläne vollkommen unterschiedliche Erfahrungen machen, was nicht immer vorteilhaft ist.

Als Beispiele für gelungene Bildungskonzepte loben die Expertinnen Experten die beiden Modelle "Bildung und Beratung" in Rheinland-Pfalz sowie "gut ausgebildet" in Baden-Württemberg. Im Rahmen von "Bildung und Beratung" besuchen Lehrkräfte Betriebe und beraten dort zu Bildungsangeboten. Einerseits profitieren die Betriebe von der Beratung, andererseits erhalten die Lehrkräfte einen praktischen Einblick in die Betriebe. Bei "gut ausgebildet" besuchen Auszubildende als sog. Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter allgemeinbildende Schulen und stellen dort die duale Berufsausbildung vor. Dies wird vom Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg organisiert und finanziert.

## 2.5. Gruppeninterviews mit Auszubildenden

In die Analyse der Ausbildungssituation soll auch die Perspektive der Auszubildenden selbst einbezogen werden. Um bestimmte Ergebnisse, die im Zuge der quantitativen Befragung von Auszubildenden gewonnen wurden, noch einmal tiefergehend zu beleuchten, wurden persönliche Gespräche mit Auszubildenden geführt. Das Projektteam hat im Herbst 2019 im Rahmen von Gruppen- und Einzelinterviews mit knapp 100 Auszubildenden bzw. ehemaligen Auszubildenden, deren Ausbildung nicht länger als fünf Jahre zurücklag, gesprochen. Zum einen wurden diese Gesprächsrunden während der Landwirtschaftsmesse Agritechnica in Hannover am Stand der DLG geführt. Zum anderen fanden die Gespräche mit Auszubildenden am Lehr- und Versuchsgut in Köllitsch sowie mit zwei Schulklassen an der Fachschule für Agrarwirtschaft in Köln-Auweiler statt. Die meisten (ehemaligen) Auszubildenden, die das Projektteam interviewt hat, haben eine landwirtschaftliche Ausbildung absolviert. Daneben nahmen auch einige Auszubildende zur Tierwirtin/ zum Tierwirt an den Interviews teil. Vereinzelt fanden darüber hinaus Gespräche mit Auszubildenden zur Fachkraft Agrarservice sowie zur Land- und Baumaschinenmechanikerin/ zum Land- und Baumaschinenmechaniker statt. Einige wenige der befragten Auszubildenden machten ihre Ausbildung auf einem Ökobetrieb. Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der Gesprächsrunden in thematisch gebündelter Form wiedergegeben.

# 2.5.1. Beweggründe für den Beginn einer agrarischen Ausbildung

Die Mehrheit der Auszubildenden stammt von einem Familienbetrieb oder hat Freunde oder Verwandte, die in agrarwirtschaftlichen Berufen arbeiten. Vor allem der Wunsch nach der Übernahme eines Familienbetriebs wurde als Hauptgrund für die Entscheidung zu einer agrarischen Ausbildung aufgeführt. Einige Auszubildende haben durch entsprechende Praktika ihr Interesse am agrarischen Beruf entdeckt. Andere hatten bereits vorher eine Ausbildung in einem anderen Bereich absolviert; am Ende war dann aber doch der Wunsch nach der Übernahme des Familienunternehmens stärker.

Viele Auszubildende geben an, dass sie schon immer ein großes Interesse an der Landwirtschaft hatten und nun durch eine entsprechende Ausbildung "ihr Hobby zum Beruf machen" können. Sie sind der Meinung, dass man Agrarwirtin oder Agrarwirt aus Überzeugung wird und nicht zufällig in diesen Beruf "hineinrutscht".

Weitere Beweggründe für den Beginn einer agrarischen Ausbildung liegen in dem ausgeprägten Familienanschluss im Betrieb, dem Abwechslungsreichtum und der Vielfältigkeit der Tätigkeit sowie der Arbeit im Freien und in der Natur. Hinzukommt, dass die Auszubildenden auf dem Betrieb häufig selbstständig arbeiten können, ihnen die Ganzheitlichkeit der landwirtschaftlichen Prozesse vermittelt wird und sie nach eigener Aussage immer wieder Neues dazulernen. Als attraktiv bewerten sie auch, dass nach der generalisierten Ausbildung die Möglichkeit besteht, unterschiedliche Berufszweige einzuschlagen.

# 2.5.2. Informationsmöglichkeiten über die agrarische Ausbildung

Wie eingangs erwähnt, stammen die meisten Auszubildenden aus einem Familienbetrieb. Viele geben an, sich vor Beginn ihrer Ausbildung über die Ausbildungsinhalte kaum oder gar nicht informiert zu haben, denn "man weiß schließlich, worauf man sich einlässt". Ein Großteil der Auszubildenden, mit denen das

Projektteam gesprochen hat, hat vor seiner Ausbildung ein Praktikum oder ein Probearbeiten bei einem landwirtschaftlichen Betrieb absolviert oder sich bei Freundinnen, Freunden und Bekannten über die Ausbildung informiert. Durch "Mund-zu-Mund-Propaganda" und eine "Jeder-kennt-jeden-Kultur" konnten die meisten notwendigen Informationen über den Bekanntenkreis eingeholt werden.

Wenn sich interessierte Auszubildende außerhalb ihres Bekanntenkreises über die Ausbildung informiert haben, betraf dies häufig die zu erfüllenden Vorgaben der Ausbildungsbetriebe. Unter anderem haben die Auszubildenden Flyer und Jobbörsen herangezogen, um sich hierüber zu informieren. Bezüglich der Informationsmöglichkeiten heben sie auch die Bedeutung der Ausbildungsberaterinnen und -berater hervor, die sowohl vor als auch während der Ausbildung behilflich zur Seite stehen und Fragen hierzu beantworten. Jedoch werden die Ausbildungsberaterinnen und -berater nicht von allen interviewten Auszubildenden als unterstützend wahrgenommen.

Mit Blick auf die bereitgestellten Informationen werden die im Internet verfügbaren Informationen als eher mager angesehen. Teilweise seien die dort abrufbaren Informationen veraltet, irrelevant oder gar falsch. Andere Auszubildende geben an, dass es vom Bundesland abhängt, wie gut Informationen jeweils zugänglich sind. Gelobt wird z. B. der "Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen", während hingegen z. B. in Sachsen kaum Informationen verfügbar seien, wenn man bspw. als Auszubildende oder Auszubildender den Ausbildungsbetrieb wechseln möchte. Die Internetseiten der zuständigen Stellen informierten zwar über Betriebe und Beraterinnen und Berater, seien aber teilweise nicht auf dem neuesten Stand bezüglich freier Ausbildungsstellen.

### 2.5.3. Ausbildungsabbrüche

Gemäß den Aussagen der befragten Auszubildenden werden Ausbildungsabbrüche selten bis nie in Betracht gezogen, da sie bereits vorher über die im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen schlechteren Arbeitsbedingungen und die geringeren Vergütungen informiert gewesen sind.

Einige wenige Auszubildende (insbesondere Personen ohne persönlichen Bezug zur Landwirtschaft) haben die Ausbildung aber auch im ersten Lehrjahr abgebrochen, da sie sich den Beruf einfacher vorgestellt haben oder von den Führungskräften nicht angemessen behandelt worden sind. Für Personen ohne entsprechende Vorkenntnisse ist laut den befragten Auszubildenden die landwirtschaftliche Ausbildung besonders schwierig. Oft werde Schülerinnen und Schülern mit weniger guten Noten während der allgemeinbildenden Schulzeit gesagt, dass sie doch Landwirtin bzw. Landwirt werden sollen, da dies ein wenig lernintensiver Beruf sei. Dies führe wiederum dazu, dass einige Auszubildende mit dem Lernpensum nicht mithalten können.

Während Ausbildungsabbrüche eher selten vorkommen, finden ungeplante Betriebswechsel während der Ausbildung hingegen häufiger statt. Diese seien vor allem Folge von Unzufriedenheit mit dem Betrieb oder der schlechten Beziehung zum Vorgesetzten. Aus Sicht der Auszubildenden passt häufig "das Menschliche" im Betrieb nicht. Viele fühlen sich als "billige Arbeitskraft", die nur Helfertätigkeiten ausführen darf und nichts beigebracht bekommt. Einen Betriebswechsel zu vollziehen, gestaltet sich jedoch nicht immer einfach; häufig sind Kontakte notwendig. Wiederum andere Auszubildende geben an, dass sie es auch in einem vergleichsweise schlechten Betrieb ausgehalten haben, da viele negative Dinge irgendwann von selbst vorübergehen. Somit führt Unzufriedenheit mit der Ausbildungssituation nur in wenigen Fällen zu einem Abbruch oder Betriebswechsel.

# 2.5.4. Sorgen, Ängste und Wünsche in Bezug auf die berufliche Zukunft

### Sorgen und Ängste

Die Auszubildenden stellen mit Sorge fest, dass die Landwirtschaft in den Medien derzeit sehr negativ dargestellt wird und die Attraktivität agrarischer Berufsbilder deswegen immer weiter abnimmt. Viele Menschen seien gar nicht oder falsch informiert, und die Medien stellten ein verzerrtes Bild der Landwirtschaft dar. Manche Fakten würden verdrängt, andere dafür hingegen neu erfunden oder übermäßig betont. Derzeit würden Landwirtinnen und Landwirte für alles verantwortlich gemacht, wie bspw. für den Klimawandel. Häufig werde man als Landwirtin bzw. Landwirt automatisch als "Tierquäler" abgestempelt und in der Öffentlichkeit als "Buhmann" dargestellt. Aufgrund von immer strengeren Auflagen und Vorschriften würden Betriebe in ihren Entscheidungen zu stark eingeschränkt und die rechtliche Situation zunehmend unklarer.

Von einigen Auszubildenden wird die Kritik seitens der Bevölkerung aber auch als Anreiz gesehen, selbst dazu beizutragen, das Image der Landwirtschaft wieder zu verbessern und Innovativität im eigenen Handeln zu zeigen. Sie betonen, dass Deutschland über eine der besten Landwirtschaften weltweit verfüge, was nach außen hin viel besser kommuniziert werden sollte. Die Auszubildenden sind auch der Meinung, dass Deutschland hinsichtlich des Einsatzes von Pflanzenschutzmittel einen schlechten Ruf hat, obwohl andere Länder noch viel gefährlichere Spritzmittel anwenden, die in Deutschland schon längst verboten sind.

Eine weitere Sorge der Auszubildenden betrifft ihre Ansicht, dass die Gesellschaft zunehmend den Bezug zur Landwirtschaft verliert und teilweise nicht mehr so genau weiß, wo ihre Lebensmittel überhaupt herkommen. Ängste werden auch in Bezug auf die sich zunehmend verschärfende politische Situation in Deutschland geäußert. Einige Parteien würden Verbote aussprechen, ohne sich über deren Umsetzbarkeit Gedanken zu machen, wie z. B. beim Agrarpaket.

Mit Blick auf die Entwicklung der agrarischen Berufsbilder sind die Auszubildenden der Meinung, dass die nicht geregelten Arbeitszeiten und das geringe Einkommen zur Folge haben werden, dass immer weniger Menschen eine agrarische Ausbildung beginnen möchten. Auch eine Familiengründung sei als Agrarwirtin bzw. Agrarwirt vor dem Hintergrund des geringen verfügbaren Einkommens und der wenigen Freizeit nur schwer realisierbar.

Insgesamt haben die befragten Auszubildenden jedoch keine eindeutige Meinung dazu, wie sich ihre berufliche Zukunft voraussichtlich entwickeln wird. Einige sorgen sich nicht sonderlich stark um ihre Zukunft, da ein Job in der Landwirtschaft eine hohe Arbeitsplatzsicherheit bedeute, der nahezu mit einer Beschäftigungsgarantie einhergehe. Andere sind hingegen unsicher, in welche Richtung sich die Landwirtschaft entwickeln wird. Sie vermuten, dass kleine Betriebe weiter aussterben und große Betriebe weiterwachsen werden. Die Landwirtschaft stehe aktuell an einem Scheideweg und es werde sich zeigen, ob das Bild in der Bevölkerung kippt oder sich wieder zum Guten verändert werden kann.

### Wünsche und Perspektiven

Die interviewten Auszubildenden äußern den Wunsch nach einem stärkeren positiven Verständnis für die Landwirtschaft und nach mehr Wertschätzung seitens der Bevölkerung. Dies könne vor allem durch mediale Unterstützung vorangetrieben werden. Durch mehr Werbung und Öffentlichkeitsarbeit könne man bei Jugendlichen wieder ein stärkeres Interesse an agrarischen Berufsbildern wecken. Zu diesem Zweck sollten an den Schulen vermehrt Berufsinformationstage durchgeführt werden, in denen die agrarischen Berufsbilder vorgestellt werden.

Darüber hinaus besteht der Wunsch nach einer angemessenen Entlohnung der geleisteten Überstunden und einer attraktiveren Ausgestaltung der Berufsschule. Durch eine bundesweite Vereinheitlichung der Lehrinhalte könnte zudem sichergestellt werden, dass ein Wechsel des Bundeslandes während der Ausbildung einfacher zu vollziehen ist. Damit alle Auszubildenden wissen, was sie im Rahmen der Ausbildung zu erwarten haben, sollte aus ihrer Sicht eine verpflichtende Probearbeit vor Beginn der Ausbildung eingeführt werden.

Gewünscht wird auch eine stärkere Kooperation zwischen den Betrieben und Schulen, sodass in den Stoßzeiten auf dem Betrieb gearbeitet werden kann und der Unterricht dann zu einem anderen Zeitpunkt stattfindet. Durch die Einführung von Blockunterricht würde die Schule dann vor allem im Winter, nicht aber während der Erntezeit, stattfinden. Eine unabhängig agierende und zentrale Kontrollinstanz sollte die Ausbildungsbetriebe stärker dahingehend prüfen, ob den Auszubildenden im Rahmen ihrer praktischen Ausbildung auch ausreichendes Wissen vermittelt wird, oder ob sie nur als günstige Hilfskräfte angesehen werden.

Letztlich besteht auch der Wunsch danach, dass Änderungen und Reformen in der Agrarpolitik auf einmal vollzogen werden und nicht Stück für Stück, da Landwirtinnen und Landwirte aktuell aus diesem Grund nur über eine sehr geringe Planungssicherheit verfügen.

### 2.5.5. Bewertung der agrarischen Ausbildung

### **Positive Aspekte**

Die befragten Auszubildenden empfinden sowohl die Dauer der Ausbildung als auch das Verhältnis zwischen Theorie- und Praxisanteilen der Ausbildung als angemessen. Die im Rahmen der Berufsschule vermittelten Themen seien überwiegend an den aktuellen Gegebenheiten ausgerichtet, wenngleich dies auch stark von den jeweiligen Lehrkräften abhänge. Auch mit den Ausbildungsinhalten zeigt sich die Mehrheit der Auszubildenden zufrieden. Sie loben die dreiwöchige überbetriebliche Ausbildung, da auf diese Weise Grundkenntnisse in allen Bereichen gefördert werden. Darüber hinaus finden sie es gut, dass die Ausbildung in mehreren unterschiedlichen Betrieben absolviert wird, da sie so verschiedene Einblicke erhalten und besonders viel mitnehmen können.

Ebenfalls wurde das familiäre Umfeld in den Ausbildungsbetrieben als besonders positiv hervorgehoben und dass die Arbeit einen hohen Mehrwert darstellt, wenn die Führungskraft sich ausreichend wertschätzend verhält. Gute persönliche Kontakte bestehen darüber hinaus auch zu den Mitschülerinnen und Mitschülern an der Berufsschule und zu den anderen Lehrlingen auf dem Hof. Die zu erledigende Arbeit wird von den Auszubildenden als abwechslungsreich und der Beruf als vielseitig wahrgenommen, da ständig neue Erfahrungen gemacht werden und kein Tag wie der andere ist.

Weiterhin mögen die Auszubildenden die Arbeit in der Natur und mit den Tieren. Sie empfinden es als gewinnbringend, dass sie bereits im Rahmen ihrer Ausbildung eine hohe Verantwortung übernehmen können und die Ausbildung durch die Verknüpfung von Handarbeit und Digitalisierung ein "gutes Gesamtpaket" abbildet.

In Bezug auf einzelne Berufsbilder wird die Bedeutung des verpflichtenden Tierjahrs für die Ackerbäuerin bzw. den Ackerbauer hervorgehoben, da Viehhaltung aus Sicht der Auszubildenden zur Landwirtschaft dazugehört und man als Ackerbauer aus diesem Grund auch Ahnung davon haben sollte. Auch andere Auszubildende bewerten es positiv, dass man verpflichtend in andere Betriebszweige "hineinschnuppern" muss, damit man das landwirtschaftliche Berufsbild nach außen hin gut vertreten kann. Die Fachkräfte Agrarservice loben, dass sie viel herumkommen und auch für Dienstleistungen in der Kommune zuständig sind.

### **Negative Aspekte**

Vor allem kritisieren die Auszubildenden die Selbstverständlichkeit, mit der viele Überstunden erwartet werden, und die geringe Vergütung bei unflexiblen Arbeitszeiten. Einige Auszubildende bemängeln, dass sie auf ihrem Ausbildungsbetrieb nur Hilfstätigkeiten übernehmen dürfen und nichts Neues dazu lernen. Darüber hinaus wird die Führung des Berichtshefts und dessen Umfang von nahezu allen Auszubildenden als negativ bewertet. Aufgrund von mangelndem Wissen des Auszubildenden könne dies nicht immer allein ausgefüllt werden und man sei auf die Mitarbeit des Vorgesetzten angewiesen. Es koste Zeit und Geld, das Berichtsheft zu bestimmten Zeitpunkten bei den zuständigen Stellen abgeben und anschließend wieder abholen zu müssen. Der Zeitaspekt stelle ohnehin häufig ein Problem der Ausbildung dar: Neben einer Vollzeitbeschäftigung mit vielen Überstunden müssen die Auszubildenden das Berichtsheft führen, für Prüfungen lernen und Facharbeiten erstellen.

In Bezug auf die Berufsschule finden die Auszubildenden die dort vermittelten Inhalte zu theoretisch und zu wenig praxisorientiert. Nicht alle Lehrerinnen und Lehrer seien Praktiker; teilweise würden unzureichend qualifizierte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit mangelndem Grundlagenwissen eingestellt. Die Qualität der Berufsschule hänge sehr stark vom Bundesland ab. Gleichzeitig bemängeln die Auszubildenden aber auch den Lehrkräftemangel an den Berufsschulen.

Dass die Reihenfolge der Lerninhalte je nach Bundesland unterschiedlich ausfällt, erschwert den Auszubildenden einen Wechsel zwischen den Bundesländern. Zudem würden die Lehrpläne nicht immer so umgesetzt, wie sie vorgeschrieben sind. Die Auszubildenden sehen es kritisch, dass teilweise Prüfungsinhalte abgefragt werden, die vorher nicht gelehrt wurden. Zudem empfinden sie nicht alle Unterrichtsfächer (wie bspw. Sport und Religion) sinnvoll mit Blick auf den angestrebten Beruf.

Gemäß den befragten Auszubildenden sollten die Lehrinhalte stärker regional ausgerichtet sein, d. h., wenn es keine Schweinehaltung im Umkreis gibt, sollte dies auch nicht so stark im Fokus der Berufsschule stehen. Sonderkulturen, wie bspw. Kartoffeln, würden in der Ausbildung hingegen gar nicht besprochen, auch wenn diese in der Region stark vertreten sind. Es wurde mehrheitlich der Wunsch danach geäußert, die an den Berufsschulen vermittelten Lehrinhalte stärker zu regionalisieren.

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft den Beginn der Ausbildung zum ersten August eines jeden Jahres. Da dies mitten in die Erntezeit fällt, hätten Ausbilderinnen und Ausbilder wenig bis keine Zeit dazu, die Auszubildenden ordnungsgemäß einzuführen und ihnen die notwendigen Dinge zu erklären. Weiterhin wird das aus Sicht der befragten Auszubildenden schlechte Bild der landwirtschaftlichen Ausbildung in der Öffentlichkeit als negative Seite der Ausbildung bewertet.

### Weitere Aspekte

Keine eindeutige Meinung ergibt sich hinsichtlich der wahrgenommenen Ausbildungsqualität. Diese sei stark vom Betrieb abhängig. Während die Ausbildungsqualität von einigen Auszubildenden als gut bewertet wird, fühlen sich andere nur als "billige Hilfskraft" und kritisieren den rauen Umgangston im Betrieb. In den Betrieben herrschten unterschiedliche Mentalitäten: Für die einen Betriebe seien alle Arbeitskräfte austauschbar; die anderen Betriebe seien mit Blick auf ihr Personal eher langzeitorientiert. Auch in Bezug auf die Wissensvermittlung in den Betrieben bestünden spürbare Unterschiede.

Hinsichtlich des schulischen Teils der agrarischen Ausbildung gibt es unterschiedliche Ansichten: Die meisten Auszubildenden geben an, dass sie höhere Erwartungen an den schulischen Teil hatten, der sich entgegen ihrer Erwartungen als recht einfach erwiesen hat. Das Berufsschulniveau sei zu niedrig und Inhalte seien zu unstrukturiert; vor allem als Abiturientin oder Abiturient sei man unterfordert. Nur wenige Auszubildende finden das Niveau der Berufsschule angemessen. Eine Schwierigkeit bestehe vor allem darin, dass in der Berufsschule Schülerinnen und Schüler mit unterschiedlichen Abschlüssen zusammenkommen und deswegen nicht anspruchsgruppengerecht unterrichtet werden kann. Wenn das

Niveau angehoben würde, bestünde die Gefahr, dass einige Schülerinnen und Schüler den Anschluss verlieren könnten. Andererseits langweilten sich einige Schülerinnen und Schüler aber auch, da viele Inhalte mehrfach wiederholt würden und deswegen nicht auf andere Inhalte eingegangen werden könne.

## 2.6. Workshop 2

### 2.6.1. Hintergrund & Methodik

Als weiterer Bestandteil zur Erhebung von Primärdaten in Arbeitspaket 2 wurde Anfang Januar 2020 ein Workshop mit dem Fokus auf Herausforderungen in der landwirtschaftlichen Berufsbildung durchgeführt. Zu dem Workshop waren Auszubildende, Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der zuständigen Stellen und Lehrkräfte als wesentliche Repräsentantinnen und Repräsentanten der landwirtschaftlichen Berufsbildung eingeladen. Bei der Auswahl der Workshopteilnehmenden wurden regionale Unterschiede berücksichtigt und Personen aus unterschiedlichen Ecken des Bundesgebiets kontaktiert. Insgesamt haben acht Personen an dem Workshop teilgenommen.

Es war das Ziel des Workshops, die bisherigen Studienergebnisse dieses Arbeitspakets zu validieren und weitere aktuelle sowie mögliche zukünftige Herausforderungen in der landwirtschaftlichen Berufsbildung zu erörtern. Die verschiedenen Stakeholder sollten die Chance erhalten, ihre Erfahrungen in die Studie einfließen zu lassen und eventuelle Probleme / Herausforderungen im kleinen Kreis offen anzusprechen. Der Workshop war in drei Teile gegliedert:

- 1. Welche Herausforderungen existieren aktuell in der landwirtschaftlichen Berufsbildung mit Blick auf den Arbeitsmarkt?
- 2. Wie entwickeln sich die Herausforderungen in die Berufsbildung und deren Einfluss auf den Arbeitsmarkt Landwirtschaft zukünftig?
- 3. Wie soll auf die Herausforderungen reagiert werden?

Kernthema des Workshops waren die "Herausforderungen in der landwirtschaftlichen Berufsbildung". Zu Beginn stellten die Auftragnehmer den Studienhintergrund, die Projektziele sowie erste ausgewählte Ergebnisse der Sekundärdatenanalyse und der Experteninterviews vor. Daran anschließend wurden in einer offenen Diskussion Pro- und Contra-Argumente für die Absolvierung einer landwirtschaftlichen Berufsbildung gesammelt. Die Workshopteilnehmenden hatten daraufhin die Gelegenheit, die Argumente ihrer subjektiv eingeschätzten Bedeutung nach zu gewichten. Im zweiten Teil des Workshops wurden darauf aufbauend Unsicherheitsfaktoren/ Herausforderungen in der landwirtschaftlichen Berufsbildung von den Teilnehmenden identifiziert. Nachdem die relevantesten Faktoren begründet herausgearbeitet wurden, wurden mit Hilfe der Methode der Szenarioentwicklung mögliche Zukunftsvisionen erstellt. Ziel dieser Methode ist es nicht, eine exakte Zukunftsentwicklung abzubilden. Vielmehr sollen sich die Teilnehmenden Gedanken über mögliche zukünftige Entwicklungen sowie deren jeweiligen Konsequenzen machen. Abschließend wurden mit den Teilnehmenden erörtert, wie auf diese zukünftigen Unsicherheiten/Herausforderungen reagiert werden kann.

### 2.6.2. Ergebnisse

### 1. Welche Herausforderungen existieren aktuell in der landwirtschaftlichen Berufsbildung?

Die landwirtschaftliche Berufsbildung sieht sich aktuell mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert. Laut der Mehrheit der Teilnehmenden stellt die Aneignung einer Fachkompetenz, die den Anforderungen des Berufs gerecht wird, eine Herausforderung dar. Als ähnlich große Herausforderung beurteilen die Workshopteilnehmenden das vergleichsweise geringe Lohnniveau und die unregelmäßigen sowie langen Arbeitszeiten. Des Weiteren werden in diesem Zusammenhang ein ausreichendes Verantwortungsbewusstsein des Berufstands sowie die Wertschätzung gegenüber der Auszubildenden als

Herausforderungen der landwirtschaftlichen Berufsbildung genannt. Auch die Vergleichbarkeit der Inhalte zwischen Schulen, u. a. hinsichtlich der Ausbildungstiefe, die Komplexität neuer Inhalte und die Einführung neuer Ausbildungsinhalte ist aktuell herausfordernd.

## 2. Wie entwickeln sich die Herausforderungen und deren Einfluss auf die landwirtschaftliche Berufsbildung im Jahr 2030?

Die zentralen Faktoren für die Entwicklung der landwirtschaftlichen Berufsbildung können in "innere" und "äußere" Faktoren unterteilt werden. Für fast alle Teilnehmenden stellen den bedeutendsten inneren Schlüsselfaktor die relativen Arbeitsbedingungen dar. Darüber hinaus wird dem Ausgleich von Bildungsbzw. Wissensunterschieden zwischen den Klassen und der Fachkompetenz eine hohe Bedeutung beigemessen. Zurzeit (2020) weist die landwirtschaftliche Berufsbildung eine geringe Ausbildungstiefe und geringe relative Arbeitsbedingungen auf. Daher ist es aus Sicht der Azubis wünschenswert, dass sich bis 2030 die relativen Arbeitsbedingungen verbessern (höhere Löhne, bessere Arbeitszeiten) und die Ausbildungstiefe weiterhin eher gering bleibt. Im Kontrast dazu vermuten die Workshopteilnehmenden, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder tendenziell hoffen, dass die relativen Arbeitsbedingungen gering bleiben und die Ausbildungstiefe steigt.

Große Bedeutung kommt ebenfalls den äußeren Faktoren zu. Das sind jene Faktoren, die extern auf die Berufsbildung einwirken und woran sich die Berufsbildung nur sehr bedingt anpassen kann. Die Teilnehmenden bewerten die relative Wertschöpfung als wichtigsten Faktor dieser Kategorie. Wichtig erscheint ihnen in diesem Kontext aber auch das Ansehen bzw. Image der Landwirtschaft. Heute (2020) schreiben die Teilnehmenden der landwirtschaftliche Berufsbildung ein gutes Image zu, aber mit einer geringen wirtschaftlichen Wertschöpfung. Für 2030 hoffen sie, dass die relative Wertschöpfung im Vergleich zu heute steigt und das Image weiterhin gut bleibt.

#### 3. Wie soll auf die Herausforderungen reagiert werden?

Die landwirtschaftliche Berufsbildung kann in ihrer Attraktivität laut Workshopteilnehmenden durch eine weitere Verbesserung des Images der Berufe gesteigert werden. Um der landwirtschaftlichen Berufsbildung ein "moderneres Image" zu verleihen, erscheint als ein Teilschritt eine Modifizierung der Ausbildungsverordnung sinnvoll, zumal die Ausbildungsverordnung für den Beruf der Landwirtin bzw. des Landwirts noch aus dem Jahr 1995 stammt. Zwar sind inhaltlich wenige Änderungen notwendig, eine neue und modernere Aufmachung wäre aber dennoch vorteilhaft. Um die Attraktivität der Berufe nach außen zu erhöhen und das Image zu verbessern, müssen zudem die einzelnen (Ausbildungs-)Betriebe, aber auch Verbände (Bauernverband, Landjugend etc.) oder die Landwirtschaftskammern in die Verantwortung genommen werden.

Zudem wäre laut den Teilnehmenden eine Verbesserung der relativen Arbeitsbedingungen für die Attraktivität der landwirtschaftlichen Berufsbildung förderlich. Zu diesem Zweck müssen die Erhöhung des Lohnniveaus und eine striktere Einhaltung der Arbeitszeiten forciert werden. Die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen obliegt u. a. dem Ministerium, beispielsweise in Form eines höheren Mindestlohns oder einer strengeren Kontrolle des Arbeitsschutzes.

Des Weiteren kann laut den Teilnehmenden eine höhere Attraktivität der landwirtschaftlichen Ausbildung erreicht werden, wenn eine einheitliche bundesweite Umsetzung des Ausbildungssystems gewährleistet wird. Hierzu gehören u. a. die Schaffung und kontinuierliche Pflege einer deutschlandweiten Datenbank für Ausbildungsbetriebe. Um die Aktualität der Datenbank zu erhöhen und zu erhalten, sollen Betriebe selbst für die Pflege der Auskunft über ihren Betrieb verantwortlich sein. Zudem müssen Wechsel in den Betrieben und Ausbildungsstätten, auch zwischen verschiedenen Bundesländern, vereinfacht werden.

## 3 Verzeichnisse

## 3.1. Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
abh.	abhängig
Abs.	Absatz
AK	Arbeitskraft
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitspaket
BA	Bundesagentur
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
ВВ	Brandenburg
BBIG	Berufsbildungsgesetz
BE	Berlin
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BLE	Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BW	Baden-Württemberg
BWL	Betriebswirtschaftslehre
ВУ	Bayern
DBV	Deutscher Bauernverband e.V
Def.	Definition
DLG	Deutsche Landwirtschafts-Gesellschaft
EG	Europäische Gemeinschaft
einschl.	einschließlich
EU	Europäische Union
FH	Fachhochschule
FR	Fachrichtung
GaLa-Bau	Garten- und Landschaftsbau
Gepr.	Geprüfte / Geprüfter
ha	Hektar
НВ	Bremen
НЕ	Hessen

НН	Hamburg
Hw0	Handwerksordnung
i.V.m.	in Verbindung mit
ISG	Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH
IT	Informationstechnik
KldB	Klassifikation der Berufe
LwAusbV	Verordnung über die Berufsausbildung zur Landwirtin / zum Landwirt
LwMstrPrV	Verordnung über die Anforderungen in der Meisterprüfung für den Beruf Landwirt/Landwirtin
MV	Mecklenburg-Vorpommern
N	Teilnehmendenzahl
NI	Niedersachsen
NW	Nordrhein-Westfalen
rd.	rund
RP	Rheinland-Pfalz
SH	Schleswig-Holstein
SL	Saarland
SN	Sachsen
SoWI	Sozialwissenschaften
sozvers.	sozialversicherungspflichtig
ST	Sachsen-Anhalt
TH	Thüringen
u.a.m.	und and[e]re mehr, und and[e]res mehr
u.v.m	und viele mehr
VDL	VDL - Bundesverband Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt e.V.
VLF	Verband für landwirtschaftliche Fachbildung in Bayern e.V.
WS	Wintersemester
WZ	Wirtschaftszweige

## 3.2. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Abhangig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach  Beschäftigungsform
Abbildung 2:	Anteil der geringfügig Beschäftigten je Berufsgruppe
Abbildung 3:	Arbeitslosenquote in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Berufsgruppen . 1
Abbildung 4:	Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe und Anzahl Arbeitsplätze in landwirtschaftlichen
Abbildulig 4.	·
Abbildung Fr	Betrieben nach landwirtschaftlich genutzter Fläche (in ha)
Abbildung 5:	Prozentuale Verteilung der landwirtschaftlichen Betriebe und ständigen Arbeitsplätze nach Produktionsbereichen
Abbildung Cı	
Abbildung 6:	Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland (2016) (Personen in
Abbildung 7	1.000)
Abbildung 7:	·
۵ میں امادا ماما	Personen) nach landwirtschaftlich genutzter Fläche (in ha)
Abbildung 8:	Relative Anteile der Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben an den gesamten
Alabela O	Arbeitskräften
Abbildung 9:	Arbeitskräfte und Arbeitsleistung in der Landwirtschaft: Entwicklung der
	Familienarbeitskräfte und familienfremden Arbeitskräfte in der Landwirtschaft
A la la : I al a = 40 .	(in 1.000 Personen)1
Abbildung 10:	Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach
	Berufsabschluss
Abbildung 11:	Anteil abhängig Beschäftigter ohne beruflichen Abschluss nach Berufsgruppen 1
Abbildung 12:	Anteil abhängig Beschäftigter mit anerkanntem Berufsabschluss nach Berufsgruppen 18
Abbildung 13:	Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach
	Anforderungsniveau der Tätigkeit1
Abbildung 14:	Anteil abhängig Beschäftigter mit Anforderungsniveau "Helfer" nach Berufsgruppen 2
Abbildung 15:	Anteil abhängig Beschäftigter mit Anforderungsniveau "Fachkraft" nach
	Berufsgruppen2
Abbildung 16:	Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter nach Altersklassen und Bildungsabschluss 2
Abbildung 17:	Anteil der Frauen nach Berufsgruppen2
Abbildung 18:	Anteil der Ausländerinnen und Ausländer nach Berufsgruppen
Abbildung 19:	Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Altersgruppen 24
Abbildung 20:	Anteil der unter 25-Jährigen nach Berufsgruppen
_	Anteil Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in landwirtschaftlichen Betrieben
O	nach Altersgruppe2
Abbildung 22:	Relative Anzahl der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in landwirtschaftlichen
J	Betrieben nach Altersgruppen in den Bundesländern
Abbildung 23:	Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der
Ö	Kerngruppe
Abbildung 24:	Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der
<b>3</b> ···	Kerngruppe mit anerkanntem Berufsabschluss
Abbildung 25:	Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der
<b>5</b>	Kerngruppe, Vergleich mit Hochbau
	5 11 / G

Abbildung 26:		
	Kerngruppe für das Anforderungsniveau "Fachkraft"	
	Tariflöhne in Deutschland nach Leistungsgruppen (in € je Stunde)	
Abbildung 28:	Relative Entwicklung der Tariflöhne in der Landwirtschaft in Deutschland nach Leistungsgruppen	
Abbildung 29:	Einkommen landwirtschaftlicher Betriebe als Gewinn plus Personalaufwand je AK	34
Abbildung 30:	Anteil der Auszubildenden an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufsgruppen	. 35
Abbildung 31:	Anteil der Frauen an den Auszubildenden nach Berufsgruppen	
Abbildung 32:	Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerberinnen und Bewerbern nach	
J	Berufsgruppen	. 37
Abbildung 33:	Gemeldete Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber nach Berufsgruppen (2011/1 bis 2017/18)	<b>L</b> 2
Abbildung 34:	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und unversorgte Bewerberinnen und Bewerbe	er
Abbildung 35:	Bruttoarbeitsentgelte von Auszubildenden	
Abbildung 36:	Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach	. •
	Beschäftigungsform, Quartalsvergleich	40
Abbildung 37:	Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach	
· ·	Anforderungsniveau der Tätigkeit, Quartalsvergleich	41
Abbildung 38:	Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der	
	Kerngruppe mit anerkanntem Berufsabschluss, Vergleich Ost-/Westdeutschland	41
Abbildung 39:	Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen und im Hochbau nach Berufsabschluss	. 42
Abbildung 40:	Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen und im Hochbau nach Anforderungsniveau der Tätigkeit	
Abbildung 41:	Bewertung des Studiums und der Hochschule durch Absolventinnen und Absolventenach VDL-Befragung (n = 553)	en
Abbildung 42:	Bewertung des Bachelorabschlusses (n = 593)	
Abbildung 43:	Zufriedenheit mit der beruflichen Situation bei Berufseinstieg nach VDL-Befragung	
J	(n = 436)	. 51
Abbildung 44:	Aktuelle Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach VDL-Befragung (n = 420)	. 52
Abbildung 45:	Die Digitalisierung erleichtert die Steuerung der Arbeitsprozesse	. 56
Abbildung 46:	Wege der Azubigewinnung - Betriebsbefragung (Mehrfachnennung)	. 58
Abbildung 47	Wege der Berufsinformation – Azubibefragung (Mehrfachnennung)	. 58
Abbildung 48:	Azubis, die schon immer einen Beruf im landwirtschaftlich-gärtnerischen Bereich ergreifen wollten	. 59
Abbildung 49:	Motive für den landwirtschaftlich-gärtnerischen Bereich	
Abbildung 50:	Entwicklung der Neuabschlüsse als Anzahl und in %	
Abbildung 51:	Bereitschaft zur Übernahme in Vollausbildung von Betrieben mit und ohne	
J	Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (in %)	63
Abbildung 52:	Arbeitsmarktchancen aus Sicht der Betriebe	
Abbildung 53:	Alter bei Abschluss der Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (in%)	
Abbildung 54:	Überblick über die Aspekte in den Freitextangaben	
Abbildung 55:	Teilnehmende der Unternehmensbefragung nach Bundesland	
Abbildung 56:	Bewirtschaftungsform der landwirtschaftlichen Unternehmen (konventionell vs. ökologisch (gemäß EU-Öko-Verordnung))	
Abbildung 57	Rechtsform der landwirtschaftlichen Unternehmen	

Abbildung 58	Produktionsbereiche der landwirtschaftlichen Unternehmen	74
Abbildung 59	Weitere Einkommensbereiche der landwirtschaftlichen Unternehmen	74
Abbildung 60:	Anteil der Ausbildungsbetriebe in der Stichprobe	75
Abbildung 61:	Teilnehmende Multiplikatoren nach Bundesland	76
Abbildung 62:	Bewirtschaftungsform der Mitglieder (konventionell vs. ökologisch (gemäß EU-Öko	-
	Verordnung))	77
Abbildung 63:	Betreute Produktionsbereiche der Multiplikatoren	78
Abbildung 64:	Betreute weitere Einkommensbereiche der Multiplikatoren	78
Abbildung 65:	Entwicklung Arbeitskräftebedarf in den vergangenen fünf Jahren	
Abbildung 66:	Entwicklung Arbeitskräftebedarf in den vergangenen fünf Jahren nach West-/	
· ·	Ostdeutschland aus Sicht der Unternehmen	80
Abbildung 67:	Entwicklung Arbeitskräftebedarf in den kommenden fünf Jahren	81
Abbildung 68:	Einschätzungen der Unternehmen über die Qualifikation/ Eigenschaften von	
<b>.</b>	Beschäftigten ("Fachkräfteniveau")	83
Abbildung 69:	Einschätzungen der Unternehmen über die Qualifikation/ Eigenschaften von	
	Beschäftigten ("Fachkräfteniveau") in fünf Jahren	85
Abbildung 70:	Einschätzungen der Unternehmen über die Entwicklung am Arbeitsmarkt in der	
7.00.00.00.00	Landwirtschaft insgesamt in den kommenden fünf Jahren	87
Abbildung 71:	Probleme bei der Suche nach Personal in Festanstellung	
Abbildung 72:	Probleme bei der Suche nach "allen Arbeitskräften" nach West- und Ostdeutschlan	
Abbildung 73:	Probleme bei der Suche nach "allen Arbeitskräften" nach Produktionsbereichen de	
Abbildulig 73.	landwirtschaftlichen Unternehmen	
Abbildung 74:	Gründe für die Probleme bei der Suche nach Beschäftigten aus Sicht der	65
Abbildulig 74.	landwirtschaftlichen Unternehmen	01
Abbildung 75		
Abbildung 75:	Eigenschaften/ Qualifikationen für Auszubildende in den Unternehmen  Probleme, Auszubildende zu finden	
Abbildung 76:		94
Abbildung 77:	Gründe für das Problem, in den letzten zehn Jahren Auszubildende zu finden aus	0.5
Alabelal a 70	Sicht der landwirtschaftlichen Unternehmen	95
Abbildung 78:	Bewertung der landwirtschaftlichen Berufsbildung aus Sicht der	07
	landwirtschaftlichen Unternehmen	97
Abbildung 79:		
	Unternehmen	98
Abbildung 80:	Themen bei Fort-/ Weiterbildungen nach Angabe landwirtschaftlicher	
	Unternehmen	99
Abbildung 81:	Gründe dafür, dass Arbeitskräfte Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten nicht/	
	nur geringfügig nutzen aus Sicht der landwirtschaftlichen Betriebe	100
Abbildung 82:	Bedarf an Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden aus unternehmerischer	
	Sicht	101
Abbildung 83:	Einschätzungen der Multiplikatoren über die Qualifikation/ Eigenschaften von	
	Beschäftigten ("Fachkräfteniveau")	102
Abbildung 84:	Einschätzungen der Multiplikatoren über die Qualifikation/ Eigenschaften von	
	Beschäftigten ("Fachkräfteniveau") in fünf Jahren	103
Abbildung 85:	Einschätzungen der Multiplikatoren über die Entwicklung am Arbeitsmarkt in der	
	Landwirtschaft insgesamt in den kommenden fünf Jahren	104
Abbildung 86:	Gründe für die Probleme bei der Suche nach Beschäftigten aus Sicht der	
	Multiplikatoren	105
Abbildung 87:	Wichtige Eigenschaften/ Qualifikationen für Auszubildende aus Sicht der	
	Multiplikatoren	106

Abbildung 88:	Gründe für das Problem, Auszubildende zu finden aus Sicht der Multiplikationen	107
Abbildung 89:	Bewertung der landwirtschaftlichen Berufsbildung durch die Multiplikatoren	108
Abbildung 90:	Bewertung der Ausbildungsvergütung durch die Multiplikatoren	109
Abbildung 91:	Themen bei Fort-/ Weiterbildungen aus Sicht der Multiplikatoren	109
Abbildung 92:	Gründe dafür, dass Arbeitskräfte Fort- und Weiterbildungen nicht/ nur geringfügig	
	nutzen aus Sicht der Multiplikatoren	110
Abbildung 93:	Bedarf an Fort- und Weiterbildungen aus Sicht der Multiplikatoren	111
Abbildung 94:	Anzahl und Anteil der Auszubildenden 2018 nach Ausbildungsbereichen	131
Abbildung 95:	Schulische Vorbildung der Auszubildenden 2018 in den Ausbildungsberufen	
	Landwirtin/ Landwirt, Tierwirtin/ Tierwirt und Fachkraft Agrarservice	132
Abbildung 96:	Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an der Gesamtzahl der	
	Auszubildenden 2018 in den Ausbildungsberufen Landwirtin/ Landwirt, Tierwirtin/	
	Tierwirt und Fachkraft Agrarservice	133
Abbildung 97:	Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt nach	
_	Bundesländern	135
Abbildung 98:	Anzahl der Auszubildenden 2018 je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner im	
	Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt nach Bundesländern	136
Abbildung 99:	Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf Tierwirtin/ Tierwirt nach	
_	Bundesländern	137
Abbildung 100:	Anzahl der Auszubildenden 2018 je 10.000 Einwohner im Ausbildungsberuf	
	Tierwirtin/ Tierwirt nach Bundesländern	138
Abbildung 101:	Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf Tierwirtin/ Tierwirt nach	
	Fachrichtungen und Geschlecht	138
Abbildung 102:	Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf Fachkraft Agrarservice nach	
	Bundesländern	140
Abbildung 103:	Anzahl der Auszubildenden 2018 je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner im	
	Ausbildungsberuf Fachkraft Agrarservice nach Bundesländern	140
Abbildung 104:	Anzahl der Studierenden im WS 2017/18 in den Studienfächern	
	Agrarwissenschaften/ Landwirtschaft, Agrarökonomie, Pflanzenproduktion und	
	Tierproduktion nach Hochschulart und Abschluss	142
Abbildung 105:	Ausbildungsberaterinnen und -berater nach Bundesländern und Beschäftigungsart	
	2017 für den Ausbildungsbereich Landwirtschaft	153
Abbildung 106:	Teilnehmende Lehrkräfte nach Bundesland	155
Abbildung 107:	Art der Bildungseinrichtung	156
Abbildung 108:	Lehrtätigkeit in verschiedenen Bildungsgängen	157
Abbildung 109:	Altersstruktur der teilnehmenden Lehrkräfte	158
Abbildung 110:	Einschätzung der Wichtigkeit fachlicher Kompetenzen für die verschiedenen	
	Anforderungsniveaus der Tätigkeit	159
Abbildung 111:	Einschätzung der Wichtigkeit persönlicher Kompetenzen für die verschiedenen	
	Anforderungsniveaus der Tätigkeit	160
Abbildung 112:	Einschätzung der Wichtigkeit sozialer Kompetenzen für die verschiedenen	
	Anforderungsniveaus der Tätigkeit	160
Abbildung 113:	Vorhandensein von berufsrelevanten Lücken in der Ausbildung zur Landwirtin/	
	zum Landwirt	161
Abbildung 114:	Bewertung des Zeitanteils in den verschiedenen Ausbildungsstätten in der	
	Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt	162
Abbildung 115:	Zeitanteil der ökologischen Bewirtschaftung an den Lehrinhalten der Berufsschule.	163

Abbildung 116:	Einschätzung des Zeitanteils im ökologischen Landbau in der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt	163
Abbildung 117:	Bewertung der Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in der Grundstufe (1. Ausbildungsjahr) aus Sicht der Lehrkräfte	165
Abbildung 118:	Bewertung der Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in der Fachstufe (2. und 3. Ausbildungsjahr) aus Sicht der Lehrkräfte	-
Abbildung 119:	Bewertung der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in ihrer aktuellen Ausgestaltung	167
Abbildung 120:	Bewertung der Wichtigkeit bestimmter Eigenschaften oder Qualifikationen für die Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt	
Abbildung 121:	Vorhandensein von berufsrelevanten Lücken in der Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt	169
Abbildung 122:	Bewertung der Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der der Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt	170
Abbildung 123:	Bewertung der Gewichtung verschiedener Inhalte in der Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt, die auf Rinderhaltung vorbereiten sollen	
Abbildung 124:	Bewertung der Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt in ihrer aktuellen Ausgestaltung	172
Abbildung 125:	Bewertung der Wichtigkeit bestimmter Eigenschaften und Qualifikationen für die Ausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt	173
Abbildung 126:	Vorhandensein von berufsrelevanten Lücken in der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice	
Abbildung 127:	Bewertung des Zeitanteils in den verschiedenen Ausbildungsstätten in der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice	175
Abbildung 128:	Bewertung der Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice	
Abbildung 129:	Bewertung der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice in ihrer aktuellen Ausgestaltung	
Abbildung 130:	Bewertung der Wichtigkeit bestimmter Eigenschaften und Qualifikationen von Auszubildenden für die Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice	
Abbildung 131:	Entwicklung der Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten in den letzten fünf Jahren	
Abbildung 132:	Beurteilung der Nutzung von Fortbildungsangeboten unter landwirtschaftlichen Arbeitskräften	179
Abbildung 133:	Gründe für das aktuelle Maß der Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten	
Abbildung 134:	Angebot von Weiterbildungen an der eigenen Bildungseinrichtung	181
Abbildung 135:	Themengebiete, in denen die eigene Bildungseinrichtung Weiterbildungen anbietet	181
Abbildung 136:	Entwicklung der Inanspruchnahme von Weiterbildungsmöglichkeiten in den letzter fünf Jahren	
Abbildung 137:	Vorhandensein eines bedarfsgerechten Weiterbildungsangebots in der eigenen Region	183
Abbildung 138:	Beurteilung der Nutzung von Weiterbildungsangeboten durch landwirtschaftliche Arbeitskräfte	183
Abbildung 139:	Gründe für das aktuelle Maß der Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten	184

Abbildung 140:	Beurteilung der Qualität und des Umfangs der Berufsinformationen an	
	allgemeinbildenden Schulen	185
Abbildung 141:	Informationsstand über Berufsbilder im Agrarbereich zu Beginn von Ausbildung bzw	
	Studium	
ŭ	Einschätzung von falschen Erwartungen als Ursache für Ausbildungsabbrüche	187
Abbildung 143:	Einschätzung eines möglichen Attraktivitätsgewinns für die Ausbildung im	
	landwirtschaftlichen Bereich durch zusätzliche Informationen	
_	Angebot zur Berufsinformation vor dem Ausbildungsbeginn	
-	145: Eigene regelmäßige Beteiligung der Lehrkräfte daran	
_	Informationskanal der eigenen Bildungseinrichtung zur Berufsinformation	
Abbildung 147:	Zufriedenheit mit derzeitiger Öffentlichkeitsarbeit für berufliche landwirtschaftlich	
	Ausbildungsgänge	
_	Teilnehmende Auszubildende nach Bundesland	
Abbildung 149:	Derzeitige Teilnahme an einer Berufsausbildung, die auf eine Berufstätigkeit in der	
	Landwirtschaft vorbereiten soll	
_	Art des derzeitigen Bildungsgangs	
_	Aktuelle Erwerbstätigkeit	
_	Fachliche Übereinstimmung von Ausbildung und ausgeübtem Beruf	195
Abbildung 153:	Vorhandensein von vorherigen Abschlüssen aus anderen landwirtschaftlichen	
	Bildungsgängen	
_	Vorherige Abschlüsse aus anderen Bildungsgängen	
	Landwirtschaftlicher Hintergrund	
_	Altersverteilung	
	Geschlechterverteilung unter den Auszubildenden	
	Gründe für die Wahl eines Berufs im landwirtschaftlichen Bereich	
	Informationsquellen über die Ausbildung	200
Abbildung 160:	Wahrgenommenes Informationsangebot in der Schulzeit über Berufe in der	
	Landwirtschaft	
_	Wahrgenommener Informationsstand zu Beginn der ersten Ausbildung	201
Abbildung 162:	Nutzen von mehr Informationen für eine höhere Attraktivität einer Ausbildung im	
	landwirtschaftlichen Bereich	
	Bild der Gesellschaft von landwirtschaftlichen Berufen	203
Abbildung 164:	Zufriedenheit mit der Öffentlichkeitsarbeit für verschiedene landwirtschaftliche	
	Ausbildungsgänge	
•	Vorhandensein von berufsrelevanten Lücken im Ausbildungsgang	
•	Beurteilung der Zeitanteile in den Ausbildungsstätten	
	Zeitanteil von ökologischem Landbau in der Ausbildung	
Abbildung 168:	Beurteilung der zeitlichen Gewichtung und des erworbenen Wissens zu ökologische	
A la	Landbau	
_	Meinungsbildung zu verschiedenen Faktoren in der Ausbildung	
Abbildung 170:	Meinungsbild über die Gewichtung der Lernfelder im Ausbildungsberuf "Landwirtir	
۸ ام	Landwirt" in der Grundstufe (1. Ausbildungsjahr) aus Sicht der Auszubildenden	
Abbildung 1/1:	Meinungsbild über die Gewichtung der Lernfelder im Ausbildungsberuf "Landwirtir	1/
	Landwirt" in der Fachstufe (2. und 3. Ausbildungsjahr) aus Sicht der	244
Abbildung 172	Auszubildenden Einschätzung der Gewichtung der Lernfelder im Ausbildungsberuf "Tierwirtin/	211
Applicating 172:	Tierwirt"	212
Abbildung 172.	Einschätzung der Gewichtung der Lernfelder in der Fachrichtung "Rinderhaltung"	
ADDIIGUTE 1/3:	LINSCHALZUNE DEN GEWICHLUNE DER LEHNIEIDER IN DER FACHFICHLUNE "KINDERNÄHUNP "	Z.L3

Abbildung 174: Einschätzung der Gewichtung der Lernfelder im Ausbildungsberuf "Fachkraft	
Agrarservice"	214
Abbildung 175: Übersicht zur Zustimmung vorgegebener Aussagen über die Arbeit in der	
Landwirtschaft	216
Abbildung 176: Angegebene Gründe für den wahrgenommenen Arbeitskräftemangel	217
Abbildung 177: Übersicht über Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Ausbildung	218

## 3.3. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Ubersicht Datenquellen	5
Tabelle 2:	Gemeldete Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber in Land-, Tier- und	
	Forstwirtschaftsberufen sowie nach Berufsgruppen im Jahresvergleich	38
Tabelle 3:	Literaturübersicht Studien zum Thema Arbeitsmarkt Landwirtschaft	43
Tabelle 4:	Subjektiver Digitalisierungsgrad	45
Tabelle 5:	Qualifikationen/ Eigenschaften für Beschäftigte in der Zukunft	86
Tabelle 6:	Anzahl der Auszubildenden 2018 nach § 66 BBiG im Ausbildungsbereich	
	Landwirtschaft	. 144
Tabelle 7:	Bestandene Fortbildungs-/ Meisterprüfungen 2018 nach Fachrichtungen im	
	Ausbildungsbereich Landwirtschaft	. 145
Tabelle 8:	Bestandene Meisterprüfungen 2018 nach Fachrichtungen im Ausbildungsbereich	
	Landwirtschaft	. 147
Tabelle 9:	Bestandene Fortbildungsprüfungen 2018 nach Fachrichtungen im Ausbildungsbereic	h
	Landwirtschaft	. 148
Tabelle 10:	Anzahl der Schülerinnen und Schüler an Fachschulen der Agrarwirtschaft nach	
	Fachgebieten in den Jahren 2016 und 2017	. 149
Tabelle 11:	Informationsplattformen zu Weiterbildungsmöglichkeiten in der Landwirtschaft nach	1
	Bundesländern	. 151

#### **HERAUSGEBER**

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) Referat 814 - Grüne Berufe, Bildung, Einzelbetriebliche Förderung Banken Wilhelmstraße 54, 10117 Berlin

STAND

Juli 2020

### **TEXT & GESTALTUNG**

AFC Public Services GmbH Dottendorfer Straße 82 53129 Bonn

Bearbeitung: Prof. Dr. Otto A. Strecker, Dr. Volker Ebert, Dr. Margit Paustian, Elisabeth Gerwing, Marcel Helfmeier

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH Weinsbergstr. 190 50825 Köln

Bearbeitung: Dr. Dietrich Engels, Dr. Vanita Matta, Lisa Huppertz

### **BILDNACHWEIS**

Titel: adobe.stock.com/Christian Schwier

**DRUCK** 

BMEL

Diese Publikation wird vom BMEL unentgeltlich abgegeben. Sie darf nicht im Rahmen von Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.

