



Bundesministerium
für Ernährung
und Landwirtschaft

Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland

Abschlussbericht

Aktuelle und zukünftige Herausforderungen an die Berufsbildung



INHALT

1	<i>Einleitung</i>	4
2	<i>Methodik</i>	6
2.1.	Sekundärdatenanalyse	6
2.2.	Primärdatenerhebung	8
2.2.1.	Quantitative Erhebungen	8
2.2.2.	Qualitative Erhebungen	10
3	<i>Ergebnisse</i>	13
3.1.	IST-Analyse Arbeitsmarkt	13
3.1.1.	Altersstruktur der Erwerbstätigen	13
3.1.2.	Quantitative Zusammensetzung der Erwerbstätigen	15
3.1.3.	Qualifizierungsstruktur und Bildungswege der Beschäftigten	21
	Bildungsabschlüsse	21
	Fort- und Weiterbildungen	27
3.1.4.	Einkommensstruktur der Beschäftigten	31
3.1.5.	Beschäftigungsstruktur	35
3.1.6.	Zusammenfassende Darstellung: Arbeitsmarkt	42
3.2.	IST-Analyse Bildungswege	44
3.2.1.	Rahmenbedingungen der agrarischen Bildungswege	45
	Rahmenbedingungen des landwirtschaftlichen Arbeitsmarkts	45
	Gesellschaftliche, rechtliche, technologische und marktwirtschaftliche Veränderungen	48
3.2.2.	Duale Berufsausbildung in der Landwirtschaft	50
	Duale Berufsausbildung zur Landwirtin bzw. zum Landwirt	57
	Duale Berufsausbildung zur Tierwirtin bzw. zum Tierwirt	66
	Duale Berufsausbildung zur Fachkraft Agrarservice	72
	Stellenwert der ökologischen Bewirtschaftung in der agrarischen Berufsausbildung	76
	Zusammenfassende Bewertung der agrarischen dualen Berufsausbildung	78
3.2.3.	Schulische Berufsausbildung	80
3.2.4.	Akademische Ausbildung an Fachhochschulen und Universitäten	81
	Kombinierte Bildungsgänge (z. B. Duales Studium)	83
3.2.1.	Ausschöpfung verfügbarer Arbeitskraftressourcen	83
	Teilhabe von Menschen mit Behinderung am bestehenden Bildungsangebot	83
	Teilhabe von Menschen mit geringen Deutschkenntnissen am bestehenden Bildungsangebot	85
3.2.2.	Fort- und Weiterbildungen	85
	Fortbildungsregelungen auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes (§ 56 und § 54 BBiG)	85
	Schulische Fortbildung an landwirtschaftlichen Fachschulen	89

- Sachkundenachweis, Beispiel Pflanzenschutz **92**
- Weiterbildung („Lebenslanges Lernen“) **94**
- Zusammenfassende Bewertung der Fort- und Weiterbildungsangebote **98**
- 3.2.3. Bedeutung und Effizienz von Berufsinformation, Berufsberatung und Öffentlichkeitsarbeit **99**
 - Berufsinformation und Berufsberatung **100**
 - Beweggründe für das angestrebte Berufsbild im landwirtschaftlichen Bereich **107**
 - Weitere Themen: Ausbildungsabbrüche, Image der Landwirtschaft und Öffentlichkeitsarbeit **109**
- 3.2.4. Zusammenfassende Darstellung: Berufsbildung **109**

4 Arbeit und Ausbildung im Jahr 2030 – Szenarien der Entwicklung und Handlungsempfehlungen 113

- 4.1. Der Arbeitsmarkt Landwirtschaft der Zukunft **114**
 - 4.1.1. Grundszenario: Fortschreibung des Status quo **114**
 - 4.1.2. Alternativszenario A: Bäuerliche Idylle für Idealisten **121**
 - 4.1.3. Alternativszenario B: Landwirtschaft lohnt sich **121**
 - 4.1.1. Alternativszenario C: Angestellte Fachkräfte für hocheffiziente Großbetriebe **122**
- 4.2. Herausforderungen an die agrarische Berufsbildung **124**
 - 4.2.1. Szenario A: Eine breite Ausbildung für Generalisten **124**
 - 4.2.2. Szenario B: Spezialisten für einen spezialisierten Arbeitsmarkt **128**

5 Verzeichnisse 130

- 5.1. Abkürzungsverzeichnis **130**
- 5.2. Abbildungsverzeichnis **132**
- 5.3. Tabellenverzeichnis **135**
- Impressum **136**

1 Einleitung

Die berufliche Bildung besaß als Qualifizierungsinstanz für alle wirtschaftlichen Bereiche schon immer eine hohe Bedeutung, und das in Deutschland angewandte duale System der beruflichen Bildung findet international hohe Anerkennung. Die Relevanz der beruflichen Bildung ist dadurch gestiegen, dass der demografisch bedingte Fachkräftemangel, der sich in den vergangenen Jahren zunehmend bemerkbar gemacht hat und der sich in Zukunft allen Prognosen zufolge erheblich verstärken wird, eine Ausschöpfung aller verfügbaren Arbeitskraftressourcen erforderlich macht. Dabei rücken auch Personengruppen wie Menschen mit Behinderung und Menschen mit Migrationshintergrund, die in Zeiten eines aus Arbeitgebersicht entspannteren Arbeitsmarktes schwerer vermittelbar waren, nun stärker ins Blickfeld.

Diese Personengruppen und insbesondere die Migrationsbewegungen der zurückliegenden Jahre stellen die berufliche Bildung vor die Herausforderung, spezifisch ausgerichtete Qualifizierungen zu konzipieren und auf die jeweiligen Zielgruppen zuzuschneiden. Eine weitere Entwicklung stellt die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung von Arbeitsprozessen dar, die alle wirtschaftlichen Bereiche erfasst und die den Fachkräftemangel möglicherweise zumindest partiell kompensieren kann, sofern die Beschäftigten über die erforderlichen Qualifikationen im Umgang mit diesen neuen technologischen Möglichkeiten verfügen.

Von diesen Entwicklungen ist der landwirtschaftliche Sektor in spezifischer Weise betroffen. Die Vielzahl an möglichen Unternehmensformen, Betriebsstrukturen und -größen, Produktions- und Wirtschaftsverfahren sowie Spezialisierungsformen und zugleich vielfältige gesellschaftliche Erwartungen in Bezug auf Verbraucherschutz, Nachhaltigkeit, Tierwohl, Biodiversität und Integration bzw. Inklusion stellen die Berufsbildung in der Landwirtschaft in Deutschland vor unterschiedliche Herausforderungen.

Sektorale Besonderheiten sind darüber hinaus die hohe Kapitalintensität, die Notwendigkeit der Entwicklung hin zu einer stärkeren Marktorientierung und unternehmerischen Ausrichtung in lange Zeit stark reglementierten Agrarmärkten sowie eine zunehmende fachrechtliche Regelungsdichte. Unter diesen Rahmenbedingungen konkurriert der Sektor Landwirtschaft mit den übrigen Sektoren um die begrenzten Produktionsfaktoren, und zwar ganz besonders um die im Zuge des demografischen Wandels abnehmende Zahl an Nachwuchskräften, die in Fachkreisen zunehmend als limitierender Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung gesehen werden. Vor diesem Hintergrund sind die Qualifizierungsmöglichkeiten der beruflichen Bildung im landwirtschaftlichen Bereich ebenso wie die je nach Zielgruppe unterschiedlichen Qualifikationsbedarfe genauer zu untersuchen, um den Bedarf an Weiterentwicklung aufzeigen und rechtzeitig die Weichen für eine zukunftsfähige Berufsbildung in den „Grünen Berufen“ stellen zu können.

Die Studie „Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland – aktuelle und zukünftige Herausforderungen an die Berufsbildung“ umfasst drei Teile: Erstens waren die derzeitigen Arbeitsmarktstrukturen mit ihren Ausprägungen zu erheben und daraufhin zu analysieren, welche unterschiedlichen Arbeitsmarktbereiche sich herausgebildet haben, welche Konstellationen der Erwerbstätigkeit in ihnen jeweils bestehen und welche Schwierigkeiten sich abzeichnen. Im Hinblick darauf wurde – zweitens – untersucht, in welchen Formen und in welchen inhaltlichen Spezialisierungen die derzeitige berufliche Bildung auf den Arbeitsmarkt in dieser Heterogenität vorbereitet. Drittens sollten sich abzeichnende neuere Entwicklungen in Form von sich verändernden Qualifikationsbedarfen, innovativen Produktionsverfahren, erweiterter Produktdiversität u.a.m. daraufhin geprüft werden, wie sie sich auf in Zukunft veränderte Arbeitsmärkte und den damit einhergehenden Entwicklungsbedarf der beruflichen Bildung auswirken.

Im Rahmen der Studie waren im Einzelnen folgende Fragestellungen bzw. Sachverhalte zu behandeln:

Arbeitspaket 1: Quantitative und qualitative Merkmale des aktuellen Arbeitsmarktes Landwirtschaft

- a. Altersstruktur der Erwerbstätigen – einschließlich Betriebsinhaberin/ Betriebsinhaber – in den landwirtschaftlichen Betrieben
- b. Quantitative Zusammensetzung der Erwerbstätigen (Führungskräfte [einschl. Betriebsinhaberin/ Betriebsinhaber], Fachkräfte, Angelernte/ Hilfskräfte [einschließlich Saisonarbeitskräfte])
- c. Qualifizierungsstruktur und Bildungswege der Beschäftigten (einschließlich der Betriebsinhaberin/ Betriebsinhaber/ Führungskräfte; ungelernt, Berufsausbildung, Studium, Fort- und Weiterbildung)
- d. Einkommensstruktur der Beschäftigten (z. B. außerlandwirtschaftliches Einkommen, landwirtschaftliches Einkommen; Korrelationen mit Betriebstypen und -größen)
- e. Beschäftigungsstruktur (Inhaberin/ Inhaber, Familienarbeitskraft, Angestellte/ Angestellter [Vollzeit-, Teilzeit-, Saisonarbeitskräfte])

Arbeitspaket 2: Analyse der aktuellen agrarischen Bildungswege und Bildungsangebote (Beschreibung des Ist-Zustandes)

- a. Duale Ausbildung in den Berufen Landwirtin/ Landwirt, Tierwirtin/ Tierwirt und Fachkraft Agrarservice
- b. Schulische Berufsausbildung
- c. Akademische Ausbildung an Hochschulen und Universitäten
- d. Kombinierte Bildungsgänge (z. B. Duales Studium)
- e. Berufsausbildung für Menschen mit Behinderungen in Ausbildungsregelungen nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- f. Fortbildungsregelungen auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes (§ 56 und § 54 BBiG)
- g. Schulische Fortbildung an landwirtschaftlichen Fachschulen
- h. Bedeutung von Sachkundenachweisen
- i. Weiterbildung („lebenslanges Lernen“)
- j. Bedeutung und Effizienz von Berufsinformation / Berufsberatung und Öffentlichkeitsarbeit

Arbeitspaket 3: Zukünftige Herausforderungen des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes an die Berufsbildung (Beurteilungsphase und Handlungsempfehlungen)

- a. Prognostische Beurteilung des Bedarfs an Führungs-, Fach- und Hilfskräften im Bereich der landwirtschaftlichen Urproduktion (einschließlich Lohnunternehmen) unter Berücksichtigung der Produktivitätsentwicklung sowie technischer, struktureller und gesellschaftlicher Entwicklungen
- b. Wege zur Sicherung des quantitativen Bedarfs, auch durch Einbindung neuer Zielgruppen in landwirtschaftliche Qualifizierung und Beschäftigung (Fachkräftereserve – Langzeitarbeitslose, Jugendliche ohne Berufsabschluss, Jugendliche mit Migrationshintergrund, Frauen als Berufsrückkehrerinnen, Flüchtlinge, Studienabbrecherinnen/ Studienabbrecher etc.)
- c. Zukünftige Kompetenzanforderungen in den verschiedenen Arbeits- und Zuständigkeitsebenen (Führungs-, Fach- und Hilfskraft); insbesondere auch mit Blick auf Anforderungen in Bezug auf nachhaltige Produktionsverfahren und im Bereich Tierwohl generell sowie auf den ökologischen Landbau im Besonderen
- d. Notwendige Anpassungen des Bereichs der Berufsbildung (Aus-, Fort- und Weiterbildung).

2 Methodik

Die methodische Konzeption der Studie basiert auf umfangreichen Analysen und Erhebungen von Sekundär- sowie Primärdaten, die in diesem Kapitel näher dargestellt werden. Die einzelnen Arbeitsschritte wurden im Rahmen einer vorbereitenden Arbeitsphase im Detail konzipiert und vorstrukturiert. Während des gesamten Projektverlaufs erfolgte eine enge Abstimmung der Methodik und Inhalte mit dem Auftraggeber. Das Projekt wurde von einem Beirat begleitet, durch den Akteurinnen und Akteure der landwirtschaftlichen Berufsbildung (Sozialpartnerinnen und Sozialpartner, zuständige Stellen für landwirtschaftliche Berufsbildung, Berufs- und Fachschulen sowie Hochschulen des Agrarbereichs) und Vertreterinnen und Vertreter aus Fach- und Wirtschaftsverbänden beteiligt wurden.

2.1. Sekundärdatenanalyse

Für die Analyse von Sekundärdaten wurden Daten und Statistiken insbesondere der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamtes zugrunde gelegt. Diese sind um Ergebnisse bisheriger Studien, Untersuchungen und eigene Vorarbeiten ergänzt worden. Im Ergebnis diente die Sekundärdatenanalyse neben der Erfassung von Kontextinformationen auch 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.

In Arbeitspaket 1 sollten die Merkmale des aktuellen Arbeitsmarktes vollständig und in der erforderlichen Differenziertheit abgebildet werden. Hierfür war es erforderlich, sekundärstatistische Quellen und Daten zu analysieren, alle verfügbaren themenspezifischen Studien einzubeziehen und weitere branchenbezogene Untersuchungen sowie eigene Vorarbeiten auszuwerten. Der Fokus lag auf der Auswertung von Arbeitsmarktstatistiken. Im Rahmen der Sekundärdatenauswertung wurde in Arbeitspaket 1 u. a. 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		
	▪ nach Berufen	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	
Statistisches Bundesamt	Agrarstrukturerhebung	2016	
	BMEL	Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten der Bundesrepublik Deutschland	2016, 2017, 2018

Quelle: AFC / ISG. Eigene Darstellung.

Die Sekundärdatenanalyse im Arbeitspaket 2 diente 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 erfolgte anhand von Literaturrecherchen und -analysen sowie von qualitativen und quantitativen Bewertungen. Hierzu gehörte auch die Erfassung der Berufsberatung und Öffentlichkeitsarbeit der agrarischen Bildungswege. Dabei wurden auch Möglichkeiten sowie Ausbildungsregelungen für die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderungen analysiert. Die statistischen Daten in diesem Arbeitspaket entstammen im Wesentlichen den aktuellen Informationsbeständen des Statistischen Bundesamtes. Den Kern bildet die Berufsbildungsstatistik. Die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder ist eine jährliche Totalerhebung statistischer Angaben über die duale Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO). Die Berufsbildungsstatistik wurde durch weitere Angaben, u. a. aus der Agrarstrukturerhebung, ergänzt.

In den vergangenen Jahren haben sich zudem bereits zahlreiche Studien mit dem Themenbereich Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland beschäftigt. Zwar decken diese immer nur Teilbereiche des hier vorliegenden Forschungsvorhabens ab, stellen aber gleichzeitig wertvolle Wissensgrundlagen für einzelne Analysethemen dar. Die nachfolgende Tabelle fasst eine Auswahl an Studien zusammen, die bei der Erstellung der Studie Berücksichtigung fanden.

Tabelle 2: Übersicht Sekundärliteratur (Auswahl)

Autor / Herausgeber	Titel	Erscheinungsjahr
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
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
VLF	Ausbildung Behinderter nach §66 BBiG in der Agrarwirtschaft Fakten – Daten – Zahlen	2019

Quelle: AFC / ISG. Eigene Darstellung.

2.2. Primärdatenerhebung

Die Erfahrungen der landwirtschaftlichen Unternehmen, Multiplikatoren, Lehrkräfte und Auszubildenden sowie die Einschätzungen verschiedener institutioneller Expertinnen und Experten haben eine wichtige Grundlage zur Analyse des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in der Landwirtschaft dargestellt. Daher wurden ergänzend zu der Sekundärdatenanalyse auch quantitative und qualitative Primärdatenerhebungen durchgeführt.

2.2.1. Quantitative Erhebungen

Die Onlinebefragungen in Arbeitspaket 1 haben (Ausbildungs-)Unternehmen sowie verschiedene Multiplikatoren im landwirtschaftlichen Sektor adressiert. Im Rahmen von Arbeitspaket 2 wurden Lehrkräfte an landwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen sowie (ehemalige) Auszubildende in landwirtschaftlichen Berufen über eine Onlineumfrage in die Studie eingebunden.

Befragung der landwirtschaftlichen Unternehmen

Um die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland herauszuarbeiten, wurde eine Befragung von landwirtschaftlichen Unternehmen vorgenommen. Die Befragung wurde sowohl direkt als auch indirekt durchgeführt. Dies bedeutet, dass zum einen landwirtschaftliche Ausbildungsbetriebe 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 Lohnunternehmerinnen und -unternehmer sowie verschiedene Multiplikatoren der Branche kontaktiert. Die Fragebögen wurden inhaltlich so aufgebaut, dass auch weitere

Themen der Studie aus Arbeitspaket 2 abgedeckt wurden. Folgende Fragenkomplexe wurden im Fragebogen erfasst:

- a. Angaben zum landwirtschaftlichen Unternehmen (Fragen zum Unternehmen, wie z. B. Heimatbundesland, zu Produktions- und Einkommensbereichen, zur landwirtschaftlichen Fläche, zu Tierbeständen, etc.)
- b. Arbeitsmarkt Landwirtschaft: Personal und Qualifikationen (Fragen zu der Entwicklung der Bedarfe an Arbeitskräften, Fragen zum Qualifikationsniveau/ zu Eigenschaften von Arbeitskräften, zur Nachfrage/ zum Angebot an Arbeitskräften)
- c. Auszubildende und Berufsausbildung in der Landwirtschaft (Fragen zu der Ausbildung im landwirtschaftlichen Unternehmen, Fragen zum Qualifikationsniveau/ zu Eigenschaften von Auszubildenden, zur Nachfrage/ zum Angebot an Auszubildenden)
- d. Fort- und Weiterbildung in der Landwirtschaft (Fragen zum Angebot/ Nachfrage von Fort- und Weiterbildungen, Relevanz von Fort- und Weiterbildungen)
- e. Angaben zu den Arbeitskräften inkl. Auszubildenden (über 15 Jahre) (Angaben zu den Arbeitskräften im Unternehmen)
- f. 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. 1.435 landwirtschaftliche Unternehmen haben mindestens eine Frage beantwortet.

Befragung der Multiplikatoren

Ergänzend zu der Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen wurden mit Blick auf die Studienziele ebenfalls Multiplikatoren der Branche befragt. Die Umfrage richtete sich an verschiedene Stakeholder der Branche. Die Kontakte wurden direkt via E-Mail mit der Bitte angeschrieben, den Umfragelink zu verbreiten. 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. 335 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben mindestens eine Frage beantwortet.

Befragung der Auszubildenden

In Arbeitspaket 2 erfolgte die Befragung von (ehemaligen) Auszubildenden im landwirtschaftlichen Bereich. Die Befragung wurde indirekt durchgeführt; dies bedeutet, dass Auszubildende aus ganz Deutschland über verschiedene Verteiler mit der Bitte um Teilnahme kontaktiert wurden. Die Fragebögen wurden inhaltlich so aufgebaut, dass auch weitere Themen der Studie aus Arbeitspaket 2 abgedeckt wurden. Folgende Fragenkomplexe wurden im Fragebogen erfasst:

- a. Fragen zur Person, die den Fragebogen ausgefüllt hat (verschiedene personenbezogene Daten wie z. B. Alter, Geschlecht, Erwerbstätigkeit)
- b. Angaben zur Motivation für den landwirtschaftlichen Bereich und das angestrebte Berufsbild
- c. Angaben zu Berufsinformation vor Beginn des Bildungsgangs (Fragen über Quantität und Qualität des Informationsangebots vor Beginn der Ausbildung)
- d. Bewertungen und Einschätzungen zum eigenen Bildungsgang
 - a. Auszubildende aller Ausbildungsgänge in den Grünen Berufen
 - b. Auszubildende zur „Landwirtin“/ zum „Landwirt“
 - c. Auszubildende zur „Tierwirtin“/ zum „Tierwirt“

- d. Auszubildende zur „Fachkraft Agrarservice“
- e. Bewertungen und Einschätzungen zu den Rahmenbedingungen in der Landwirtschaft
- f. Bewertungen und Einschätzungen zu den Rahmenbedingungen im angestrebten Berufsbild

Die Onlinebefragung war von Mitte Juni bis zum 31. Dezember 2019 aktiv. Insgesamt haben 1.298 Auszubildende an der Umfrage teilgenommen.

Befragung der Lehrkräfte

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

- a. Angaben zu Person, Bildungsgängen und Bildungseinrichtung
- b. Übergreifende Einschätzungen zu den erforderlichen Kompetenzen der Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt in der Landwirtschaft
- c. 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“
- d. Einschätzungen zu Fortbildungen an (landwirtschaftlichen) Fachschulen
- e. Einschätzungen zur akademischen Ausbildung an Fachhochschulen und Universitäten
- f. Einschätzungen zu Weiterbildungen – Thema „lebenslanges Lernen“
- g. 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. 189 Lehrkräfte haben mindestens eine Frage beantwortet.

2.2.2. Qualitative Erhebungen

Ergänzend zu der Sekundärdatenanalyse sowie der Erhebung und Auswertung der verschiedenen Onlinebefragungen sind im Rahmen des Forschungsvorhabens Experteninterviews mit Fachleuten des Sektors geführt worden, um die bereits gewonnenen Erkenntnisse qualitativ zu hinterlegen. Zudem wurden Gruppeninterviews mit Auszubildenden geführt sowie zwei Workshops mit Expertinnen und Experten des Sektors veranstaltet, um die bisherigen Ergebnisse zu validieren.

Experteninterviews

Die qualitative Datenerhebung erfolgte anhand von 41 Interviews mit Expertinnen und Experten unter Verwendung von halbstrukturierten Interviewleitfäden. Leitfadeninterviews lassen es zu, dass Fragen bzw. Fragenkomplexe im Verlauf des Interviews ergänzt, modifiziert oder weggelassen werden können. Gleichwohl ermöglichen die Leitfäden einen Vergleich der Interviewergebnisse im Nachgang der Gespräche, indem die Gesprächsinhalte der jeweiligen Fragenkomplexe einander gegenübergestellt und abgeglichen werden. Die Verwendung von Gesprächsleitfäden ermöglichte ferner, dass in dem jeweiligen Interview Themenschwerpunkte gesetzt werden konnten. Dies war insbesondere dann wichtig, wenn Detailinformationen ausführlich diskutiert und erläutert werden sollten. Vor allem auffällige Aspekte, die in der Sekundärdatenerhebung deutlich wurden, konnten im Diskurs mit den Expertinnen und Experten

hinterfragt werden. So konnten mögliche Zusammenhänge und Begründungen für vorliegende Ergebnisse gemeinsam eruiert werden. Zur Vorbereitung wurden ein Leitfaden erstellt, Adressen recherchiert und die gewünschten Interviewpartnerinnen und -partner kontaktiert.

Im Rahmen der ersten Untersuchungsphase (Arbeitspaket 1) wurden qualitative Interviews mit einer Reihe von Expertinnen und Experten geführt. Die ersten Interviews wurden im August 2018, die letzten im Februar 2019 geführt. Auch im Rahmen der zweiten Untersuchungsphase (Arbeitspaket 2) wurden qualitative Experteninterviews geführt, um Einschätzungen zu der agrarischen Ausbildung aus unterschiedlichen Perspektiven zu erhalten. Hier wurden die ersten Interviews im Juni 2019 und die letzten im Oktober 2019 geführt. Die Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner wurde mit dem Auftraggeber abgestimmt. In der nachfolgenden Tabelle ist eine Übersicht der geführten Interviews nach Akteursgruppen dargestellt.

Tabelle 3: Übersicht Experteninterviews

Gruppe	Anzahl Interviews AP 1	Anzahl Interviews AP 2
Ministerien / Behörden auf Bundesebene	2	1
Ministerien / Behörden auf Länderebene	6	3
Verbände / Organisationen / Institutionen	10	4
Wissenschaft / Forschung / Bildung		8
Landwirtschaftliche Personalberater/-innen	2	
Unternehmensvertreter/-innen	3	
Sonstige	2	
Insgesamt	25	16

Quelle: AFC / ISG. Eigene Darstellung.

Gruppeninterviews

In die Analyse der Ausbildungssituation wurde auch die Perspektive der Auszubildenden selbst einbezogen. Um bestimmte Ergebnisse, die im Zuge der quantitativen Befragung von Auszubildenden gewonnen wurden (vgl. Kapitel 2.2.1), noch einmal tiefergehend zu beleuchten, wurden ergänzend 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 (Sachsen) sowie mit zwei Schulklassen an der Fachschule für Agrarwirtschaft in Köln-Auweiler (Nordrhein-Westfalen) statt. Die meisten (ehemaligen) Auszubildenden, die das Projektteam interviewt hat, haben eine Ausbildung zur Landwirtin oder zum Landwirt absolviert. Daneben nahmen auch einige Auszubildende zur Tierwirtin oder zum Tierwirt an den Interviews teil. Vereinzelt fanden darüber hinaus Gespräche mit Auszubildenden zur Fachkraft Agrarservice statt. Einige der befragten Auszubildenden machten ihre Ausbildung auf einem ökologisch wirtschaftenden Betrieb.

Workshops

Auch der direkte Austausch der Beteiligten aus allen Bereichen des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes und seines Umfeldes hatte eine hohe Bedeutung in der Erhebung. Ergänzend zu den Onlinebefragungen sowie zu den Experteninterviews wurde daher in den Arbeitspaketen 1 und 2 jeweils ein Workshop durchgeführt. Ziel hierbei war es, Expertinnen und Experten der Branche über den aktuellen Projektstand

zu informieren, den Austausch zwischen diesen zu stärken sowie die bisherigen Forschungsergebnisse zu hinterfragen und gegebenenfalls zu ergänzen. Die beiden Workshops wurden zum Ende des jeweiligen Arbeitspaketes durchgeführt.

In Arbeitspaket 1 fand der Workshop Ende 2018 statt. Zu dem Workshop eingeladen waren Vertreterinnen und Vertreter von anerkannten landwirtschaftlichen Ausbildungsunternehmen. Bei der Auswahl der Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmer wurde darauf geachtet, dass sowohl regionale Unterschiede als auch Differenzen in den Branchen bzw. 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 und Herausforderungen im kleinen Kreis offen anzusprechen. Der Workshop war in drei Teile gegliedert:

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

Der Workshop in Arbeitspaket 2 wurde Anfang Januar 2020 durchgeführt. Zu diesem Workshop waren Auszubildende, Ausbildungsberaterinnen und -berater der zuständigen Stellen und Lehrkräfte als wesentliche Repräsentantinnen und Repräsentanten der landwirtschaftlichen Berufsbildung eingeladen. Bei der Auswahl der Workshopteilnehmenden wurde darauf geachtet, dass regionale Unterschiede berücksichtigt wurden. Insgesamt haben acht Personen an dem Workshop teilgenommen. Es war das Ziel des Workshops, die bisherigen Studienergebnisse dieses Arbeitspakets zu validieren sowie weitere aktuelle und zukünftige Herausforderungen aufzunehmen. Die verschiedenen Stakeholder sollten die Chance erhalten, ihre Erfahrungen in die Studie einfließen zu lassen und eventuelle Probleme und Herausforderungen im kleinen Kreis offen anzusprechen. Der Workshop war in drei Teile gegliedert:

- Welche Herausforderungen existieren aktuell in der landwirtschaftlichen Berufsbildung mit Blick auf den Arbeitsmarkt?
- Wie entwickeln sich die Herausforderungen in die Berufsbildung und deren Einfluss auf den Arbeitsmarkt Landwirtschaft zukünftig?
- Wie soll auf die Herausforderungen reagiert werden?

Zu Beginn der beiden Workshops 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 Wahl eines Berufs am Arbeitsmarkt Landwirtschaft (Arbeitspaket 1) bzw. für die Absolvierung einer landwirtschaftlichen Berufsbildung (Arbeitspaket 2) gesammelt. Die Workshopteilnehmenden hatten daraufhin die Gelegenheit, die zuvor gesammelten Aspekte ihrer subjektiv eingeschätzten Bedeutung nach zu gewichten. Im zweiten Teil des Workshops wurden darauf aufbauend Unsicherheitsfaktoren 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 und Herausforderungen reagiert werden kann.

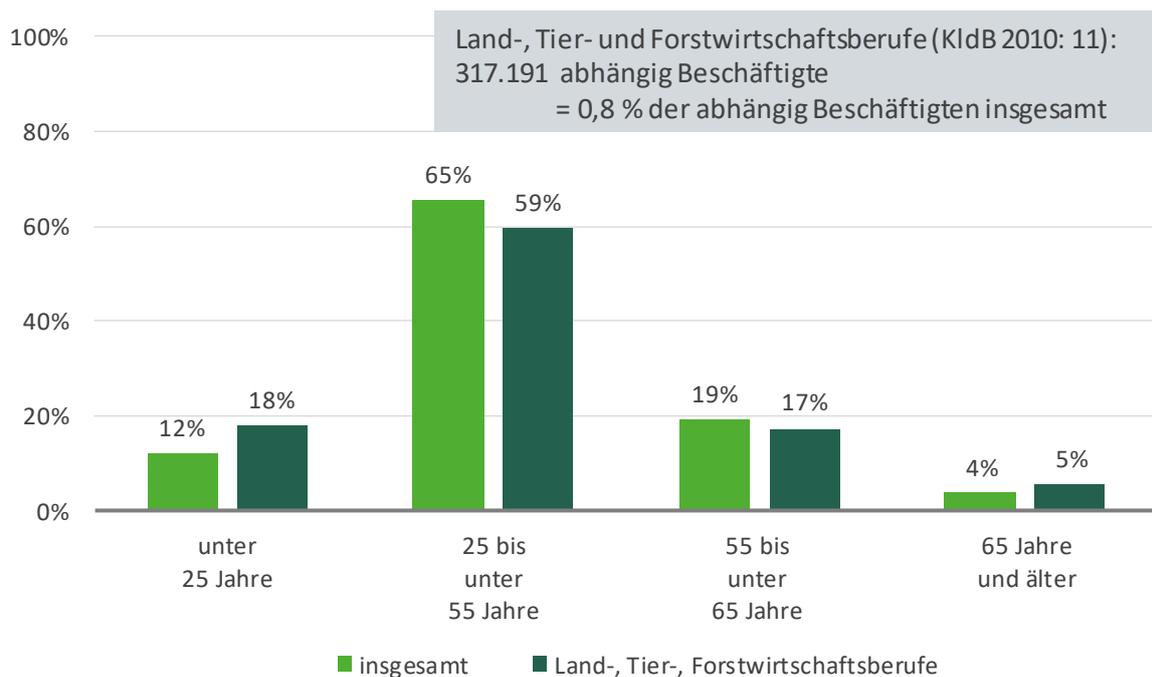
3 Ergebnisse

3.1. IST-Analyse Arbeitsmarkt

3.1.1. Altersstruktur der Erwerbstätigen

Die Altersstruktur der abhängig Beschäftigten in land-, tier- und forstwirtschaftlichen Berufen gleicht der Altersstruktur der (abhängig) Beschäftigten insgesamt (Abbildung 1). 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 geringfügig häufiger als insgesamt (5 % vs. 4 %).

Abbildung 1: 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).

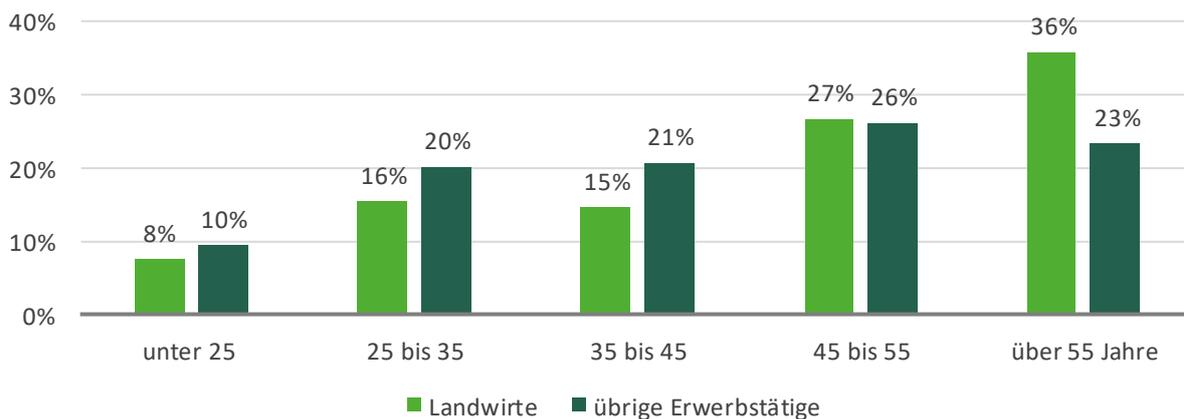
Hinsichtlich der Statistiken der Bundesagentur für Arbeit ist jedoch festzustellen, dass hierbei **ausschließlich abhängig beschäftigte Personen** berücksichtigt werden. Es wird daher in dieser Statistik nur ein Teilbereich derjenigen erfasst, die tatsächlich in der Landwirtschaft tätig sind. Insbesondere der landwirtschaftliche Arbeitsmarkt ist zu einem wesentlichen Anteil durch Neben- und Saisonarbeiten sowie die Mitarbeit von Familienarbeitskräften (im Nebenerwerb) gekennzeichnet, die in dieser Statistik nur teilweise berücksichtigt werden.¹

Der **Situationsbericht des DBV 2019/2020** kommt vor diesem Hintergrund zu einem anderen Ergebnis:

¹ DBV (2019): Situationsbericht 2019/2020. Trends und Fakten zur Landwirtschaft.

Er zeigt auf, dass die Erwerbstätigen in der Landwirtschaft hinsichtlich ihrer Altersstruktur im Vergleich zur übrigen Erwerbsbevölkerung im Durchschnitt deutlich älter sind. Während in der Landwirtschaft 36 % aller Erwerbstätigen älter als 55 Jahre sind, beträgt der entsprechende Anteil in der übrigen Erwerbsbevölkerung 23 % (Abbildung 2). Die Altersstruktur der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft deutet damit auf einen weiteren strukturellen Wandel hin. Im europäischen Vergleich zählen die deutschen Landwirtinnen und Landwirte allerdings zu den Jüngeren.

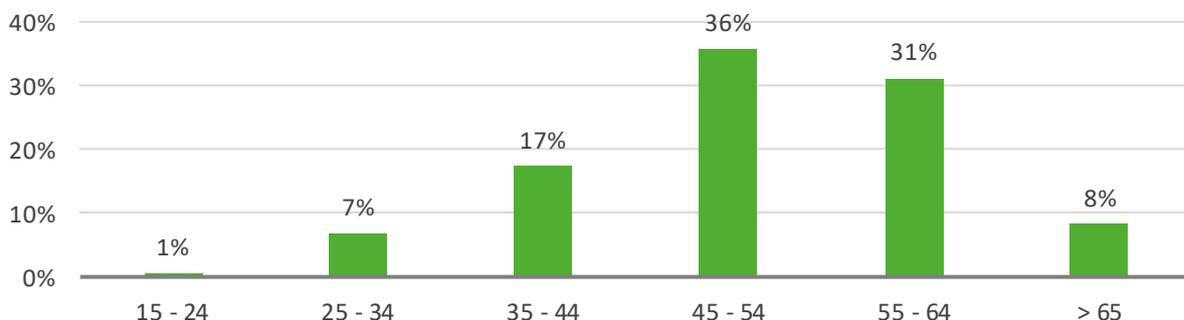
Abbildung 2: Altersstruktur der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen 2018



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

Auch bei landwirtschaftlichen Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern zeigt sich ein erhöhtes Durchschnittsalter. Waren 2010 noch 32 % aller Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber jünger als 45 Jahre, so ist dieser Anteil bis 2016 auf 25 % zurückgegangen. Andererseits ist der Anteil älterer Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber (55 Jahre und älter) von 32 % auf fast 40 % gestiegen (Abbildung 3). Die am stärksten vertretene Altersgruppe stellt die der 45- bis 54-Jährigen dar: Sie macht knapp 36 % aller Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter aus. Zudem sind rund 31 % der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter zwischen 55 und 64 Jahre alt, die 35- bis 44-Jährigen umfassen immerhin einen Anteil von gut 17 %.²

Abbildung 3: Anteil Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in landwirtschaftlichen Betrieben nach Altersgruppe



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

² DBV (2019): Situationsbericht 2019/2020. Trends und Fakten zur Landwirtschaft.

Die Verteilung der Altersklassen der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in den einzelnen Bundesländern gliedert sich ähnlich. 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 Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter stellen.³

3.1.2. Quantitative Zusammensetzung der Erwerbstätigen

Abbildung 4 stellt das Anforderungsniveau⁴ 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 (21 %) der abhängig Beschäftigten in Tätigkeiten mit dem Anspruchsniveau „Helfer“ tätig. „Fachkräfte“, „Spezialisten“ und „Experten“ sind im Vergleich zu den abhängig Beschäftigten insgesamt in der Landwirtschaft deutlich seltener vorhanden. Auch bei der Interpretation dieser Ergebnisse sollte berücksichtigt werden, dass in dem 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.

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

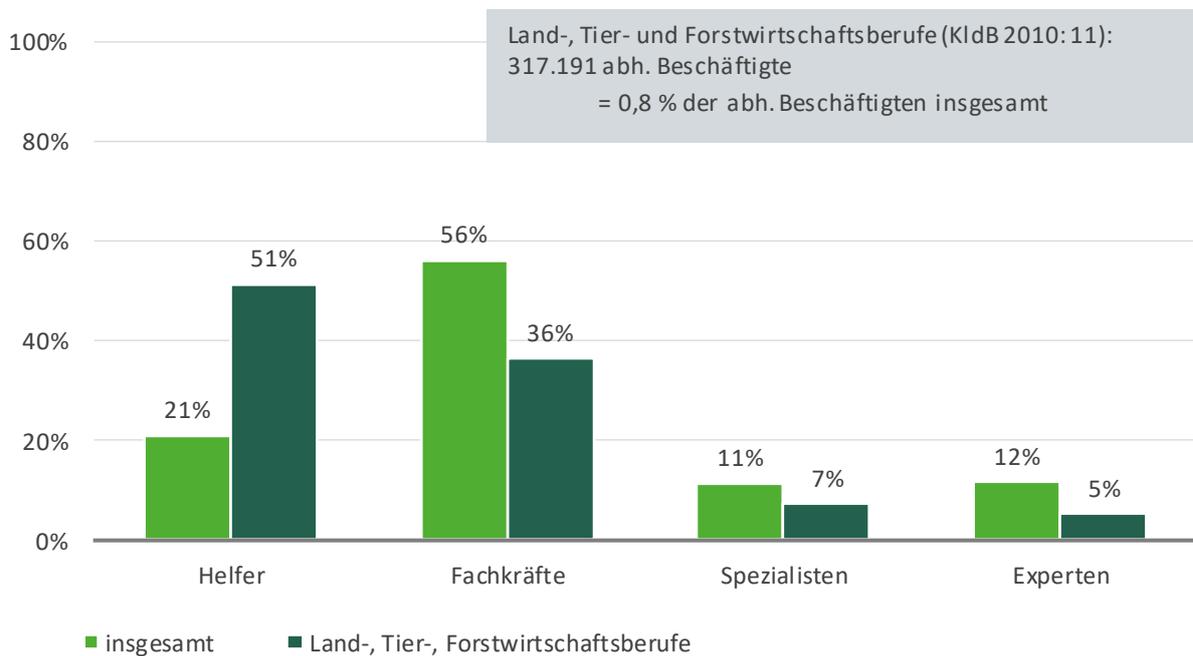
⁴ Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg 2011, S. 26-28. Hierbei gilt:

- **„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 Fertigkeiteniveau erfordern. Kennzeichnend für die Berufe des Anforderungsniveaus 4 sind hoch komplexe Tätigkeiten. Dazu zählen z. B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostiktätigkeiten, 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/ jeden Beschäftigten erfasst wird, wie komplex ihre/ seine tatsächlich ausgeübte Tätigkeit ist, sondern wie hoch das Anforderungsniveau bei dieser Tätigkeit üblicherweise ist.

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

Abbildung 4: Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Anforderungsniveau der Tätigkeit

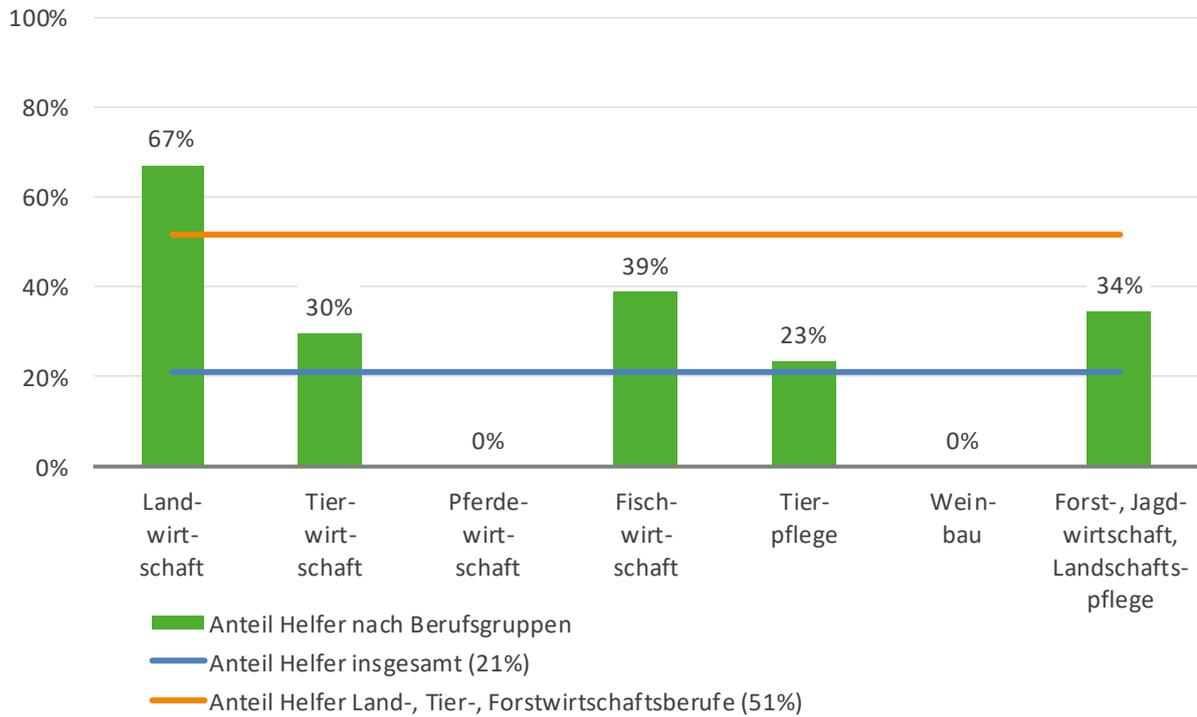


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Bei der Auswertung des Anforderungsniveaus der Tätigkeiten ist besonders interessant, nach den verschiedenen Berufsgruppen zu differenzieren, da sich deutliche Unterschiede zwischen diesen zeigen. In Abbildung 5 ist der Anteil der „Helfer“, unterteilt nach Berufsgruppen, dargestellt und mit dem Gesamtanteil für Deutschlands Beschäftigte sowie dem Anteil der Beschäftigten in der Landwirtschaft in Beziehung gesetzt. Deutlich wird, dass der hohe Anteil von 51 % an „Helfern“ in agrarischer Beschäftigung hauptsächlich durch einen sehr hohen Anteil an „Helfern“ in der Landwirtschaft im engeren Sinne geprägt ist (67 %). 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 %) sowie der Forst- oder Jagdwirtschaft und Landschaftspflege (34 %) sind jeweils rund ein Drittel der Personen in „Helfertätigkeiten“ beschäftigt. In der Pferdewirtschaft und im Weinbau sind „Helfertätigkeiten“ praktisch nicht vorhanden.⁵

⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

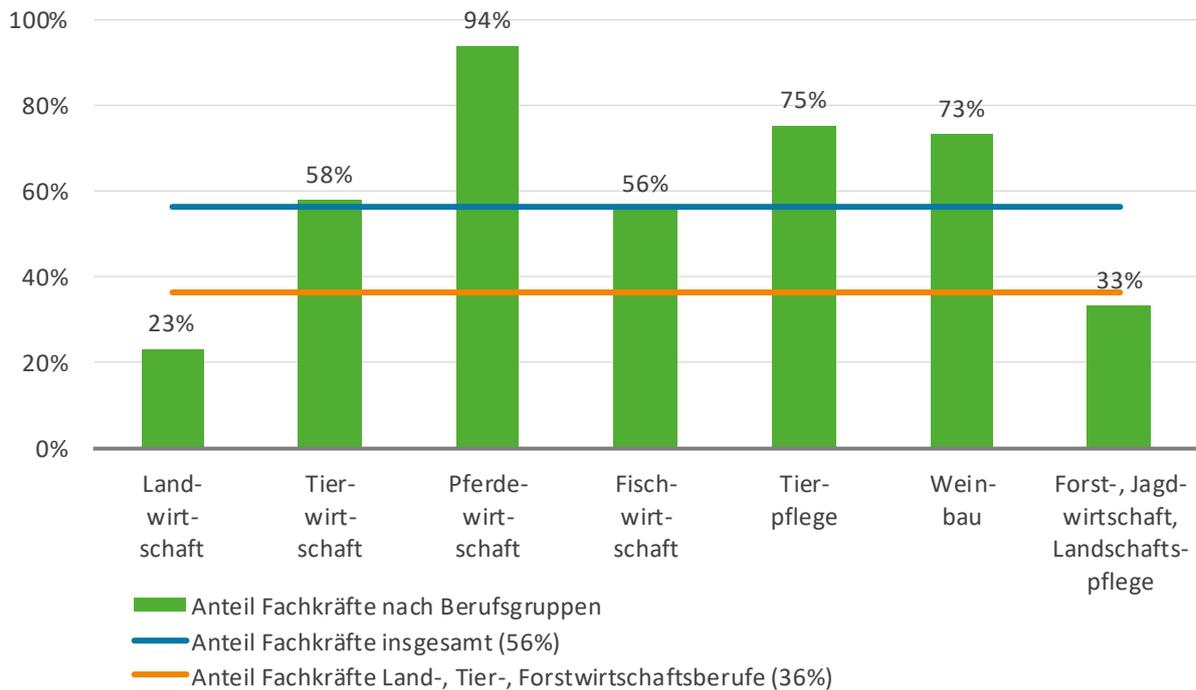
Abbildung 5: Anteil abhängig Beschäftigter mit Anforderungsniveau „Helfer“ nach Berufsgruppen



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

In Abbildung 6 wird analog der Anteil an „Fachkräften“ (Anforderungsniveau 2) zwischen den Berufsgruppen verglichen. 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 viele Personen als „Fachkraft“ tätig. In den anderen fünf Berufsgruppen fällt der Anteil der „Fachkräfte“ im Gegensatz dazu durchschnittlich oder sogar überdurchschnittlich aus. Heraus sticht dabei insbesondere die Pferdewirtschaft, wo 94 % der Beschäftigten einer Tätigkeit mit diesem Anforderungsniveau nachgehen.

Abbildung 6: Anteil abhängig Beschäftigter mit Anforderungsniveau „Fachkraft“ nach Berufsgruppen



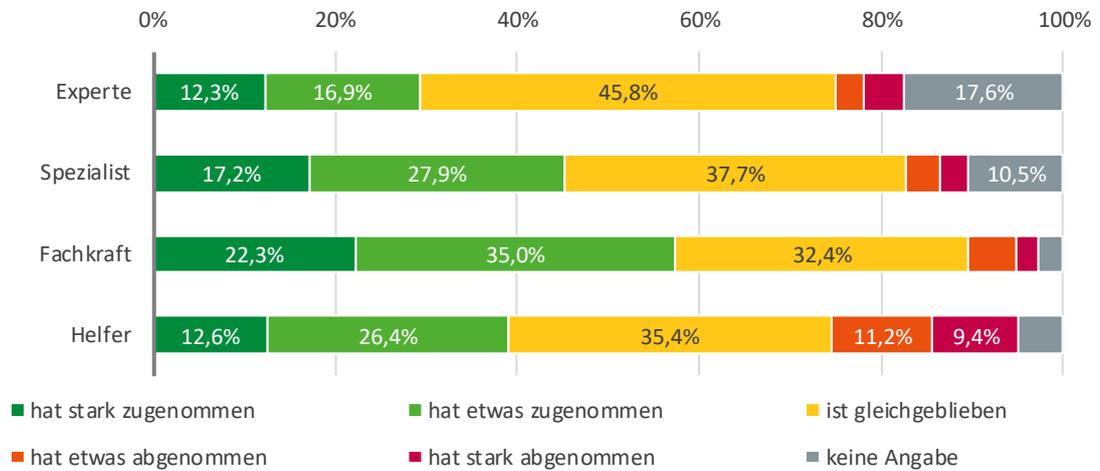
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

Einschätzung der befragten landwirtschaftlichen Unternehmen und Multiplikatoren

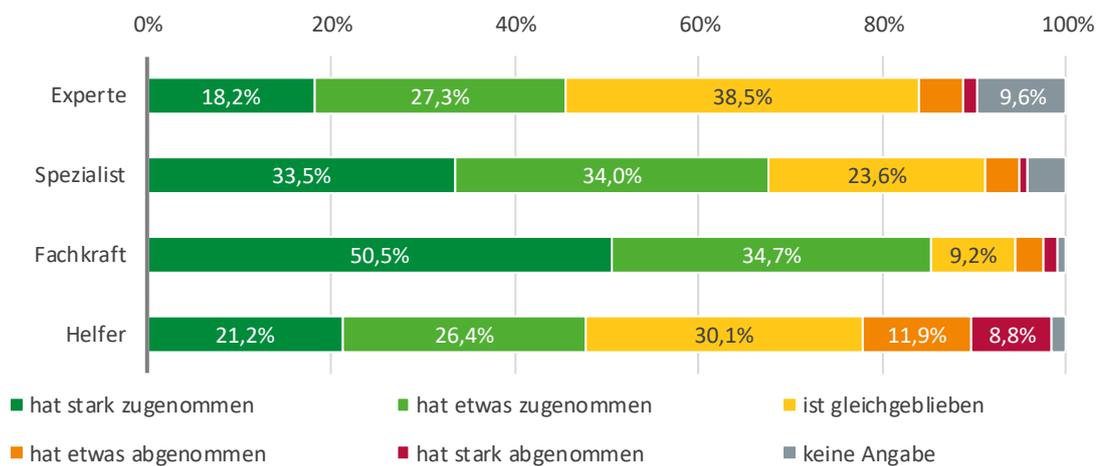
Die Ergebnisse der Onlinebefragung zeigen, dass in allen Qualifikationsstufen die Anzahl an Arbeitskräften mindestens konstant geblieben bzw. tendenziell sogar angestiegen ist (Abbildung 7). Besonders deutlich ist der Anstieg bei den „Fachkräften“ ausgeprägt: Bei den Unternehmen gibt über die Hälfte der Befragten (ca. 57 %) an, dass der Bedarf an Arbeitskräften auf dieser Qualifikationsstufe in den vergangenen fünf Jahren etwas bzw. stark zugenommen hat. Bei den Multiplikatoren liegt dieser Anteil sogar noch höher: Rund 51 % der Befragten geben an, dass der Bedarf an „Fachkräften“ stark zugenommen hat; weitere 35 % bewerten die Entwicklung mit „hat etwas zugenommen“.

Abbildung 7: Entwicklung Arbeitskräftebedarf in den vergangenen fünf Jahren

Unternehmen



Multiplikatoren



Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen & Multiplikatoren (2018)

Frage: Wie hat sich der Bedarf an Arbeitskräften nach Anforderungsniveau in den letzten 5 Jahren in Ihrem landwirtschaftlichen Unternehmen verändert? (Frage 8 Unternehmen-Fragebogen); Wie hat sich Ihrer Meinung nach der Bedarf an Arbeitskräften nach Anforderungsniveau am Arbeitsmarkt Landwirtschaft in den letzten 5 Jahren verändert? (Frage 5, Multiplikatoren-Fragebogen)

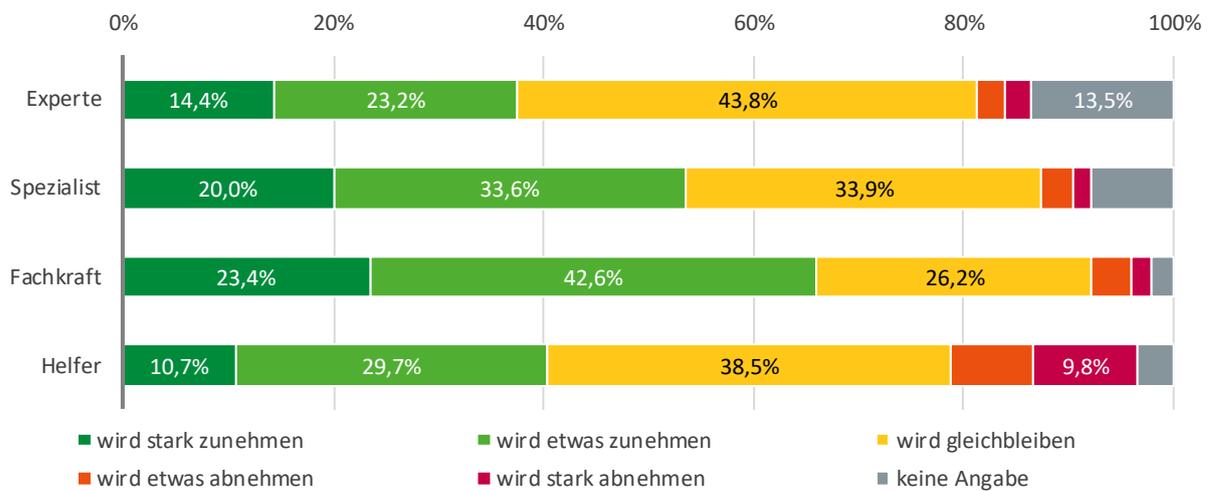
Anm.: Unternehmen Experte: N=681; Spezialist N=725, Fachkraft N=791; Helfer N=802; Multiplikatoren: Experte N=187; Spezialist N=191; Fachkraft N=196; Helfer N=193.

Differenziert man 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. Lediglich auf der Qualifikationsstufe „Helfer“ war die Bedarfsentwicklung in Ostdeutschland weniger stark ausgeprägt als die in Westdeutschland.

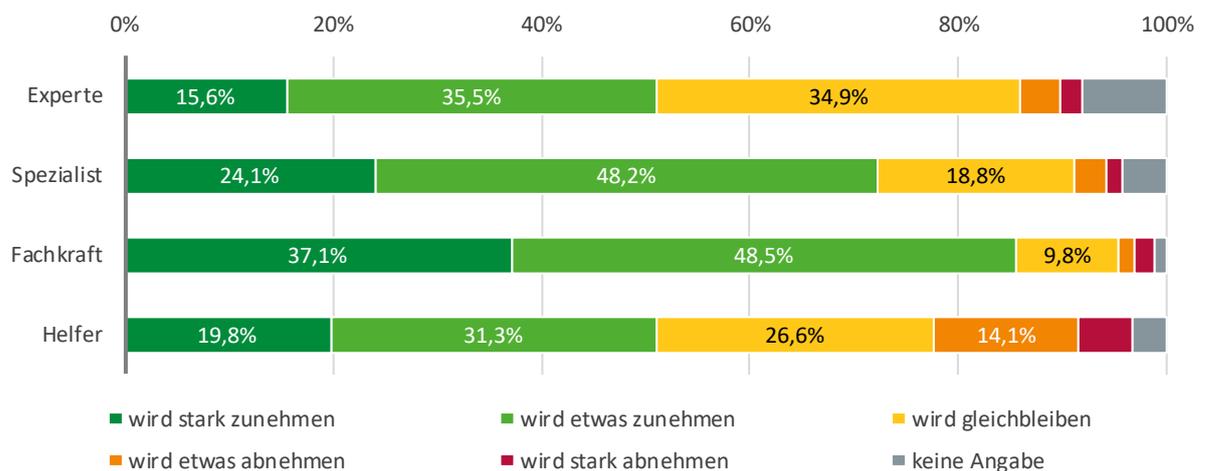
Des Weiteren wurden die landwirtschaftlichen Unternehmen sowie die Multiplikatoren nach ihrer Einschätzung hinsichtlich des Bedarfs an Arbeitskräften nach Anforderungsniveau in den kommenden fünf Jahren gefragt (Abbildung 8). Hierbei ist zu beobachten, dass ebenfalls tendenziell eine gleichbleibende Entwicklung bzw. ein Anstieg erwartet wird. Dies gilt sowohl für die Unternehmen als auch die Multiplikatoren der Branche.

Abbildung 8: Entwicklung Arbeitskräftebedarf in den kommenden fünf Jahren

Unternehmen



Multiplikatoren



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 5 Jahren ein? (Frage 9 Unternehmen-Fragebogen); Wie schätzen Sie den zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften in den landwirtschaftlichen Unternehmen am Arbeitsmarkt Landwirtschaft nach Anforderungsniveau nach 5 Jahren ein? (Frage 6, Multiplikatoren-Fragebogen)

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.

Einschätzung der Expertinnen und Experten

Wie eine Vielzahl an Fachleuten in den Interviews prognostiziert, seien für eine Einschätzung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs in der Landwirtschaft insgesamt verschiedene, gegenläufige Entwicklungen zu berücksichtigen. Zum einen könne der Bedarf gleichbleibend sein; zum anderen vermuten weitere Fachleute, dass der Arbeitskräftebedarf insgesamt sinken werde bzw. sich die qualitative Zusammensetzung der Beschäftigten ändern könne. Dies sei durch technologische Rationalisierungen und den Strukturwandel hin zu größeren Betrieben mit Skaleneffekten und damit geringerem Personalbedarf zu begründen (z. B. im Ackerbau, aber auch in der Imkerei). Zudem 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 tendenziell größere Betriebe werden

häufiger Lagerungsmöglichkeiten sowie Dienstleister für Vermarktung und Handel nutzen. Auch in diesen Berufsbildern werden gemäß manchen Einschätzungen dezidiert landwirtschaftliche Fachkräfte gesucht.

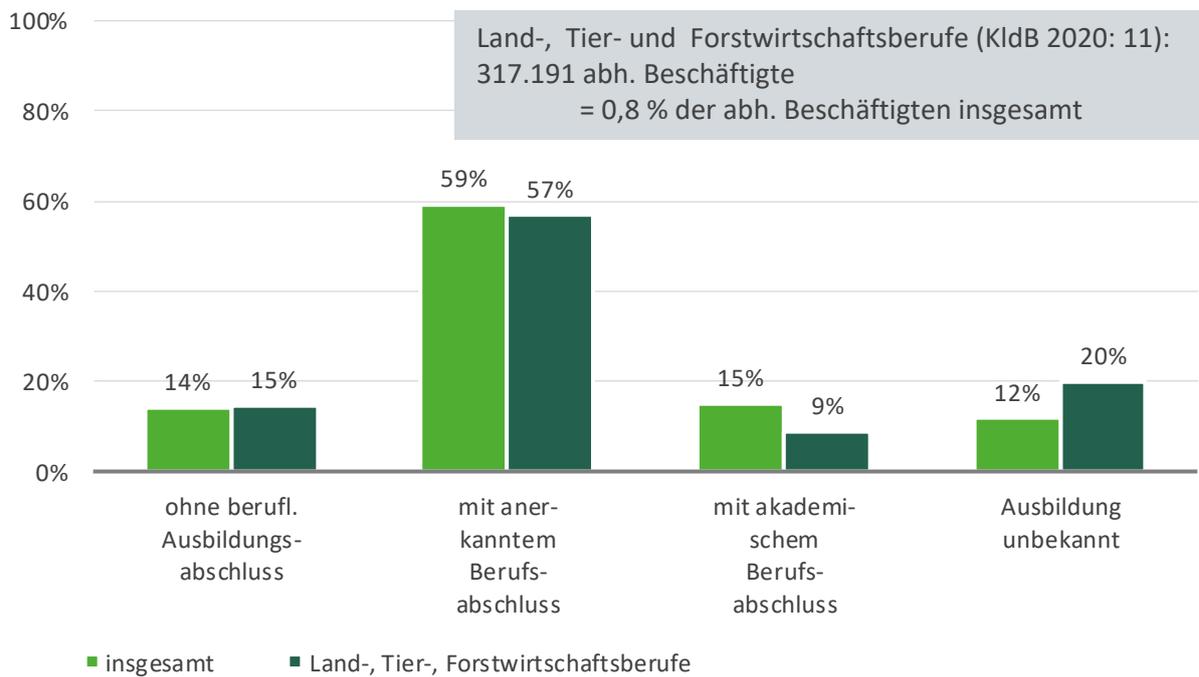
Differenziert nach den einzelnen Berufsbildern ist festzustellen, dass laut Experteneinschätzungen der Arbeitskräftebedarf für das Berufsbild der Landwirtin bzw. des Landwirts insgesamt tendenziell gleichbleiben oder sinken werde. In der extensiven Landwirtschaft sei trotz der schon erfolgten Rationalisierungswelle mit weiteren Rationalisierungen und damit Personaleinsparungen zu rechnen. In der intensiven Landwirtschaft 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 landwirtschaftlicher Betriebe 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“. Gemäß einzelner Experteneinschätzungen wird der Bedarf nach Tierwirtinnen und Tierwirten trotz gewisser Automatisierungsentwicklungen in diesem Bereich weitgehend gleichbleiben oder sogar steigen. Steigen könne er aufgrund der zunehmenden Spezialisierung der Betriebe, weshalb es nicht mehr unbedingt erforderlich sei, die „Allrounder-Landwirtin“ bzw. 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 seitens der befragten Expertinnen und Experten kein Mehrbedarf an Fachkräften für Agrarservice erwartet.

3.1.3. Qualifizierungsstruktur und Bildungswege der Beschäftigten

Bildungsabschlüsse

Die formale Qualifikation der Beschäftigten in der Landwirtschaft ist anhand der BA-Statistik nur eingeschränkt mit der Qualifikationsstruktur 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 9). Auch bei einer Einschränkung auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ist der Anteil jener mit unbekanntem Ausbildungsabschluss deutlich höher als für Deutschland insgesamt (18 % vs. 10 %)

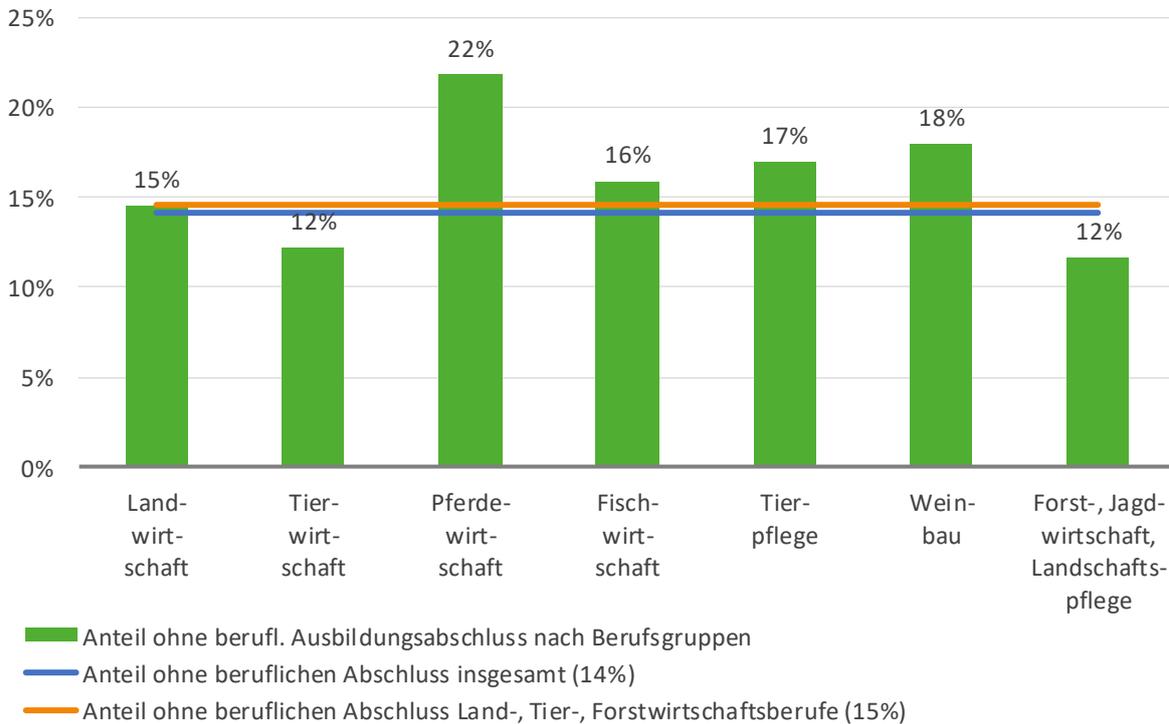
Abbildung 9: Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Berufsabschluss



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 10 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 sowie die Forst- oder Jagdwirtschaft und Landschaftspflege, wo ein unterdurchschnittlicher Anteil der Beschäftigten keinen Abschluss besitzt.

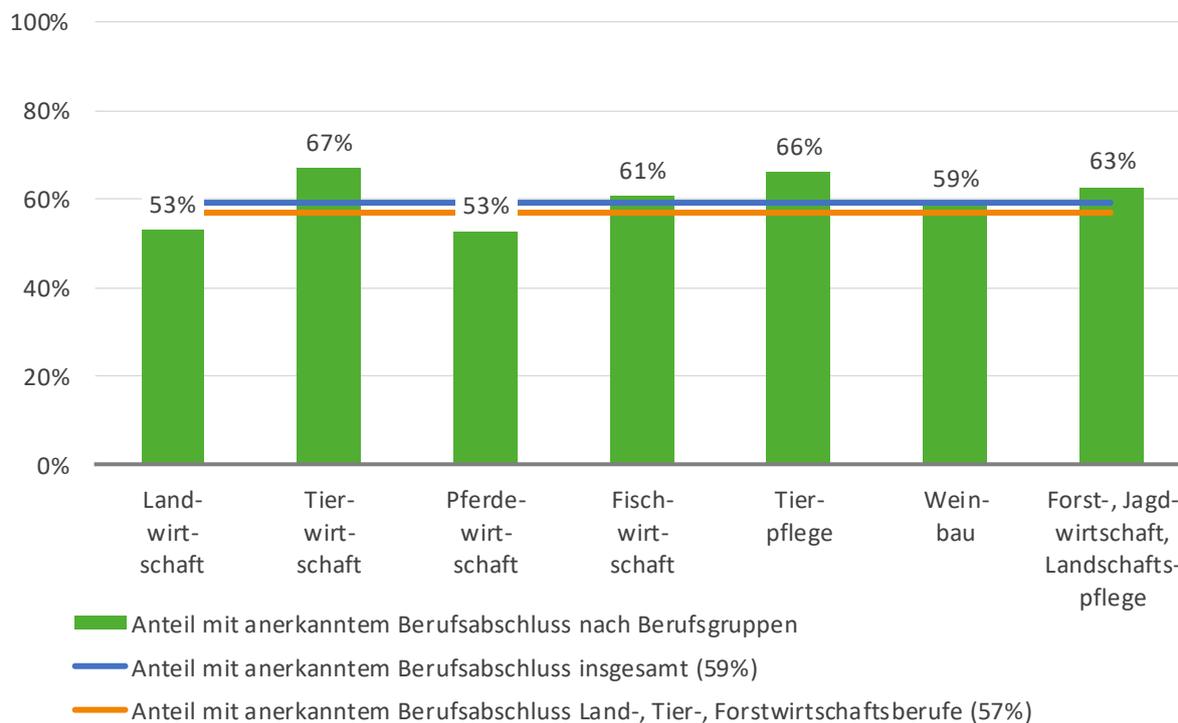
Abbildung 10: Anteil abhängig Beschäftigter ohne beruflichen Abschluss nach Berufsgruppen



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

Abbildung 11 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 11: Anteil abhängig Beschäftigter mit anerkanntem Berufsabschluss nach Berufsgruppen



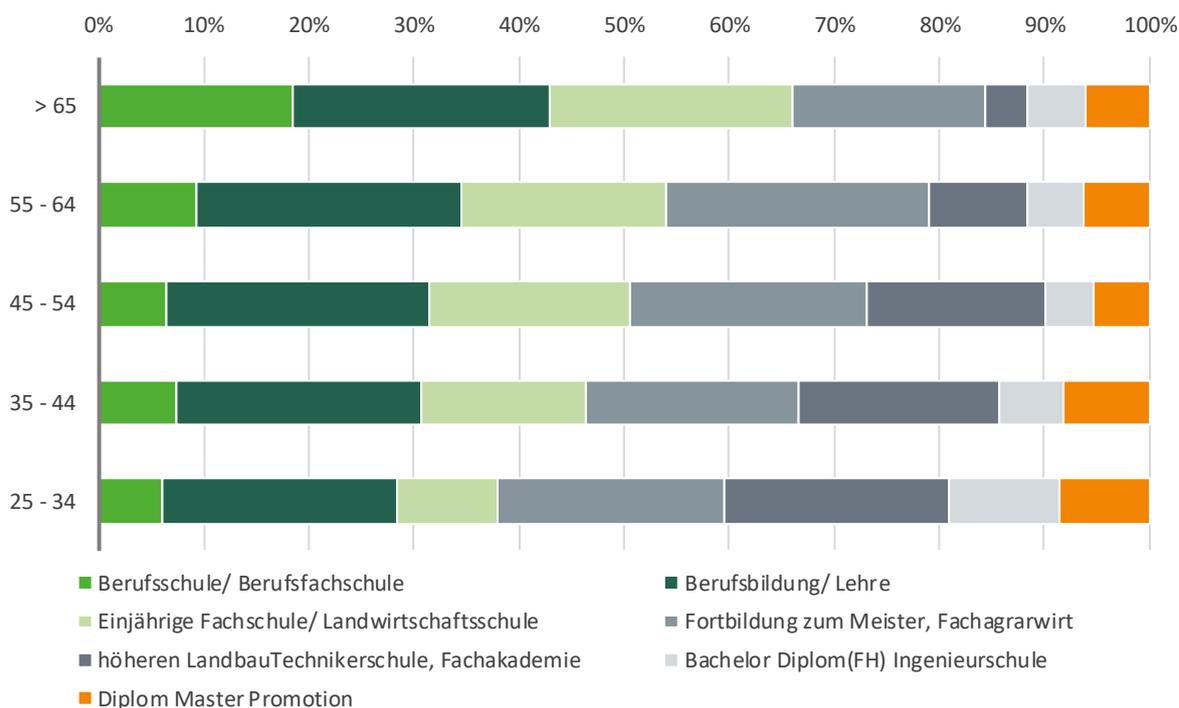
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018).

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 rd. 180.700 Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern mit landwirtschaftlichem oder gartenbaulichem Abschluss haben 25 % (44.300) eine Berufsbildung bzw. Lehre absolviert (Abbildung 12). 23 % (40.700 Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter) haben eine Fortbildung zum Meister oder Fachagrарwirt absolviert. Mit 5 % haben rd. 9.900 Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter einen Bachelorabschluss, ein Diplom (FH) oder die Ingenieurschule abgeschlossen. Ein etwas höherer Anteil an Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern (11.400 bzw. 6 %) kann 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 12).

Abbildung 12: Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter nach Altersklassen und Bildungsabschluss



Quelle: Statistisches Bundesamt (2017): Agrarstrukturerhebung 2016: Fachserie 3 Reihe 2.1.8 Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, S. 303

Einschätzung der befragten landwirtschaftlichen Unternehmen und Multiplikatoren

Zusätzlich zu den statistischen Daten wurden die landwirtschaftlichen Unternehmen sowie die Multiplikatoren in der Onlinebefragung nach ihrer Einschätzung hinsichtlich Qualifikationen und Eigenschaften von Beschäftigten auf „Fachkräfteniveau“ gefragt. Für die landwirtschaftlichen Unternehmen ist in erster Linie wichtig, dass die Beschäftigten ein hohes Interesse an der Landwirtschaft aufweisen (Abbildung 13); 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 seien.

Über die Hälfte der Befragten (ca. 60 %) gibt hinsichtlich der Schul- und Berufsausbildung an, dass es wichtig ist, dass die Beschäftigten in ihrem landwirtschaftlichen Unternehmen über einen relevanten Berufsabschluss verfügen. Gleichzeitig geben 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 geben die meisten Unternehmen an, dass für die Arbeiten in ihrem Unternehmen die deutsche Sprache von den Beschäftigten fließend 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.

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung stimmen mit den Ergebnissen der Befragung der Multiplikatoren weitgehend überein (ohne Abbildung). 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 13: Einschätzungen der Unternehmen über die Qualifikationen/ Eigenschaften von Beschäftigten („Fachkräfteniveau“)



Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)
 Frage: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen über die Qualifikationen/ Eigenschaften von Beschäftigten (Fachkräfteniveau) in Ihrem landwirtschaftlichen Unternehmen zu? (Frage 10).
 Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Einschätzung der Expertinnen und Experten

Auch in den Experteninterviews wurden Qualifizierungsstruktur und Bildungswege der Beschäftigten sowie insbesondere deren zukünftige Entwicklung intensiv besprochen. Der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften werde nach Einschätzung mehrerer Expertinnen und Experten insgesamt sinken, während gleichzeitig das Anforderungsprofil steigen werde: In der Regel müssen viele (günstigere) Hilfskräfte und Angelernte durch wenige Fachkräfte in der konkreten Produktionsarbeit angeleitet werden. Viele Expertinnen und Experten sind sich unter anderem deshalb einig darin, dass der Bedarf an Fachkräften mit Führungsqualitäten hoch sei und hoch bleiben werde. 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 manuellen Tätigkeiten zu befassen. Ein weiterer Faktor, der den Bedarf an Fachkräften mit Führungsqualitäten steigern könnte, ist der sich fortsetzende 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.

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 müssten 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. von dem Betriebsinhaber geleitet und überschaut würde.

Fort- und Weiterbildungen

Neben Berufsabschlüssen und Qualifizierungsstufen sind für den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt insbesondere auch Fort- und Weiterbildungen von Bedeutung.

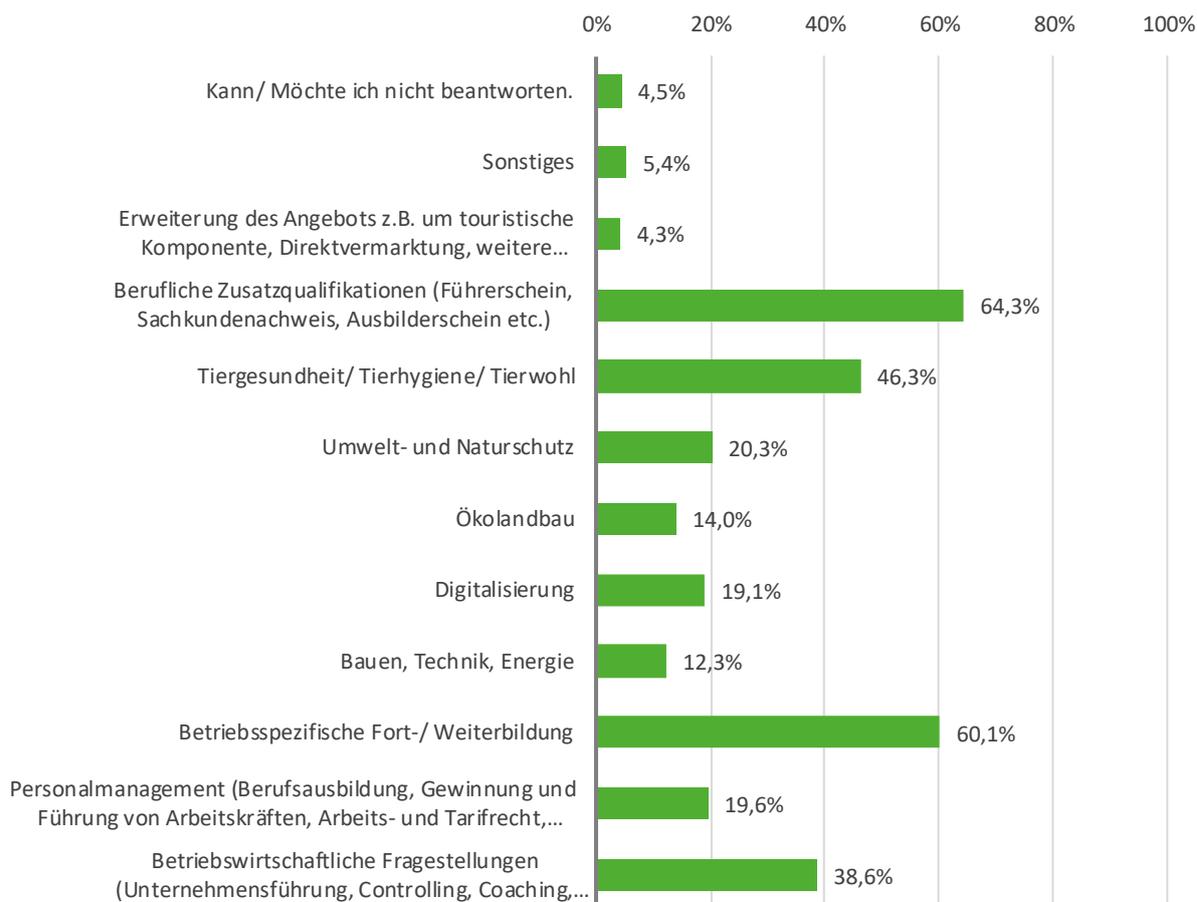
Einschätzung der befragten landwirtschaftlichen Unternehmen und Multiplikatoren

In der Onlinebefragung von landwirtschaftlichen Betrieben wurden die Teilnehmenden gefragt, zu welchen Themen die Beschäftigten in den vergangenen zwölf Monaten an Fort-/ Weiterbildungen teilgenommen haben. Bei den Themen handelt es sich nach Aussage der landwirtschaftlichen Betriebe vor allem um berufliche Zusatzqualifikationen (64 %) oder betriebsspezifische Fort- und Weiterbildungen (60 %; Abbildung 14). 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 (ohne Abbildung). Diese 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 14: Themen bei Fort-/ Weiterbildungen nach Angabe landwirtschaftlicher Unternehmen



Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

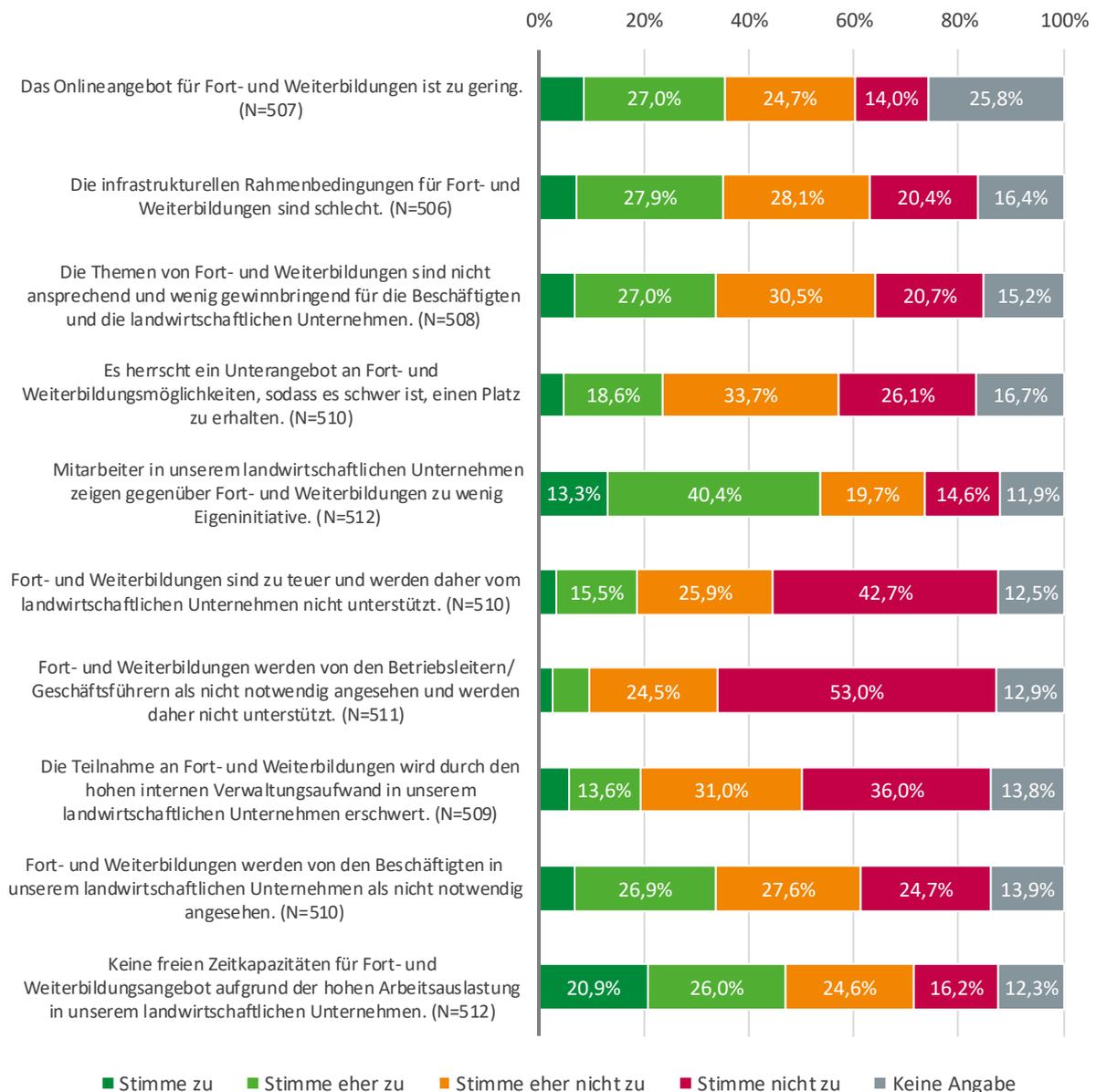
Frage: Um welche Themen ging es bei diesen Fort-/ Weiterbildungen? (Frage 20.1)

Anm.: N=577 (Mehrfachnennungen möglich).

Mehr als die Hälfte der landwirtschaftlichen Betriebe gibt an, dass Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht oder nur geringfügig genutzt werden, weil diese zu wenig Eigeninitiative zur Inanspruchnahme eines Angebots zeigen (Abbildung 15). Auch rund 69 % der Multiplikatoren sehen dies als ausschlaggebenden Grund (ohne Abbildung). Weiterhin fällt besonders ins Auge, dass ein Großteil der Unternehmen die Aussage ablehnt, die Hemmnisse für Fort- und Weiterbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erachten. Unter den landwirtschaftlichen Betrieben stimmen dieser Aussage lediglich 47 % der Befragten zu.

Abbildung 15: Gründe aus Sicht der landwirtschaftlichen Betriebe dafür, dass Arbeitskräfte Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten nicht/ nur geringfügig nutzen



Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

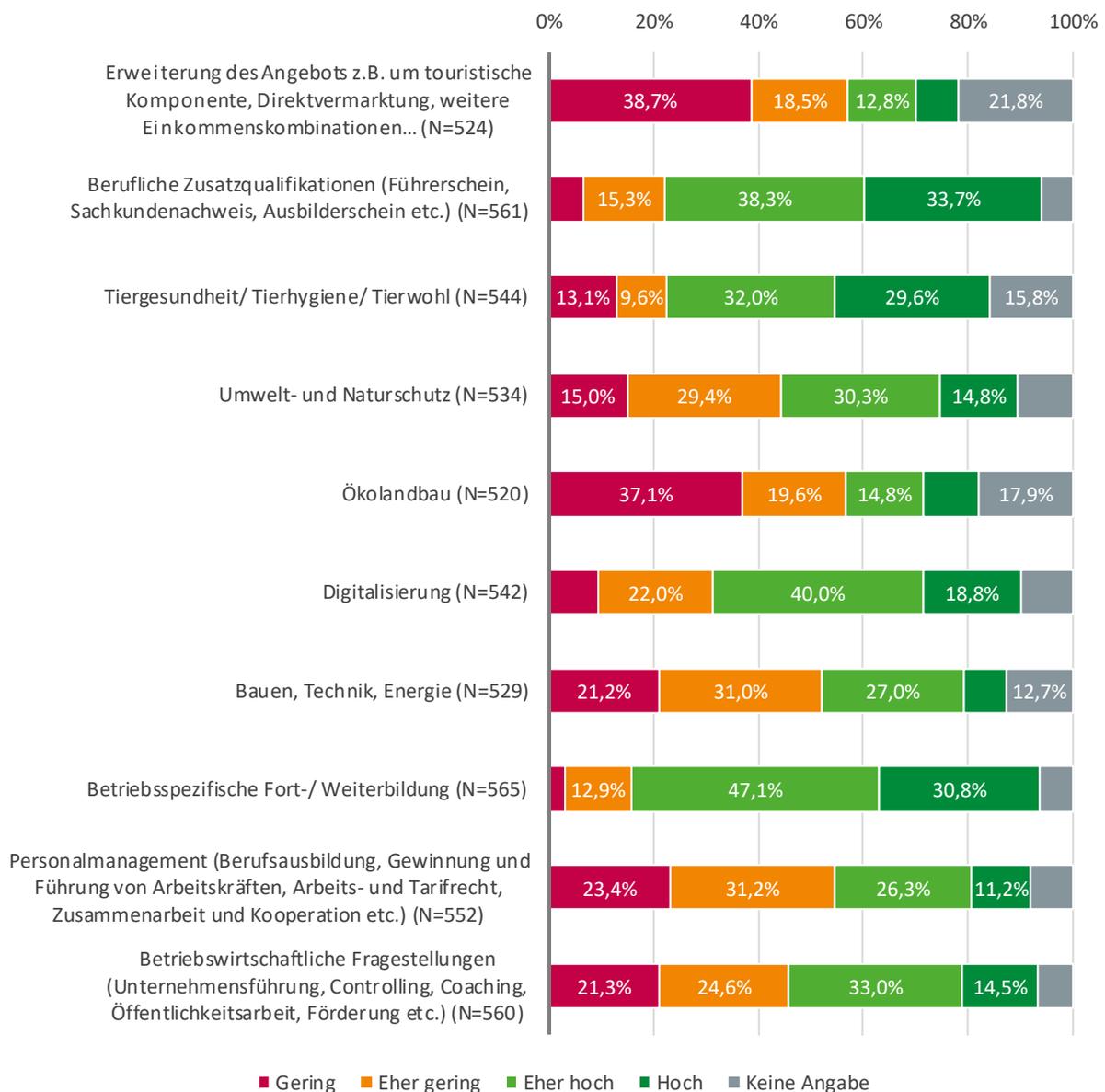
Frage: Falls Arbeitskräfte in Ihrem landwirtschaftlichen Unternehmen Fort- und Weiterbildungsangebote nicht/ nur geringfügig nutzen: Was sind Ihrer Meinung nach Gründe dafür? (Frage 20.2).

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

Den größten Bedarf sehen die befragten landwirtschaftlichen Unternehmen an betriebspezifischen Fort- und Weiterbildungen (78 %) und beruflichen Zusatzqualifikationen (72 %; Abbildung 16). Dies wird von den Multiplikatoren mit 86 % bzw. 76 % ähnlich eingeschätzt (ohne Abbildung). Dem Thema Digitalisierung (59 %) und betriebswirtschaftlichen Fragestellungen (58 %) messen die Unternehmen

ebenfalls einen recht großen Stellenwert bei. Nach Einschätzung der Multiplikatoren ergibt sich insbesondere für den Bereich Digitalisierung eine höhere Bedeutung (82 %). Den geringsten Bedarf an Fort- und Weiterbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen die landwirtschaftlichen Unternehmen bei der Erweiterung des Angebots z. B. um eine touristische Komponente oder Direktvermarktung (57 %) und den Bereich Ökolandbau (57 %).

Abbildung 16: Bedarf an Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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).

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

Einschätzung der Expertinnen und Experten

Nach Aussage der befragten Expertinnen und Experten gibt es viele Weiterbildungsangebote z. B. der Hersteller und der DEULA Lehranstalten, allerdings seien externe Weiterbildungen mit schulischem Charakter weniger geeignet als In-House-Weiterbildungen, die praxisnahes Lernen ermöglichten.

Eine einmal absolvierte Ausbildung reiche nicht aus, um über das ganze Erwerbsleben hinweg 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 fehlten 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. Abendveranstaltungen oder eintägige 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine Motivation zur Weiterbildung erforderlich, und die Betriebsleitungen müssen im Blick haben, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine Weiterbildung geeignet sind (und ggf. durch eine motivierende Ansprache dazu gebracht werden können).

Nach Aussage eines Experten sei der Ökolandbau deutlich weniger standardisiert als der konventionelle Landbau. Lebenslanges Lernen sei aufgrund des ständigen Wissensfortschritts neben einer soliden Ausbildung unbedingt erforderlich.

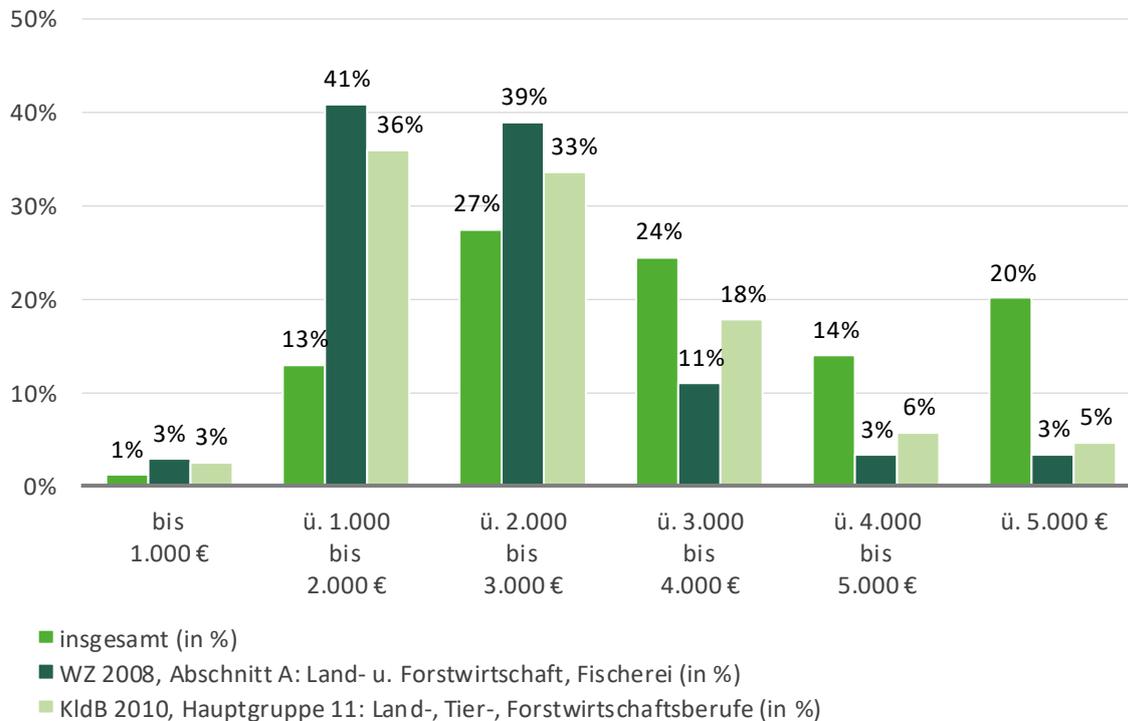
3.1.4. Einkommensstruktur der Beschäftigten

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 17 wird die Entgeltverteilung über Gesamtdeutschland 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“ 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 (BA-Statistik).

Es zeigt sich, dass in der Landwirtschaft (nach KldB 2010, 11 und WZ 2008, A) 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 €. Im Niedriglohnsegment bis 2.000 € befinden sich in der Landwirtschaft 38 bis 44 % der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, während insgesamt nur 14 % aller 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.

Abbildung 17: Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe



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

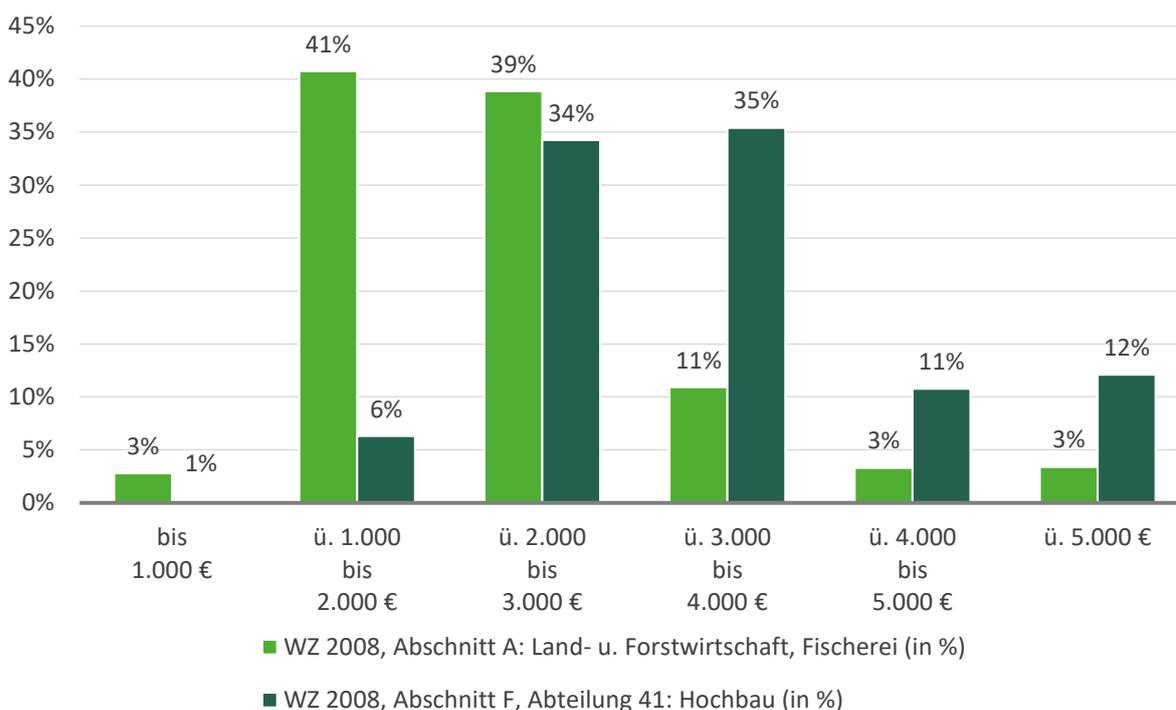
Für weitere Entgeltstatistiken über die Landwirtschaft wird nun einheitlich auf Zahlen für den *Wirtschaftsabschnitt* „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ zurückgegriffen, da diese von der BA differenziert nach Berufsabschluss und Anforderungsniveau veröffentlicht werden.

Bei einer Differenzierung der durchschnittlichen Arbeitsentgelte der Kerngruppe nach Region fallen 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. 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. Der Hochbau (BA-Statistik, WZ-2008-Abschnitt F, Abteilung „Hochbau“) sowie die Landwirtschaft zeigen sowohl hinsichtlich der Anforderungsniveaus als auch der Berufsabschlüsse der Beschäftigten hohe strukturelle Ähnlichkeiten. So weisen beide Wirtschaftsbereiche einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil von „Helfern“ sowie von Beschäftigten mit unbekanntem Berufsabschluss auf. Gleichzeitig ist der Anteil der Akademikerinnen und Akademikern in beiden Branchen gering (Landwirtschaft: 9 %; Hochbau: 3 %). Gemeinsam sind dem Hochbau und der Landwirtschaft darüber hinaus starke saisonale Schwankungen des Arbeitsvolumens sowie ein hoher Anteil körperlicher Arbeit. Abbildung 18 zeigt, dass trotz dieser ähnlichen Voraussetzungen enorme Unterschiede bei den

durchschnittlichen Arbeitsentgelten der Beschäftigten bestehen.⁶ 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 18: *Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe, Vergleich mit Hochbau*



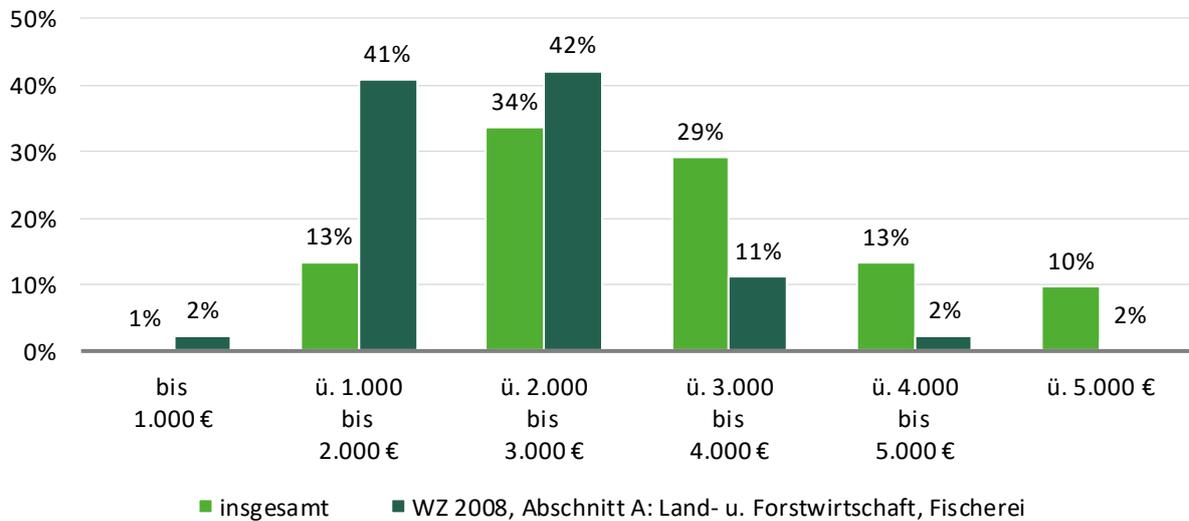
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, *Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg, Juli 2019 (Stichtag 31.12.2018)*.

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. Auch diese Unterschiede in der Zusammensetzung können Auswirkungen auf die Entgeltverteilung haben.

In Abbildung 19 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.

⁶ Betrachtet werden hier aufgrund der Datenlage anders als zuvor alle Beschäftigten der Kerngruppe, unabhängig von ihrem Berufsabschluss. Die Vergleichbarkeit der Entgelte der „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ und des „Hochbaus“ bleibt dennoch hoch, da sich die Verteilung der Berufsabschlüsse sehr ähnlich gestaltet.

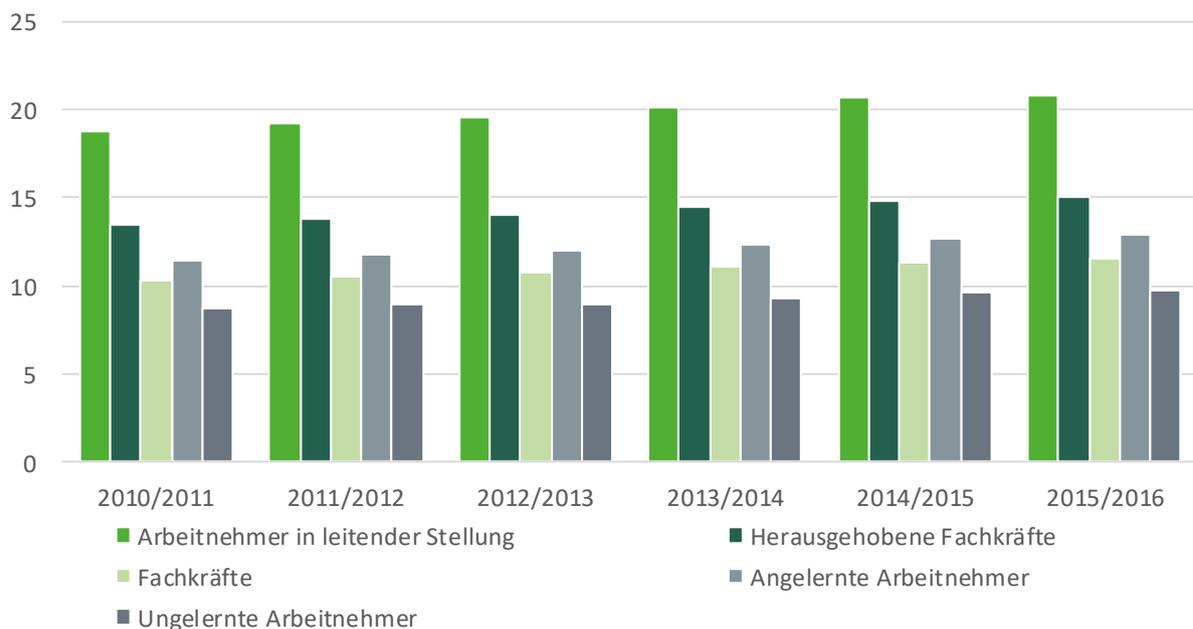
Abbildung 19: Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe für das Anforderungsniveau „Fachkraft“



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 Leistungsgruppen. Abbildung 20 ist zu entnehmen, dass der Tariflohn der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf allen Leistungsebenen gleichermaßen gestiegen ist. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung erhielten über den gesamten Zeitraum den höchsten Tariflohn. 2013/ 2014 wurde bei ihnen der Wert von 20 € je Stunde überschritten. Den geringsten Tariflohn erhielten ungelernete 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 20: Tariflöhne in Deutschland nach Leistungsgruppen (in € je Stunde)



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

Auch die Ausbildungsvergütung fällt in der Landwirtschaft im gesamtdeutschen Vergleich geringer aus. 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 21). Noch deutlicher ist der Unterschied bei den Bruttoarbeitsentgelten von mehr als 1.000 €. Hier erhalten insgesamt 39 % der Auszubildenden ein solches Entgelt, während der Anteil im Bereich der Landwirtschaft bei lediglich 8 % liegt. Mit einem Anteil von 60 % der Auszubildenden liegt das übliche Ausbildungsgehalt in der Landwirtschaft zwischen 600 und 800 €. 23 % der Auszubildenden erhalten sogar weniger.

Die Höhe der in der Landwirtschaft gezahlten Ausbildungsvergütungen lässt sich wiederum durch den Vergleich mit dem Baugewerbe⁷ 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 26 Prozentpunkte über dem entsprechenden Anteil in der Landwirtschaft.

Von den (ehemaligen) Auszubildenden, die an der Onlinebefragung zu dieser Studie teilgenommen haben, gab der Großteil der Befragten an, dass sie mit ihrer Ausbildungsvergütung gar nicht zufrieden (32 %) oder eher nicht zufrieden (36 %) sind bzw. waren (ohne Abbildung).

Abbildung 21: Bruttoarbeitsentgelte von Auszubildenden



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

3.1.5. Beschäftigungsstruktur

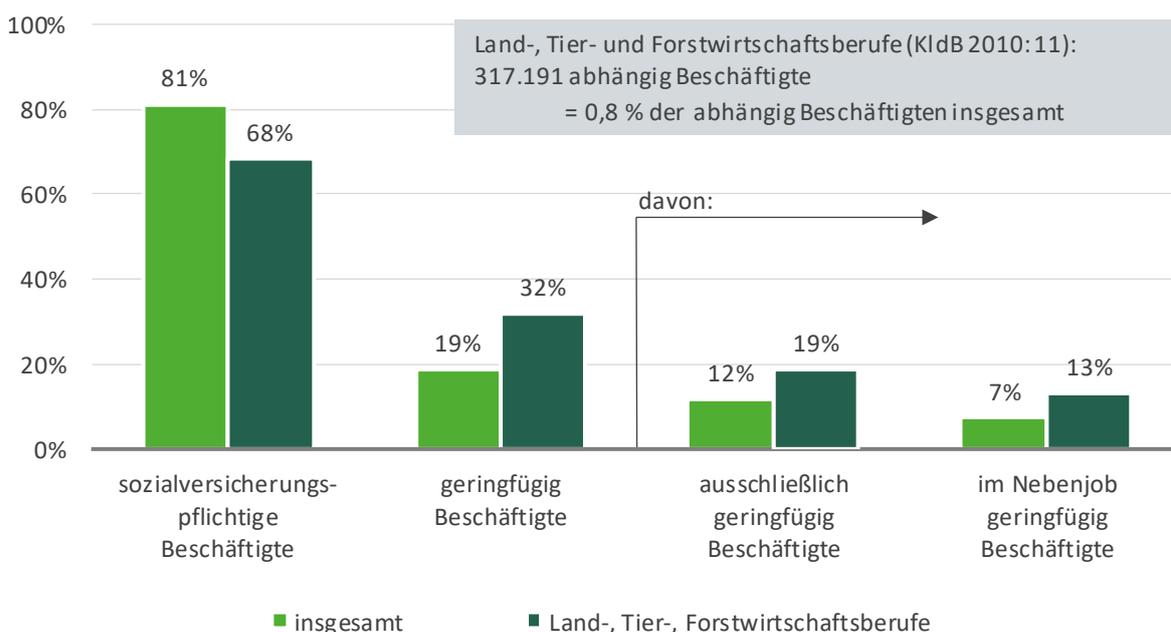
In den Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen gemäß KldB 2010 aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit arbeiteten zum Stichtag 31.12.2018 rund 300.000 Menschen in abhängiger Beschäftigung, d. h. knapp jede hundertste abhängig Beschäftigte bzw. jeder hundertste abhängig Beschäftigte arbeitet in der

⁷ 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.

Landwirtschaft. Eine erste Charakterisierung des Arbeitsmarktes ist über die Betrachtung der geringfügigen Beschäftigung möglich. Es zeigt sich, dass geringfügige Beschäftigung in der Landwirtschaft mit 32 % deutlich stärker ausgeprägt ist als in der Gesamtheit der abhängig Beschäftigten in Deutschland (19 %, Abbildung 22). Umgekehrt sind in der Landwirtschaft nur 68 % der Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig, während in Deutschland insgesamt rund 81 % der Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig sind. Wie bereits erwähnt, ist dieser Unterschied in den anderen Quartalen des Jahres sogar noch deutlicher ausgeprägt.

Es arbeiten 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 % aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ausmacht. Von diesen geringfügig Beschäftigten in der Landwirtschaft arbeiteten zum Jahresende 2018 rund 41 % in einem 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.

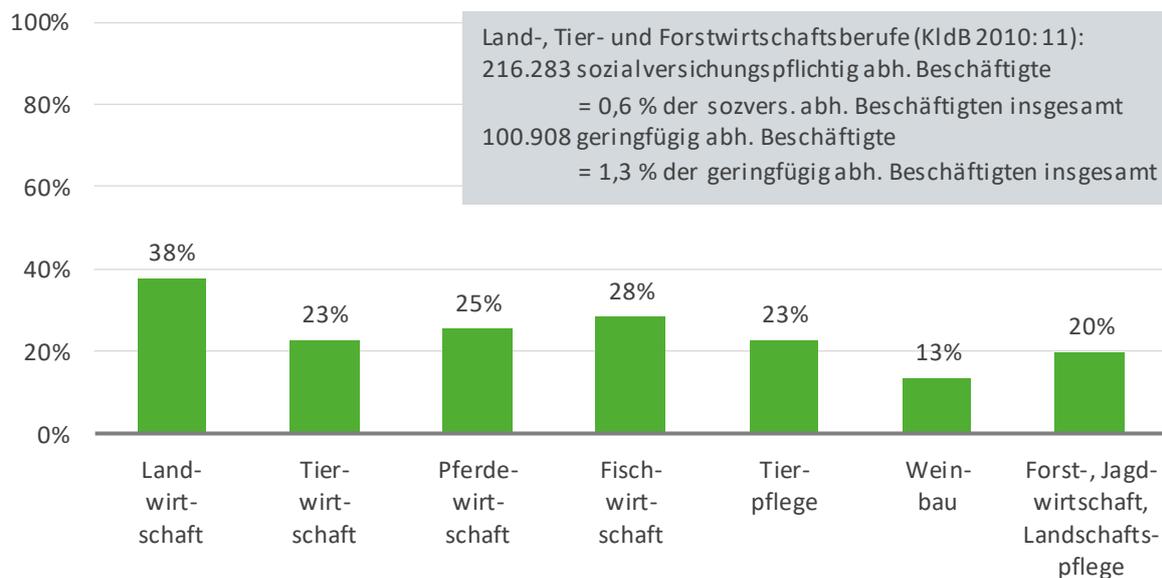
Abbildung 22: Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Beschäftigungsform



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 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 23 zeigt den Anteil der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtzahl der 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 %).

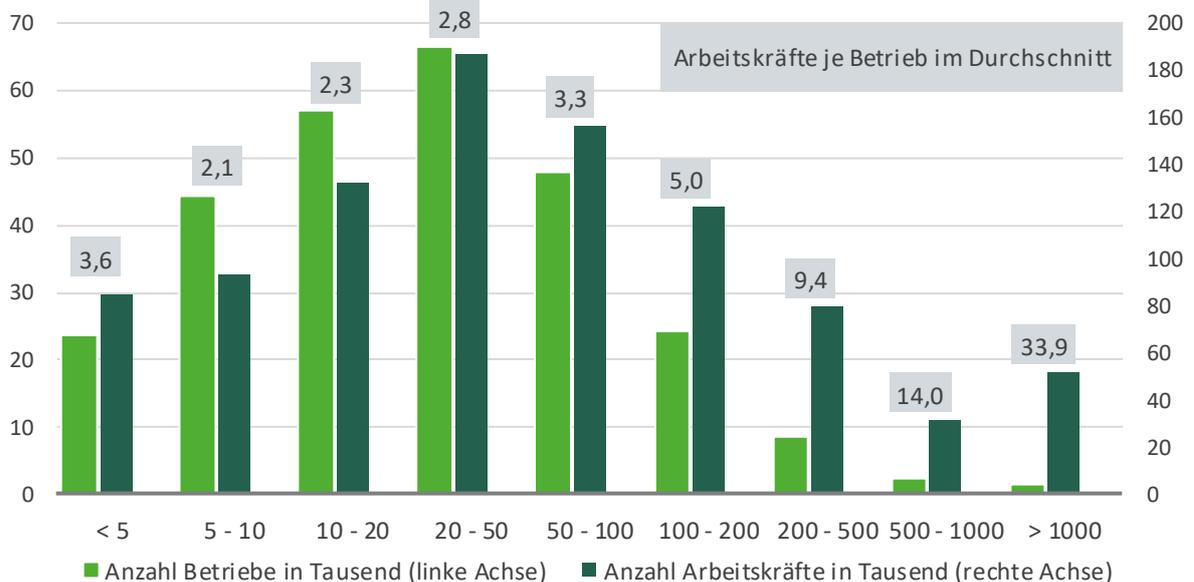
Abbildung 23: Anteil der geringfügig Beschäftigten je Berufsgruppe



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

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 und Unternehmen gekennzeichnet (Abbildung 24). Die am stärksten vertretene Gruppe stellen die Betriebe mit 20 bis 50 ha landwirtschaftlicher Nutzfläche dar. Über 66.400 landwirtschaftliche Betriebe in dieser Gruppe stellen rund 187.000 Arbeitsplätze bereit. Obgleich in dieser Gruppe somit die meisten Personen 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. Eine 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.

Abbildung 24: Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe und Anzahl Arbeitsplätze in landwirtschaftlichen Betrieben nach landwirtschaftlich genutzter Fläche (in ha)

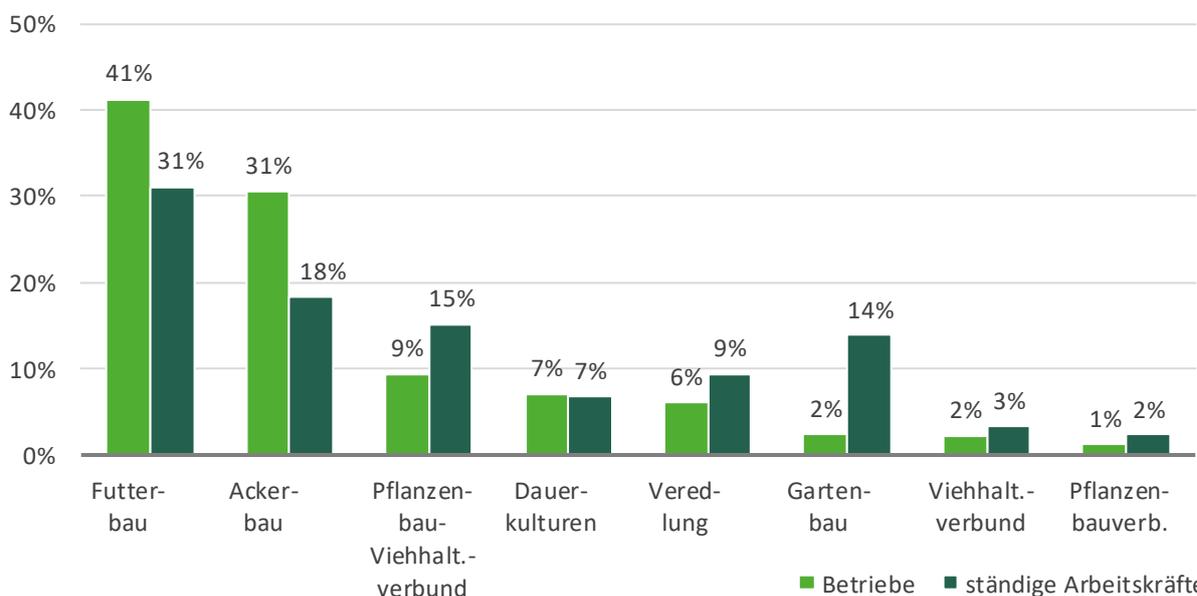


Quelle: Statistisches Bundesamt (2017): Agrarstrukturerhebung 2016.

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 25).

Auffällig ist das Verhältnis im Bereich Gartenbau. Dieser Produktionsbereich umfasst 2 % der Betriebe und insgesamt 14 % der ständigen Arbeitskräfte. 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 %).

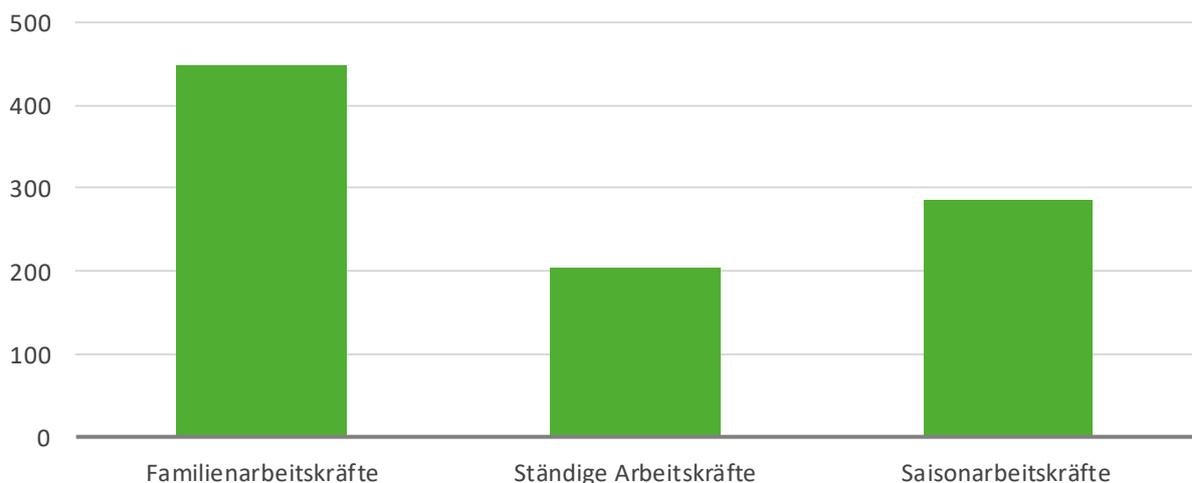
Abbildung 25: Prozentuale Verteilung der landwirtschaftlichen Betriebe und ständigen Arbeitsplätze nach Produktionsbereichen



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

Eine weitere relevante Unterscheidung hinsichtlich der Beschäftigungsform am Arbeitsmarkt Landwirtschaft stellt die Differenzierung zwischen Familien- und Nicht-Familienarbeitskräften dar. Abbildung 26 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 26: *Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland (2016) (Personen in 1.000)*

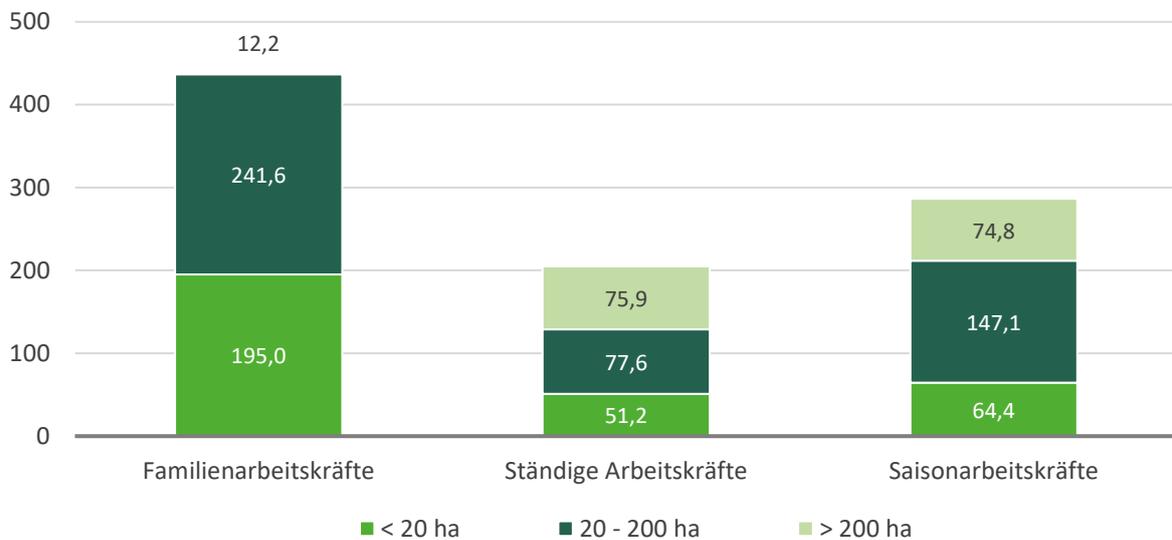


Quelle: Statistisches Bundesamt (2017): *Agrarstrukturerhebung 2016. Landwirtschaftliche Betriebe, Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben.*

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 27). 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 Nutzfläche bewirtschaften.

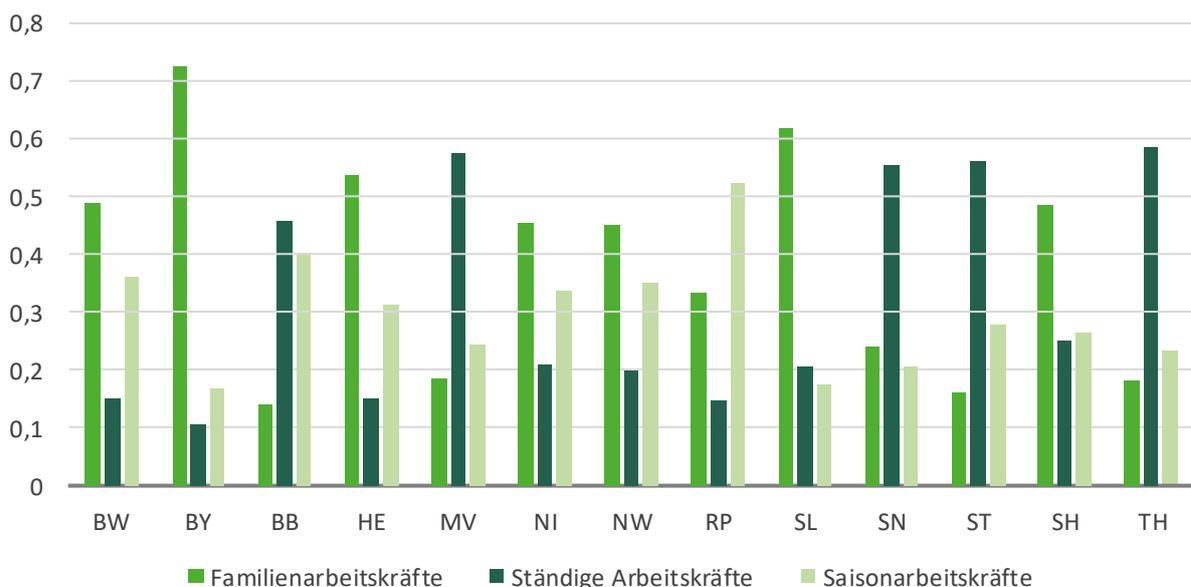
Abbildung 27: Absolute Anzahl der Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben (in 1.000 Personen) nach landwirtschaftlich genutzter Fläche (in ha)



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

Besonders hoch ist der Anteil an Familienarbeitskräften in Bayern (Abbildung 28); 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.

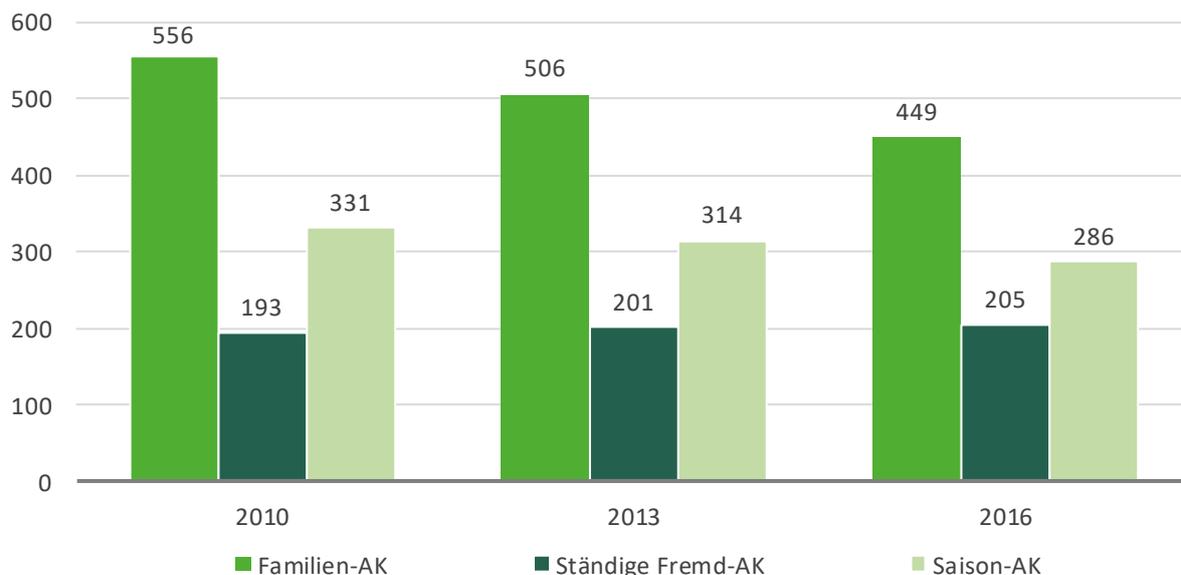
Abbildung 28: Relative Anteile der Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben an den gesamten Arbeitskräften



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

Abbildung 29 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 familienfremden Arbeitskräfte ist geringfügig von 193.400 auf 204.600 Personen gestiegen (+6 %).

Abbildung 29: *Arbeitskräfte und Arbeitsleistung in der Landwirtschaft: Entwicklung der Zahl der Familienarbeitskräfte und familienfremden Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (in 1.000 Personen)*



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

Einschätzung der befragten landwirtschaftlichen Unternehmen und Multiplikatoren

Die Einschätzung über den zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften in der Landwirtschaft wurde in der Onlinebefragung von landwirtschaftlichen Unternehmern erfasst (Abbildung 30). Die befragten Betriebe gehen davon aus, dass die Nachfrage nach Menschen mit geringem Ausbildungsniveau und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zukünftig sinken werden. Arbeitskräfte mit mittlerem Bildungsniveau (duale Berufsausbildung/ Meister) sowie Hochschulabschluss werden zukünftig vermehrt nachgefragt werden.

Die Mehrheit (knapp 70 %) der landwirtschaftlichen Unternehmen gab zudem an, dass insgesamt die Anzahl an Familienarbeitskräften in den kommenden Jahren abnehmen wird. Demgegenüber werden der Anteil der Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter, die Anzahl der Beschäftigten in Lohnunternehmen sowie die Zahl der unbefristet beschäftigten familienfremden Arbeitskräfte zunehmen. Zudem wird die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund erster Generation in den kommenden Jahren ansteigen. Die Ergebnisse der Multiplikatorenbefragung stimmen im Wesentlichen hiermit überein (ohne Abbildung).

Abbildung 30: Einschätzungen der Unternehmen über die Entwicklung am Arbeitsmarkt in der Landwirtschaft insgesamt in den kommenden fünf Jahren



Quelle: Onlinebefragung der landwirtschaftlichen Unternehmen (2018)

Frage: Wie schätzen Sie die Entwicklung in den kommenden 5 Jahren auf den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt ein? Hier geht es um Ihre Einschätzung zum landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt insgesamt. (Frage 13; Auswahl).

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

3.1.6. Zusammenfassende Darstellung: Arbeitsmarkt

a. Altersstruktur der Erwerbstätigen – einschließlich Betriebsinhaberin/ Betriebsinhaber – in den landwirtschaftlichen Betrieben

Die Altersstruktur der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft ist im Vergleich zur übrigen Erwerbsbevölkerung im Durchschnitt deutlich in Richtung eines höheren Alters verschoben. Während in der Landwirtschaft z. B. 36 % aller Erwerbstätigen älter als 55 Jahre sind, beträgt der entsprechende Anteil

in der übrigen Erwerbsbevölkerung nur 23 %. Auch bei landwirtschaftlichen Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern zeigt sich ein erhöhtes Durchschnittsalter sowie ein Alterungsprozess innerhalb der Branche. Waren 2010 noch 32 % aller Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber jünger als 45 Jahre, so ist dieser Anteil bis 2016 auf 25 % zurückgegangen.

Die Altersstruktur der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft deutet damit auf einen strukturellen Wandel hin. Im europäischen Vergleich zählen die deutschen Landwirtinnen und Landwirte allerdings zu den Jüngeren.

b. Quantitative Zusammensetzung der Erwerbstätigen (Führungskräfte [einschl. Betriebsinhaberin/ Betriebsinhaber], Fachkräfte, Angelernte / Hilfskräfte [einschließlich Saisonarbeitskräfte])

Zum Stichtag 31.12.2018 (4. Quartal) lässt sich die Hälfte aller Beschäftigten, die Tätigkeiten in der Landwirtschaft ausüben, in die Gruppe mit dem niedrigsten Anforderungsniveau eingruppiert („Helfer“). Über alle abhängig Beschäftigten in Deutschland hinweg ist nur rund ein Fünftel der abhängig Beschäftigten in Tätigkeiten mit diesem Anspruchsniveau eingebunden. Beschäftigte der anderen Anspruchsgruppen „Fachkräfte“ (36 %), „Spezialisten“ (7 %) und „Experten“ (5 %) sind in der Landwirtschaft – verglichen mit den abhängig Beschäftigten aller Branchen – deutlich seltener vorhanden. In anderen Quartalen ist der Anteil an „Helfern“ in der Landwirtschaft durch Saisonarbeitskräfte bedingt noch größer. Der landwirtschaftliche Arbeitsmarkt ist im besonderen Maße von Erwerbstätigen mit einem geringen Qualifikationsniveau geprägt. Der Anteil an Arbeitskräften mit höheren Qualifikationen ist aktuell vergleichsweise gering. Diese Positionen werden hauptsächlich von Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern sowie von Familienarbeitskräften wahrgenommen.

Nach Einschätzung der landwirtschaftlichen Unternehmen und der Multiplikatoren wird zukünftig insbesondere der Arbeitskräftebedarf in den mittleren Anforderungsniveaus „Fachkraft“ und „Spezialist“ zunehmen. Diese Einschätzung lässt sich mit den kontinuierlich abnehmenden Zahlen an Familienarbeitskräften und den zunehmenden Zahlen an ständigen familienfremden Arbeitskräften in der Landwirtschaft bestärken.

c. Qualifizierungsstruktur und Bildungswege der Beschäftigten (einschließlich der Betriebsinhaberin/ Betriebsinhaber/ Führungskräfte; ungelernt, Berufsausbildung, Studium, Fort- und Weiterbildung)

In den Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen weisen von den abhängig Beschäftigten 57 % einen anerkannten Berufsabschluss und 9 % einen akademischen Berufsabschluss auf. 15 % der Beschäftigten haben keinen beruflichen Ausbildungsabschluss und bei einem Anteil von 20 % ist der Bildungsabschluss unbekannt. Von den Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern mit landwirtschaftlichem oder gartenbaulichem Abschluss haben 25 % als höchsten Bildungsabschluss eine Berufsbildung bzw. Lehre absolviert, 23 % haben eine Fortbildung zum Meister oder Fachagrarwirt wahrgenommen. Insgesamt 5 % der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter verfügen über einen Bachelorabschluss, oder ein Diplom (FH) oder haben die Ingenieurschule abgeschlossen. Geringfügig mehr Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter (6 %) können einen Masterabschluss, ein Diplom oder eine Promotion vorweisen. Neben Berufsabschlüssen und Qualifizierungsstufen sind für den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt insbesondere auch Fort- und Weiterbildungen von Bedeutung. Neben betriebsspezifischen Fort- und Weiterbildungen sind aktuell Tiergesundheit/ Tierhygiene/ Tierwohl, berufliche Zusatzqualifikationen (Führerschein, Sachkundenachweis, etc.) sowie betriebswirtschaftliche Fragestellungen die wesentlichen Themen von weiterführenden Bildungsmaßnahmen.

Das Anforderungsprofil auf dem Arbeitsmarkt Landwirtschaft wird nach Einschätzung der Expertinnen und Experten zukünftig weiter steigen. Hierdurch wird auch ein höherer Anspruch an die Qualifizierung der Beschäftigten und der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter gestellt. Die Qualifikation über Berufsabschlüsse sowie kontinuierliche Fort- und Weiterbildungen werden insgesamt weiter an Bedeutung gewinnen.

- d. Einkommensstruktur der Beschäftigten (z. B. außerlandwirtschaftliches Einkommen, landwirtschaftliches Einkommen; Korrelationen mit Betriebstypen und -größen; Anteil der öffentlichen Mittel am Gesamteinkommen)

Das Einkommensniveau in der Landwirtschaft fällt geringer aus als in allen Branchen insgesamt. Auch ein direkter Vergleich mit dem Wirtschaftsbereich Hochbau, einer in relevanten Merkmalen ähnlichen Branche, deutet auf ein geringeres Einkommensniveau in der Landwirtschaft hin. So liegt der Anteil der Beschäftigten, die weniger als 2.000 € brutto im Monat verdienen, im Hochbau bei nur 7 % und somit 38 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. Bei einer Differenzierung der durchschnittlichen Arbeitsentgelte nach Region fallen 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. 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.

- e. Beschäftigungsstruktur (Inhaberin/ Inhaber, Familienarbeitskraft, Angestellte/Angestellter [Vollzeit-, Teilzeit-, Saisonkraft])

Es arbeiten 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 % aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ausmacht. Familienarbeitskräfte repräsentieren mit rund 450.000 Personen die größte Gruppe. Weiterhin gibt es ca. 286.300 Saisonarbeitskräfte und gut 204.000 ständige familienfremde Arbeitskräfte.

Die Beschäftigungsstruktur wird sich nach Einschätzung der landwirtschaftlichen Unternehmen dahingehend verändern, dass im Allgemeinen die Beschäftigungszahlen von Familienarbeitskräften sinken werden. Gleichzeitig steigt die Anzahl der familienfremden Arbeitskräfte. Speziell werden u. a. die Beschäftigungszahlen in ökologisch wirtschaftenden Betrieben und in landwirtschaftlichen Lohnunternehmen steigen.

3.2. IST-Analyse Bildungswege

Den wesentlichen agrarischen Bildungsweg stellt die duale Ausbildung dar, welche in der Regel drei Jahre dauert. Zum Ausbildungsbereich der Landwirtschaft gehören die 14 sogenannten Grünen Berufe, wovon der Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt im Jahr 2018 mit einem Anteil von 28 % der Auszubildenden den beliebtesten agrarischen Ausbildungsberuf darstellte. Neben der dualen Ausbildung kann auch eine schulische Berufsausbildung zur landwirtschaftlich-technischen Assistentin bzw. zum landwirtschaftlich-technischen Assistenten an einer Berufsschule absolviert werden. Diese Ausbildung umfasst in der Regel zwei Jahre. In den letzten Jahren haben sich die Studiengänge im Agrarbereich großer Beliebtheit erfreut. Das Studienangebot umfasst etwa 200 agrarwissenschaftliche Studiengänge. Überwiegend wird das 6+4-Modell angeboten, welches den 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 Behinderungen, 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 Meisterin bzw. zum Meister und zur Fachwirtin bzw. 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, privaten Dienstleistern oder Anbietern der Maschinen und Anlagen 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. Je nach Plattform fallen die zur Verfügung stehenden Informationen jedoch unterschiedlich aktuell und umfangreich aus. Zudem stehen in den einzelnen Bundesländern Ausbildungsberaterinnen und -berater zur Verfügung (ausgenommen Bremen und Hamburg).

3.2.1. Rahmenbedingungen der agrarischen Bildungswege

Die Ausgestaltung der agrarischen Bildungswege hängt maßgeblich von den Rahmenbedingungen des landwirtschaftlichen Arbeitsmarkts ab. In diesem Kontext spielen unter anderem die Arbeitsbedingungen des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes, die Beschäftigungschancen und auch die Verfügbarkeit von Arbeitskräften und Auszubildenden eine Rolle. Darüber hinaus wird die agrarische Bildung aber auch von den gesellschaftlichen, rechtlichen, marktwirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen beeinflusst, an die sie sich kontinuierlich anpassen muss, um in Zeiten des Fachkräftemangels im Konkurrenzkampf um Auszubildende mithalten zu können. Im Folgenden wird deswegen einerseits die Sicht der Auszubildenden auf die Rahmenbedingungen des landwirtschaftlichen Arbeitsmarkts beleuchtet und andererseits die Meinungen von Expertinnen und Experten hierzu in den Blick genommen.

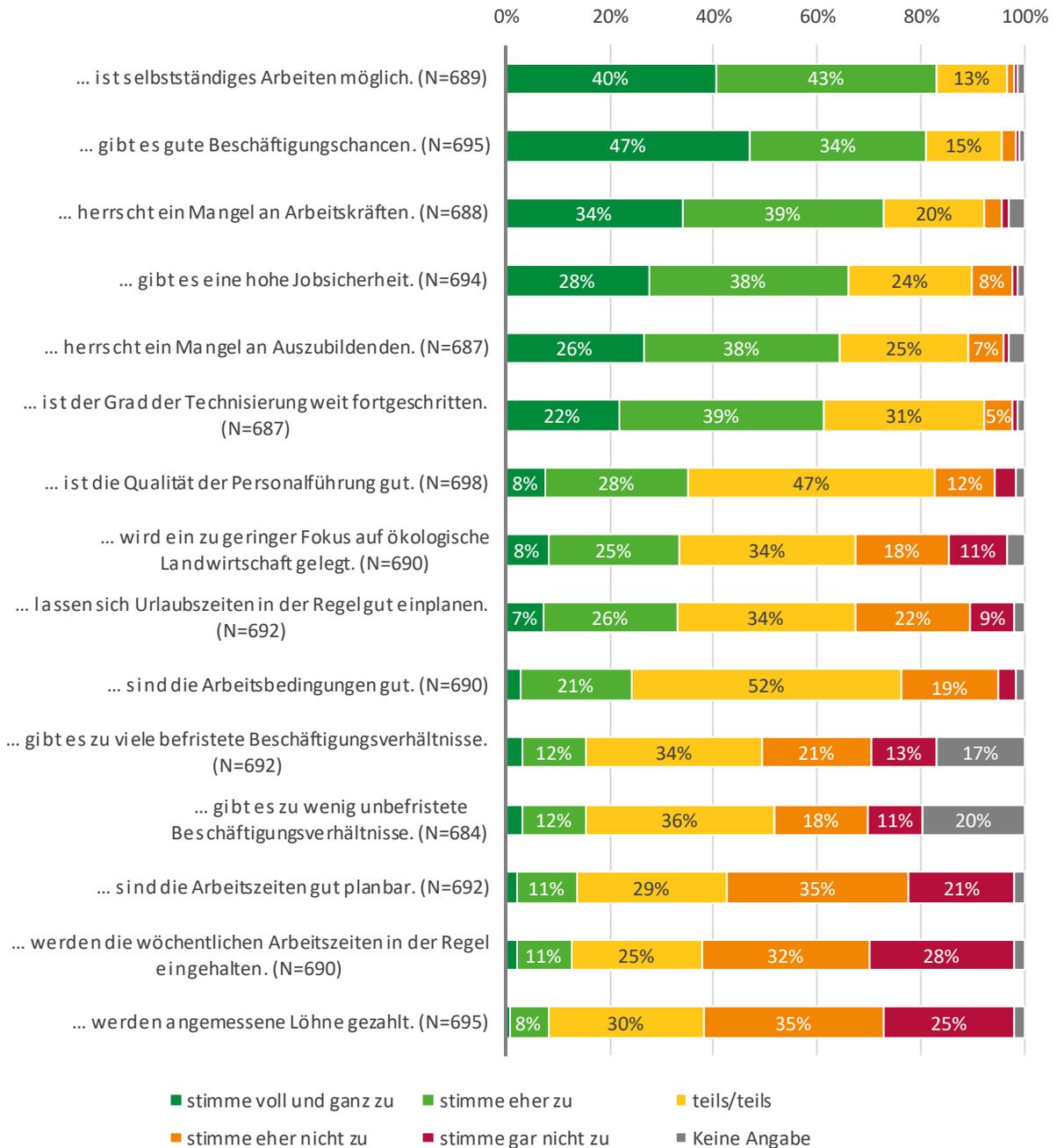
Rahmenbedingungen des landwirtschaftlichen Arbeitsmarkts

Einschätzung der befragten Auszubildenden

Die an der Onlinebefragung teilnehmenden Auszubildenden hatten die Möglichkeit zu bewerten, inwiefern sie bestimmten vorgegeben Aussagen über den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt zustimmen bzw. inwiefern sie diesen widersprechen. Insgesamt zwei Aussagen erhalten mit jeweils 80 % die größte Zustimmung von den Befragten, nämlich dass in der Landwirtschaft selbstständiges Arbeiten möglich ist und dass die Arbeit in der Landwirtschaft gute Beschäftigungschancen mit sich bringt (Abbildung 31). Dass am Arbeitsmarkt Landwirtschaft ein Mangel an Arbeitskräften herrscht, finden mehr als 70 % der Befragten. Immerhin mehr als 60 % der Auszubildenden stimmen jeweils den Aussagen zu, dass am Arbeitsmarkt Landwirtschaft eine hohe Jobsicherheit besteht, dort ein Mangel an Auszubildenden herrscht und der Grad der Technisierung weit fortgeschritten ist. Hingegen stimmen nur etwa jeweils 35 % und damit deutlich weniger Auszubildende den Aussagen zu, dass die Qualität der Personalführung am

landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt gut ist, ein zu geringer Fokus auf die ökologische Landwirtschaft gelegt wird und sich Urlaubszeiten gut einplanen lassen.

Abbildung 31: Übersicht zur Zustimmung vorgegebener Aussagen über die Arbeit in der Landwirtschaft

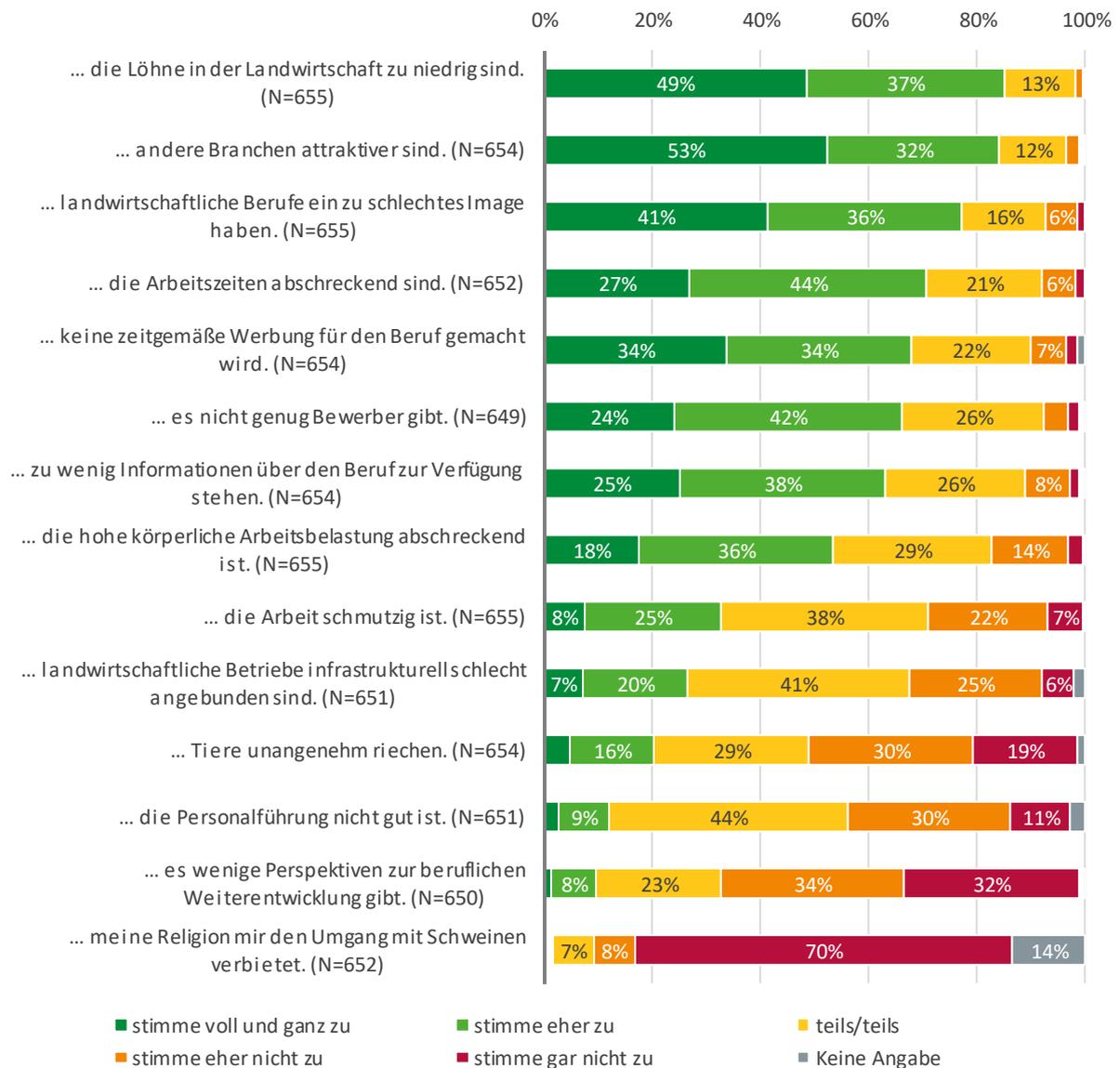


Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)
 Frage: Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen über die Arbeit in der Landwirtschaft zu? (Frage 42)
 Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Hingegen lassen sich auch vier Aussagen herausstellen, denen jeweils ca. 30 % der Auszubildenden widersprechen: 1. Es wird ein zu geringer Fokus auf die ökologische Landwirtschaft gelegt, 2. Es gibt zu wenig unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, 3. Urlaubszeiten lassen sich in der Regel gut einplanen, 4. Es gibt zu viele befristete Beschäftigungsverhältnisse. Darüber hinaus stechen drei Aussagen besonders hervor, da diesen mehr als die Hälfte der Befragten widerspricht. Dies betrifft die Aussagen, dass 1. die

Arbeitszeiten gut planbar sind, 2. die wöchentlichen Arbeitszeiten in der Regel eingehalten werden und 3. angemessene Löhne gezahlt werden.

Abbildung 32: 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.

Die Auszubildenden, die angegeben haben, dass sie dem Arbeitsmarkt Landwirtschaft einen Mangel an Arbeitskräften oder Auszubildenden zuschreiben, wurden danach gefragt, welche der vorgegebenen Gründe sie für diesen Mangel verantwortlich sehen. Es zeigt sich, dass ein Großteil der Auszubildenden bei den meisten vorgegebenen Gründen zustimmt (Abbildung 32). Die Gründe mit dem größten Gewicht stellen die niedrigen Löhne in der Landwirtschaft einerseits und die höhere Attraktivität anderer Branchen andererseits dar; jeweils rund 85 % der Befragten stimmen diesen Aussagen zu. Weitere relevante Gründe werden darüber hinaus darin vermutet, dass die landwirtschaftlichen Berufe über ein schlechtes Image verfügen (77 %), die Arbeitszeiten abschreckend wirken (71 %) und keine zeitgemäße Werbung für den Beruf gemacht wird (68 %).

Es stechen jedoch auch Gründe hervor, die von den Befragten als weniger relevant für den wahrgenommenen Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft gesehen werden. Rund 40 % widersprechen der Aussage, dass die Personalführung auf dem landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt nicht gut ist. Dass die Tiere unangenehm riechen, hält die Hälfte der Befragten ebenfalls nicht als ausschlaggebend für den vorherrschenden Mangel an Arbeitskräften. Die größte Ablehnung erhalten die beiden Aussagen, dass es in der Landwirtschaft nur wenige Perspektiven zur beruflichen Weiterentwicklung gibt (66 %) und dass die Religion der befragten Auszubildenden den Umgang mit Schweinen verbietet⁸ (78 %).

Gesellschaftliche, rechtliche, technologische und marktwirtschaftliche Veränderungen

Einschätzung der Expertinnen und Experten

Aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten befindet sich die landwirtschaftliche Bildung im Großen und Ganzen bereits 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 zu eröffnen.

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 zeige sich zunehmend von der Landwirtschaft entfremdet und verliere den direkten Kontakt zur landwirtschaftlichen Produktion. Landwirtinnen und Landwirte müssten sich seit einigen Jahren vermehrt Bürgerinitiativen bei der Planung von neuen Ställen sowie Demonstrationen gegen die sogenannte Massentierhaltung stellen und hierfür Verständnis entwickeln. Sie seien nicht mehr nur für die Produktion und Vermarktung ihrer Produkte verantwortlich, sondern auch für Öffentlichkeitsarbeit, Transparenz und Aufklärung in der Bevölkerung. Deswegen gewinne die Kommunikationsfähigkeit der landwirtschaftlichen Betriebe zunehmend an Bedeutung.

Ein Experte berichtet von einem immer heterogener werdenden Konsumverhalten der Bevölkerung: Einerseits steige das Gesundheitsbewusstsein der Gesellschaft und damit auch die Nachfrage nach qualitativ hochwertigen Lebensmitteln kontinuierlich an. Andererseits sei die Wertschätzung von Lebensmitteln wegen ihrer ständigen Verfügbarkeit und der geringen Preise nicht mehr in gleichem Maße gegeben wie früher. Der Kostenaspekt scheine oftmals der zentrale Entscheidungsfaktor für oder gegen ein Produkt zu sein. Vielen Konsumentinnen und Konsumenten fehle das Bewusstsein, dass ihr Kaufverhalten einen maßgeblichen Einfluss auf die landwirtschaftliche Produktion hat.

Für die landwirtschaftliche Ausbildung bedeuten diese Entwicklungen nach Meinung der befragten Expertinnen und Experten 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 sei 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 müssten die Fachschulen darauf vorbereitet werden, Schülerinnen und Schüler stärker in Soft Skills wie bspw. der Kommunikationsfähigkeit

⁸ Die Religionszugehörigkeit der Teilnehmenden wurde nicht erfasst, wodurch keine differenzierte Auswertung dieser Aussage möglich ist.

zu schulen, um sich am wachsenden gesellschaftlichen Diskurs, z. B. hinsichtlich Umweltgerechtigkeit, sachlich und angemessen beteiligen zu können.

Rechtlicher Wandel

Betriebe aller Wirtschaftszeige sind für die rechtskonforme Gestaltung ihrer Tätigkeiten verantwortlich und durch Rechtsakte in ihren Handlungsmöglichkeiten erheblich eingeschränkt. So nehmen die Expertinnen und Experten auch mit Blick auf die landwirtschaftlichen Betriebe und die landwirtschaftliche Bildung wahr, dass diese sich mit immer strengeren umweltrechtlichen Vorgaben auseinandersetzen müssen, bspw. in Bezug auf die Düngeverordnung, den Stallbau und das Tierwohl, die einen immer größeren Raum im betrieblichen Management wie der Ausbildung 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, jedoch nicht nur auf den landwirtschaftlichen Sektor zutrifft.

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. Bezüglich der rechtlichen Bedingung der Ausbildung fordern die Auszubildenden auch, die landwirtschaftliche Ausbildung so zu gestalten, dass sie ihren Ausbildungsort einfacher wechseln können.

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 führe und damit die Ernährung der Bevölkerung zunehmend erleichtere. Die Agrarwirtschaft könne davon profitieren, dass sich Deutschland hinsichtlich des technologischen Fortschritts im internationalen Vergleich auf einem guten Weg befinde und schon relativ weit entwickelt sei. Während Bildungseinrichtungen vom digitalen Lernen profitieren könnten, werde die Betriebsführung in landwirtschaftlichen Betrieben durch Applikationen einfacher und effizienter gestaltet.

Manche Expertinnen und Experten beobachten aber auch Problemfelder der Digitalisierung: Für viele Betriebe sei die Anwendung digitaler Prozesse noch zu kompliziert gestaltet, was die praktische Umsetzbarkeit erschwere. Während die Anzahl der benötigten Arbeitsplätze vor allem für einfache und mittelschwere Tätigkeiten geringer werde, stiegen das Anforderungsniveau und die Verantwortung bei den verbleibenden Arbeitskräften. Dies führe dazu, dass die Schere zwischen den Berufsabschlüssen auseinandergehe: Betriebe benötigten 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 führe dazu, dass sich auch die Auszubildenden häufig stark in ihrem technologischen Wissen voneinander unterscheiden.

Für Bildungseinrichtungen gehe mit der Digitalisierung eine Gratwanderung zwischen dem Festhalten an der traditionellen Ausbildung und der Entwicklung einer Ausbildung auf der Grundlage technologischer Neuerungen einher. Aktuell schafften es Bildungseinrichtungen nicht, mit der Geschwindigkeit der technologischen Entwicklungen mitzuhalten. Sie müssten sich darauf einstellen, zukünftig Prüfungen zu reorganisieren, da Auszubildende fast nur noch digital lernen. Daneben bestehe die Notwendigkeit,

Lehrkräfte durch ständige Fortbildungen bezüglich technologischer Neuerungen auf den aktuellen 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 dürften deswegen nicht nur in der näheren Region betrachtet werden, sondern müssten auch weltweit in den Blick genommen werden.

Vor 20 Jahren waren Märkte noch durch Marktordnungen und die Interventionsregelungen geschützt. Heute müssten Landwirtinnen und Landwirte hingegen über Grundkenntnisse über die Funktionsweise der Märkte verfügen und ein Gefühl dafür besitzen, dass sie immer häufiger selbst für die Vermarktung ihrer Produkte verantwortlich seien. Eine Schwierigkeit bestehe darin, dass internationale Märkte stark schwankend sind, da sie u. a. von geopolitischen Entscheidungen und Umweltkrisen beeinflusst werden. Aufgrund der Volatilität des Marktes könnten sich Betriebe kaum auf Veränderungen einstellen. Zu unterscheiden ist auch zwischen konventioneller und ökologischer Landwirtschaft: Ein Experte ist der Meinung, dass der Einfluss der landwirtschaftlichen Betriebe 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 zeichne sich dadurch aus, dass den Betrieben derzeit, bedingt durch den demografischen Wandel, immer weniger Auszubildende zur Verfügung stünden und sie im Kampf um Auszubildende miteinander, aber auch mit anderen Branchen konkurrieren müssten. Ein Grund, warum es in vielen Teilen der Landwirtschaft an Auszubildenden fehlt, sei das vergleichsweise geringe Lohnniveau. Viele Auszubildende strebten daher nach der Erstausbildung eine höhere Qualifikation (z. B. einen Hochschulabschluss) an. Folglich komme 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 bilde 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 Inhalte wie *Gesprächsführung* und *Kundenumgang* vermittelt werden.

3.2.2. Duale Berufsausbildung in der Landwirtschaft

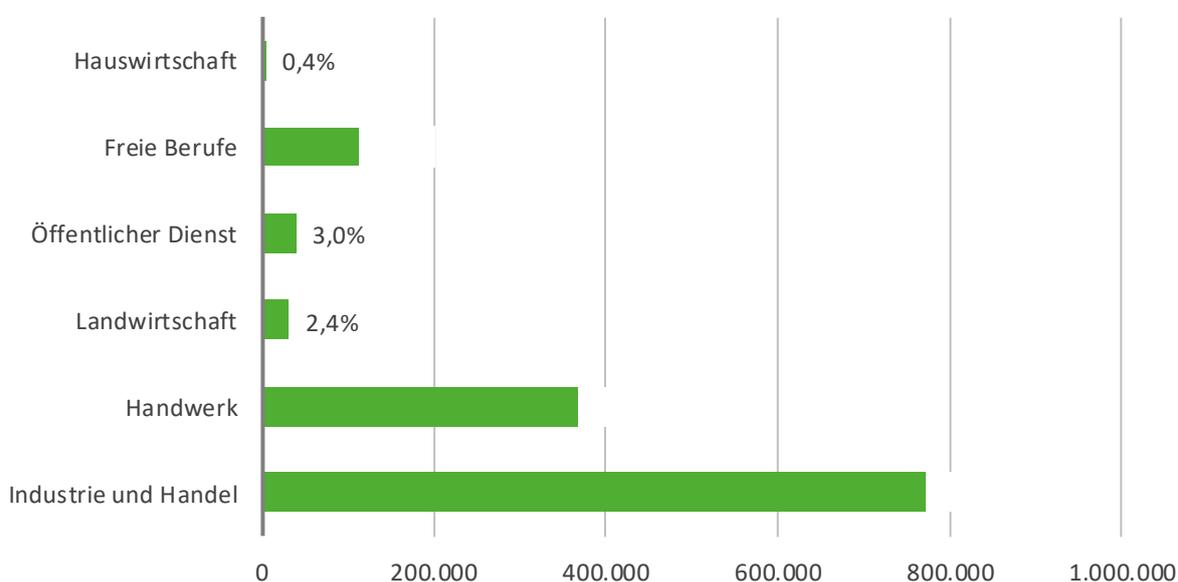
Zu dem Ausbildungsbereich der Landwirtschaft zählen die 14 Grünen Berufe *Brennerin/ Brenner, Fachkraft Agrarservice, Fischwirtin/ Fischwirt, Forstwirtin/ Forstwirt, Gärtnerin/ Gärtner, Hauswirtschafterin/ Hauswirtschafter, Landwirtin/ Landwirt, Milchtechnologin/ Milchtechnologe, Milchwirtschaftlicher Laborantin/ Milchwirtschaftlicher Laborant, Pferdewirtin/ Pferdewirt, Pflanzentechnologin/ Pflanzentechnologe, Revierjägerin/ Revierjäger, Tierwirtin/ Tierwirt* und *Winzerin/ Winzer*.⁹ Etwa 32.000

⁹ aid Infodienst Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz e.V. (2016): Die Grünen 14.

der rund 1,33 Millionen Auszubildenden waren im Jahr 2018 in der Landwirtschaft tätig, was einem Anteil von etwa 2 % entspricht. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den agrarwirtschaftlichen Berufen verringerte sich gegenüber dem Vorjahr leicht um knapp 2 % auf 13.250 abgeschlossene Ausbildungsverträge. Der Anteil der auszubildenden Frauen im Agrarbereich betrug 2018 rund 23 %, womit er sich im Vergleich zu den letzten Jahren nicht wesentlich verändert hat.¹⁰

In Abbildung 33 werden die Anzahl und der Anteil der Auszubildenden im Jahr 2018 nach den Ausbildungsbereichen der Berufsbildungsstatistik dargestellt. Mit einem Anteil von 2 % stellt die Landwirtschaft nach der Hauswirtschaft (0,4 %) den zweitkleinsten Ausbildungsbereich dar. Die größten Bereiche bilden Handwerk (28 %) sowie Industrie und Handel (58 %).

Abbildung 33: Anzahl und Anteil der Auszubildenden in Deutschland im Jahr 2018 nach Ausbildungsbereichen



Quelle: Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

Nach den Ergebnissen der Agrarstrukturerhebung 2016 verfügen 65 % aller landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter bzw. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer über eine abgeschlossene landwirtschaftliche Berufsausbildung. Die übrigen 35 % weisen ausschließlich praktische landwirtschaftliche Erfahrung auf. In größeren Betrieben haben fast alle Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter sowie die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer eine abgeschlossene landwirtschaftliche Berufsausbildung. Auch in Haupterwerbsbetrieben, Personengesellschaften und bei juristischen Personen ist der landwirtschaftliche Ausbildungsgrad mit 83 bis 85 % relativ hoch. Von den Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern und Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern mit abgeschlossener landwirtschaftlicher Berufsbildung weisen 12 % einen Hochschulabschluss auf.¹¹

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 Bundesländern ohne Landwirtschaftskammern werden von den Ländern zuständige Stellen eingesetzt.¹² Die zuständigen Stellen sind für die Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung, berufliche

¹⁰ Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

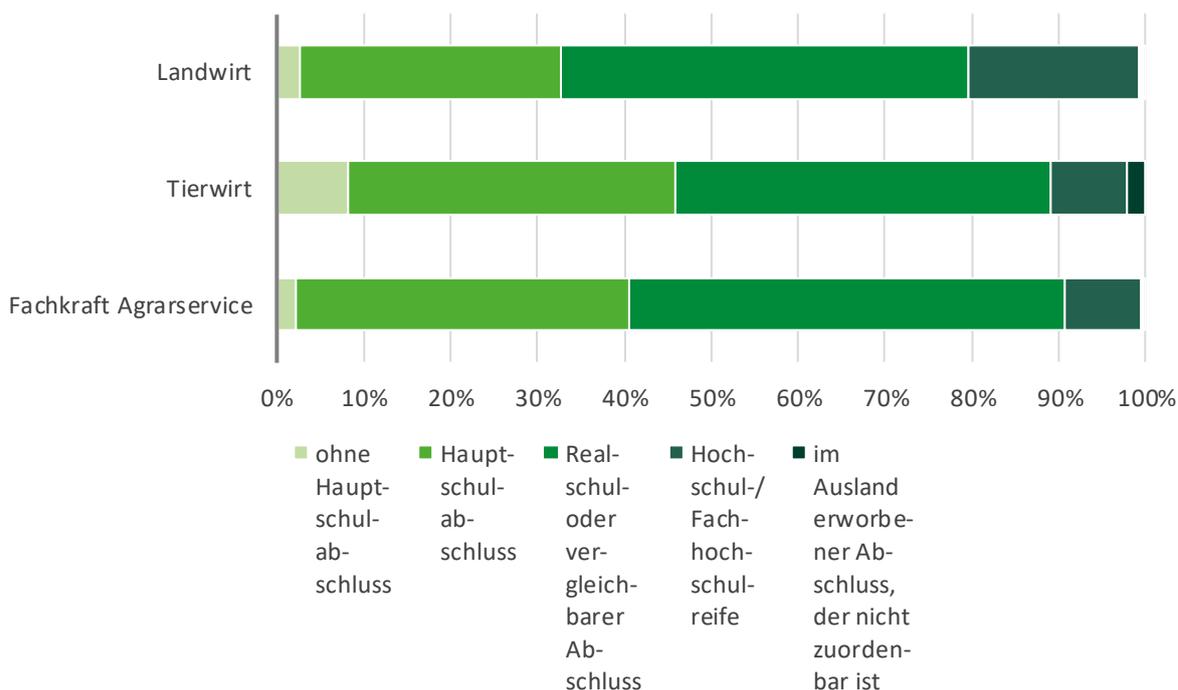
¹¹ Statistisches Bundesamt (2017): Agrarstrukturerhebung 2016.

¹² Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

Umschulung, Ausbildung von Menschen mit Behinderungen und Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen zuständig.¹³

In Abbildung 9 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 in Relation zu den übrigen Schulabschlüssen am größten.

Abbildung 9: Schulische Vorbildung der Auszubildenden 2018 in den Ausbildungsberufen „Landwirtin/ Landwirt“, „Tierwirtin/ Tierwirt“ und „Fachkraft Agrarservice“

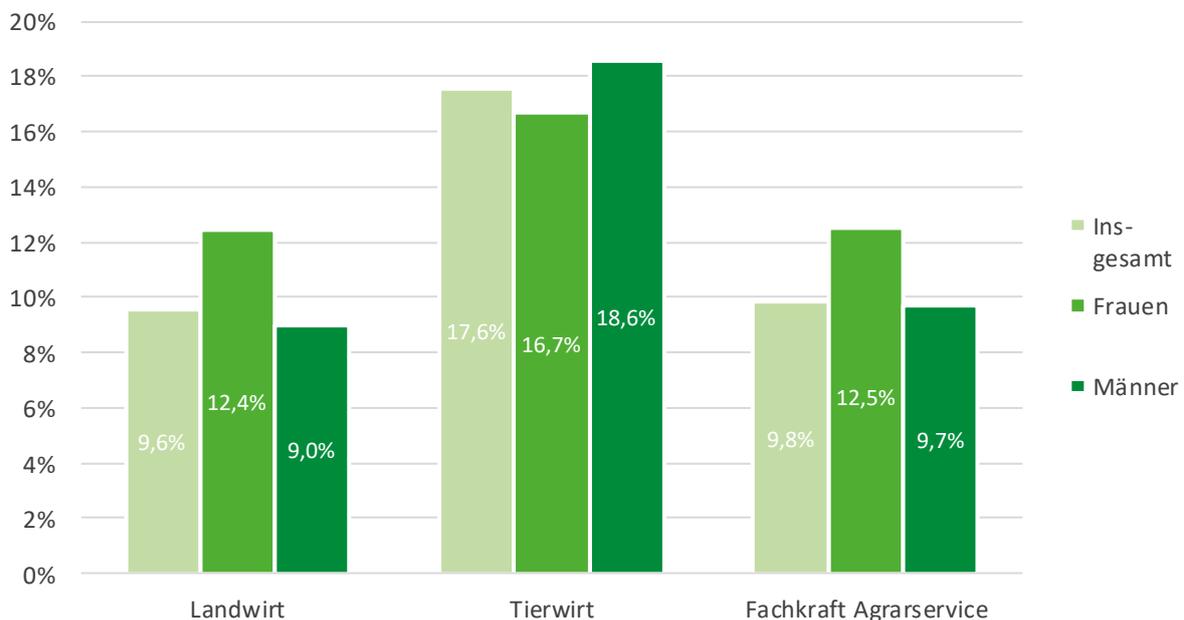


Quelle: Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

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.

¹³ Verband der Landwirtschaftskammern (2019): Berufsbildung im Agrarbereich.

Abbildung 10: Anteil der im Jahr 2018 vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in den Ausbildungsberufen „Landwirtin/ Landwirt“, „Tierwirtin/ Tierwirt“ und „Fachkraft Agrarservice“



Quelle Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

Einschätzung der befragten Lehrkräfte

Im Rahmen der Onlinebefragung wurden die Lehrkräfte unter anderem dazu befragt, wie sie die Wichtigkeit fachlicher, persönlicher und sozialer Kompetenzen von Arbeitskräften am Arbeitsmarkt Landwirtschaft einschätzen. Die Lehrkräfte hatten bei dieser Frage die Möglichkeit, die Arbeitskräfte hinsichtlich ihres Anforderungsniveaus zu differenzieren, also zwischen „Experten“, „Spezialisten“, „Fachkräften“ und „Helfern“ zu unterscheiden. Erfasst wurde jeweils die Wichtigkeit fachlicher, persönlicher und sozialer Kompetenzen mit Blick auf die vier unterschiedlichen Anforderungsniveaus.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, je höher das Anforderungsniveau ausfällt, desto höher schätzen die Lehrkräfte auch die Relevanz der erforderlichen Kompetenzen der Arbeitskräfte ein – unabhängig davon, ob es sich hierbei um fachliche, persönliche oder soziale Kompetenzen handelt (ohne Abbildung).

Beim Anforderungsniveau des „Experten“ halten etwa 90 % der Befragten sowohl fachliche als auch persönliche und soziale Kompetenzen der Arbeitskräfte für eher wichtig oder gar sehr wichtig. Dies trifft noch ein wenig stärker auf „Spezialisten“ zu, bei denen rund 95 % der Lehrkräfte die drei genannten Kompetenzen als wichtig erachten. Für das Anforderungsniveau der „Fachkraft“ schätzen die Befragten die fachlichen Kompetenzen zu etwa 90 % als relevant ein, persönliche Kompetenzen zu 80 % und soziale Kompetenzen zu 75 %. Das Anforderungsniveau der „Fachkraft“ erfordert gemäß der Lehrkräfteeinschätzung also in leicht geringerem Maße diese drei Kompetenzen, als dies bei den zuvor genannten Gruppen der Fall ist. Deutlich geringer fällt hingegen die Einschätzung der Wichtigkeit der drei Kompetenzbereiche bei „Helfern“ aus: Von den Lehrkräften sind nur rund 20 % der Ansicht, dass bei einer Tätigkeit als „Helfer“ fachliche Kompetenzen vonnöten sind. Persönliche Kompetenzen von „Helfern“ erachten 30 % der Befragten als wichtig, während deren soziale Kompetenzen von 40 % der befragten Lehrkräfte als erforderlich eingestuft werden.

Einschätzung der befragten Auszubildenden

Die unterschiedlichen Ausbildungsgänge übergreifend wurden die Auszubildenden gefragt, ob der eigene Bildungsgang ihrer Meinung nach berufsrelevante Lücken aufweist. Rund 40 % der Auszubildenden sind

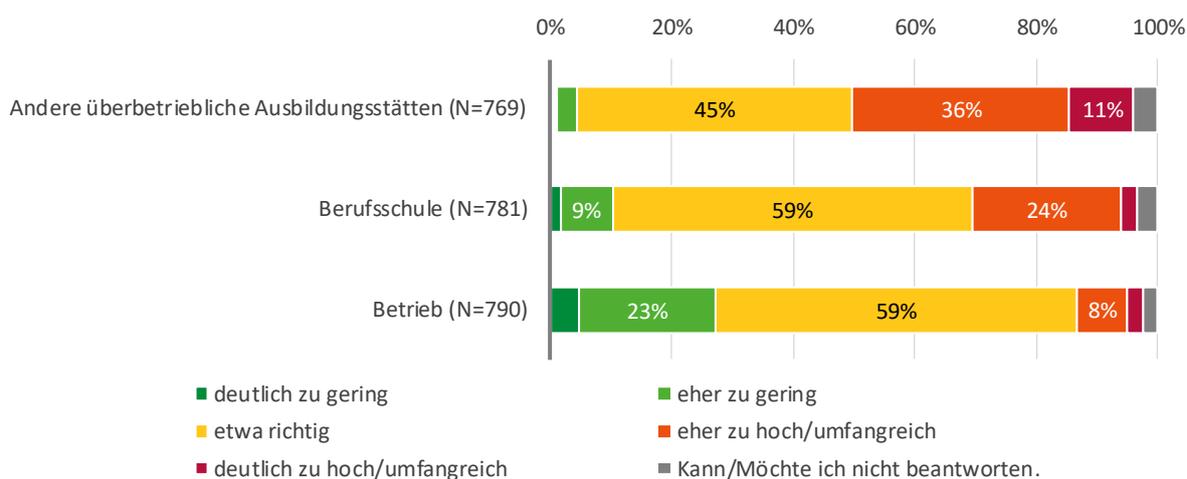
der Ansicht, dass bestimmte Qualifikationen oder Kompetenzen in ihrem Ausbildungsgang deutlich zu gering gewichtet werden oder sogar fehlen (ohne Abbildung). Konkrete Inhalte, die aus Sicht der Auszubildenden am ehesten fehlen bzw. während der Ausbildung in nicht ausreichendem Maße behandelt werden, umfassen die Bereiche *Kommunikation*, *Öffentlichkeitsarbeit* und *Buchführung*. Eine etwas größere Gruppe von etwa 45 % der Befragten findet hingegen, dass es keine berufsrelevanten Auslassungen im Ausbildungsgang gibt, und rund 15 % konnten oder wollten sich zu dieser Frage nicht äußern.

Knapp 15 % der befragten Auszubildenden haben bereits einmal einen Ausbildungsabbruch in Erwägung gezogen. Häufig genannte Gründe hierfür liegen unter anderem in der mangelnden Qualität des Ausbildungsbetriebs, im Konflikt mit der Ausbilderin bzw. dem Ausbilder sowie auch in der schlechten Vergütung der Auszubildenden. Auf die Frage, ob sich die Auszubildenden aus heutiger Sicht erneut für den gewählten Ausbildungsgang entscheiden würden, antwortete eine deutliche Mehrheit von mehr als 85 % mit einem *Ja*. Diejenigen Auszubildenden, die diese Frage verneinten (circa 10 %), führten vor allem die schlechte Bezahlung und die langen Arbeitszeiten als Gründe hierfür an.

Sämtliche Auszubildende machten Angaben zu den zeitlichen Anteilen, die sie in den drei Ausbildungsstätten Betrieb, Berufsschule und andere überbetriebliche Ausbildungsstätten verbringen. Die nahezu 800 befragten Auszubildenden schätzen den zeitlichen Anteil, den sie im Betrieb verbringen, mit fast 70 % der gesamten Ausbildungszeit am höchsten ein. 23 % der Zeit ihrer Ausbildung verbringen sie gemäß eigener Einschätzung in der Berufsschule und 7 % in den überbetrieblichen Ausbildungsstätten.

Hinsichtlich der Beurteilung der Angemessenheit dieser Zeitanteile stufen die Auszubildenden den Zeitanteil im Betrieb deutlich häufiger als zu gering ein, während der Zeitanteil für die überbetrieblichen Ausbildungsstätten dagegen öfter als zu hoch wahrgenommen wird (Abbildung 34). Mit Blick auf den Zeitanteil im Betrieb wie auch in der Berufsschule finden etwa jeweils 60 % der Auszubildenden, dass dieser richtig so ist. Den Zeitanteil der anderen überbetrieblichen Ausbildungsstätten beurteilen hingegen nur 45 % als richtig. Die Auszubildenden wünschen sich weniger Zeit in den überbetrieblichen Ausbildungsstätten und in der Berufsschule, dafür hingegen mehr Zeit im Betrieb.

Abbildung 34: Beurteilung der Zeitanteile in den Ausbildungsstätten



Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

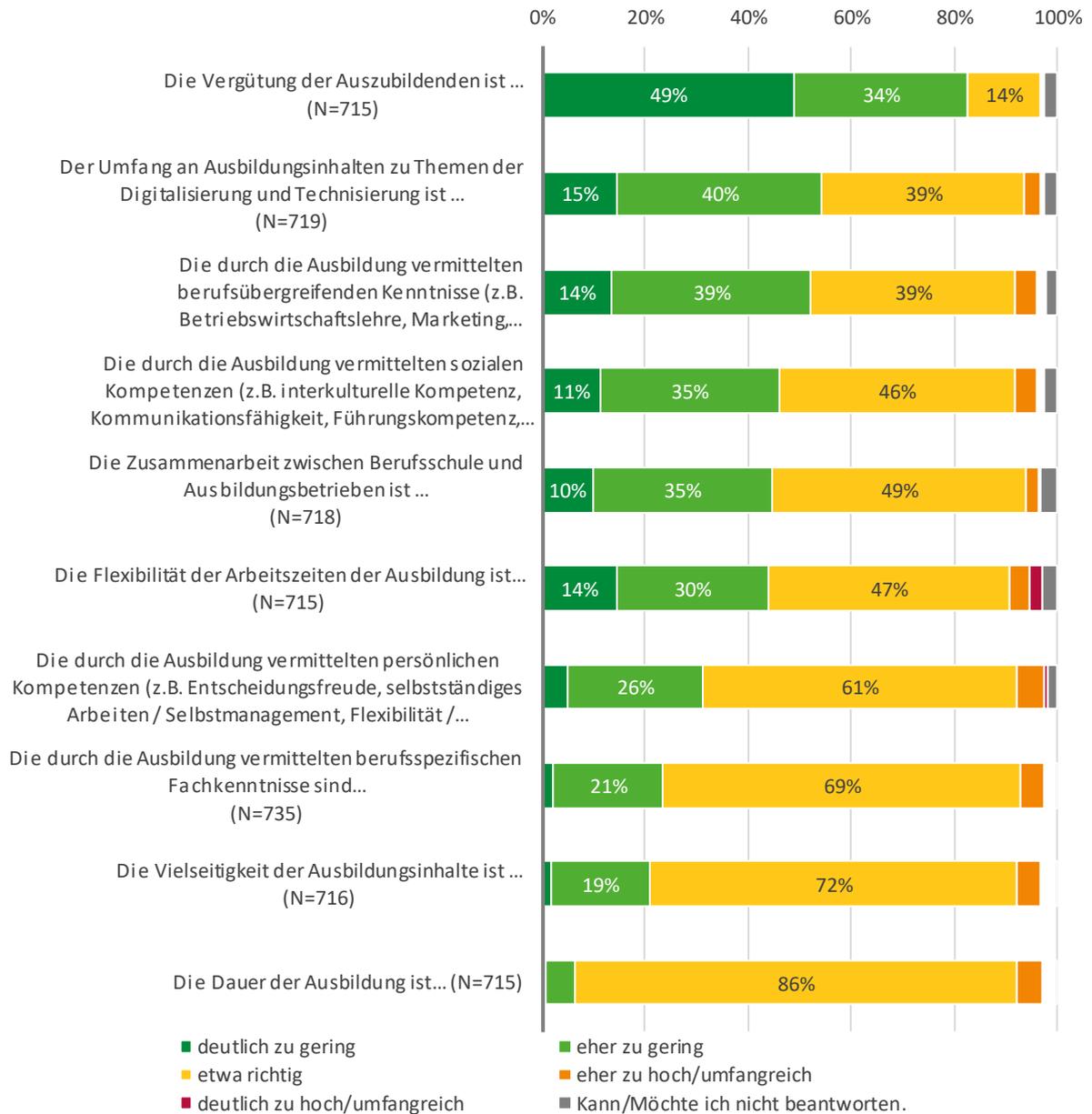
Frage: Sind diese Anteile Ihrer Einschätzung nach gut so, oder sollten sie verändert werden? (Frage 22.2)

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

Hinsichtlich der Bewertung verschiedener Aspekte der Ausbildung erweist sich die Vergütung der Auszubildenden als derjenige Aspekt, mit dem die Auszubildenden aktuell insgesamt am unzufriedensten sind (Abbildung 35). Fast 85 % geben an, dass ihre Vergütung zu gering oder gar deutlich zu gering ausfällt. Weiterhin sticht hervor, dass die Auszubildenden bestimmte Lerninhalte in ihrer Ausbildung vermissen.

Zum einen bezieht sich dies auf Themen der Digitalisierung und Technisierung, zum anderen auf die durch die Ausbildung vermittelten berufsübergreifenden Kenntnisse, wie z. B. Betriebswirtschaftslehre, Marketing oder Sozialwissenschaften. Die Vermittlung sozialer Kompetenzen kommt aus Sicht vieler Auszubildender ebenfalls zu kurz. Aspekte der Ausbildung, mit denen sich mindestens 70 % der Auszubildenden hingegen zufrieden zeigen, liegen in den durch die Ausbildung vermittelten berufsspezifischen Fachkenntnissen, in der Vielseitigkeit der Ausbildungsinhalte wie auch in der Dauer der Ausbildung.

Abbildung 35: *Übergreifende Bewertung der Ausbildungsgänge in ihrer aktuellen Ausgestaltung*



Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)
 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.

Einschätzung der Experten und Expertinnen

Bewertung der Ausbildungsordnungen

Im Großen und Ganzen zeigen sich die befragten Expertinnen und Experten 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 den Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt stammt aus dem Jahr 1995, während die Ordnung für den Ausbildungsberuf Fachkraft Agrarservice aus dem Jahr 2013 knapp 20 Jahre jünger ist.

Die Ordnungen seien so gestaltet, dass sie zumindest aus theoretischer Sicht flexibel an aktuelle Gegebenheiten angepasst werden können. Aus praktischer Sicht erweisen sich Anpassungen der Ordnungen an die aktuellen Gegebenheiten gemäß Expertenmeinung jedoch als Herausforderung, da viele unterschiedliche Akteurinnen und Akteure an dem Anpassungsprozess beteiligt sind, die zu einem Konsens gelangen müssen. Erschwert werde dies dadurch, dass nicht bei allen Beteiligten eine Anpassungsbereitschaft vorhanden sei.

Unterrepräsentierte Inhalte in der agrarischen Ausbildung

Manche Expertinnen und Experten bemängeln, dass aktuelle Themen und Inhalte in der agrarischen Ausbildung häufig zu kurz kommen. Derzeit würden in den Ausbildungsordnungen relevante Themen wie *Klimawandel* und *Digitalisierung* noch nicht ausreichend berücksichtigt. Gleichzeitig warnen sie aber auch davor, zu viele neue Inhalte in die Ausbildungsordnung zu integrieren: Die Ausbildung müsse nicht jeden Trend mitmachen, sondern Grundwissen vermitteln. Alles andere könne dann optional gelehrt werden.

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 sei auch der Blick für übergeordnete systemische Zusammenhänge zu schärfen.

Das „Wording“ der Verordnungen ist nach Angabe eines Experten im Sinne einer zeitgemäßen Sprache zu überarbeiten: In der Ordnung zur Landwirtin bzw. zum Landwirt werde beispielsweise noch von *alternativer Landwirtschaft* statt von *ökologischer Landwirtschaft* gesprochen, was dem heutigen Sprachgebrauch nicht mehr entspreche.

Kritisiert wird auch, dass die Ordnungen ausschließlich auf die Vermittlung von Wissen fokussieren, soziale Aspekte und Kommunikationsfähigkeit jedoch gänzlich außen vor ließen. Auszubildende benötigten aber auch kommunikative Fähigkeiten, um dem eher negativen Bild der Landwirtschaft in der Gesellschaft entgegenwirken und mit Verbraucherinnen und Verbrauchern sowie den Medien in einen Dialog treten zu können. Dies gelte vor allem für den Bereich *Tierwirtschaft*, da der Trend immer mehr in Richtung Tierschutz, vegetarischer und veganer Ernährung gehe.

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, sei es auch möglich, dass der Kontakt zu den Tieren langfristig abnehmen und die eigene Beobachtung an Bedeutung verlieren werde. Demgegenüber gehen andere Expertinnen und Experten davon aus, dass der Umgang mit Tieren auch langfristig stark personalisiert erfolgen wird und der Einsatz von Technologien hier begrenzt ist.

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

Duale Berufsausbildung zur Landwirtin bzw. zum Landwirt

Die deutsche Landwirtschaft befindet sich in einem Wandel. So verändert sich schon seit langem die Struktur der Landwirtschaft weg von vielen kleinen hin zu wenigen großen landwirtschaftlichen Betrieben. Mit der steigenden Betriebsgröße kommen auch neue Aufgaben auf die Betriebsleiter und Betriebsleiterinnen 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 Landwirte und Landwirtinnen sowohl die natürlichen Standortbedingungen kennen, als auch die betrieblichen Verhältnisse und Absatzmärkte beobachten, um diese optimal nutzen zu können.

Die berufliche Ausbildung ist in der Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt bzw. zur Landwirtin geregelt. Die Ausbildung sollte auf mehreren, unterschiedlich strukturierten Betrieben durchgeführt werden. Bis zu einem Viertel der Ausbildungszeit kann nach vorheriger Genehmigung auch im Ausland abgeleistet werden.

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 *Landwirt* bzw. *Landwirtin*.¹⁴

Die Inhalte der Ausbildung sind in der Verordnung über die Berufsausbildung zur Landwirtin bzw. zum Landwirt geregelt.¹⁵ 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,

¹⁴ Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (2017): Berufsbildung in der Landwirtschaft.

¹⁵ Verordnung über die Berufsausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt vom 31. Januar 1995 (BGBl. I S. 168) LwAusbV 1995

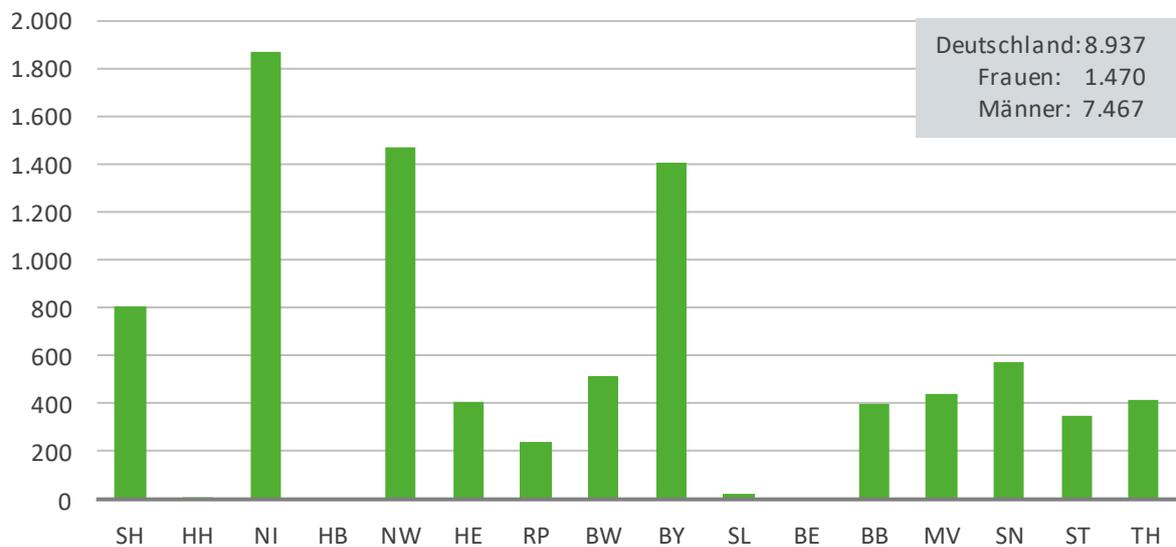
- 2.1 Handhaben und Instandhalten von Maschinen, Geräten und Betriebseinrichtungen,
- 2.2 Wahrnehmen und Beurteilen von Vorgängen; Beschaffen und Auswerten von Informationen,
- 2.3 Planen der Produktion sowie Vorbereiten und Kontrollieren der Arbeiten,
- 2.4 Abwickeln von Geschäftsvorgängen und Erfassen 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:

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

In Abbildung 36 ist die Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt nach Bundesländern sowie deren Gesamtzahl nach Geschlecht dargestellt. Von insgesamt rund 8.900 Auszubildenden im Jahr 2018 waren knapp 1.500 Auszubildende (16 %) weiblich und rund 7.500 Auszubildende (84 %) männlich. Die meisten Ausbildungsverträge sind in Niedersachsen (1.900 Verträge), Nordrhein-Westfalen (1.500) und Bayern (1.400) geschlossen worden.

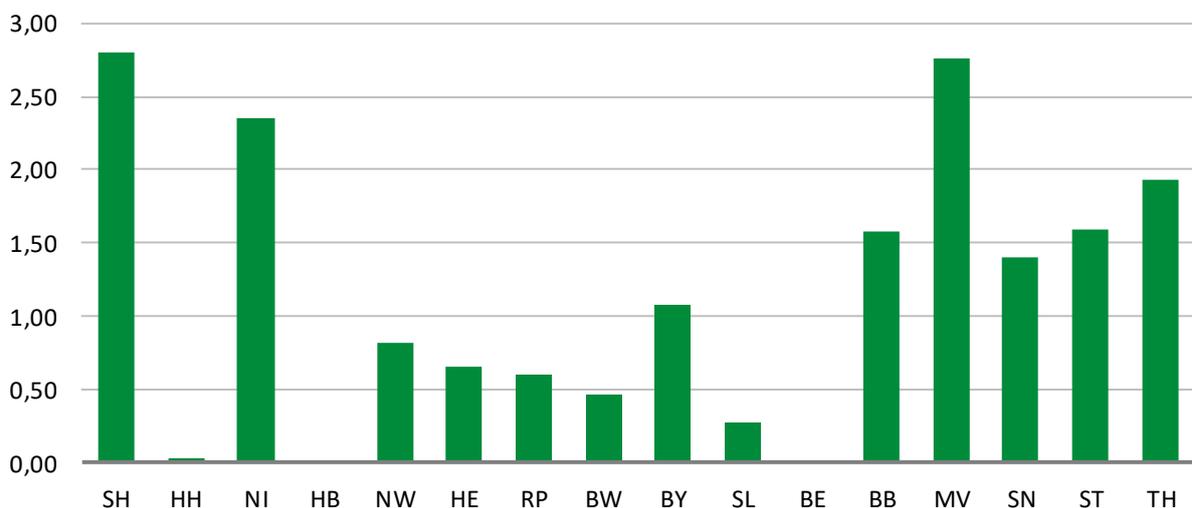
Abbildung 36: Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf „Landwirtin/ Landwirt“ nach Bundesländern



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

In Abbildung 37 ist die Anzahl der Auszubildenden 2018 je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner im Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt, geordnet nach Bundesländern, dargestellt. In Schleswig-Holstein (3,0 Auszubildende je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner) und Mecklenburg-Vorpommern (2,8) gab es die meisten Auszubildenden im Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt im Verhältnis zur Bevölkerungszahl.

Abbildung 37: 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

Einschätzung der befragten Lehrkräfte

Aus Sicht der befragten Lehrkräfte, die angegeben haben, im Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt tätig zu sein, werden für ausgebildete Landwirtinnen und Landwirte mit Blick auf die Zukunft vor allem sechs Qualifikationen an Bedeutung gewinnen: 1. Soziale Kompetenzen, 2. Digitale Kompetenzen, 3. Kenntnisse

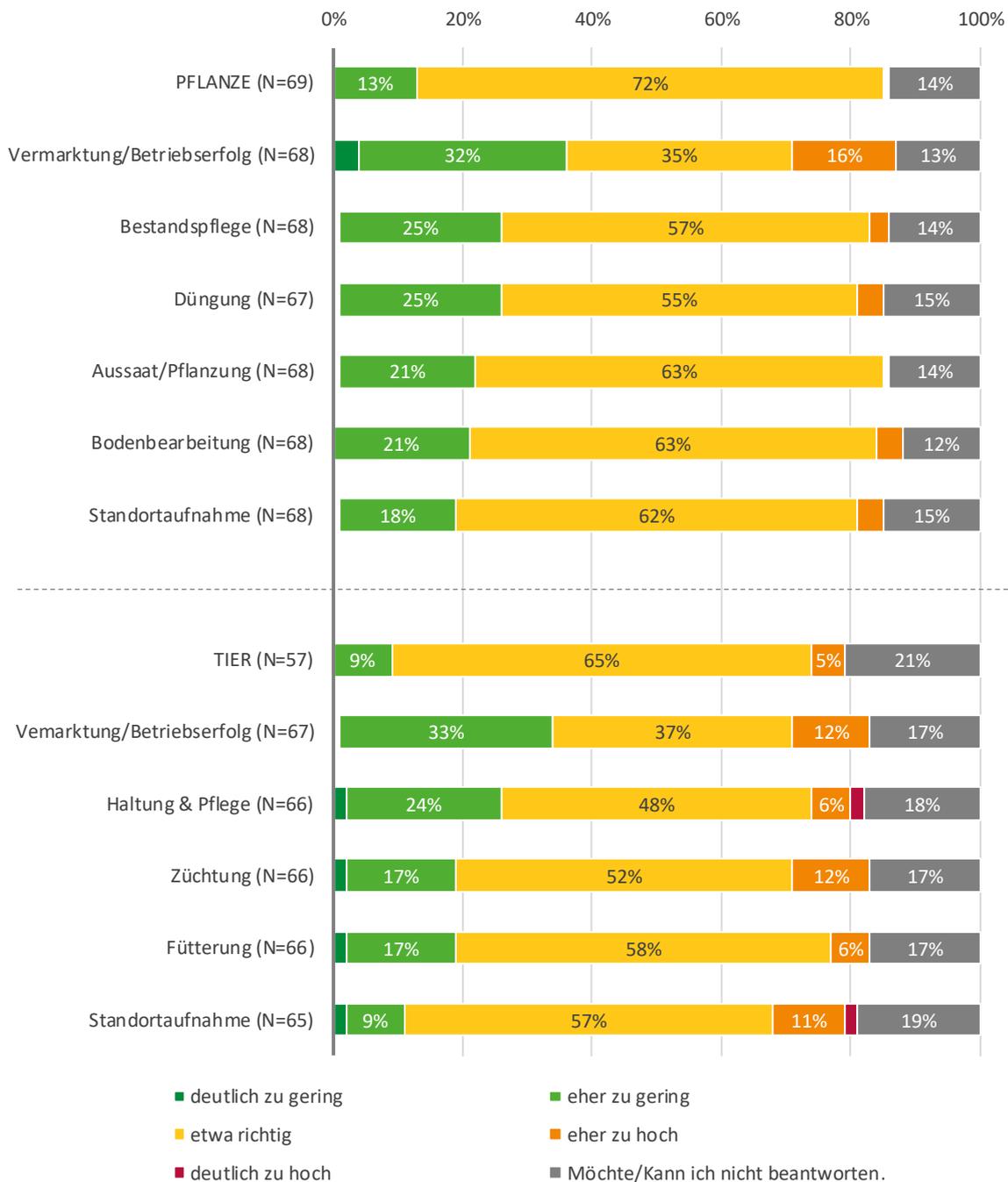
über Verwaltungstätigkeiten, 4. Methodenkompetenzen, 5. Wissen über den Ökolandbau sowie 6. Übergreifende Fachkompetenzen. Für Landwirtinnen und Landwirte als Qualifikationen an Bedeutung verlieren werden hingegen voraussichtlich 1. Faktenwissen, 2. Routinearbeit und 3. Körperliche Leistungsfähigkeit.

Etwa die Hälfte der Lehrkräfte vertritt die Meinung, dass die Ausbildung zur Landwirtin bzw. zum Landwirt berufsrelevante Lücken aufweist. Als im Lehrplan derzeit zu gering gewichteten Qualifikationen werden unter allen Antworten die digitalen Kompetenzen am häufigsten genannt. Ein Drittel der Befragten sieht hingegen keinerlei Mängel in der aktuellen Ausgestaltung des Lehrplans im Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt.

Die zeitlichen Anteile, die landwirtschaftliche Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung in verschiedenen Ausbildungsstätten verbringen, lassen sich gemäß den Befragungsergebnissen zu etwa 70 % dem Betrieb, zu 25 % der Berufsschule und zu 5 % der überbetrieblichen Ausbildung zuordnen. Während die Lehrkräfte finden, dass die Auszubildenden mehr Zeit der Berufsschule und anderen überbetrieblichen Ausbildungsstätten verbringen sollten, als dies aktuell der Fall ist, schätzen sie die Zeit im Betrieb als zu hoch ein. Die praktischen Ausbildungszeiten sollten dementsprechend reduziert werden.

In Abbildung 38 ist dargestellt, wie die befragten Lehrkräfte die Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb des Ausbildungsberufs Landwirtin/ Landwirt in der Grundstufe der Berufsschule bewerten. Die beiden übergreifenden Bereiche Pflanze und Tier werden laut rund 70 % der Befragten in der aktuellen Ausgestaltung der Ausbildung angemessen berücksichtigt. Allerdings wird der Bereich Pflanze laut den Lehrkräften insgesamt etwas weniger angemessen berücksichtigt als der Bereich Tier.

Abbildung 38: Bewertung der Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in der Grundstufe (1. 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 11.1)

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

Für den Pflanzenbereich zeigt sich, dass sich die Lehrkräfte vor allem hinsichtlich des Lernfelds *Vermarktung/Betriebserfolg* eine stärkere Gewichtung wünschen. Dies trifft ebenfalls verstärkt auf die beiden Lernfelder *Bestandspflege* und *Düngung* zu. Im Tierbereich erweist sich ebenfalls *Vermarktung/Betriebserfolg* als dasjenige Lernfeld, das am ehesten eine größere Gewichtung im Lehrplan

erhalten sollte. Darüber hinaus sollte die landwirtschaftliche Ausbildung aus Sicht der Befragten ein größeres Augenmerk auf die *Haltung und Pflege* von Tieren legen.

Für die Fachstufe, also das zweite und dritte Ausbildungsjahr, sollten die Lehrkräfte ebenfalls die Angemessenheit der Zeitanteile, die für bestimmte Ausbildungsinhalte vorgesehen sind, bewerten. Abbildung 39 ist zu entnehmen, dass gemäß Lehrkräfteeinschätzung vor allem das übergreifende Lernfeld *alternative Landwirtschaft* stärker gewichtet werden sollte. Etwa die Hälfte der befragten Lehrkräfte ist der Meinung, dass dieses Lernfeld derzeit in der landwirtschaftlichen Ausbildung keine ausreichende Berücksichtigung findet.

Abbildung 39: 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)

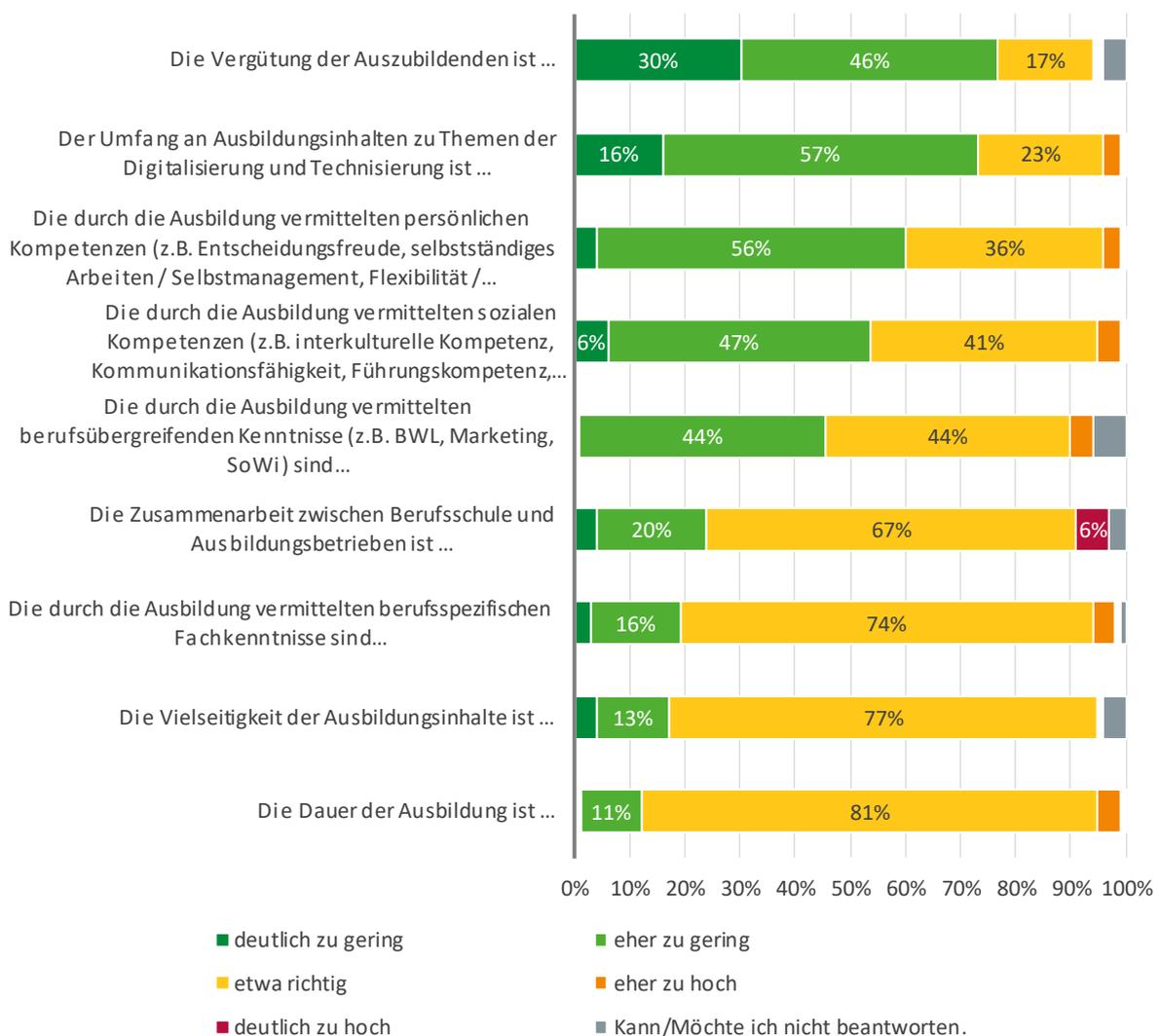
Frage: Wie schätzen Sie das im Hinblick auf den zukünftigen Bedarf nach dem jeweiligen Wissen ein: Ist die aktuelle Gewichtung der Lernfelder in der Ausgestaltung der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in Ihrem Bundesland richtig so wie sie ist? (Frage 11.2)

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

Die Betriebsrotation wird während der Ausbildung in regional unterschiedlichem Ausmaß praktiziert. Etwa die Hälfte der Befragten schätzt, dass die Auszubildenden während der Ausbildung zur Landwirtin bzw. zum Landwirt drei Betriebe kennenlernen. 40 % beziffern diese Anzahl auf zwei Betriebe und 10 % auf einen Betrieb.

Für eine allgemeine Bewertung der Ausbildung zur Landwirtin bzw. zum Landwirt hatten die Lehrkräfte die Möglichkeit, verschiedene Aspekte der Ausbildung danach zu bewerten, ob diese ihrer Meinung nach in ihrer derzeitigen Ausgestaltung genau richtig, zu gering oder zu hoch ausfallen (Abbildung 40). Am häufigsten als zu gering bzw. deutlich zu gering wird die Vergütung der Auszubildenden angesehen; knapp 80 % der befragten Lehrkräfte halten die Vergütung für nicht angemessen. Den Umfang an Ausbildungsinhalten zu Themen der Digitalisierung und Technisierung sowie die durch die Ausbildung vermittelten persönlichen und sozialen Kompetenzen schätzen mehr als die Hälfte der Teilnehmenden als zu gering ein. Hingegen werden die durch die Ausbildung vermittelten berufsspezifischen Fachkenntnisse, die Vielseitigkeit der Ausbildungsinhalte sowie die Dauer der Ausbildung von einer deutlichen Mehrheit als etwa richtig bewertet.

Abbildung 40: 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

Die Bewertung der Wichtigkeit bestimmter Eigenschaften und Qualifikationen für die Ausbildung zur Landwirtin bzw. zum Landwirt zeigt, dass aus Sicht der befragten Lehrkräfte vor allem bedeutsam ist, dass die Auszubildenden ein großes Interesse an der Landwirtschaft aufweisen und sie neben einer großen Lernbereitschaft auch die Fähigkeit zur Eigenverantwortung mitbringen. Als weniger wichtig erachten die

Lehrkräfte im Gegensatz dazu, dass die Auszubildenden weder körperliche oder geistige Einschränkungen noch Lernbeeinträchtigungen aufweisen.

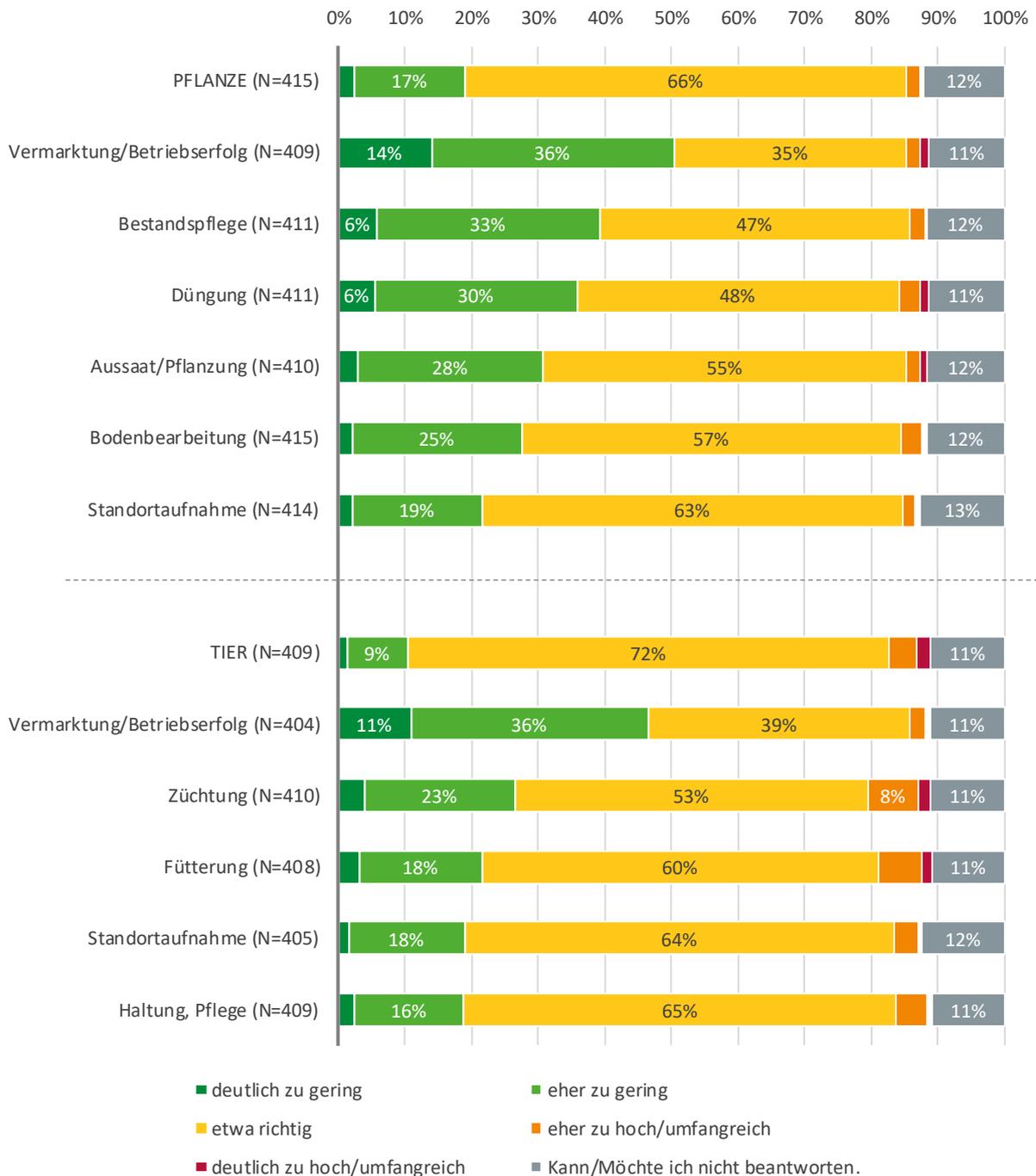
Einschätzung der befragten Auszubildenden

Die Auszubildenden, die sich zum Befragungszeitpunkt in der Ausbildung zur Landwirtin bzw. zum Landwirt befanden, wurden analog zur Lehrkräftebefragung ebenfalls um ihre Einschätzung dazu gebeten, ob die derzeitige Gewichtung der Lernfelder in der Grundstufe des Ausbildungsberufs Landwirtin/Landwirt aus ihrer Sicht so richtig ist (Abbildung 41).

Im Vergleich zur Lehrkräftebefragung ist ein größerer Anteil der Auszubildenden hinsichtlich fast aller Lernfelder der Meinung, dass diese aktuell zu gering gewichtet werden. Im Einklang mit der Lehrkräfteeinschätzung gibt jedoch die deutliche Mehrheit der Auszubildenden an, dass sowohl der Bereich *Pflanze* als auch der Bereich *Tier* im Großen und Ganzen angemessen berücksichtigt werden. Wie auch die Lehrkräfte wünschen sich die Auszubildenden für den Pflanzenbereich eine etwas stärkere Gewichtung als für den Tierbereich.

Innerhalb der beiden Bereiche *Pflanze* und *Tier* erweist sich in der Auszubildendenbefragung jeweils mit deutlichem Abstand *Vermarktung/Betriebserfolg* als dasjenige Lernfeld, das aktuell am wenigsten ausreichend Berücksichtigung findet. Dies stimmt mit der Einschätzung der Lehrkräfte überein. Im Bereich *Pflanze* werden den beiden Lernfeldern *Düngung* und *Bestandspflege* eine zu geringe Gewichtung zugeschrieben, was ebenfalls der Lehrkräfteeinschätzung gleichkommt. Die Lehrkräfte finden allerdings, dass die *Haltung und Pflege* im Tierbereich stärker gewichtet werden sollte, was die Auszubildenden zu einem deutlich geringeren Anteil so sehen.

Abbildung 41: Bewertung der Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in der Grundstufe (1. Ausbildungsjahr) aus Sicht der Auszubildenden

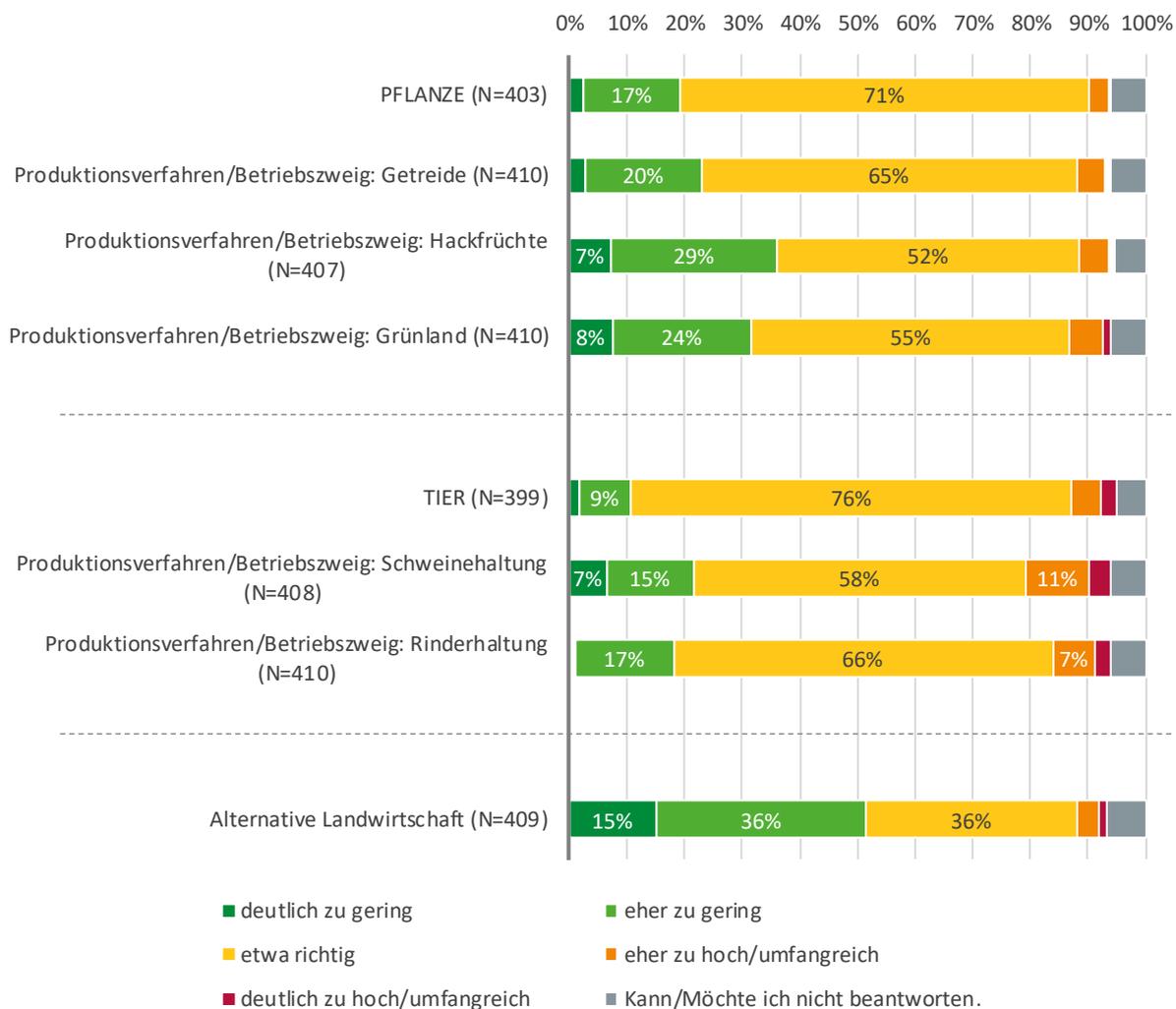


Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)
 Frage: Wie schätzen Sie das im Hinblick auf den zukünftigen Bedarf an dem jeweiligen Wissen ein: Ist die aktuelle Gewichtung der Lernfelder in der Ausgestaltung der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt richtig so wie sie ist? (Frage 26.1)
 Anm.: Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist die Anzahl an N in der Abbildung angegeben.

Die Einschätzung bezüglich der Gewichtung der Lernfelder in der Fachstufe deutet ebenfalls darauf hin, dass die Auszubildenden im Pflanzenbau einen größeren Erweiterungsbedarf der Lerninhalte als im Tierbereich sehen. Wie auch die Lehrkräfte wünschen sich die Auszubildenden für den Betriebszweig Hackfrüchte im Pflanzenbereich am häufigsten eine stärkere Gewichtung im Lehrplan. Im Bereich Tierproduktion werden die Anteile der Lernfelder weitestgehend als angemessen angesehen. Analog zur

Lehrkräftebefragung ist ein auffällig hoher Anteil von 50 % der befragten Auszubildenden der Ansicht, dass die alternative Landwirtschaft zu gering gewichtet wird.

Abbildung 42: Bewertung der Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in der Fachstufe (2. und 3. 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 26.2)

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

Duale Berufsausbildung zur Tierwirtin bzw. zum 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.¹⁶ Tierwirtinnen und Tierwirte tragen dazu bei, diese Produkte art- und tierschutzgerecht sowie umweltschonend und nachhaltig herzustellen und anzubieten. Der Verbraucherschutz hat dabei einen großen Stellenwert. Damit der Betrieb am Markt bestehen kann, ist

¹⁶ BMEL (2019): Nutztierhaltung, https://www.bmel.de/DE/Tier/Nutztierhaltung/nutztierhaltung_node.html, zuletzt aufgerufen am 20.08.2019.

nicht nur die Organisation der eigenen Arbeit von großer Bedeutung, sondern auch die Wirtschaftlichkeit der betrieblichen Abläufe. Kommunikation spielt dabei eine große Rolle.¹⁷

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 bzw. zum Tierwirt geregelt.¹⁸ 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,
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.

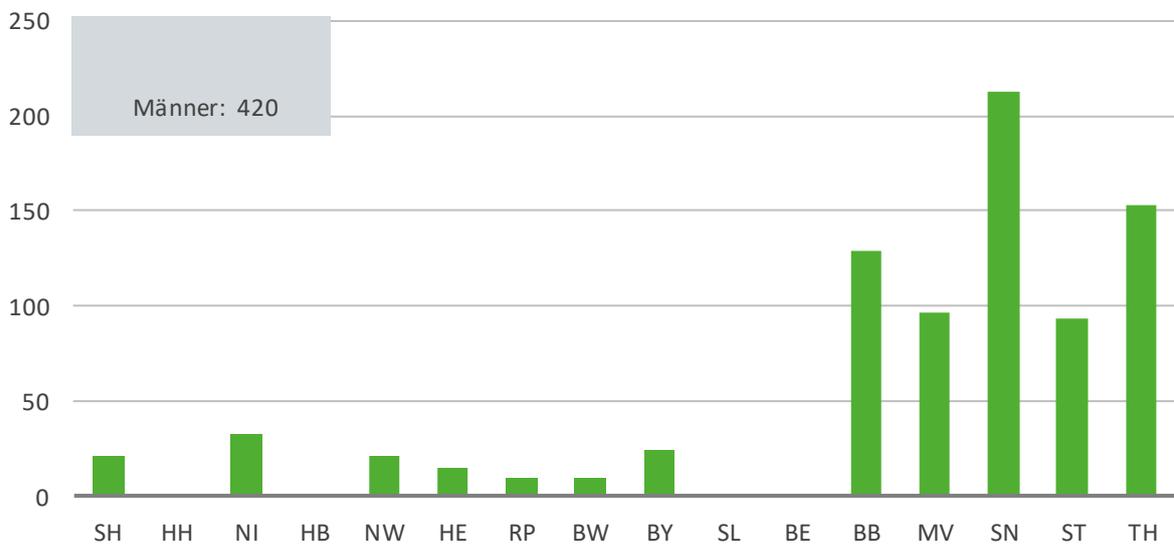
Weiterhin wird eine der fünf oben genannten Fachrichtungen gewählt, in denen jeweils weitere Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten Gegenstand der Berufsbildung sind.

In Abbildung 43 ist die Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf Tierwirtin/ Tierwirt nach Bundesländern sowie deren Gesamtzahl nach Geschlecht dargestellt. Von insgesamt 820 Auszubildenden im Jahr 2018 in der Tierwirtschaft waren etwas mehr als die Hälfte männlich und etwas weniger als die Hälfte weiblich. Es zeigt sich, dass Tierwirtin/ Tierwirt insbesondere in den neuen Bundesländern einen wichtigen Ausbildungsberuf darstellt. Knapp 85 % der Ausbildungsverträge werden dort abgeschlossen.

¹⁷ aid Infodienst Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz e.V. (2016).

¹⁸ Verordnung über die Berufsausbildung zur Tierwirtin/ zum Tierwirt vom 17.Mai 2005 (BGBl. I, S. 1426) vom 31. Januar 1995 (BGBl. I S. 168) LwAusV 1995.

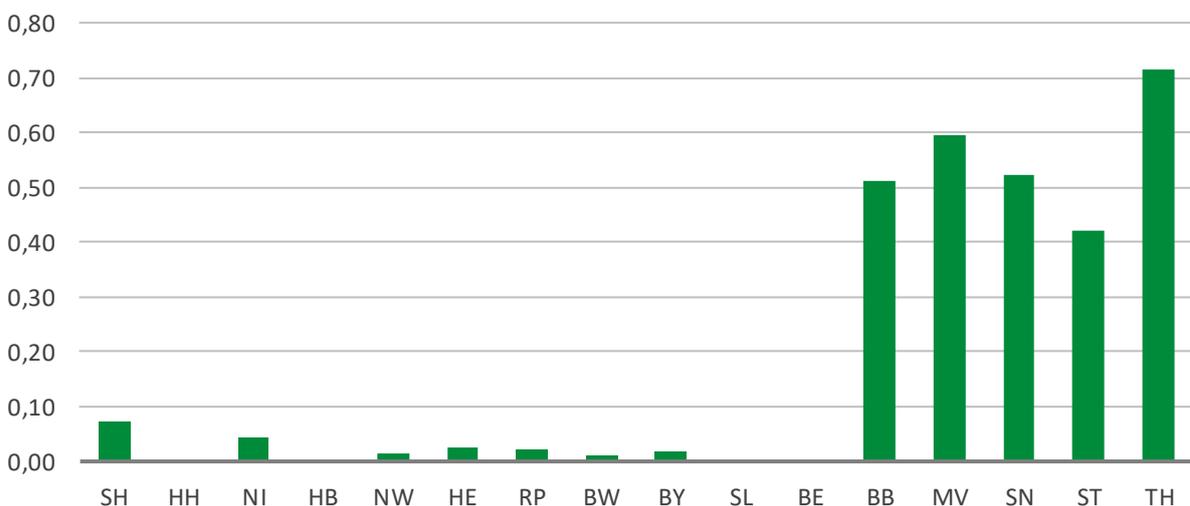
Abbildung 43: Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf „Tierwirtin/ Tierwirt“ nach Bundesländern



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

In Abbildung 44 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 Verhältnis zur Bevölkerungszahl wurden in Thüringen (0,7 Auszubildende je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner), Mecklenburg-Vorpommern (0,6) und Sachsen (0,5) verzeichnet.

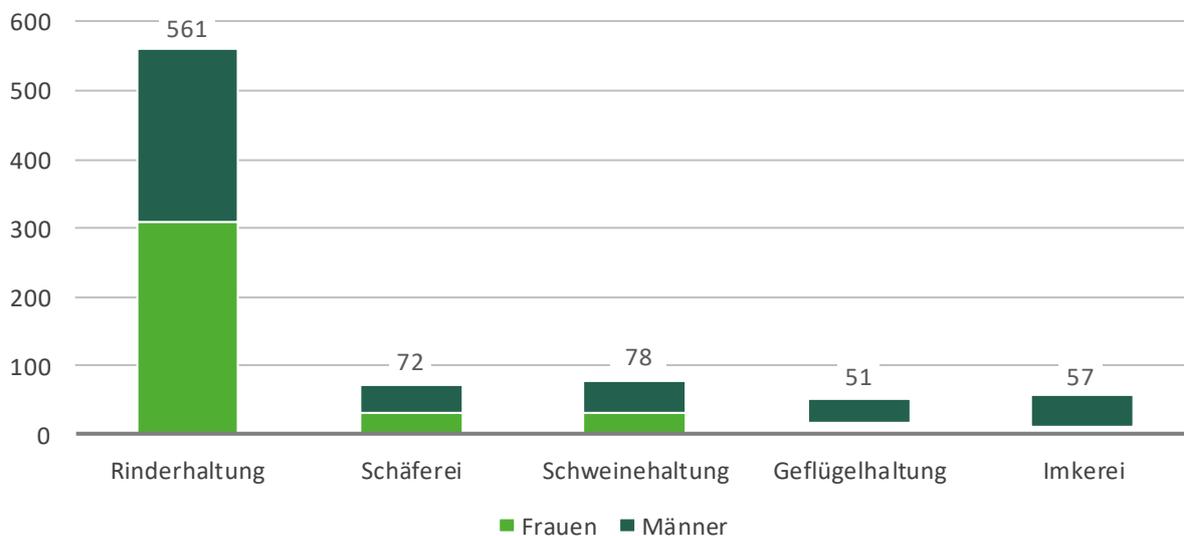
Abbildung 44: Anzahl der Auszubildenden 2018 je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner im Ausbildungsberuf „Tierwirtin/ Tierwirt“ nach Bundesländern



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 im Ausbildungsberuf der Tierwirtschaft nimmt die Rinderhaltung mit 69 % den größten Anteil ein (Abbildung 45). Die weiteren Fachrichtungen – Schäferei, Schweinehaltung, Geflügelhaltung und Imkerei – machen jeweils einen Anteil von 6 bis 9 % aus.

Abbildung 45: Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf „Tierwirtin/ Tierwirt“ nach Fachrichtungen und Geschlecht



Quelle: Statistisches Bundesamt (2019): Berufsbildungsstatistik 2018.

Einschätzung der befragten Lehrkräfte

Unter den im Zuge der Onlinebefragung kontaktierten Lehrkräften haben sich nur vier Lehrkräfte zur dualen Berufsausbildung Tierwirtin/ Tierwirt geäußert, sodass die nachfolgend dargestellten Ergebnisse lediglich als Tendenzen gewertet werden können.

Qualifikationen, die aus Sicht dieser vier Lehrkräfte in Zukunft für ausgebildete Tierwirtinnen und Tierwirte an Bedeutung gewinnen werden, umfassen vor allem die Fähigkeit zum selbstständigen Denken wie auch zur Eigenorganisation.

Die Zeitanteile, die die Auszubildenden in der Tierwirtschaft nach Meinung der Lehrkräfte in den verschiedenen Ausbildungsstätten verbringen, beläuft sich auf etwa 60 % im Betrieb, 30 % in der Berufsschule und knapp 10 % in den überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Den Zeitanteil im Betrieb schätzen alle Lehrkräfte als richtig ein, wohingegen einige für den schulischen Teil einen leicht höheren Zeitanteil befürworten würden.

Außerdem sollten die Lehrkräfte die Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der Ausbildung zur Tierwirtin bzw. zum Tierwirt bewerten. Mit Blick auf insgesamt vier Lernfelder gab jeweils eine Lehrkraft an, dass diese derzeit zu gering gewichtet seien: 1. Den Tierbestand gesund halten, 2. Den Tierbestand reproduzieren, 3. Mit Tieren umgehen, 4. Eine neue Mitarbeiterin/ einen neuen Mitarbeiter in den Betrieb einführen. Die Gewichtung der übrigen Lernfelder wurde von den vier Lehrkräften als etwa richtig beurteilt (ohne Abbildung). Während der Betriebsrotation lernen Tierwirtinnen und Tierwirte gemäß Lehrkräfteeinschätzung durchschnittlich zwei Betriebe kennen.

Zwei Lehrkräfte im Ausbildungsberuf Tierwirtin/ Tierwirt haben angegeben, fachspezifische Inhalte zu unterrichten. In beiden Fällen handelt es sich um die Inhalte der Fachrichtung *Rinderhaltung*. Diesbezüglich sieht eine Lehrkraft die Notwendigkeit, die beiden Lernfelder *Führen eines Rinderbestands* und *Erzeugung und Vermarktung von Zuchtrindern* stärker zu gewichten. Die Gewichtung der anderen Lernfelder wird zwar als richtig so bewertet, jedoch handelt es sich auch bei diesen Ergebnissen aufgrund von nur zwei Lehrkräften, die sich zur Fachrichtung *Rinderhaltung* geäußert haben, lediglich um Tendenzen.

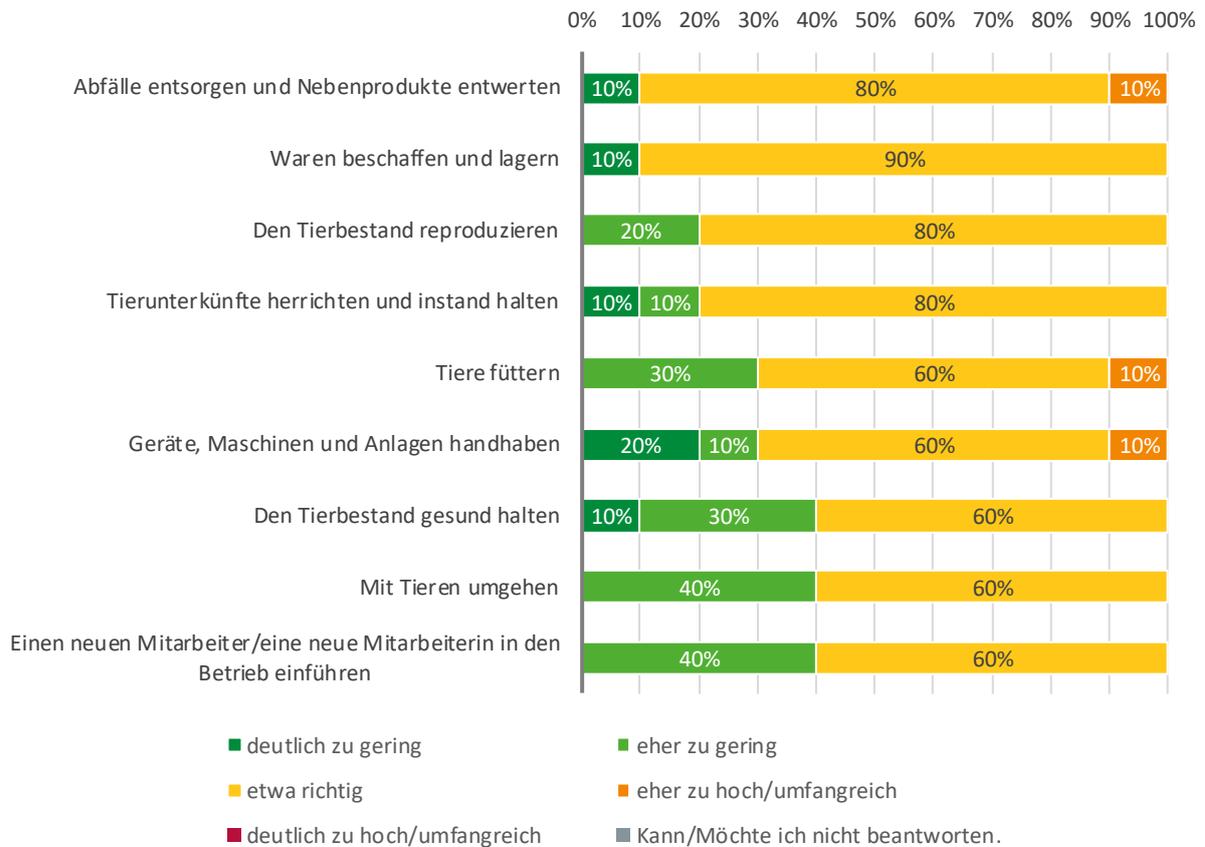
Die Lehrkräfte, die im dualen Ausbildungsberuf Tierwirtin/ Tierwirt unterrichten, konnten – wie auch die Lehrkräfte in den dualen Ausbildungsberufen Landwirtin/ Landwirt und Fachkraft Agrarservice – verschiedene Aspekte der Ausbildung bewerten. Im Einklang mit den Lehrkräften im Ausbildungsberuf Landwirtin/ Landwirt stellt aus Sicht der Lehrkräfte im Ausbildungsberuf Tierwirtin/ Tierwirt die (deutlich) zu geringe Vergütung der Auszubildenden den negativsten Aspekt dar (ohne Abbildung). Sie kritisieren ebenfalls, dass der Umfang an Ausbildungsinhalten zu Themen der Digitalisierung und Technisierung sowie die durch die Ausbildung vermittelten sozialen Kompetenzen zu gering seien.

Zudem hatten die Lehrkräfte die Möglichkeit, zu beurteilen, welche Eigenschaften und Qualifikationen der Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung Tierwirtin/ Tierwirt besonders wichtig sind. Auch hier zeigt sich in Übereinstimmung mit den übrigen befragten Lehrkräften, dass ein großes Interesse an der Landwirtschaft das wichtigste Kriterium darstellt (ohne Abbildung). Darüber hinaus werden der Lernbereitschaft sowie der Bereitschaft und Fähigkeit zu Eigenverantwortung ein hoher Stellenwert beigemessen. Ein der Ausbildung vorausgehendes Praktikum auf einem landwirtschaftlichen Betrieb wie auch die Freiheit von körperlichen Einschränkungen bewerten die Lehrkräfte hingegen als weniger relevante Eigenschaften und Qualifikationen der Auszubildenden.

Einschätzung der befragten Auszubildenden

Etwa 1 % aller befragten Auszubildenden befand sich zum Befragungszeitpunkt in der dualen Berufsausbildung Tierwirtin/ Tierwirt. Von den befragten Tierwirtinnen und Tierwirten geben mit einer Ausnahme alle an, ihre Ausbildung in der Fachrichtung *Rinderhaltung* zu absolvieren. Die andere Person macht ihre Ausbildung in der Schäferei. Die Fachrichtungen *Schweine- und Geflügelhaltung* sowie *Imkerei* werden hingegen von keinem der Befragten belegt.

Abbildung 46: Einschätzung der Gewichtung der Lernfelder im Ausbildungsberuf „Tierwirtin/ Tierwirt“



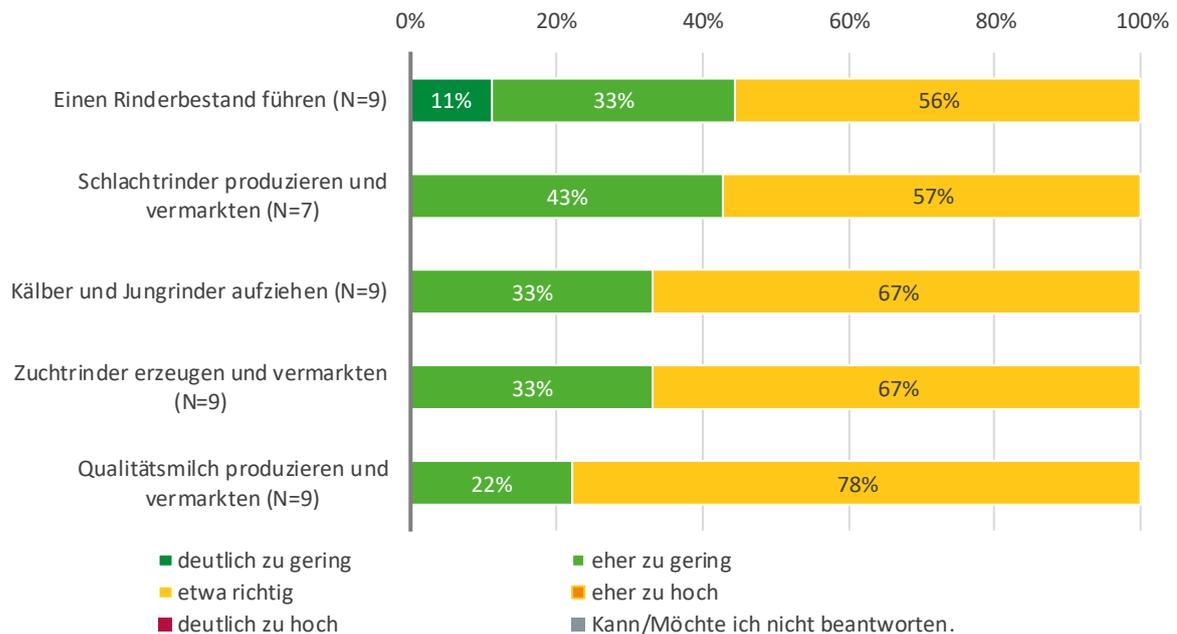
Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

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.

Wie auch die befragten Lehrkräfte sollten die Auszubildenden zur Tierwirtin bzw. zum Tierwirt die Gewichtung der verschiedenen Lernfelder in ihrem Ausbildungsberuf beurteilen. Die aus Sicht der Auszubildenden aktuell am wenigsten angemessen berücksichtigte Lernfelder stellen *Tierbestand gesund halten*, *mit Tieren umgehen* und *neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieb einführen* dar; 40 % geben an, dass sie dieses als deutlich oder eher zu gering gewichtet sehen (Abbildung 46). Hinsichtlich der beiden Lernfelder *Geräte, Maschinen und Anlagen handhaben* sowie *Tiere füttern* sind darüber hinaus ebenfalls recht hohe Anteile von jeweils 30 % der Befragten der Ansicht, dass diese einen höheren Stellenwert erhalten sollten. Es gibt jedoch auch zwei Lernfelder, bei denen 90 % der befragten Auszubildenden finden, dass diese in der Ausgestaltung ihrer Ausbildung eine angemessene Berücksichtigung finden. Diese umfassen: 1. *Abfälle entsorgen und Nebenprodukte entwerten*, 2. *Waren beschaffen und lagern*.

Abbildung 47: Einschätzung der Gewichtung der Lernfelder in der Fachrichtung „Rinderhaltung“



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 30)

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

Obwohl nahezu alle der befragten Tierwirtinnen und Tierwirte der Meinung sind, dass es wichtige Lernfelder und Inhalte gibt, die in ihrer Ausbildung fehlen, werden diese nur von zweien der Befragten näher spezifiziert. Demnach fehlen in der Ausgestaltung der dualen Berufsausbildung Tierwirtin/ Tierwirt insbesondere Inhalte zu ökologischer Haltung, zu Behandlungsmöglichkeiten bei Krankheiten von Tieren wie auch zum Herdenmanagement.

Da ein Großteil der befragten Tierwirtinnen und Tierwirte ihre Ausbildung in der Fachrichtung *Rinderhaltung* absolviert, wird in Abbildung 47 dargestellt, wie die Auszubildenden die Gewichtung der Lernfelder in dieser Fachrichtung bewerten. Hinsichtlich jedes der fünf Lernfelder erweist sich mindestens die Hälfte der Befragten als mit der aktuellen Gewichtung zufrieden. Während bezüglich des Lernfeldes *Einen Rinderbestand führen* jedoch von rund 45 % der Auszubildenden ein Aufstockungsbedarf gesehen wird, trifft dies auf *Qualitätsmilch produzieren und vermarkten* mit einem Anteil von nur 22 % der Auszubildenden am wenigsten zu.

Duale Berufsausbildung zur 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. Auch beim Mähdrusch, im Pflanzenschutz und in der Düngung sowie 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 der Dienstleistungen im Beruf eine besondere Bedeutung zu. Da die Fachkraft

Agrarservice häufig in engem Kontakt zu Kundinnen und Kunden bzw. Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern steht, ist hier eine gute Kommunikationsfähigkeit gefragt.¹⁹

Die Inhalte der Ausbildung sind in der Verordnung über die Berufsausbildung zur Fachkraft Agrarservice geregelt.²⁰ 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:

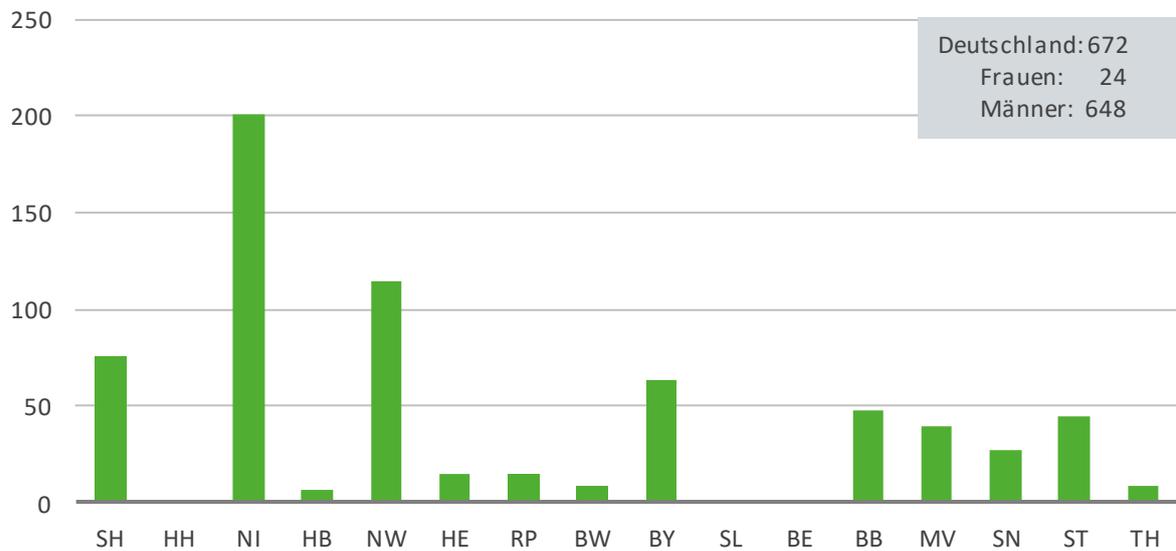
1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht,
2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes,
3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
4. Umweltschutz,
5. Naturschutz, ökologische Zusammenhänge; Nachhaltigkeit.

In Abbildung 48 ist die Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf Fachkraft Agrarservice nach Bundesländern sowie deren Gesamtzahl nach Geschlecht dargestellt. Von insgesamt 670 Auszubildenden im Jahr 2017 waren 24 Auszubildende weiblich. Die meisten Ausbildungsverträge sind in Niedersachsen (200), Nordrhein-Westfalen (115) und Schleswig-Holstein (75) abgeschlossen wurden.

¹⁹ aid Infodienst Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz e.V. (2013): Berufsbildung Fachkraft Agrarservice.

²⁰ 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

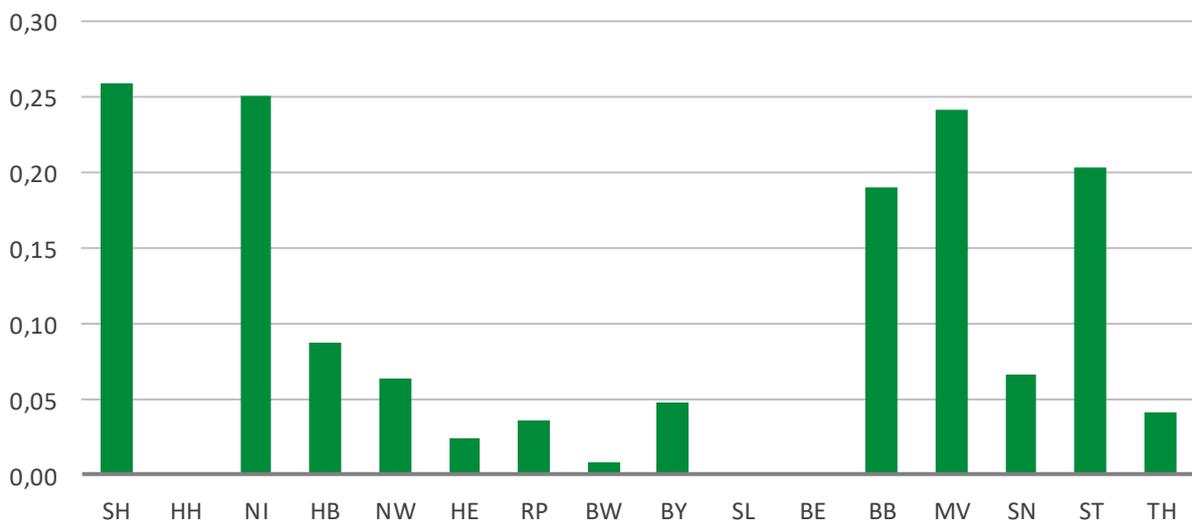
Abbildung 48: Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf „Fachkraft Agrarservice“ nach Bundesländern



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

In Abbildung 49 ist die Anzahl der Auszubildenden im Jahr 2018 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 0,25 Auszubildende je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner).

Abbildung 49: 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.

Einschätzung der befragten Lehrkräfte

Zur dualen Berufsausbildung Fachkraft Agrarservice machten im Rahmen der Onlinebefragung insgesamt sieben Lehrkräfte Angaben, sodass auch hier gilt, dass die nachfolgend dargestellten Ergebnisse allenfalls als Tendenzen gewertet werden können.

Qualifikationen, die aus Sicht der Lehrkräfte in Zukunft eine ausgebildete Fachkraft Agrarservice an Bedeutung gewinnen werden, umfassen vor allem Kommunikation (Umgang mit Landwirtinnen und Landwirten, Mitarbeiterführung) sowie selbstständiges Arbeiten inkl. Dokumentationsmanagement.

Hinsichtlich der Zeitanteile, die Auszubildende zur Fachkraft Agrarservice in verschiedenen Ausbildungsstätten verbringen, schätzen die befragten Lehrkräfte, dass die Auszubildenden 81 % ihrer Ausbildungszeit auf dem Betrieb, 12 % in der Berufsschule und 7 % in der überbetrieblichen Ausbildung verbringen. Während in Bezug auf die Ausbildungszeit im Betrieb die Meinung herrscht, dass diese etwas geringer ausfallen sollte, wünschen sich die Lehrkräfte einen höheren zeitlichen Anteil für die Berufsschule ebenso wie für die anderen überbetrieblichen Ausbildungsstätten.

Die Lehrkräfte im Ausbildungsberuf Fachkraft Agrarservice hatten ebenfalls die Möglichkeit, die Lernfelder innerhalb der Ausbildung bezüglich ihrer derzeitigen Gewichtung zu bewerten (ohne Abbildung). Lernfelder in der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice, die etwa ein Drittel der entsprechenden Lehrkräfte aktuell als zu gering gewichtet beurteilen, sind: 1. Anbau von Futterpflanzen durchführen, 2. Außerlandwirtschaftliche Tätigkeitsfelder erschließen, 3. Anbau von Ackerkulturen planen, 4. Betriebsmitteleinsatz planen.

Hinsichtlich der Bewertung verschiedener Aspekte der Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice stimmen die Lehrkräfte, die im dualen Ausbildungsberuf Fachkraft Agrarservice tätig sind, mit den Lehrkräften in der Landwirtschaft wie auch mit denen in der Tierwirtschaft überein: Die Vergütung der Auszubildenden sollte deutlich höher liegen (ohne Abbildung); diese stellt aktuell den am negativsten bewerteten Aspekt der Ausbildung dar. Auch hinsichtlich der weiteren Aspekte sind sich die Lehrkräfte dahingehend einig, dass sowohl die Ausbildungsinhalte zu Themen der Digitalisierung und Technisierung als auch die durch die Ausbildung vermittelten sozialen Kompetenzen deutlich stärker fokussiert werden sollten, als dies aktuell der Fall ist. Als etwa richtig schätzen alle Lehrkräfte im Ausbildungsberuf Fachkraft Agrarservice das derzeitige Ausmaß der Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieben wie auch die Dauer der Ausbildung ein.

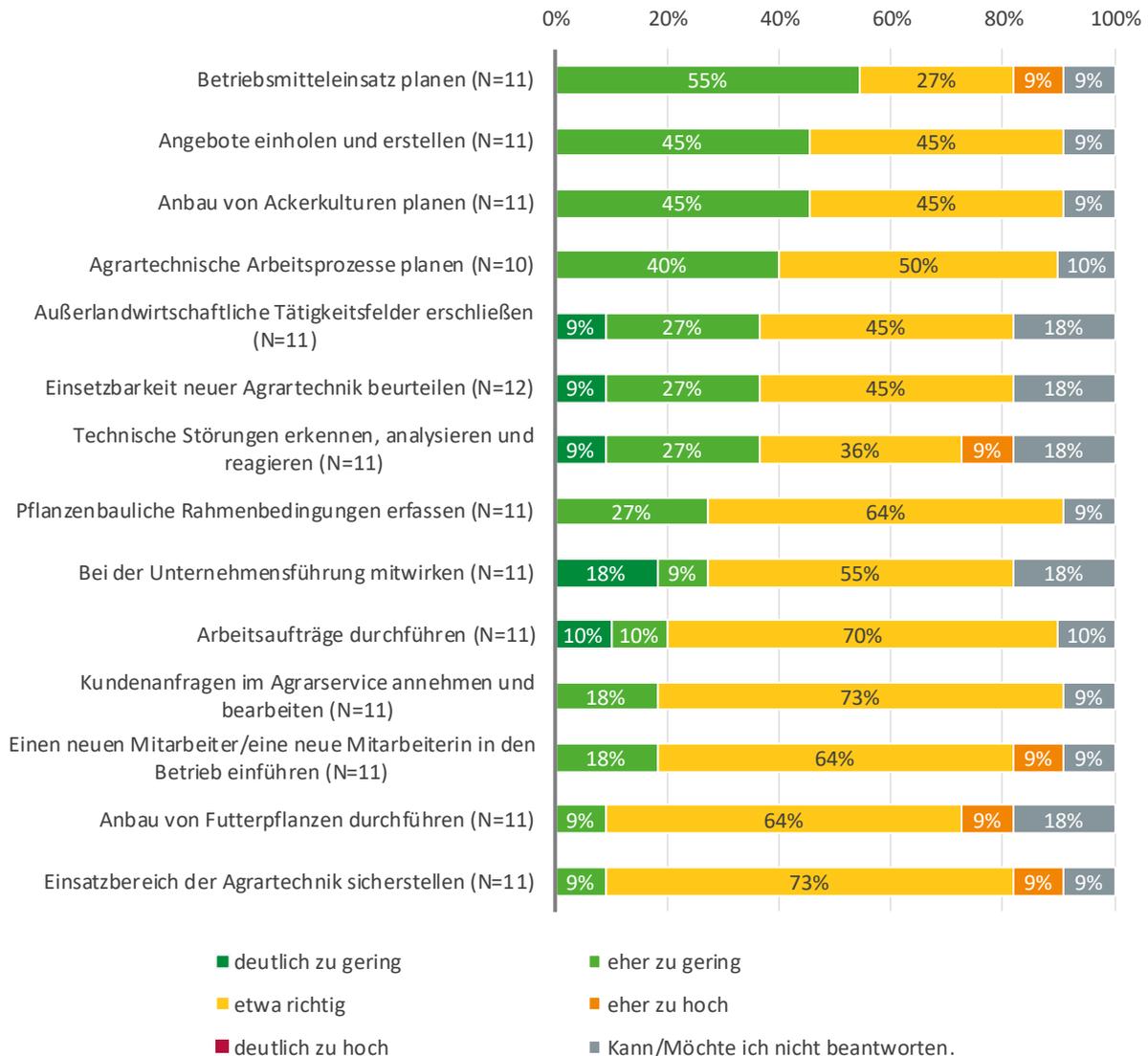
Wichtige Eigenschaften und Qualifikationen der Auszubildenden zur Fachkraft Agrarservice sehen die Lehrkräfte erneut in einem großen Interesse an der Landwirtschaft, einer großen Bereitschaft und Fähigkeit zur Eigenverantwortung sowie in einem vor der Ausbildung absolvierten Praktikum auf einem landwirtschaftlichen Betrieb. Dass Auszubildende keine geistigen Einschränkungen oder Lernbeeinträchtigungen aufweisen können, ist hingegen aus Sicht der Lehrkräfte weniger von Relevanz.

Einschätzung der befragten Auszubildenden

Ein ebenfalls sehr kleiner Anteil von 1 % der befragten Auszubildenden machte die Angabe, sich im dualen Ausbildungsberuf Fachkraft Agrarservice zu befinden. Wie auch die befragten Lehrkräfte sollten die Auszubildenden zur Fachkraft Agrarservice die Gewichtung der verschiedenen Lernfelder in ihrem Ausbildungsberuf beurteilen. Das aus Sicht der Auszubildenden aktuell am wenigsten angemessen berücksichtigte Lernfeld stellt *Betriebsmitteleinsatz planen* dar; 55 % geben an, dass sie dieses als eher zu gering gewichtet sehen (Abbildung 50). Hinsichtlich der beiden Lernfelder *Angebote einholen und erstellen* sowie *Anbau von Ackerkulturen planen* sind ebenfalls recht hohe Anteile von jeweils 45 % der Befragten der Ansicht, dass diese einen höheren Stellenwert erhalten sollten. 40 % sehen dies für das Lernfeld *Agrartechnische Arbeitsprozesse planen* so. Die Meinung der Auszubildenden, welche Lernfelder zu gering gewichtet sind, stimmt überwiegend mit der Meinung der Lehrkräfte überein.

Es gibt jedoch auch drei Lernfelder, bei denen mindestens 70 % der befragten Auszubildenden finden, dass diese in der aktuellen Ausgestaltung der Ausbildung bereits eine angemessene Berücksichtigung finden. Diese Lernfelder umfassen: 1. Kundenanfragen im Agrarservice annehmen und bearbeiten, 2. Einsatzbereich der Agrartechnik sicherstellen, 3. Arbeitsaufträge durchführen.

Abbildung 50: Einschätzung der Gewichtung der Lernfelder im Ausbildungsberuf „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.

Stellenwert der ökologischen Bewirtschaftung in der agrarischen Berufsausbildung

Einschätzung der befragten Lehrkräfte

Die meisten Lehrkräfte schätzen den zeitlichen Anteil, der in der dualen Berufsausbildung Landwirtin/Landwirt für die Vermittlung von Inhalten zu ökologischer Bewirtschaftung aufgebracht wird, zwischen 10 % und 19 % ein. Während etwa 25 % finden, dass dieser Anteil im Hinblick auf den zukünftigen Bedarf an Wissen zu ökologischer Bewirtschaftung genau richtig ist, sind insgesamt über 65 % der Ansicht, dass dieser Anteil etwas höher oder sogar deutlich höher ausfallen müsste. Dies ist vor allem auf die

Überzeugung zurückzuführen, dass die ökologische Bewirtschaftungsweise aufgrund steigender Verbrauchernachfrage in Zukunft vor allem aus ökonomischer Sicht an Relevanz dazugewinnen wird. Aus diesem Grund sollte die Ausbildung zur Landwirtin bzw. zum Landwirt weitere Inhalte zu umweltfreundlicher Produktion vermitteln und verstärkt alternative Maßnahmen zum derzeitigen Pflanzenschutz berücksichtigen.

Einschätzung der befragten Auszubildenden

Der Zeitanteil, der in der Ausbildung auf die ökologische Bewirtschaftung entfällt, wird von einem deutlichen Großteil von 90 % der Auszubildenden auf zwischen 0 und 39 % der gesamten Ausbildungszeit geschätzt. 6 % geben an, dass zwischen 40 und 79 % der Ausbildungszeit auf die ökologische Bewirtschaftung entfällt, wohingegen nur bei 4 % der Befragten dieser Zeitanteil mehr als 80 % der gesamten Ausbildungszeit umfasst.

Mehrheitlich geben die Befragten an, dass sie sich eine stärkere zeitliche Gewichtung des ökologischen Landbaus wünschen. Während rund 35 % den derzeitigen zeitlichen Anteil für die ökologische Landwirtschaft richtig finden, wünschen sich 35 % dagegen einen höheren und 20 % sogar einen deutlich höheren Anteil. Nahezu niemand gibt an, dass der zeitliche Anteil der ökologischen Bewirtschaftung derzeit zu hoch ausfällt. Einen Grund dafür, die ökologische Landwirtschaft stärker zu gewichten, stellt nach Aussage der Auszubildenden der eigene Wunsch dar, die Landwirtschaft auf diese Weise noch umweltfreundlicher gestalten zu können. Ähnlich häufig begründen die Auszubildenden diese Einschätzung aber auch damit, dass in Zukunft voraussichtlich mit einer steigenden Verbrauchernachfrage nach entsprechenden Erzeugnissen zu rechnen ist.

Einschätzung der Expertinnen und Experten

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 ökologische Landwirtschaft noch nicht in ausreichendem Maße in den Blick nimmt, wird dem Thema 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 der Zahl der Ausbildungsbetriebe 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 und 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 viele der befragten Expertinnen und Experten einen Abbau der Berührungspunkte 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.

Die Nachfrage nach ökologischen Produkten und die ökologische Landwirtschaft und Ernährung gewinnen in der Gesellschaft zunehmend an Bedeutung. Aus diesem Grund dürfe nicht versäumt werden, die

agrарische Bildung entsprechend anzupassen und die sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Dimensionen von Landwirtschaft zusammenhängend zu betrachten, zu diskutieren und in der Ausbildung zu lehren.

Zusammenfassende Bewertung der agrарischen dualen Berufsausbildung

Einschätzung der befragten Auszubildenden

Positive Aspekte der agrарischen dualen Berufsausbildung

Die befragten Auszubildenden empfinden sowohl die Dauer 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 abhängt. 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. Es wurde ferner betont, dass die Arbeit einen hohen Mehrwert darstellt, wenn die jeweilige Führungskraft sich ausreichend wertschätzend verhält. Gute persönliche Kontakte bestehen darüber hinaus auch zu den Mitschülerinnen und Mitschülern an der Berufsschule und zu den anderen Auszubildenden 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 manuellen Tätigkeiten und Digitalisierung ein „gutes Gesamtpaket“ abbildet.

In Bezug auf einzelne Berufsbilder wird die Bedeutung des verpflichtenden Tierjahrs für Auszubildende im Pflanzenbau hervorgehoben, da Viehhaltung aus Sicht der Auszubildenden zur Landwirtschaft dazugehört und man auch im Pflanzenbau aus diesem Grund „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 herunkommen“ und auch für Dienstleistungen in der Kommune zuständig sind.

Negative Aspekte der agrарischen dualen Berufsausbildung

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 werden 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 der Vorgesetzten bzw. 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.

Die Auszubildenden finden die in der Berufsschule vermittelten Inhalte zu theoretisch und zu wenig praxisorientiert. Nicht alle Lehrenden 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 Landwirtschaft in der Öffentlichkeit als negative Seite der Ausbildung bewertet.

Weitere Aspekte der agrarischen dualen Berufsausbildung

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; während andere Betriebe mit Blick auf ihr Personal eher langfristig ausgerichtet seien. 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 bzw. 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.

Einschätzung der Experten und Expertinnen

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 auch mit Blick auf die Zukunft sichergestellt werden.

In den meisten Bundesländern lassen sich – abgesehen von den Folgen des normalen Strukturwandels – 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 kurz bleiben. Durch eine dezentrale Verteilung der Schulstandorte

werden der ländliche Raum gestärkt und der Abwanderung in die Städte entgegengewirkt. Zudem können auf diese Weise bei Bedarf die Kompetenzen der einzelnen Standorte gebündelt werden.

Im Rahmen von dualen Studiengängen an Fachhochschulen haben Studierende die Möglichkeit, gleichzeitig einen Hochschul- und einen 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 Lehrenden eine größere Teilnahme an Fortbildungen (insbesondere zur Verbesserung technologischer Kenntnisse und Kompetenzen) sowie einen praxisnäheren Unterricht wünschen.

Eine Hürde wird darin gesehen, dass die schulische und die berufliche Seite der dualen Ausbildung unterschiedlichen Verwaltungen unterliegen: Die berufliche Ausbildung ist aktuell bei den Kultusministerien angesiedelt, die betriebliche Ausbildung hingegen bei den Fachministerien. Der Austausch zwischen den beiden Verwaltungen ist mit viel Mühe und Anstrengung verbunden, weswegen darüber nachgedacht werden sollte, beide Instanzen unter einem Dach anzusiedeln.

3.2.3. 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 der Abschlüsse 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 zur „Staatlich geprüften technischen Assistentin“ und zum „Staatlich geprüften technischen Assistenten“ und zur „Staatlich geprüften kaufmännischen Assistentin“ und zum „Staatlich geprüften kaufmännischen Assistenten“ an Berufsfachschulen vom 30.09.2011 in der jeweils geltenden Fassung

Die Rechtsgrundlage für die Berufsabschlüsse bilden die Schulgesetze der Länder.²¹

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 Pflanzenproduktion- und Tierhaltung, 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.²²

3.2.4. Akademische Ausbildung an Fachhochschulen und Universitäten

Die Studiengänge im Agrarbereich sind in den letzten Jahren zunehmend beliebter geworden.²³ So stieg die Studierendenzahl in den Studiengängen *Agrarwissenschaften*, *Agrarökonomie*, *Pflanzenproduktion* und *Tierproduktion* von rund 17.000 Studierenden im Wintersemester 2011/12 um 22 % auf 21.000 Studierende im Wintersemester 2017/18.²⁴

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 umgestellt. In Deutschland sehen alle Modelle den Masterabschluss nach zehn Semestern vor. Das bedeutet überwiegend sechs Semester Bachelor-Studium und vier Semester Masterstudium (6+4-Modell). Von mehreren Fachhochschulen werden aber auch siebensemestriges Bachelor- und dreisemestriges Master-Programme (7+3-Modell) angeboten. Mit den neuen Studienprogrammen werden ein breiteres Spektrum der fachlichen Schwerpunktsetzung und eine 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 Masterstudium können sich die Studierenden bei der Wahl der Hochschulform noch einmal neu orientieren. Dabei bieten Universitäten eher forschungsorientierte Programme an, Fachhochschulen hingegen eher anwendungsorientierte Programme. Zudem besteht die

²¹ Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2019): Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen.

²² Bundesagentur für Arbeit (2019): Berufsinformation landwirtschaftlich-technischer Assistentin/ landwirtschaftlich-technischer Assistent.

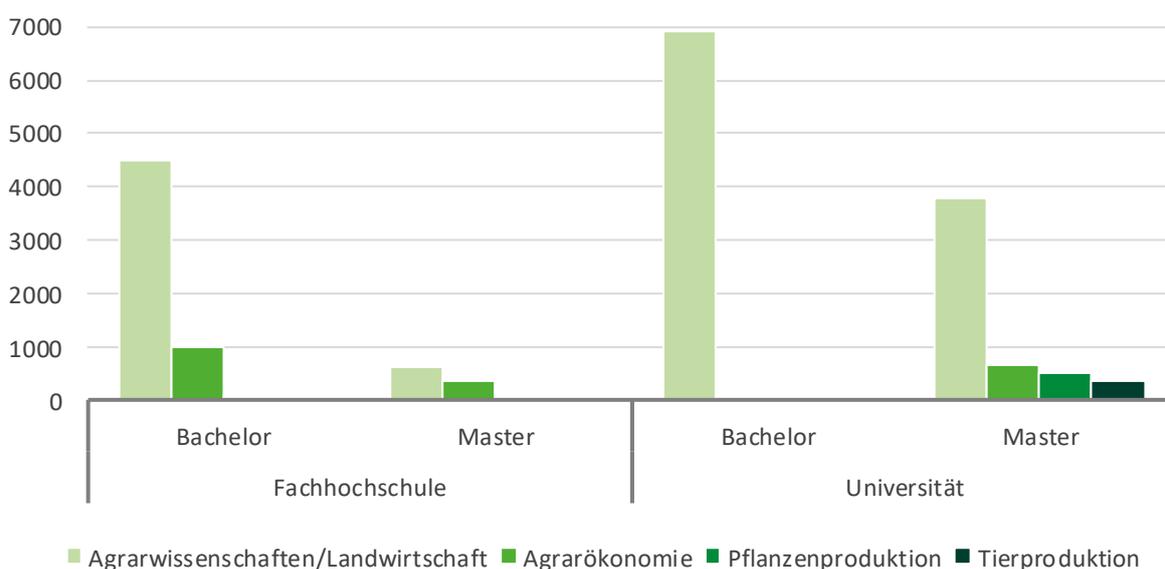
²³ BLE (2017): Berufsbildung in der Landwirtschaft.

²⁴ Statistisches Bundesamt (2019): Statistik der Studenten im WS 17/18

Möglichkeit, ein Masterstudium nach einigen Berufsjahren zu beginnen oder es berufsbegleitend zu absolvieren. Der Abschluss eines forschungsorientierten Studiengangs bietet vor allem Berufsmöglichkeiten in der Wissenschaft, aber auch ein erfolgreicher Einstieg in die Praxis ist damit möglich.²⁵

Die Anzahl der Studierenden im Wintersemester 2017/18 in den Studienfächern *Agrarwissenschaft/Landwirtschaft*, *Agrarökonomie*, *Pflanzenproduktion* und *Tierproduktion* ist in Abbildung 51 differenziert nach Hochschul- und Abschlussformen dargestellt. Von den insgesamt 21.000 Studierenden sind etwa 10.000 Frauen (48 %) und 11.000 Männer (52 %).²⁶

Abbildung 51: 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 -absolventen nach dem Studium sammeln einzelne Hochschulen im Rahmen ihrer Erhebungen zur Qualitätssicherung. Eine bundesweite Erhebung zum Berufseinstieg und zur Berufstätigkeit von Agrarabsolventinnen und -absolventen 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 -absolventen zu erhalten und mögliche Optimierungspotentiale für die 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 VDL-Studie (2018)²⁷ 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-

²⁵ Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (2017): Berufsbildung in der Landwirtschaft.

²⁶ Statistisches Bundesamt (2019): Statistik der Studenten im WS 17/18.

²⁷ VDL Bundesverband e.V. (2018): Bachelor und Master – Was kommt nach dem Studienabschluss? Absolventenbefragung im Agrarbereich 2018.

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 und zeichnet sich durch große Dynamik aus. Aktuell werden 17 duale Studiengänge in den Bereichen *Agrarmanagement, Agrartechnik, Agrarwirtschaft, Branchenhandel Agrar, Brau- und Getränketechnologie, Gartenbau, Handelsmanagement/Agribusiness, Landschaftsbau und Grünflächenmanagement, Landschaftsbau und Management, Landwirtschaft* sowie *Weinbau und Önologie* angeboten.²⁸

3.2.1. Ausschöpfung verfügbarer Arbeitskraftressourcen

Teilhabe von Menschen mit Behinderung am bestehenden Bildungsangebot

Die Personengruppe der Menschen mit Behinderung und ihre Arbeitskraftressourcen rücken seit einigen Jahren immer stärker ins Blickfeld des Arbeitsmarktes und damit auch der beruflichen Bildung. Diese Personengruppe stellt die berufliche Bildung vor die Herausforderung, spezifisch ausgerichtete Qualifizierungen zu konzipieren und auf die Zielgruppe zuzuschneiden. Folgende rechtliche Regelungen in Bezug auf Menschen mit Behinderung finden sich im 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*²⁹ wurden der Arbeitsmarkt und die Berufsausbildung dieser Zielgruppe bereits ausführlich in den Blick genommen. Ergänzende Informationen sind der Studie *Ausbildung Behinderter nach § 66 BBiG in der Agrarwirtschaft Fakten – Daten – Zahlen* zu entnehmen.³⁰

In Tabelle 4 sind die Auszubildenden nach § 66 BBiG für das Jahr 2018 dargestellt. Im Arbeitsbereich *Landwirtschaft* werden sechs Ausbildungsberufe gelistet. Auffällig ist, dass von den insgesamt 435

²⁸ BMEL (2019): Duale Studiengänge – Studium – Bildungsserver Agrar.

<https://www.bildungsserveragrar.de/studium/duale-studiengaenge/>, zuletzt aufgerufen am: 20.08.2019.

²⁹ BMEL (2017). *Potenziale und Hemmnisse der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen*.

³⁰ VLF (2019). *Ausbildung Behinderter nach §66 BBiG in der Agrarwirtschaft Fakten – Daten – Zahlen*.

Auszubildenden nur etwa 13 % Frauen sind. Am stärksten vertreten ist in der Landwirtschaft der Ausbildungsberuf *Werker* (150 Auszubildende).

Tabelle 4: 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.

Einschätzung der Expertinnen und Experten

Inwieweit Menschen mit Einschränkungen oder Behinderung am bestehenden Bildungsangebot teilhaben, können 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. Insbesondere im GaLa-Bau und in Betrieben mit geringem Technisierungsgrad sehen viele der befragten 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 Kompetenz 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 Auszubildender noch überfordert sind.

Teilhabe von Menschen mit geringen Deutschkenntnissen am bestehenden Bildungsangebot

Einschätzung der Expertinnen und Experten

Die Expertenmeinungen dazu, ob die Teilhabe von Menschen mit geringen Deutschkenntnissen am bestehenden Bildungsangebot möglich ist, gehen ebenfalls 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“ infrage kommen.

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, dieses beruht jedoch auf Freiwilligkeit und wird in der Praxis eher selten in Anspruch genommen.

Ein Großteil der befragten Expertinnen und Experten findet, dass mehr Ausbildungsbetriebe junge Menschen unterstützen sollten, 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 Expertinnen und Experten der Meinung, dass die agrarische Berufsausbildung in ihrer jetzigen Form für Menschen mit geringen Deutschkenntnissen geeignet ist.

3.2.2. 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 Absatz 2 Satz 1 und 2 und Absatz 3 Satz 1 sowie § 39 Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 und 3 und die §§ 40 bis 42, 46 und 47 sind entsprechend anzuwenden.
- (2) Der Prüfling ist auf Antrag von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile durch die zuständige Stelle zu befreien, wenn
1. er eine andere vergleichbare Prüfung vor einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss erfolgreich abgelegt hat und
 2. die Anmeldung zur Fortbildungsprüfung innerhalb von zehn Jahren nach der Bekanntgabe des Bestehens der Prüfung erfolgt.

§ 54 Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen

- (1) Sofern für einen Fortbildungsabschluss weder eine Fortbildungsordnung noch eine Anpassungsfortbildungsordnung erlassen worden ist, kann die zuständige Stelle Fortbildungsregelungen erlassen. Wird im Fall des § 71 Absatz 8 als zuständige Stelle eine Landesbehörde bestimmt, so erlässt die zuständige Landesregierung die Fortbildungsregelungen durch

Rechtsverordnung. Die Ermächtigung nach Satz 2 kann durch Rechtsverordnung auf die von ihr bestimmte zuständige Stelle übertragen werden.

(2) Die Fortbildungsprüfungsregelungen haben festzulegen:

1. die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses,
2. das Ziel, den Inhalt und die Anforderungen der Prüfungen,
3. die Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung und
4. das Prüfungsverfahren.

(3) Bestätigt die zuständige oberste Landesbehörde,

1. dass die Fortbildungsprüfungsregelungen die Voraussetzungen des § 53 b Absatz 2 und 3 sowie des § 53 a Absatz 2 erfüllen, so beginnt die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses mit den Wörtern "Geprüfter Berufsspezialist für" oder „Geprüfte Berufsspezialistin für“,
2. dass die Fortbildungsprüfungsregelungen die Voraussetzungen des § 53 c Absatz 2 und 3 erfüllen, so beginnt die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses mit den Wörtern „Bachelor Professional in“,
3. dass die Fortbildungsprüfungsregelungen die Voraussetzungen des § 53 d Absatz 2 und 3 erfüllen, so beginnt die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses mit den Wörtern „Master Professional in“.

Der Abschlussbezeichnung nach Satz 1 ist in Klammern ein Zusatz beizufügen, aus dem sich zweifelsfrei die zuständige Stelle ergibt, die die Fortbildungsprüfungsregelungen erlassen hat. Die Fortbildungsprüfungsregelungen können vorsehen, dass dieser Abschlussbezeichnung eine weitere Abschlussbezeichnung vorangestellt wird.

(4) Eine Abschlussbezeichnung, die in einer von der zuständigen obersten Landesbehörde bestätigten Fortbildungsprüfungsregelung enthalten ist, darf nur führen, wer die Prüfung bestanden hat.

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 der Kenntnisse und Kompetenzen an den stetigen Wandel der beruflichen Anforderungen.
- Aufstiegsfortbildungen: Diese Fortbildungen dienen dem Erlangen von höheren beruflichen Qualifikationen, 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 berufsständischen 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.

Tabelle 5: Bestandene Fortbildungs- und 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.

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

Die abschlussbezogenen Aufstiegsfortbildungen sind durch das Berufsbildungsgesetz und daraus abgeleitete Verordnungen geregelt.³¹ In Tabelle 5 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 bzw. zum Meister (87 %) gefolgt von der Prüfung zur Fachwirtin bzw. zum Fachwirt (9 %) aus.

Die Anforderungen in der Meisterprüfung für den Beruf Landwirtin/ Landwirt sind in einer Verordnung vom 12. März 1991 (zuletzt geändert am 21. Mai 2014)³² bundesweit festgelegt.

In der Meisterprüfung wird festgestellt, ob die bzw. der Prüfungsteilnehmende die notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen hat, die Aufgaben einer Landwirtschaftsmeisterin bzw. eines Landwirtschaftsmeisters als Fach- und Führungskraft in einem landwirtschaftlichen Betrieb wahrzunehmen.

Die Meisterprüfung umfasst die drei Teile:

- a. Produktions- und Verfahrenstechnik
- b. Betriebs- und Unternehmensführung
- c. Berufsausbildung und Mitarbeiterführung

Zur Meisterprüfung ist zuzulassen, wer

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

³¹ BLE (2017): Berufsbildung in der Landwirtschaft.

³² 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).

Tabelle 6: 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 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

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.^{33 34} Der erfolgreiche Abschluss der Meisterprüfung führt in einzelnen Bundesländern zur Fachhochschulreife oder berechtigt zum Besuch einer Hochschule.³⁵ Die bestandenen Meisterprüfungen nach Fachrichtungen im Ausbildungsbereich Landwirtschaft sind in Tabelle 6 für das Jahr 2018 dargestellt.

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

³³ BLE (2017): Berufsbildung in der Landwirtschaft.

³⁴ 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).

³⁵ BLE (2017): Berufsbildung in der Landwirtschaft.

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 Fachagrarin bzw. zum Fachagrarwirt. Manche der angebotenen Schwerpunkte bieten dabei zwei verschiedene Qualifikationsstufen an.³⁶ Die bestandenen Fortbildungsprüfungen zur Fachagrarin bzw. zum Fachagrarwirt nach Fachrichtungen im Ausbildungsbereich *Landwirtschaft* sind in Tabelle 7 für das Jahr 2018 dargestellt.

Tabelle 7: 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 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Schulische Fortbildung an landwirtschaftlichen Fachschulen

Fachschulen dienen der beruflichen Weiterbildung. Die rechtliche Zuständigkeit für die Fachschulen des Agrarbereichs liegt bei den Bundesländern. Die Rahmenvereinbarung über Fachschulen³⁷ legt bundeseinheitliche Kerndaten für die Einrichtung, den Unterricht, die Prüfungen und die bundesweite Anerkennung der Abschlüsse an den Fachschulen fest. Der Zugang zu den Bildungsgängen ist grundsätzlich an eine einschlägige erfolgreiche berufliche Erstausbildung einschließlich eines Berufsschulabschlusses und an eine entsprechende Berufserfahrung gebunden. Der Besuch des ersten Jahres der Fachschule für Agrarwirtschaft kann auch der Vorbereitung auf die Meisterprüfung dienen.

Fachschulen für Agrarwirtschaft mit mindestens 1.200 Unterrichtsstunden werden als einjährig bezeichnet. In der einjährigen Fachschule kann der Unterricht im Fachbereich Agrarwirtschaft in elf Fachrichtungen angeboten werden. Welche Fachrichtungen eingerichtet werden, entscheiden die zuständigen Stellen bzw. Behörden der Länder.

Fachschulen des Agrarbereichs mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden im Fachbereich Agrarwirtschaft und als Fachrichtungen in den Fachbereichen Technik und Wirtschaft werden als zweijährig bezeichnet. In der zweijährigen Fachschule kann der Unterricht im Fachbereich Agrarwirtschaft in sechs, im Fachbereich Technik in fünf und im Fachbereich Wirtschaft in zwei Fachrichtungen angeboten werden.

³⁶ BLE (2017): Berufsbildung in der Landwirtschaft.

³⁷ Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i.d.F. vom 23.02.2018

Der Besuch der einjährigen Fachschule endet mit dem Abschluss als „staatlich geprüfte Wirtschaftlerin“ bzw. „staatlich geprüfter Wirtschaftler“. Die Abschlüsse der zweijährigen Fachschule umfassen unter anderem die „staatlich geprüfte Agrarbetriebswirtin“ bzw. den „staatlich geprüften Agrarbetriebswirt“, die „staatlich geprüfte Technikerin“ bzw. den „staatlich geprüften Techniker“ sowie die „staatlich geprüfte Betriebswirtin“ bzw. den „staatlich geprüften Betriebswirt“.

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler an den Fachschulen der Agrarwirtschaft lag im Jahr 2017 bei 7.063 (Tabelle 8), dies sind 5 % mehr als die bundesweit 6.750 Schülerinnen und Schüler im Jahr 2016. Die größten Fachgebiete nach Schülerinnen und Schülern sind Landwirtschaft (2017: 4.225), Hauswirtschaft (2017: 1.375) und Gartenbau (2017: 1.132).

Tabelle 8: Anzahl der Schülerinnen und Schüler an Fachschulen der Agrarwirtschaft nach Fachgebieten in den Jahren 2016 und 2017

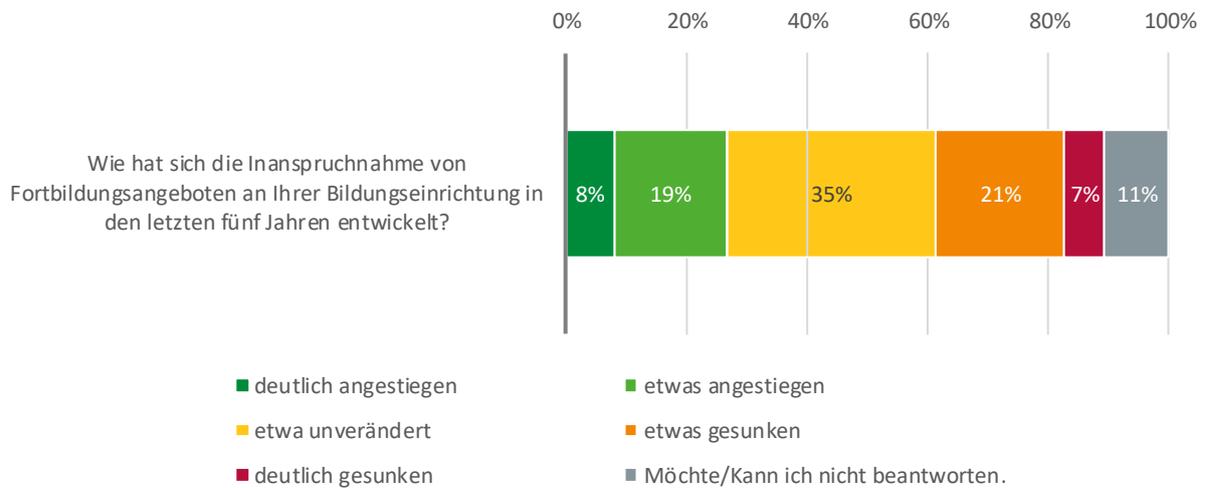
Fachgebiet	2016	2017	Prozentuale Veränderung
Landwirtschaft	3.711	4.225	+14 %
Hauswirtschaft	1.533	1.375	-10 %
Gartenbau	1.167	1.132	-3 %
Weinbau	211	200	-5 %
Milchwirtschaft	93	94	+1 %
Forstwirtschaft	23	25	+9 %
Agrartechnik	12	12	0 %
Insgesamt	6.750	7.063	+5 %

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

Einschätzung der befragten Lehrkräfte

Dieser Abschnitt handelt davon, wie die befragten Lehrkräfte die Fortbildungen an landwirtschaftlichen Fachschulen einschätzen. Hinsichtlich der Entwicklung der Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten an den Bildungseinrichtungen der befragten Lehrkräfte fällt das Befragungsergebnis sehr heterogen aus: Jeweils etwa ein Drittel ist der Meinung, dass die Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten unverändert geblieben ist, zugenommen oder abgenommen hat (Abbildung 52).

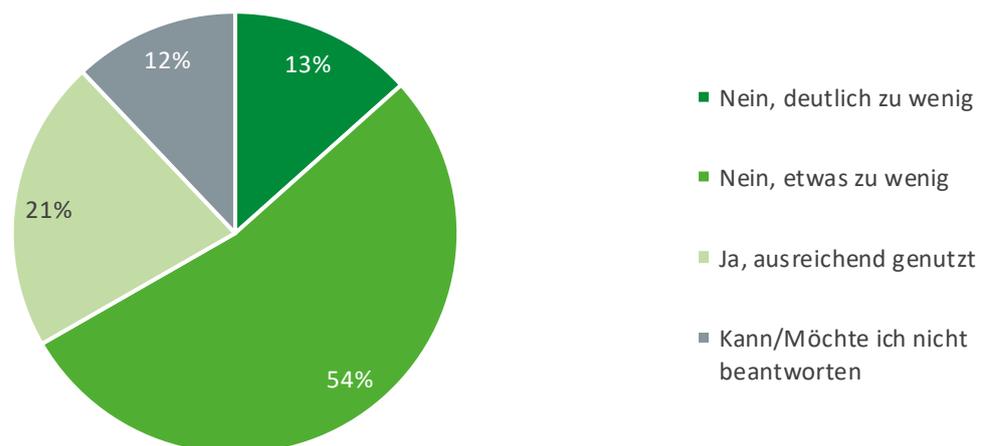
Abbildung 52: Entwicklung der Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten in den letzten fünf Jahren



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)
 Frage: Wie hat sich die Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten an Ihrer Bildungseinrichtung in den letzten fünf Jahren entwickelt? (Frage 39)
 Anm.: N=75

Die Beurteilung des Ausmaßes der derzeitigen Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten unter landwirtschaftlichen Arbeitskräften zeigt, dass nur rund 20 % der Lehrkräfte finden, dass die Angebote schon ausreichend genutzt werden (Abbildung 53). Hingegen ist die Hälfte der Meinung, dass die Angebote etwas zu wenig genutzt werden, und knapp 15 % der Befragten stufen die Nutzung von Fortbildungsangeboten sogar als deutlich zu gering ein.

Abbildung 53: Beurteilung der Nutzung von Fortbildungsangeboten unter landwirtschaftlichen Arbeitskräften

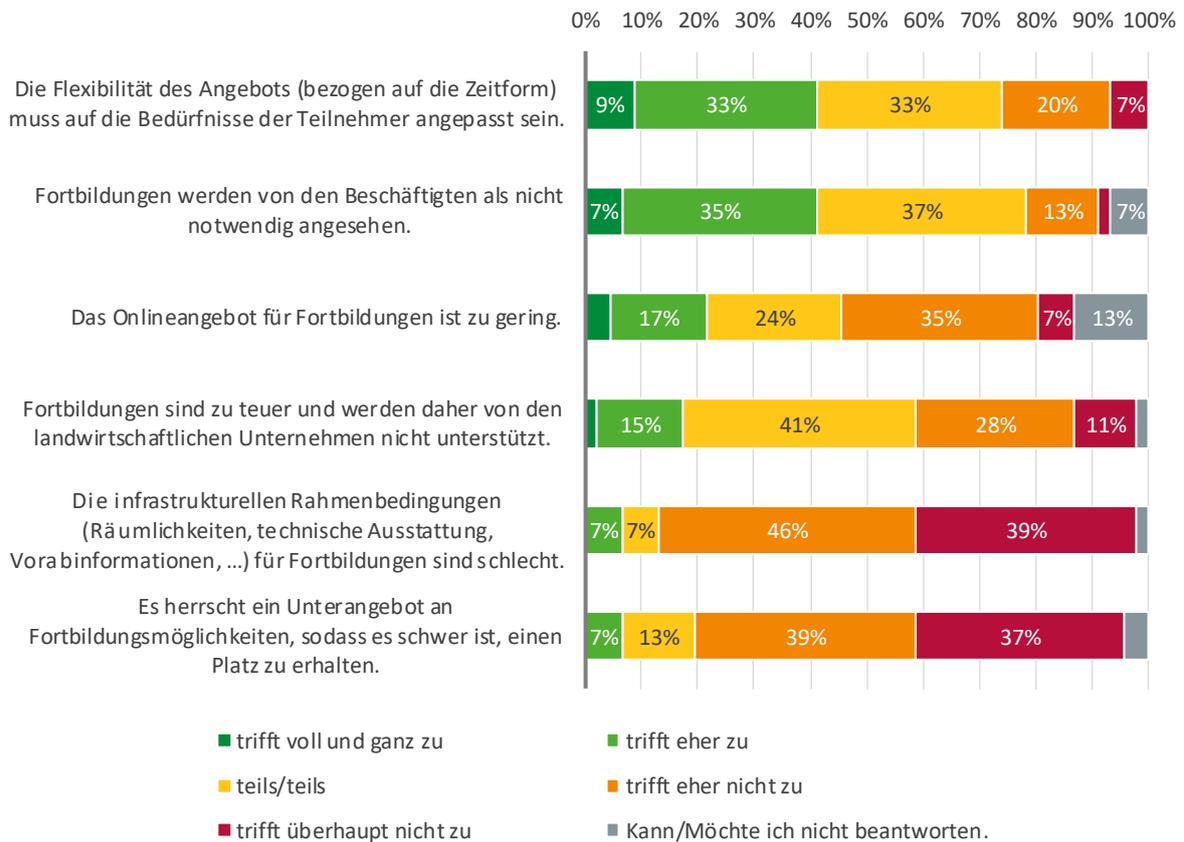


Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)
 Frage: Nutzen Arbeitskräfte im landwirtschaftlichen Bereich (Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer und Inhaberinnen/ Inhaber) Ihrer Einschätzung nach Fortbildungsangebote ausreichend? (Frage 40)
 Anm.: N=75

Die Gründe, die aus Lehrkräftesicht dafür ausschlaggebend sind, dass Fortbildungsangebote nicht ausreichend genutzt werden, werden in Abbildung 54 wiedergeben. Die wichtigsten Hinderungsgründe liegen demnach darin begründet, dass einerseits die zeitbezogene Flexibilität der Angebote den Bedürfnissen der Teilnehmenden nicht gerecht wird und andererseits Fortbildungen von den Beschäftigten

nicht als notwendig erachtet werden. Diesen beiden Aussagen stimmen jeweils über 40 % der befragten Lehrkräfte zu. Etwa 20 % finden darüber hinaus, dass das Onlineangebot für Fortbildungen zu gering ist und dass Fortbildungen zu teuer sind, weswegen sie von den landwirtschaftlichen Unternehmen nicht unterstützt werden. Dass die infrastrukturellen Rahmenbedingungen für Fortbildungen schlecht sind oder ein Unterangebot an Fortbildungsmöglichkeiten herrscht, scheinen keine relevanten Gründe für die insgesamt recht geringe Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten zu sein.

Abbildung 54: 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

Sachkundenachweis, Beispiel Pflanzenschutz

Der Pflanzenschutz wird von der EU sehr umfassend geregelt. Im Pflanzenschutzgesetz vom Februar 2012 werden die Anforderungen aus dem EU-Recht umgesetzt. Dazu zählen der bundesweit einheitliche Nachweis über die Pflanzenschutzsachkunde wie auch die Pflicht für Sachkundige, sich regelmäßig innerhalb von Dreijahreszeiträumen auf einer anerkannten Fortbildung über die Entwicklung im Pflanzenschutz zu informieren.³⁸

Nach § 9 Abs. 1 Pflanzenschutzgesetz darf eine Person nur

- Pflanzenschutzmittel anwenden,
- über den Pflanzenschutz im Sinne des Artikels 3 Nummer 3 der Richtlinie 2009/128/EG beraten,

³⁸ <https://www.landwirtschaftskammer.de/Landwirtschaft/pflanzenschutz/sachkunde/index.htm> (zuletzt abgerufen am 06.04.2020).

- c. Personen, die Pflanzenschutzmittel im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses oder einer Hilfstätigkeit anwenden, anleiten oder beaufsichtigen,
- d. Pflanzenschutzmittel gewerbsmäßig in Verkehr bringen oder
- e. 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).³⁹

Der Pflanzenschutzdienst der Länder hat eine 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):

Kein Sachkundenachweis ist erforderlich für die

- a. Anwendung von Pflanzenschutzmitteln, die für nichtberufliche Anwender zugelassen sind, im Bereich Haus- und Kleingarten,
- b. Ausübung einfacher Hilfstätigkeiten unter Verantwortung und Aufsicht durch eine Person mit Sachkundenachweis,
- c. Anwendung von Pflanzenschutzmitteln im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses unter Anleitung einer Person mit Sachkundenachweis,
- d. Anwendung von Pflanzenschutzmitteln zur Wildschadensverhütung.

Von der Ermächtigung in § 9, Abs. 6 Nr. 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 die 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

³⁹ 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.

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.⁴⁰

Auch in anderen Bereichen wird die Einführung von Sachkundenachweisen diskutiert bzw. ähnliche Instrumente sind bereits implementiert worden. So war die Einführung eines Sachkundenachweis für Tierhalter bereits mehrfach Bestandteil von Empfehlungen an die Bundesregierung.^{41 42} Für Tiertransporte gibt es bereits gesetzliche Vorgaben. Fahrerinnen und Fahrer bzw. Betreuerinnen und Betreuer von Straßenfahrzeugen, auf denen Nutztiere befördert werden, müssen einen Befähigungsnachweis erlangen und vorweisen können.⁴³

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 privaten Dienstleistern zu unterschiedlichsten Themen angeboten. Häufig sind die Weiterbildungsangebote für eine bestimmte Region oder ein bestimmtes Bundesland vorgesehen.

Es gibt eine Vielzahl an Informationsplattformen zu Weiterbildungsmöglichkeiten in der Landwirtschaft von Verbänden und der öffentlichen Verwaltung. Hervorzuheben ist der Grüne Bildungskatalog.⁴⁴ Hier wird laut eigenen Angaben ein umfangreiches Angebot an Veranstaltungen zur Weiterbildung aufgeführt. Dieser Katalog wird in enger Kooperation mit Berufsstand, Bundesländern, Landwirtschaftskammern und Bildungseinrichtungen in ganz Deutschland zeitnah zusammengestellt. Eine Auswertung des vorhandenen Weiterbildungsangebots zeigt jedoch, dass das Angebot bezogen auf Themen und Bundesländer sehr unterschiedlich ausfällt.

Einschätzung der befragten Lehrkräfte

Von den befragten Lehrkräften war etwa die Hälfte an einer Bildungseinrichtung tätig, die Weiterbildungen im Bereich *Lebenslanges Lernen* anbietet. Die Auswahl an Weiterbildungsangeboten wird als vielfältig bezeichnet. Die Themengebiete inklusive der Häufigkeit ihrer Nennungen sind in Abbildung 55 dargestellt. Die fünf Themengebiete, zu denen die meisten Weiterbildungsangebote vorliegen, umfassen *Pflanzenschutz*, *Tiergesundheit/Tierhygiene*, *Berufsspezifische fachliche Kenntnisse*, *Betriebswirtschaftliche Kenntnisse* und *Förderungsmöglichkeiten*. Selten werden dagegen Weiterbildungen in den Themenbereichen *Technik*, *Digitalisierung*, *Tourismus* und *Vertragsrecht* angeboten.

⁴⁰ Pflanzenschutzdienste der Länder (2016): Einfache Hilfstätigkeiten im Pflanzenschutz – Leitlinie der Länder zur Festlegung von Tätigkeiten.

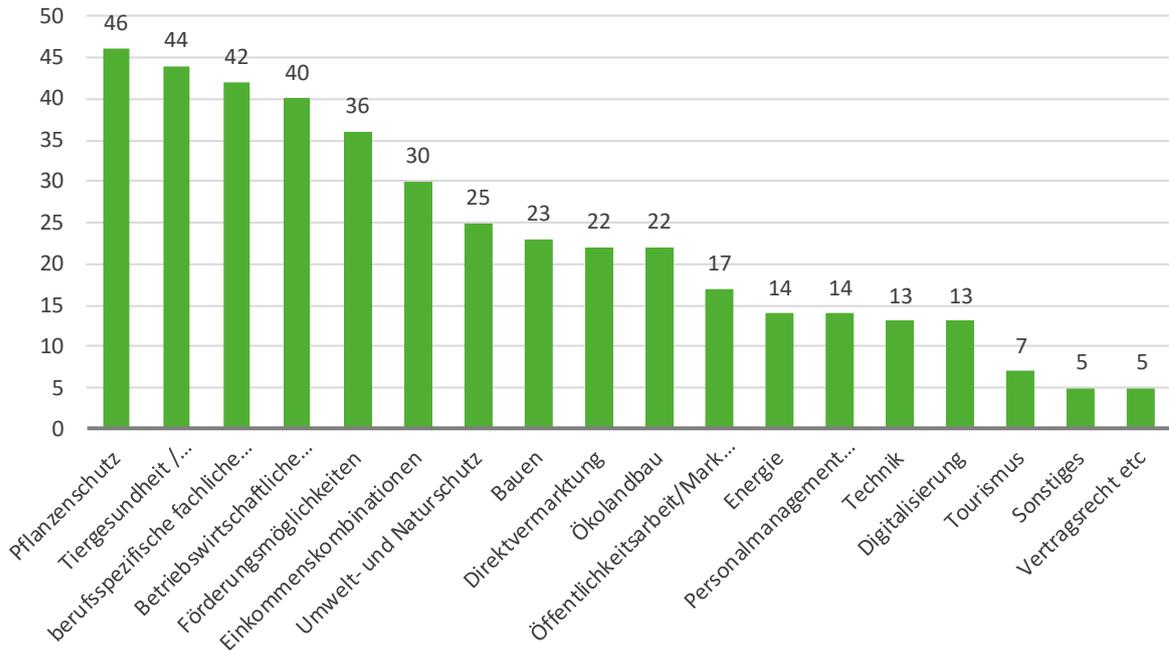
⁴¹ Wissenschaftlicher Beirat für Agrarpolitik beim Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2015): Wege zu einer gesellschaftlich akzeptierten Nutztierhaltung

⁴² Kompetenzkreises Tierwohl (2016): Vierter Bericht des Kompetenzkreises Tierwohl mit Empfehlungen an das BMEL vom 21. Januar 2016

⁴³ VERORDNUNG (EG) Nr. 1/2005 DES RATES vom 22. Dezember 2004 über den Schutz von Tieren beim Transport und damit zusammenhängenden Vorgängen sowie zur Änderung der Richtlinien 64/432/EWG und 93/119/EG und der Verordnung (EG) Nr. 1255/97; Art. 17 Abs. 2

⁴⁴ <https://www.bildungsserveragr.de/weiterbildung/gruener-bildungskatalog/>. Zuletzt abgerufen am 06.02.2019.

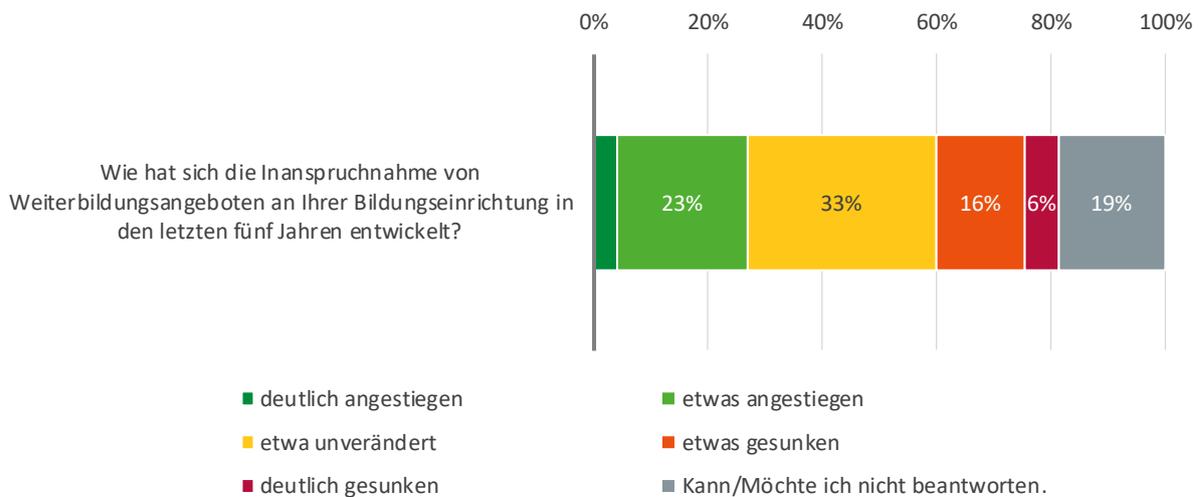
Abbildung 55: Themengebiete, in denen die eigene Bildungseinrichtung Weiterbildungen anbietet



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)
 Frage: In welchen Themengebieten macht Ihre Bildungseinrichtung Weiterbildungsangebote? (Frage 47)
 Anm.: N=69 (Mehrfachantworten möglich)

Die Meinungen der Lehrkräfte, wie sich die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten in ihrer Bildungseinrichtung in den letzten fünf Jahren entwickelt hat, fällt recht heterogen aus: Wie auch bei der Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten ist jeweils rund ein Drittel der befragten Lehrkräfte der Ansicht, dass sich die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten nicht verändert hat oder sie zugenommen bzw. abgenommen hat (Abbildung 56).

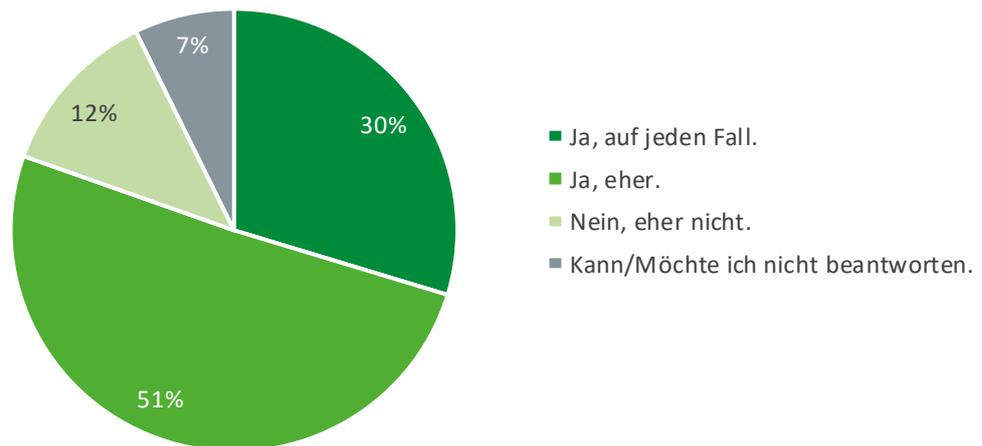
Abbildung 56: Entwicklung der Inanspruchnahme von Weiterbildungsmöglichkeiten in den letzten fünf Jahren



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=70

Knapp ein Drittel der Lehrkräfte ist der festen Überzeugung, dass in der eigenen Region in der Breite der Themen ein bedarfsgerechtes Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten vorhanden ist, und die Hälfte der Lehrkräfte schreibt der eigenen Region zumindest eher ein bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot zu (Abbildung 57). Lediglich bei rund 10 % der Befragten gibt es gemäß eigener Einschätzung kein regionales Angebot an bedarfsgerechter Weiterbildung.

Abbildung 57: Vorhandensein eines bedarfsgerechten Weiterbildungsangebots in der eigenen Region



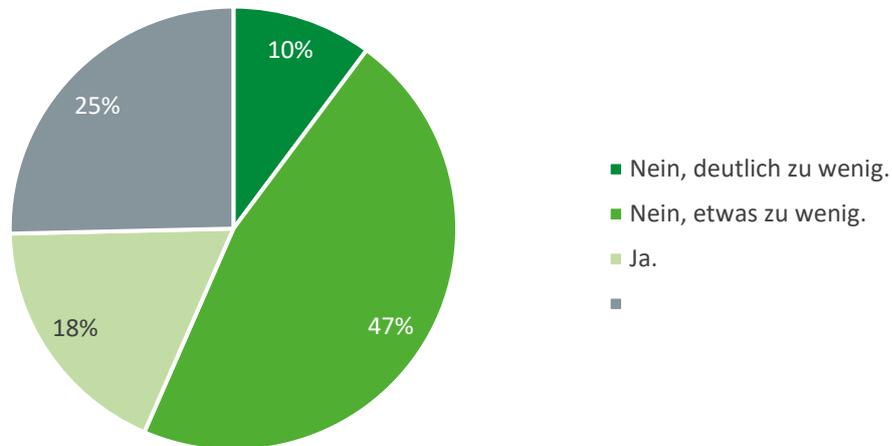
Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

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

Trotz des damit recht hohen Anteils an Regionen, die nach dieser Einschätzung zumindest eher über bedarfsgerechte Angebote verfügen, vertreten die meisten der befragten Lehrkräfte die Ansicht, dass die Arbeitskräfte die vorhandenen Möglichkeiten nicht ausreichend nutzen. Knapp 60 % der Befragten sehen dies so (Abbildung 58).

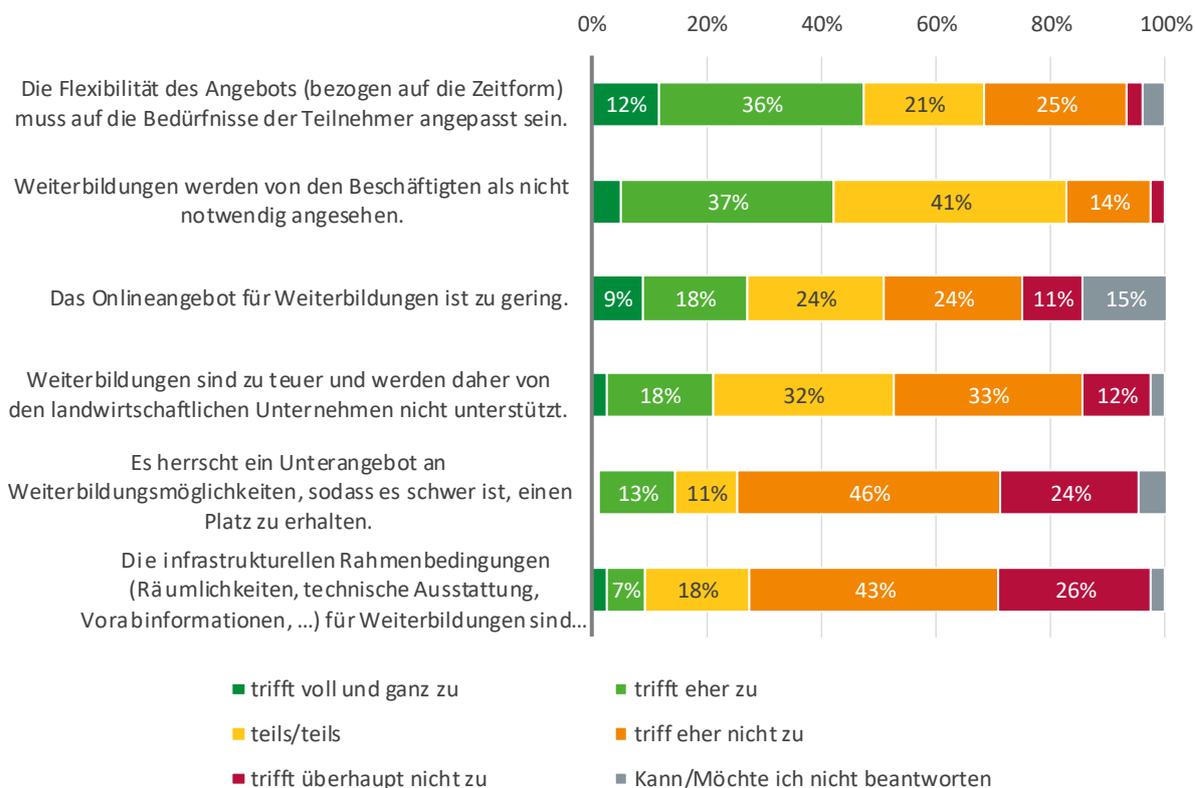
Abbildung 58: Beurteilung der Nutzung von Weiterbildungsangeboten durch landwirtschaftliche Arbeitskräfte



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

Die Gründe für die aus Sicht der Lehrkräfte aktuell nicht ausreichende Nutzung von Weiterbildungsangeboten werden in Abbildung 59 erfasst und stimmen mit den Gründen für die nicht ausreichende Inanspruchnahme von Fortbildungen überein (vgl. Abbildung 54). Als stärksten Hinderungsgrund bewerten die Lehrkräfte die mangelnde zeitbezogene Flexibilität der Angebote. Weiterhin finden sie hinderlich, dass Weiterbildungen von den Beschäftigten nicht als notwendig angesehen werden. Ein Unterangebot an Weiterbildungsmöglichkeiten und mangelnde infrastrukturelle Rahmenbedingungen stellen hingegen keine Hinderungsgründe dar.

Abbildung 59: Gründe für das aktuelle Maß der Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)
 Frage: Was sind Ihrer Einschätzung nach Gründe dafür? (Frage 51)
 Anm.: N=76

Zusammenfassende Bewertung der Fort- und Weiterbildungsangebote

Einschätzung der Expertinnen und Experten

Viele Expertinnen und Experten vertreten die Ansicht, dass sowohl von Seiten des Staates als auch seitens der Verbände genügend bedarfsgerechte 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 zum Teil 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. Einige 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.

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.

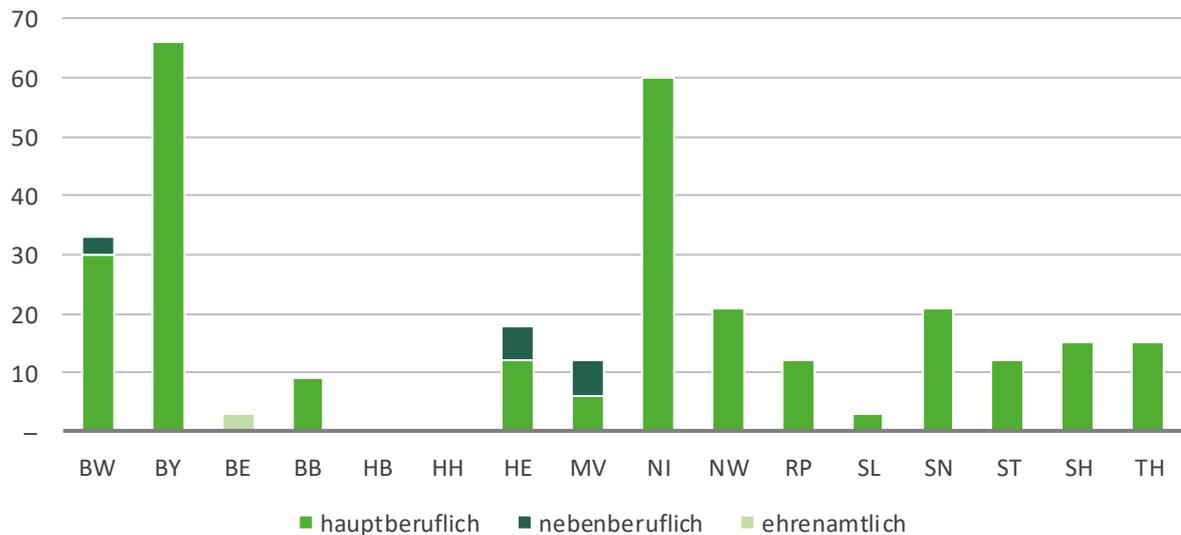
Eine weitere Möglichkeit, die Teilnahme von Arbeitnehmern an Fort- und Weiterbildungen zu erhöhen, sieht ein Experte in der Einrichtung eines sog. *Qualifizierungsfonds*: Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zahlt einen gewissen Betrag in diesen Fonds ein, aus dem dann Weiterbildungsmaßnahmen finanziert werden können. Damit die Einzahlung nicht „umsonst“ ist, sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stärker motiviert, ihren Angestellten entsprechende Maßnahmen nahezulegen.

3.2.3. Bedeutung und Effizienz von Berufsinformation, Berufsberatung und Öffentlichkeitsarbeit

Bevor man sich dazu entscheidet, einen bestimmten Berufsweg einzuschlagen, möchte man sich in der Regel ein möglichst genaues Bild von dem angestrebten Beruf bzw. von der angestrebten Ausbildung machen. Berufsinformationen können Interessierten bei der Berufs- oder Ausbildungswahl behilflich sein, indem sie mithilfe von Videos, Reportagen, Interviews und weiteren Medien alltägliche Einblicke in den Beruf bzw. in die Ausbildung gewähren. 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, Messeauftritte und Soziale Netzwerke bezogen werden. In den einzelnen Bundesländern stehen Ausbildungsberaterinnen und -berater zur Verfügung (ausgenommen Bremen und Hamburg), die Auskünfte zu Fragen der Berufsbildung erteilen.

In Abbildung 60 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 Bayern (66) und in Niedersachsen (60). 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 60: Ausbildungsberaterinnen und -berater nach Bundesländern und Beschäftigungsart 2017 für den Ausbildungsbereich „Landwirtschaft“



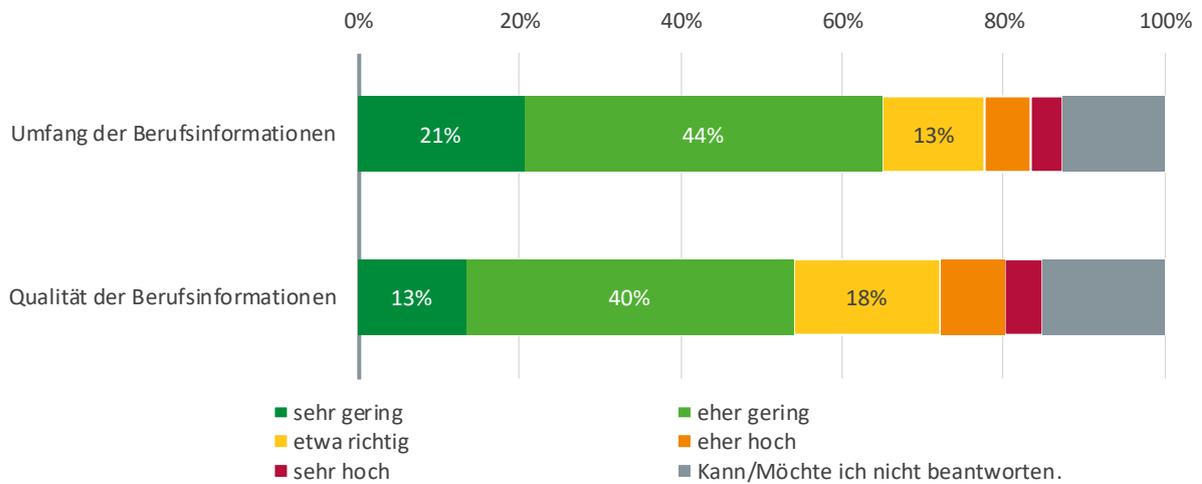
Quelle: Statistisches Bundesamt (2018): Berufsbildungsstatistik 2017.

Berufsinformation und Berufsberatung

Einschätzung der befragten Lehrkräfte

Die befragten Lehrkräfte konnten den Umfang und die Qualität von Berufsinformation zu den Berufsbildern im landwirtschaftlichen Bereich für potentielle Interessierte an allgemeinbildenden Schulen bewerten. Insgesamt zeigt sich, dass nur wenige Lehrkräfte den Umfang wie auch die Qualität der Berufsinformation für ausreichend halten. Der Umfang wird sogar noch ein wenig schlechter eingeschätzt als die Qualität: Den Umfang der Berufsinformationen an allgemeinbildenden Schulen nehmen rund 20 % der Lehrkräfte als deutlich zu gering und 45 % als eher zu gering wahr (Abbildung 61). Nur knapp 15 % der Befragten bewerten den Informationsumfang als gerade richtig, während ihn insgesamt etwa 10 % als eher bzw. sehr hoch einstufen. Die Qualität der Berufsinformationen nehmen etwa 15 % der Lehrkräfte als sehr gering und 40 % als eher gering wahr. Fast 20 % halten sie für richtig so und circa 10 % für eher bzw. sehr hoch.

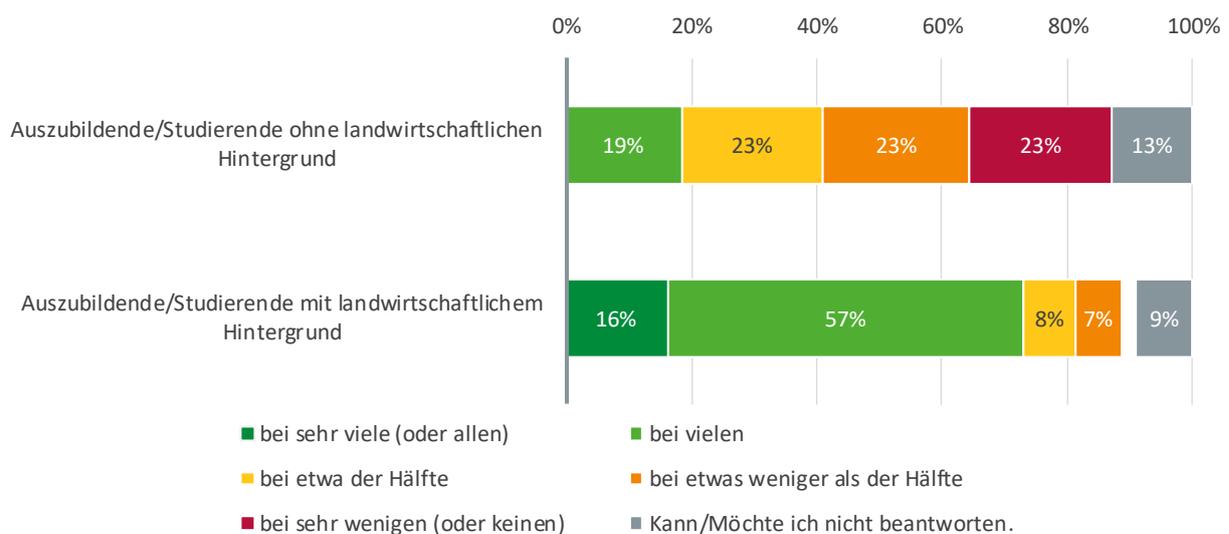
Abbildung 61: Beurteilung der Qualität und des Umfangs der Berufsinformationen an allgemeinbildenden Schulen



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)
 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 Lehrkräfte sollten ebenfalls beurteilen, ob ihrer Ansicht nach der Informationsstand über die Berufsbilder im Agrarbereich zu Beginn der Ausbildung bzw. des Studiums für Auszubildende bzw. Studierende ausreichend ist. Das Ergebnis macht deutlich, dass gemäß dieser Einschätzung rund 70 % der Befragten den Informationsstand bei den meisten Personen mit landwirtschaftlichem Hintergrund als ausreichend ansehen (Abbildung 62). Allerdings finden dies in Bezug auf Personen ohne landwirtschaftlichen Hintergrund nicht einmal 20 % der Befragten.

Abbildung 62: Informationsstand über Berufsbilder im Agrarbereich zu Beginn von Ausbildung bzw. Studium



Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)
 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

Bei einer weiteren Gegenüberstellung der beiden Personengruppen mit sowie ohne landwirtschaftlichen Hintergrund sollten die Lehrkräfte einschätzen, ob sich die Attraktivität der beruflichen und akademischen Ausbildung im landwirtschaftlichen Bereich erhöhen würde, wenn mehr Informationen über das Arbeitsfeld zur Verfügung stünden. Durch die Bereitstellung zusätzlicher Informationen halten die Lehrkräfte bei den Auszubildenden und Studierenden ohne landwirtschaftlichen Hintergrund eine stärkere Zunahme in der Berufsattraktivität für möglich als bei jenen mit landwirtschaftlichem Hintergrund (ohne Abbildung).

Anschließend beantworteten die Lehrkräfte die beiden Fragen, ob ihre eigene Bildungseinrichtung in irgendeiner Form Berufsinformation über den landwirtschaftlichen Bereich für Menschen vor dem Einstieg in die Ausbildung betreibt und ob sie selbst regelmäßig daran beteiligt sind. Bei 75 % der befragten Lehrkräfte betreibt die eigene Bildungseinrichtung Berufsinformation über den landwirtschaftlichen Bereich für Menschen vor dem Einstieg in die Ausbildung (Abbildung 63). Selbst an dieser Berufsinformation beteiligt ist in etwa die Hälfte der befragten Lehrkräfte (Abbildung 64).

Abbildung 63: Angebot zur Berufsinformation vor dem Ausbildungsbeginn

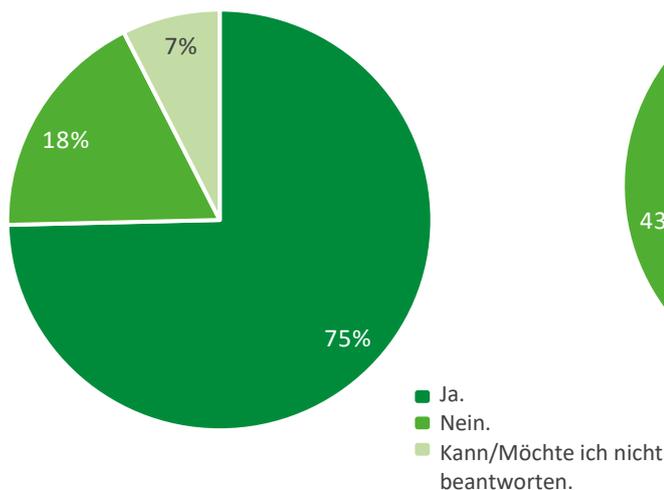
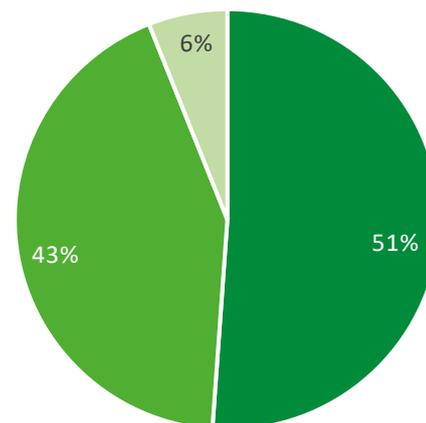


Abbildung 64: Eigene regelmäßige Beteiligung der Lehrkräfte an Maßnahmen zur Berufsinformation



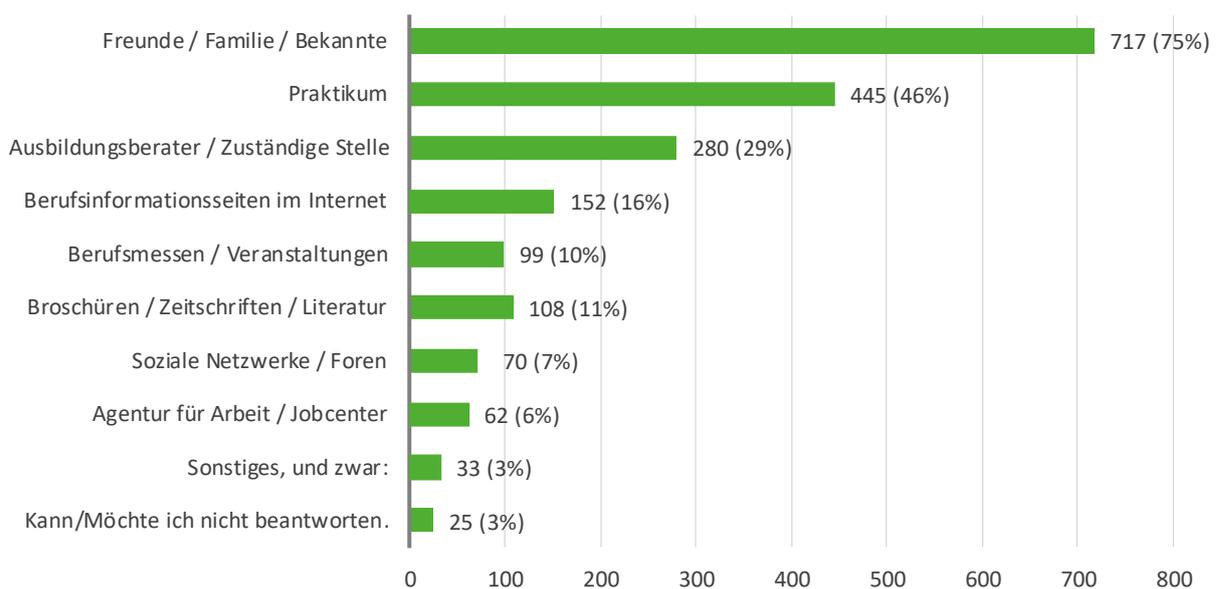
Quelle: Onlinebefragung der Lehrkräfte im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)
 Frage: Betreibt Ihre eigene Bildungseinrichtung in irgendeiner Form Berufsinformation über den landwirtschaftlichen Bereich für Menschen vor dem Einstieg in die Ausbildung? Und sind Sie selbst regelmäßig daran beteiligt?? (Frage 56)
 Anm.: N=134

Den Informationskanal, über die die eigene Bildungseinrichtung Berufsinformation betreibt, stellt bei rund 80 % der befragten Lehrkräfte der Internetauftritt des eigenen Hauses dar (ohne Abbildung). Bei jeweils rund 75 % der Befragten informiert die eigene Bildungseinrichtung während regionaler Informationsveranstaltungen im eigenen Haus und auf Messen sowie über Flyer und Broschüren. Die Hälfte der Einrichtungen beteiligt sich darüber hinaus auch an Berufsinformationsprogrammen für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe 2, indem z. B. Klassen besucht werden. Überregionale Informationsveranstaltungen oder Messen dienen hingegen nur in den wenigsten Fällen der Informationsweitergabe.

Einschätzung der befragten Auszubildenden

Mit Blick auf die Quelle, mithilfe derer sich die Auszubildenden vor Beginn über ihre Ausbildung informiert haben, stechen Freundinnen und Freunde, die eigene Familie sowie Bekannte als die am häufigsten genannten Informationsquellen der Auszubildenden hervor (75 %) (Abbildung 65). Knapp die Hälfte der Auszubildenden hat entsprechende Informationen über ein vorher absolviertes agrarwirtschaftliches Praktikum gewonnen (46 %), während sich rund ein Drittel über Ausbildungsberaterinnen und -berater sowie die zuständigen Stellen mit Informationen eingedeckt hat. Die restlichen Informationsquellen, wie bspw. Berufsinformationsseiten im Internet, Soziale Netzwerke, die Agentur für Arbeit und das Jobcenter, werden dagegen vergleichsweise selten aufgeführt.

Abbildung 65: Informationsquellen über die Ausbildung



Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

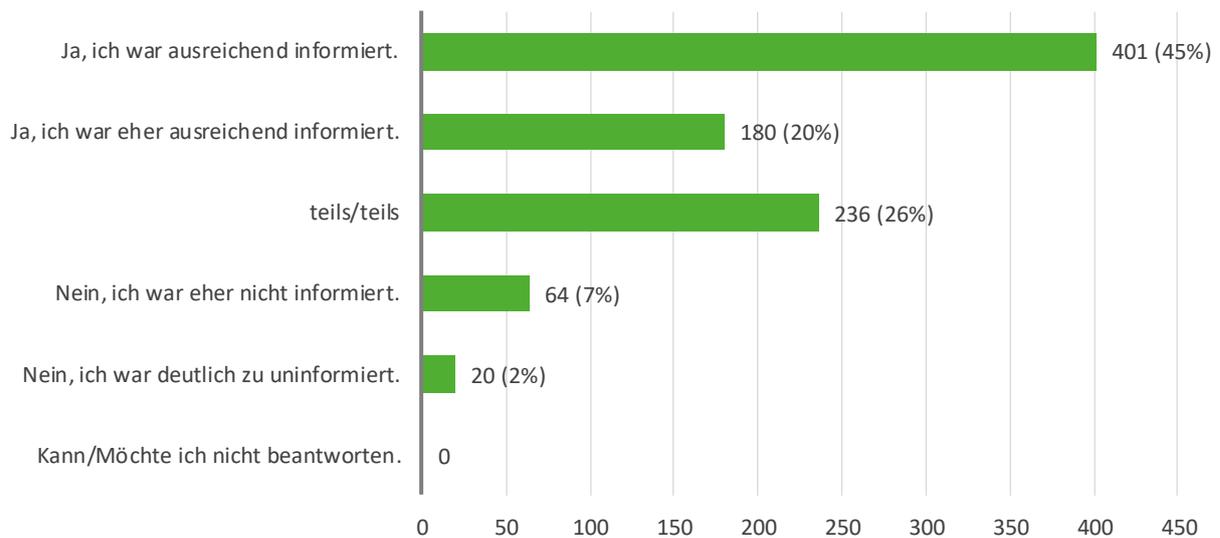
Frage: Auf welchem Wege haben Sie sich vor Beginn über Ihre Ausbildung informiert? (Frage 12)

Anm.: N=962 (Mehrfachnennungen möglich)

Des Weiteren hatten die Auszubildenden die Möglichkeit mitzuteilen, welche Informationen ihrer Meinung nach jungen Menschen besonders hilfreich bei einer bewussten Berufsentscheidung für den landwirtschaftlichen Bereich sein könnten. Unter allen Antworten werden die drei Informationsquellen *Erfahrungen aus Praktika*, *Inhalte aus den Sozialen Medien* und das *Wissen um die große Vielfalt der Aufgaben eines Berufs im landwirtschaftlichen Bereich* besonders häufig genannt.

Fragt man allerdings, wie die Auszubildenden das Informationsangebot über Berufe in der Landwirtschaft während der Schulzeit wahrgenommen haben, so hat es während der Schulzeit laut über 90 % der befragten Auszubildenden keine entsprechenden Informationen gegeben. Trotz oftmals fehlender Information während der Schulzeit hält die Mehrheit der befragten Auszubildenden ihren Wissensstand bei Beginn der ersten Ausbildung jedoch für ausreichend (45 %) oder eher ausreichend (20 %) (Abbildung 66). Während sich ein Viertel der Befragten zu Ausbildungsbeginn hingegen nur teilweise gut informiert gefühlt hat, waren laut eigener Aussage zusammengenommen etwa 10 % sogar weniger gut informiert oder gar uninformiert. Nach Angaben der Auszubildenden fehlten zu Beginn des ersten Ausbildungsgangs am häufigsten Informationen über Verdienstmöglichkeiten, über tatsächliche Arbeitszeiten und über Weiterbildungsangebote während der Ausbildung.

Abbildung 66: *Wahrgenommener Informationsstand zu Beginn der ersten Ausbildung*



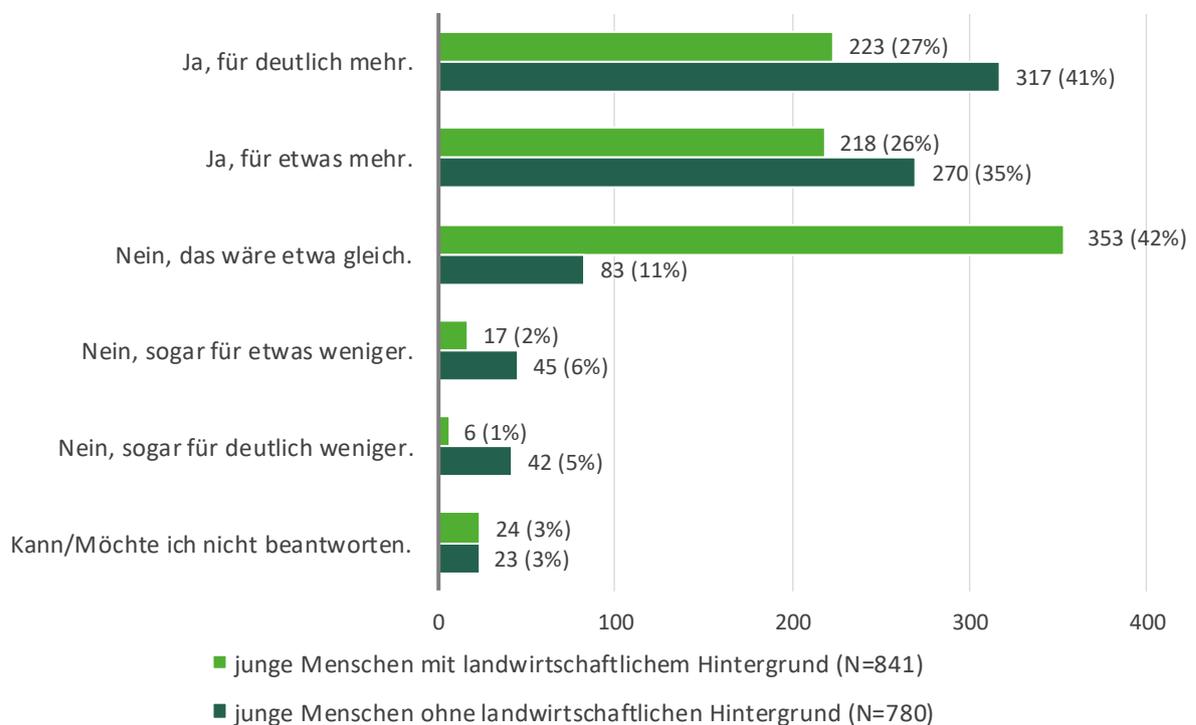
Quelle: *Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)*

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*

Die Auszubildenden beurteilten auch, ob eine Ausbildung im landwirtschaftlichen Bereich für eine größere Zahl an jungen Menschen attraktiv wäre, wenn diese mehr über das Arbeitsfeld wüssten. Bei den Antworten wurde zwischen jungen Menschen mit landwirtschaftlichem Hintergrund einerseits und jungen Menschen ohne landwirtschaftlichen Hintergrund andererseits unterschieden. Zusammengefasst sind die Auszubildenden der Meinung, dass bei Auszubildenden ohne Vorerfahrungen zusätzliche Informationen die Attraktivität des Berufsbildes etwas stärker erhöhen können (rund 70 %) als bei Auszubildenden, die bereits Vorerfahrungen oder gar einen landwirtschaftlichen Hintergrund aufweisen (rund 50 %) (Abbildung 67). Bei jungen Menschen mit landwirtschaftlichem Hintergrund vertreten jedoch die meisten Auszubildenden die Meinung, dass mehr Informationen nicht zu einer spürbar höheren Attraktivität der landwirtschaftlichen Ausbildung beitragen würden.

Abbildung 67: Nutzen von mehr Informationen für eine höhere Attraktivität einer Ausbildung im landwirtschaftlichen Bereich



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.

Von den Auszubildenden, die im Zuge der persönlichen Gesprächsrunden auf der Agritechnica, in Köllitsch und in Köln-Auweiler befragt wurden, stammen die meisten aus einem landwirtschaftlichen 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 „Mundpropaganda“ 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 sind und Fragen beantworten. Jedoch werden die Ausbildungsberaterinnen und -berater nicht von allen interviewten Auszubildenden als unterstützend wahrgenommen.

Mit Blick auf den Informationsbedarf werden die im Internet verfügbaren Informationen als eher wenig aussagekräftig 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 bzw. Berater, seien aber teilweise nicht auf dem neuesten Stand bezüglich freier Ausbildungsstellen.

Einschätzung der Expertinnen und Experten

Die meisten Expertinnen und Experten schätzen den Informationsstand von 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 Studierenden 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 z. B. in Bayern etwa 90 % der Auszubildenden einen landwirtschaftlichen Hintergrund aufweisen, während 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

Einige Expertinnen und Experten kritisieren sowohl die Form als auch die Inhalte der derzeit verfügbaren Informationen zu den agrarischen Bildungswegen: Viele Informationsmaterialien seien nur in Papierform und nicht in digitaler Form zugänglich und klärten 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 Expertenmeinung 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 könne der Arbeitsmarkt Landwirtschaft hinsichtlich Lohn,

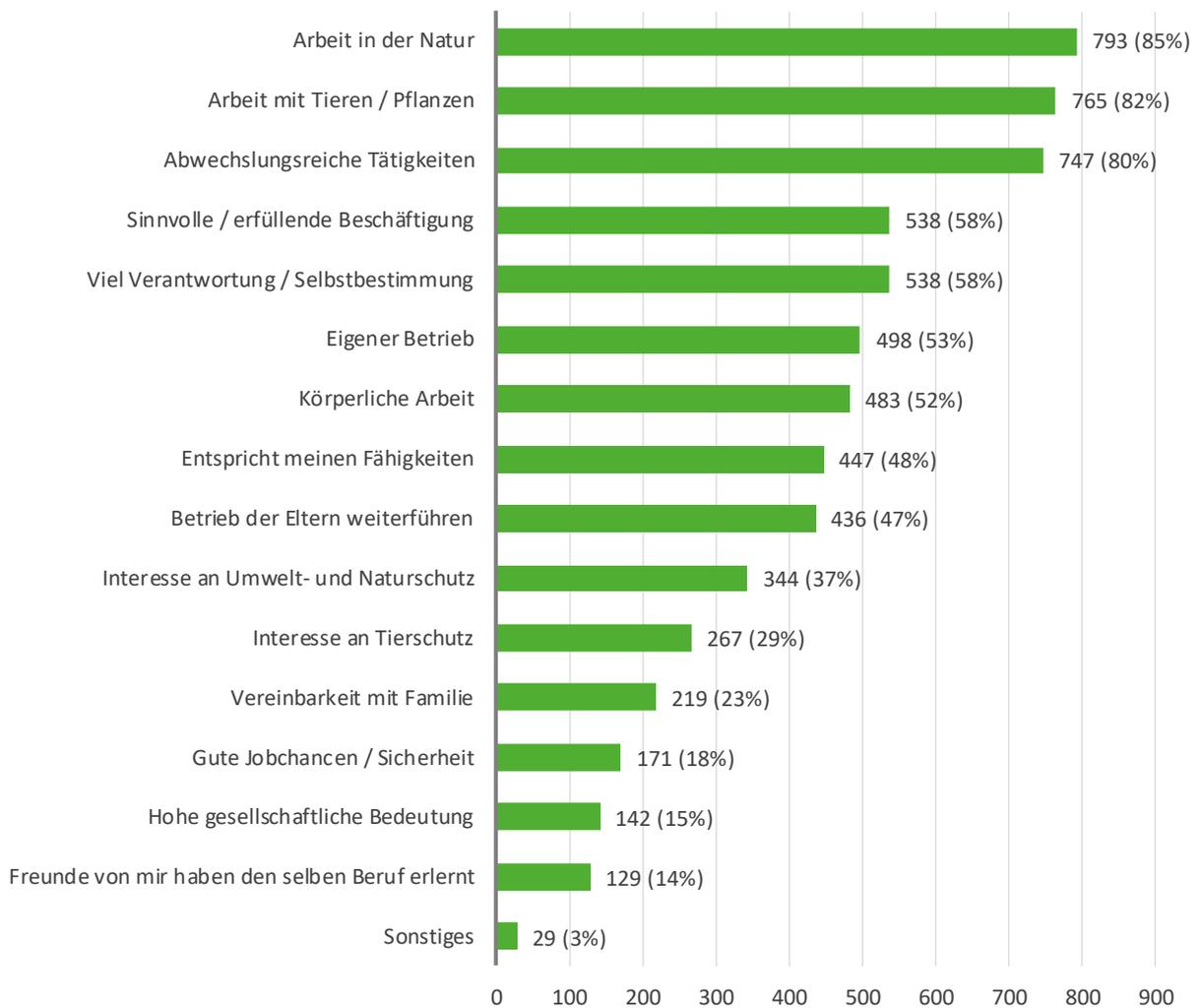
Sozialleistungen und Aufstiegsmöglichkeiten kaum überzeugen. Würde man nur die Darstellung der Informationen verbessern, die Rahmenbedingungen der Ausbildung hingegen nicht, erhielten Berufseinsteigerinnen und -einsteiger ein idealisiertes Berufsbild von der Landwirtschaft, das langfristig zu Enttäuschungen führen würde.

Beweggründe für das angestrebte Berufsbild im landwirtschaftlichen Bereich

Einschätzung der befragten Auszubildenden

Die häufigsten Gründe dafür, dass Auszubildende sich für einen Beruf im landwirtschaftlichen Bereich entscheiden, stellen gemäß Onlinebefragung der Auszubildenden die Arbeit in der Natur (85 %), die Arbeit mit Tieren und Pflanzen (82 %) wie auch die abwechslungsreichen Tätigkeiten des Berufs dar (80 %) (Abbildung 68). Weiterhin sehen mehr als die Hälfte der Auszubildenden im landwirtschaftlichen Beruf eine sinnvolle und erfüllende Beschäftigung (58 %), die viel Verantwortung und Selbstbestimmung ermöglicht (58 %). Darüber hinaus sollen die Auszubildenden häufig einen Betrieb übernehmen (53 %) oder sie schätzen die körperliche Arbeit des Berufs (52 %). Seltener hat die Auszubildenden hingegen für die Wahl eines landwirtschaftlichen Berufs motiviert, dass sich der Beruf gut mit der Familie vereinbaren lässt (23 %), er gute Jobchancen mit sich bringt (18 %), eine hohe gesellschaftliche Bedeutung aufweist (15 %) oder Freundinnen bzw. Freunde denselben Beruf erlernt haben (14 %).

Abbildung 68: Gründe für die Wahl eines Berufs im landwirtschaftlichen Bereich



Quelle: Onlinebefragung von Auszubildenden im Fachbereich Agrarwirtschaft (2019)

Frage: Warum haben Sie sich für einen Beruf im landwirtschaftlichen Bereich interessiert? (Frage 11)

Anm.: N=932 (Mehrfachnennungen möglich)

Die Mehrheit der Auszubildenden, die das Projektteam persönlich im Rahmen von Gesprächsrunden befragt hat, stammt aus einem landwirtschaftlichen Familienbetrieb oder hat Freundinnen, 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 Landwirtin oder Landwirt 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.

Weitere Themen: Ausbildungsabbrüche, Image der Landwirtschaft und Öffentlichkeitsarbeit

Ausbildungsabbrüche

Ausbildungsabbrüche finden gemäß den Befragungsergebnissen vor allem bei Personen ohne Vorerfahrungen bzw. ohne landwirtschaftlichen Hintergrund statt. Bei Personen mit Vorerfahrungen im landwirtschaftlichen Bereich kommen Abbrüche hingegen vergleichsweise selten vor. Die Auszubildenden selbst geben an, dass sie bereits vorher über die im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen schlechteren Arbeitsbedingungen und die geringeren Vergütungen informiert gewesen sind und Abbrüche aus diesen Gründen nicht in Erwägung ziehen. Für Personen ohne entsprechende Vorkenntnisse ist laut den befragten Auszubildenden die landwirtschaftliche Ausbildung jedoch besonders schwierig. Während Ausbildungsabbrüche eher selten vorkommen, finden ungeplante Betriebswechsel während der Ausbildung hingegen häufiger statt. Diese sind gemäß Auszubildendenmeinung vor allem Folge von Unzufriedenheit mit dem Betrieb oder der schlechten Beziehung zur Vorgesetzten bzw. zum Vorgesetzten.

Image der Landwirtschaft

Die Befragten schätzen das Bild, das die Gesellschaft aktuell von landwirtschaftlichen Berufen hat, in ihrer deutlichen Mehrheit als schlecht ein. Viele befragte Auszubildende stellen zudem mit Sorge fest, dass die Landwirtschaft in den Medien derzeit sehr negativ dargestellt wird und die Attraktivität agrarischer Berufsbilder deswegen immer weiter abnimmt. 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.

Öffentlichkeitsarbeit

Die unterschiedlichen Befragungen haben gezeigt, dass die Öffentlichkeitsarbeit für die duale Berufsausbildung besser bewertet wird als die Öffentlichkeitsarbeit für die akademische oder schulische Berufsausbildung. Die Auszubildenden geben an, dass durch eine bessere Öffentlichkeitsarbeit wieder vermehrt junge Menschen für die landwirtschaftlichen Berufsbilder gewonnen werden könnten, weswegen hierauf ein stärkerer Fokus gerichtet werden sollte. Dies sieht auch ein Großteil der befragten Expertinnen und Experten so. Die Verantwortlichkeit für eine Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit schreiben sie in erster Linie den landwirtschaftlichen Verbänden zu, die sich gemäß Expertenmeinung derzeit noch nicht in ausreichendem Maße für die Öffentlichkeitsarbeit einsetzen. 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.

3.2.4. Zusammenfassende Darstellung: Berufsbildung

a. Rahmenbedingungen der agrarischen Bildungswege

Die Ausgestaltung der agrarischen Bildungswese hängt maßgeblich von den Rahmenbedingungen des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes ab. In diesem Kontext spielen unter anderem die Arbeitsbedingungen des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes eine Rolle, die verglichen mit anderen Branchen des produzierenden Gewerbes relativ schlecht ausfallen. Daneben haben aber auch die guten Beschäftigungschancen auf dem landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt wie auch die im Zuge des demografischen Wandels immer geringer werdende Verfügbarkeit von Arbeitskräften und Auszubildenden einen wesentlichen Einfluss auf die agrarische Bildung. Darüber hinaus wird die agrarische Bildung von den

gesellschaftlichen, rechtlichen, marktwirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen flankiert, an die sie sich kontinuierlich anpassen muss, um in Zeiten des Fachkräftemangels im Konkurrenzkampf um Auszubildende mithalten zu können.

b. Duale Berufsausbildung in der Landwirtschaft

Mit einem Anteil von 2 % stellt die Landwirtschaft im Jahr 2018 nach der Hauswirtschaft den zweitkleinsten Ausbildungsbereich im Bundesgebiet dar. Während im Großen und Ganzen sowohl die grundsätzliche Struktur als auch die thematischen Inhalte der Lehrpläne für die drei agrarischen Ausbildungsberufe Landwirtin/ Landwirt, Tierwirtin/ Tierwirt und Fachkraft Agrarservice von den Befragten als angemessen beurteilt werden, kommen gemäß deren Einschätzung dennoch bestimmte aktuelle Inhalte zu kurz. Zu den fehlenden bzw. nicht ausreichend gewichteten Inhalten der Lehrpläne zählen in erster Linie Themen wie Digitalisierung und Technisierung, Klimawandel, berufsübergreifende Kenntnisse sowie soziale Kompetenzen. Während die Befragten die Dauer der Ausbildung als angemessen bewerten, stellt die Vergütung der Auszubildenden in sämtlichen Erhebungen durchgehend den Aspekt der Ausbildung dar, der am negativsten beurteilt wird.

Insgesamt besteht seitens der Befragten der Wunsch, die Inhalte zur ökologischen Bewirtschaftung künftig noch stärker im Rahmen der Ausbildung zu fokussieren. Dies ist einerseits auf die Überzeugung der Befragten zurückzuführen, dass die ökologische Bewirtschaftungsweise aufgrund steigender Verbrauchernachfrage in Zukunft vor allem aus ökonomischer Sicht an Relevanz dazugewinnen wird. Andererseits geben die Auszubildenden aber auch an, dass sie gerne verstärkt lernen würden, die Landwirtschaft noch umweltfreundlicher und nachhaltiger zu gestalten.

c. Schulische Berufsausbildung

Im Rahmen der schulischen Berufsausbildung besteht die Möglichkeit für Realschulabsolventinnen und -absolventen bzw. Schülerinnen und Schüler mit mittlerem Schulabschluss, eine Ausbildung zur „Staatlich geprüften Assistentin“ bzw. zum „Staatlich geprüften Assistenten“ zu absolvieren. Diese kann entweder im (landwirtschaftlich-) technischen Bereich oder im kaufmännischen Bereich erfolgen.

d. Akademische Ausbildung an Fachhochschulen und Universitäten

Studiengänge an Universitäten im Agrarbereich sind in den letzten Jahren zunehmend beliebter geworden. Bei den insgesamt 21.000 Studierenden, die im Wintersemester 2017/18 die agrarischen Studiengänge Agrarwissenschaften, Agrarökonomie, Pflanzenproduktion und Tierproduktion an einer Universität belegten, war das Geschlechterverhältnis mit rund 48 % Frauen und 52 % Männern nahezu ausgeglichen.

Im Zuge von dualen Studiengängen wird das theoretische Studium an einer Hochschule mit einer praxis- und fachbezogenen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsbetrieb kombiniert. Auch das Angebot an dualen Studiengängen ist in den letzten Jahren kontinuierlich größer geworden. Aktuell werden bundesweit 17 Studiengänge in unterschiedlichen Bereichen angeboten.

e. Ausschöpfung verfügbarer Arbeitskraftressourcen

Die Personengruppe der Menschen mit Behinderung und ihre Arbeitskraftressourcen rücken seit einigen Jahren immer stärker ins Blickfeld des Arbeitsmarktes und damit auch der beruflichen Bildung. Im Jahr 2018 absolvierten nach § 66 Berufsbildungsgesetz insgesamt 435 Menschen mit Behinderung eine Ausbildung im Ausbildungsbereich „Landwirtschaft“, darunter deutlich mehr Männer (378 Auszubildende) als Frauen (57 Auszubildende).

Inwieweit Menschen mit Einschränkungen oder Behinderungen am bestehenden Bildungsangebot teilhaben, kann nicht pauschal beantwortet werden, da dies von der individuellen Person, ihrer Situation sowie von ihrer Leistungsfähigkeit abhängt. Die befragten Expertinnen und Experten sind der Ansicht, dass

vor allem in agrarischen Tätigkeiten mit geringem Technisierungsgrad Potenziale für den Einsatz von Menschen mit Behinderung bestehen. Je höher jedoch die Anforderungen am landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt ausfallen, desto schwieriger gestaltet sich die Inklusion von Menschen mit Behinderung in die agrarischen Berufsbilder.

Die Expertenmeinungen dazu, ob die Teilhabe von Menschen mit geringen Deutschkenntnissen am bestehenden Bildungsangebot möglich ist, gehen ebenfalls 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.

Ein Großteil der befragten Expertinnen und Experten findet, dass mehr Ausbildungsbetriebe junge Menschen unterstützen sollten, die in ihren Deutschkenntnissen noch nicht so weit fortgeschritten sind. Mit Blick auf den Fachkräftemangel wird eine große Chance in der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund gesehen. Jedoch sind nur wenige Expertinnen und Experten der Meinung, dass die agrarische Berufsausbildung in ihrer jetzigen Form für Menschen mit geringen Deutschkenntnissen geeignet ist.

f. Fort- und Weiterbildungen

Nach ihrem Ausbildungsabschluss müssen sich Agrarwirtinnen und Agrarwirte auch weiterhin fortbilden, um den Anforderungen des weiteren Berufslebens gerecht werden zu können. Die angebotenen Fortbildungsgänge auf Basis des Berufsausbildungsgesetzes lassen sich in Anpassungs- und Aufstiegsfortbildungen unterteilen. Im Ausbildungsbereich Landwirtschaft wurden im Jahr 2018 etwa 2.000 Fortbildungs- und Meisterprüfungen erfolgreich abgelegt.

An landwirtschaftlichen Fachschulen werden die Grundlagen für die erfolgreiche Leitung eines landwirtschaftlichen Betriebs sowohl anwendungs- als auch praxisbezogen gelehrt, womit sie eine gute Grundlage für zukünftige Meisterprüfungen liefern. 2017 besuchten rund 7.000 Schülerinnen und Schüler Fachschulen der Agrarwirtschaft, was einem Anstieg von 5 % im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Trotz der wachsenden Inanspruchnahme von Fortbildungen befinden die befragten Lehrkräfte zu einem Großteil, dass entsprechende Angebote unter den landwirtschaftlichen Arbeitskräften nicht in ausreichendem Maße genutzt werden. Die wichtigsten Hinderungsgründe liegen gemäß Lehrkräfteeinschätzung darin begründet, dass einerseits die zeitbezogene Flexibilität der Angebote den Bedürfnissen der Teilnehmenden nicht gerecht wird und andererseits Fortbildungen von den Beschäftigten nicht als notwendig erachtet werden.

Da der landwirtschaftliche Arbeitsmarkt sich ständig an veränderte Rahmenbedingungen anpassen muss, ist eine kontinuierliche Weiterbildung zu aktuellen Themen notwendig („Lebenslanges Lernen“). Weiterbildungen werden am häufigsten in den Themengebieten Pflanzenschutz, Tiergesundheit/ Tierwohl und berufsspezifischen fachlichen Kenntnissen angeboten. In den meisten Regionen im Bundesgebiet ist ein bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot vorhanden. Dennoch wird auch dieses aus Sicht der Lehrkräfte von den Arbeitskräften nicht in ausreichendem Maß genutzt.

g. Bedeutung und Effizienz von Berufsinformation, Berufsberatung und Öffentlichkeitsarbeit

Berufsinformationen können einem bei der Berufs- oder Ausbildungswahl behilflich sein, indem sie Interessierten alltägliche Einblicke in den Beruf bzw. die Ausbildung gewähren. Informationen und Beratung für die Grünen Berufe können über eine Vielzahl an Quellen abgerufen werden. Sowohl der Umfang als auch die Qualität der Berufsinformationen an allgemeinbildenden Schulen werden von einem Großteil der befragten Lehrkräfte als zu gering wahrgenommen. Während der Informationsstand zu Beginn der Ausbildung bzw. des Studiums bei den meisten Personen mit landwirtschaftlichem Hintergrund als ausreichend angesehen wird, ist dies in Bezug auf Personen ohne landwirtschaftlichen Hintergrund deutlich seltener der Fall.

Die meisten Auszubildenden geben an, sich über Freundinnen, Freunde, Familie und Bekannte über ihre Ausbildung informiert zu haben und zu Ausbildungsbeginn auch ausreichend informiert gewesen zu sein. Nur selten werden Soziale Netzwerke oder die Agentur für Arbeit für die Informationsgewinnung herangezogen. Ausbildungsabbrüche kommen in den agrarischen Berufsbildern zwar vergleichsweise selten vor, hingegen finden ungeplante Betriebswechsel aufgrund von Unzufriedenheit mit dem Betrieb oder der schlechten Beziehung zur Betriebsleitung häufiger statt.

Das Gesellschaftsbild der Landwirtschaft wird von einem Großteil der Befragten als eher oder gar sehr negativ bewertet, weswegen die agrarischen Berufsbilder aktuell kontinuierlich an Attraktivität verlieren. Ein großes Verbesserungspotential wird hinsichtlich der landwirtschaftlichen Öffentlichkeitsarbeit gesehen, um das Image landwirtschaftlicher Berufsbilder wieder zu verbessern. Allerdings sollten Landwirtinnen und Landwirte auch tatsächlich bereit sein, an den Kritikpunkten zu arbeiten, wie bspw. durch die Stärkung von Regionalität, Nachhaltigkeit und Transparenz.

4 Arbeit und Ausbildung im Jahr 2030 – Szenarien der Entwicklung und Handlungsempfehlungen

Der landwirtschaftliche Arbeitsmarkt unterliegt seit längerer Zeit einem kontinuierlichen Wandel, der sich auch auf die Anforderungen an die berufsspezifische Ausbildung auswirkt. Nach gegenwärtigem Kenntnisstand ist davon auszugehen, dass sich dieser Wandel auch in den kommenden Jahren weiter fortsetzen wird, und dass damit auch der Handlungsbedarf für Anpassungen der landwirtschaftlichen Berufsbildung zunimmt. Zur näheren Abschätzung dieser Prozesse und Bedarfe sind im Rahmen von Workshops unterschiedliche Szenarien erörtert worden.

Aufgrund der Ungewissheit in Märkten und Branchen sowie politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technischen Umfeldern wird in der Szenarioanalyse nicht der Versuch unternommen, Entwicklungen *exakt* vorherzusagen. Stattdessen werden mehrere, vorstellbare Zukunftsbilder entwickelt und beschrieben. Szenarien werden als „Denkwerkzeuge“ verstanden, mit denen eine Fixierung auf bekannte Zukunftsbilder durchbrochen werden soll. Nach der Entwicklung von Szenarien kann eine Bewertung hinsichtlich ihrer Gegenwartsnähe sowie ihrer Nähe zur erwarteten und gewünschten Prognose erfolgen.

Szenarien sind damit Beschreibungen *möglicher* Entwicklungen. Sie bieten einen Überblick, wie Zukunft aussehen *könnte*. Die Entwicklung von Szenarien ergründet methodisch verschiedene **Faktoren mit maßgeblicher Einflusskraft** in ihren unterschiedlichen Ausprägungen und setzt sie miteinander in Beziehung. Basierend auf einer Bewertung der wechselseitigen Abhängigkeiten dieser Faktoren wurden Schlüsselfaktoren festgelegt, die die Zukunftsentwicklung des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes (siehe Kap. 4.1) sowie der agrarischen Berufsbildung (siehe Kap. 4.2) maßgeblich prägen.

Die Bewertung dieser Faktoren im Einzelnen sowie der Szenarien als Ganzes basiert im Wesentlichen auf der zusammenfassenden **Analyse** der in Arbeitspaket 1 und Arbeitspaket 2 gewonnenen Erkenntnisse. Mit ihnen verknüpft sind **Handlungsempfehlungen** (markiert mit →), die darauf ausgerichtet sind, den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt sowie die berufliche Ausbildung auf die jeweiligen Herausforderungen und Veränderungen optimal auszurichten.

4.1. Der Arbeitsmarkt Landwirtschaft der Zukunft

4.1.1. Grundszenario: Fortschreibung des Status quo

Die Szenarien und Bedarfsprognosen für den Arbeitsmarkt Landwirtschaft sind zum einen maßgeblich bestimmt durch eine Reihe externer, übergeordneter Faktoren. Zum anderen wirken interne Faktoren insbesondere auf die einzelbetriebliche Ebene und das darin bestehende Arbeitsumfeld. Aus der Kombination dieser Schlüsselfaktoren lässt sich folgendes **Grundszenario** ableiten:

Externe Faktoren

a. **Gesellschaftliche Anforderungen an die Landwirtschaft werden weiter zunehmen.**

Mit zunehmender Kaufkraft in Deutschland geht ein Wandel der Werte und Lebensstile einher. Dies betrifft zum einen den höheren Anspruch an die Qualität der Produkte in unterschiedlichen Dimensionen (regional, individuell, biologisch erzeugt etc.). Zum anderen wird die Forderung nach einer umwelt-, klima- und das Tierwohl berücksichtigenden Produktionsweise weiter zunehmen.

- Auch konventionell wirtschaftende Betriebe müssen diese Themen zukünftig stärker berücksichtigen, da sie ansonsten, langfristig gesehen, nicht im Wettbewerb werden mithalten können.
- Insbesondere (zukünftige) Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter sollten auf den entsprechenden Stufen der Aus- und Weiterbildung Ansätze vermittelt bekommen, ihre Wirtschaftsweise im Einklang mit gesellschaftlichen Erwartungen weiterentwickeln und ihr (ggf. verändertes) Handeln aktiv gegenüber gesellschaftlichen Gruppen kommunizieren zu können.

b. **Zunehmende Regulierung wird den Handlungsspielraum weiter begrenzen.**

Die Landwirtschaft ist traditionell Gegenstand einer umfassenden Regulierung, umgesetzt in Verordnungen, Gesetzen und Richtlinien. Vor dem Hintergrund steigender gesellschaftlicher Anforderungen (s. o.), deren mittelbarer Ausdruck letztlich rechtliche Vorgaben sind, werden Verpflichtungen und Einschränkungen der Produktionsweise (z. B. in den Bereichen Tierwohl, Düngung, Pflanzenschutz etc.) weiter zunehmen. Landwirtinnen und Landwirte werden dadurch weiter in ihren Handlungsspielräumen eingeschränkt. Hierdurch wird spezifischeres Wissen benötigt, das die sich wandelnden und komplexer werdenden gesetzlichen Vorgaben zu berücksichtigen vermag.

- Die landwirtschaftliche Berufsbildung sollte stärker hierauf ausgerichtet werden durch die Vermittlung von Kenntnissen, in denen die Hintergründe, Inhalte und Umsetzungsmöglichkeiten der regulativen Maßnahmen thematisiert werden. Diese Kenntnisse sollten sowohl in den Weiterbildungsinstitutionen als auch durch die Ausbildungsbetriebe vermittelt werden.

c. **Die Gesamtzahl der Betriebe wird weiter abnehmen, die durchschnittliche Größe hingegen steigen.**

Mit der weiteren Abnahme der Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe insgesamt werden auch weniger Ausbildungsbetriebe bestehen bleiben. Dies korrespondiert jedoch nicht zwangsläufig mit einer Abnahme an Arbeits- oder Ausbildungsplätzen im gleichen Umfang, denn durch Konzentrationsprozesse entstehen größere Einheiten mit mehr Angestellten. Der Anteil angestellter Landwirtinnen und Landwirte wird hierdurch steigen, die Zahl an potenziellen Hofnachfolgerinnen und

-nachfolgern aus dem eigenen Familienkreis hingegen abnehmen. Auszubildende sind vermehrt Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, für die es schwieriger ist, einen eigenen landwirtschaftlichen Betrieb zu finden.

- Die landwirtschaftliche Berufsbildung sollte stärker auf Externe ausgerichtet werden, um den Rückgang der Zahl von Familiennachfolgerinnen und -nachfolgern zu kompensieren.
- Ausbildungsberaterinnen und -berater sowie Ausbildungsbetriebe sollten stärker darauf vorbereitet werden, Externe in die Ausbildung zu integrieren.
- Insgesamt ist es wichtig, dass sich der Berufsstand im Allgemeinen sowie die spezifischen Verbandsorganisationen (Landjugend etc.) im Speziellen stärker für Quereinsteiger öffnen.
- Mit zunehmenden Konzentrationsprozessen müssen Ausbildungskonzepte stärker auf größere Betriebe mit einer ausgeprägteren innerbetrieblichen Arbeitsteilung zugeschnitten werden

d. Die Landwirtschaft kämpft weiter um die Verbesserung des eigenen Images.

Die landwirtschaftliche Produktionsweise, insbesondere in ihrer konventionellen Form, gerät zunehmend in Konflikt mit gesellschaftlichen Anforderungen einer besonders ressourcenschonenden Bewirtschaftung. Durch die wachsende Bedeutung sozialer Medien und Kampagnen verschlechtert sich das Image der Landwirtschaft weiterhin, und damit verbunden auch die Attraktivität des Berufsbildes für Nachwuchskräfte. Für die Betriebe besteht vor diesen Hintergrund stärker die Herausforderung, Nachwuchskräfte zu finden und zu halten.

- Als Gegenstrategie ist der Aufbau eines vernetzten, auf die Entemotionalisierung der Kommunikation zielenden Risiko- und Krisenmanagements für die Betriebe wichtig und sollte von diesen sowohl in Eigeninitiative als auch über ihre berufsständischen Vertretungen verstärkt und dauerhaft angegangen werden.
- Für Auszubildende werden Kommunikationskompetenzen wichtiger, die bereits im Rahmen der Ausbildung erprobt werden müssen. Zentral ist die Vermittlung *positiver* Aspekte der Landwirtschaft, darunter die Arbeit für und mit der Natur, die Übernahme von Verantwortung für die Gesellschaft durch die Produktion von Nahrungsmitteln, die Pflege der Kulturlandschaft etc. Dies betrifft auch den Einbezug von Kommunikationsinhalten in das Betriebsmanagement durch die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter.
- Als Gegenstrategie zu einer Negativ-Berichterstattung, die potenziell krisenverschärfend wirkt, sind auch zentral koordinierte Kampagnen wichtig. Der Berufsstand wird zukünftig noch stärker gefordert sein, durch spezifische Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit das Image der Landwirtschaft nachhaltig zu verbessern, um vorhandene und neu entstehende Ressentiments im Dialog mit der Gesellschaft abzubauen und damit den Ausbildungsberuf für Nachwuchskräfte attraktiver zu machen.

e. Der demografische Wandel reduziert das Angebot an ausgebildeten Fachkräften.

Die demografische Entwicklung führt insgesamt zu einem rückläufigen Angebot an Arbeitskräften, auch die Zahl der Ausbildungen ist daher tendenziell rückläufig. Diese Trends sind je nach Region aber sehr unterschiedlich ausgeprägt.

- Durch ein geringeres Angebot an Fachkräften wird für die Betriebe die Akquisition alternativer Zielgruppen wichtiger, bspw. durch die verstärkte Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderung.
- Die Einbindung neuer Zielgruppen wie Menschen mit Migrationshintergrund bedarf – neben einer gewissen Offenheit sowohl der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter als auch der Beschäftigten –

der Unterstützung und Anleitung durch externe Stellen, um Defizite wie mangelnde Sprach- oder interkulturelle Kompetenzen im Ausbildungsprozess auszugleichen.

f. Globalisierung und Klimawandel verschärfen die Marktbedingungen.

Die Landwirtschaft bleibt, wie andere Sektoren der Volkswirtschaft, von übergeordneten Trends und Umwälzungen betroffen, darunter insbesondere von der weiteren Öffnung der Märkte im Rahmen der Globalisierung sowie den Auswirkungen des Klimawandels.

- Kenntnisse des Risikomanagements werden als Inhalte der landwirtschaftlichen Berufsbildung einen größeren Stellenwert einnehmen und sollten stärker in die Lernfelder der Aus- und Weiterbildung integriert werden.
- In einem zunehmend globalisierten Markt für Nahrungsmittel wird die Stärkung der Kompetenzen zu internationalem Handeln der Nachwuchskräfte wichtiger. Dies kann durch ein breites Spektrum an Maßnahmen unterstützt werden, darunter die Vertiefung von Sprachkenntnissen, die gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen innerhalb der Europäischen Union oder die Vereinfachung / Unterstützung von Auslandszeiten.

Interne Faktoren

g. Die Arbeitsbedingungen auf landwirtschaftlichen Betrieben werden sich nicht maßgeblich verbessern.

Die Arbeitsbedingungen auf landwirtschaftlichen Betrieben gelten – insbesondere im Vergleich mit anderen Branchen des produzierenden Gewerbes oder des Dienstleistungssektors – als ungünstig. Dies betrifft im Wesentlichen das geringere Lohnniveau, unregelmäßige und teilweise extrem lange Arbeitszeiten, physisch und psychisch fordernde Arbeitsspitzen oder die mangelhafte Anbindung des Arbeitsplatzes an das Umland.

- Um die Attraktivität des Berufes zu erhöhen, ist eine substanzielle Verbesserung der Arbeitsbedingungen notwendig. Dies betrifft in erster Linie die konsequente Einhaltung bereits gesetzlich oder tarifvertraglich geregelter Arbeitszeiten, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten sowie die Anhebung der berufsbezogenen Vergütung.
- Viele, zumeist kleinere Betriebe werden hierzu unter den bestehenden Rahmenbedingungen perspektivisch nur bedingt in der Lage sein. Dennoch sollten Möglichkeiten zur Kompensation weitgehend genutzt werden, bspw. durch flexiblere Arbeitszeitmodelle, finanzielle Zuschüsse etc.
- Durch die Entwicklung hin zu größeren Unternehmen ist die Möglichkeit gegeben, in diesen Betrieben den Beschäftigten mehr Flexibilität zu ermöglichen und Rahmenbedingungen im Sinne einer besseren Work-Life-Balance zu verbessern.

h. Die Rolle der Betriebsleiterin bzw. des Betriebsleiters wird sich verändern.

Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter benötigen künftig mehr strategische und Managementkompetenzen sowie kommunikative Fähigkeiten im Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Abnehmern, Zulieferern, Banken, Politik und Gesellschaft. Unternehmerische Kompetenz wird ein noch größerer Erfolgsfaktor werden. Nicht zuletzt wird die Betriebsleitung stärker Verantwortung für Auszubildende übernehmen müssen.

- Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter müssen frühzeitig auf diese Anforderungen in Form einer Professionalisierung vorbereitet werden. In der Erstausbildung sollten bereits Grundkenntnisse, vertiefende Kenntnisse in der Fort- und Weiterbildung vermittelt werden.

→ In Ostdeutschland bestehen bereits überwiegend größere Betriebe, in Westdeutschland ist vermehrt die Tendenz zu größeren Betrieben zu beobachten. Hier müssen die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter lernen, entsprechende Einheiten zu führen.

i. Diversifizierung und Spezialisierung der Betriebe werden die Anforderungsprofile an die Beschäftigten verändern.

Während die Anzahl der Betriebe insgesamt weiter substanziell abnehmen, die durchschnittliche Betriebsgröße hingegen gleichzeitig zunehmen wird (s. o.), sind die Auswirkungen auf die betriebliche Ausrichtung unterschiedlich und nicht pauschal zu bemessen:

- Betriebe, die zur Risikostreuung auf eine Diversifizierung setzen (Hofladen, Urlaub auf dem Bauernhof, Energie, Sonderkulturen etc.) werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit breit gefächerten Kenntnissen benötigen („Generalisten“), für die entsprechende optionale Lernbereiche in die Aus- und Fortbildung integriert werden können. Stärker spezialisierte Ausbildungsberufe wie Tierwirtin/ Tierwirt werden im Zuge dieser Entwicklung hingegen an Bedeutung verlieren.
- Betriebe, die stärker spezialisieren, werden verstärkt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entsprechenden Spezialkenntnissen benötigen, das über Fort- und Weiterbildungen erworben werden kann.

j. Die individuelle technische Verantwortung der Beschäftigten wird steigen.

Der Grad der Technisierung sowie die Digitalisierung von Produktion und Vertrieb werden im Primärsektor weiter zunehmen. Dies führt einerseits zu einem Abbau einfacherer bzw. Routinetätigkeiten, generiert andererseits aber neue Beschäftigungsmöglichkeiten für entsprechend qualifizierte Fachkräfte. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in landwirtschaftlichen Betrieben werden künftig stärker für den Einsatz von technologisch weit entwickelten Maschinen und Instrumenten verantwortlich sein. Gleichzeitig werden die Anforderungen an das Datenmanagement komplexer.

- Die individuellen Qualifikationsanforderungen werden hierdurch steigen; Beschäftigte müssen bereits im Rahmen der Ausbildung hierauf vorbereitet werden, insbesondere durch die Vermittlung von Basiswissen und Digitalkompetenzen sowie die Förderung von vernetztem Denken durch Einbindung in die Lernfelder. Eine grundlegende Modifizierung der Ausbildungsverordnung ist hierzu nicht notwendig.
- Ein ausreichendes Angebot an Fortbildungsmöglichkeiten ist hierfür Voraussetzung, das (sowohl inhaltlich als auch bzgl. der Rahmenbedingungen) so attraktiv gestaltet ist, dass Beschäftigte dies auch in Anspruch nehmen.
- Beschäftigte und Auszubildende müssen gleichermaßen Bereitschaft dafür zeigen, Weiter- und Fortbildungen zur Digitalisierung in Anspruch zu nehmen. Dies betrifft ebenso die Lehrkräfte.
- Betriebe müssen die hierfür erforderlichen Freiräume schaffen und technisch den aktuellen Stand abbilden, um Praxiswissen zu ermöglichen. Größere Betriebe werden dies tendenziell besser umsetzen können als kleinere, traditioneller wirtschaftende Betriebe.

Bedarfsorientierte Bewertung des Grundszenarios

Die dargestellten internen und externen Schlüsselfaktoren beschreiben insgesamt ein Grundszenario, das im Wesentlichen die in den zurückliegenden Jahren zu beobachtenden Entwicklungen des Arbeitsmarktes Landwirtschaft weiter fortschreibt. Zu diesen **Prozessen** gehören insbesondere die Transformation zu weniger, aber größeren Betriebseinheiten, die Implementierung digitaler Verfahren in die Produktionsabläufe, die weitere Verschärfung des Wettbewerbs durch globalisierte Märkte und klimatische

Extremlagen sowie Einschränkungen des betrieblichen Handlungsspielraums durch Regulierung als Ausdruck steigender gesellschaftlicher Anforderungen.

Neben diesen Schlüsselfaktoren, die im Wesentlichen Entwicklungen beschreiben, geht das Grundszenario von zwei **Konstanten** aus, die den Arbeitsmarkt Landwirtschaft weiterhin bestimmen werden. Hierzu gehört zum einen, als externer Faktor, ein stark ambivalentes Image der modernen agrarischen Produktionsweise, das in einem diffusen Konflikt mit gesellschaftlichen, teilweise romantisierenden Vorstellungen einer (klein-)bäuerlichen Erzeugerstruktur besteht. Zum anderen ist, als interner Faktor, Arbeit in landwirtschaftlichen Betrieben weiterhin von – vergleichsweise – unattraktiven Rahmenbedingungen geprägt, insbesondere hinsichtlich der Vergütung sowie der Arbeitszeiten.

a. Bedarf an Führungs-, Fach- und Hilfskräften im Bereich der landwirtschaftlichen Urproduktion

Die Ergebnisse der durchgeführten Erhebungen bei den Betrieben weisen darauf hin, dass in allen Qualifikationsstufen der Landwirtin bzw. des Landwirts die Anzahl an Arbeitskräften mindestens konstant geblieben, tendenziell sogar angestiegen ist. Letzteres trifft insbesondere auf die Gruppe der Fachkräfte zu, deren Qualifikationen in den vergangenen fünf Jahren deutlich stärker nachgefragt wurden. Nach Einschätzung der Betriebe wird sich diese Bedarfslage an Arbeitskräften der unterschiedlichen Niveaus tendenziell fortschreiben.

In der Bedarfsprognose für den Arbeitskräftebedarf *insgesamt* sind jedoch verschiedene, z. T. gegenläufige Entwicklungen ebenfalls zu berücksichtigen. Durch Rationalisierungen infolge der technischen Entwicklung sowie den Strukturwandel hin zu größeren Betrieben mit Skaleneffekten wird der Bedarf an Personal insgesamt abnehmen. Gleichzeitig verändert sich aber die qualitative Zusammensetzung der Beschäftigten und damit die Nachfrage nach den einzelnen Qualifikationsstufen, darunter insbesondere die nach Fachkräften. Diese werden zudem in den vor- und nachgelagerten Berufen angefordert, wodurch sich das Angebot in der landwirtschaftlichen Produktion zusätzlich verknappt. Es werden damit insgesamt weniger „Helfer“ benötigt, und die Arbeitsplätze werden tendenziell kostenintensiver.

Mit Blick auf die weiteren, hier im Fokus stehenden Berufsgruppen lässt sich abschätzen, dass der Bedarf an Tierwirtinnen und Tierwirten, trotz gewisser Automatisierungsentwicklungen, weitgehend gleichbleiben wird. Ein Anstieg ist lediglich bei einer weiter zunehmenden Spezialisierung der Betriebe anzunehmen. Bezüglich des Bedarfs an Fachkräften für Agrarservice sind gegenläufige Entwicklungen zu beachten: Während der Einsatz von Lohnmaschinen voraussichtlich zunehmen wird, werden andererseits die eingesetzten Maschinen immer größere Flächen bearbeiten können. In jedem Fall aber wird das Anforderungsprofil aufgrund der komplexer werdenden Technik anspruchsvoller werden.

Ein ausgeprägter Mangel oder ein Überangebot an Nachwuchskräften besteht folglich in diesem Szenario nicht, da die sinkende Gesamtnachfrage („Höfesterben“) durch demographische Prozesse im Großen und Ganzen kompensiert wird. Gleichwohl kann in stärker spezialisierten, d. h. insbesondere digitalisierten und technisierten Bereichen der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften nicht vollumfänglich gedeckt werden, und die Bedarfe einzelner Regionen sind unterschiedlich ausgeprägt. Fachkräftemangel ist damit nicht nur ein Mangel in der Gesamtsumme, sondern vielmehr ein Problem der Verfügbarkeit vor Ort.

b. Kompetenzanforderungen in den verschiedenen Arbeits- und Zuständigkeitsebenen (Führungs-, Fach- und Hilfskraft)

In dem beschriebenen Grundszenario führt der fortsetzende Konzentrationsprozess insgesamt zu einer Zunahme angestellter Führungskräfte, während der traditionelle Typ der Betriebsinhaberin und -leiterin bzw. des Betriebsinhabers und -leiters weniger wird. Ebenfalls verschimmt damit die Trennung zwischen

Fach- und Führungskräften stetig, während der Unterschied zwischen den un- und angelernten Hilfskräften auf der einen und den Fach- und Führungskräften auf der anderen Seite den Arbeitsmarkt Landwirtschaft verstärkt prägt. Fachkräfte – auch Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber mit Ausbildungshintergrund – werden in der Regel die Führungskräfte für die An- und Ungelernten sein. Die dreigliedrige Aufteilung in Hilfs-, Fach- und Führungskräfte wird am häufigsten noch in der Intensivbewirtschaftung zu finden sein, wo zahlreiche Hilfskräfte durch einzelne Fachkräfte angeleitet werden, die bestimmte Produktionslinien (z. B. ausgewählte Kulturen) verantworten.

Durch diese Entwicklungen verändern sich auf der nachfolgenden Ebene nicht nur die quantitativen Bedarfe an Fachkräften, sondern ebenso deren Qualifikationen und Zuständigkeiten. Durch die erforderliche Anleitung von Hilfskräften und Angelernten in der Produktionsarbeit wird die individuelle Führungsverantwortung der Fachkräfte weiter zunehmen. Fachkräfte, die eine selbständige Problemlösungskompetenz mitbringen und damit die Betriebsleiterin oder den Betriebsleiter substantiell in seinen Aufgaben entlasten, sind stark nachgefragt.

Der Bedarf an Hilfskräften ist in diesem Grundszenario nur mit Unschärfen zu bemessen. Zwar werden viele einfache Tätigkeiten zukünftig durch Maschinen substituiert werden können, wodurch Arbeitskraft ersetzt wird. Allerdings ist insbesondere in Intensivbetrieben sowohl derzeit als auch zukünftig der Bedarf an Hilfskräften deutlich höher als das verfügbare Angebot, was teilweise wachstumshemmend wirkt.

c. Wege zur Sicherung des quantitativen Bedarfs

In dem beschriebenen Grundszenario besteht ein quantitativer Bedarf in erster Linie im Bereich der Fachkräfte. Angesichts der sich abzeichnenden Unterdeckung ist es notwendig, die Einbindung neuer Zielgruppen in landwirtschaftliche Qualifizierung und Beschäftigung stärker in den Fokus der Betriebe zu rücken. Hierzu gehören bspw. Langzeitarbeitslose, Jugendliche ohne Berufsabschluss, Jugendliche mit Migrationshintergrund, Frauen als Berufsrückkehrerinnen, Flüchtlinge oder Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher.

Die Einbindung neuer Zielgruppen wie Menschen mit Migrationshintergrund bedarf – neben einer gewissen Offenheit sowohl der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter als auch der Beschäftigten – der Unterstützung und Anleitung durch externe Stellen, um Defizite wie z. B. mangelnde Sprach- und interkulturelle Kompetenzen im Ausbildungsprozess auszugleichen. Bestehende Strukturen sollten hierbei intensiver genutzt werden, bspw. Umschulungsförderungen durch die Agenturen für Arbeit sowie Kooperationen mit den Meldestellen des BAMF. Darüber hinaus sollte die landwirtschaftliche Berufsbildung stärker auf Externe ausgerichtet werden, um den Rückgang von Familiennachfolgerinnen und -nachfolgern zu kompensieren (s. o.).

In Bezug auf höherqualifizierte Fachkräfte erscheint es nützlich, die Präsenz der Betriebe an den relevanten Bildungs- und Hochschuleinrichtungen zu verstärken, um die Landwirtschaft als attraktiven Arbeitgeber offensiver zu kommunizieren. Konkret ist zu empfehlen, dass staatliche Stellen im Verbund mit der Vertretung des Berufsstandes auf die Fachverantwortlichen der regionalen Hochschulen und Ausbildungseinrichtungen zugehen und gemeinsam erörtern, wie der Praxisbezug im Studium bspw. über Pflichtpraktika und Praxissemester gesteigert werden kann.

Ein wesentliches Hindernis bei der Anwerbung scheint zudem zu sein, dass die kleineren Betriebe, oftmals angesiedelt in strukturschwächeren Regionen, nicht in den Blickpunkt junger Nachwuchskräfte geraten. Eine offensive Imagekampagne für Branchen, Betriebe und Regionen kann dem entgegenwirken. Durch gezielte regionale Kampagnen und Informationsmöglichkeiten vor Ort sollte versucht werden, die Vorzüge der jeweiligen Standorte und Regionen als Wohn- und Lebensort stärker herauszuheben, um sie für Nachwuchskräfte attraktiv zu machen. Dabei sollten auch die Bedürfnisse junger Paare in den Blick genommen werden, bei denen beide Partner eine berufliche Karriere anstreben.

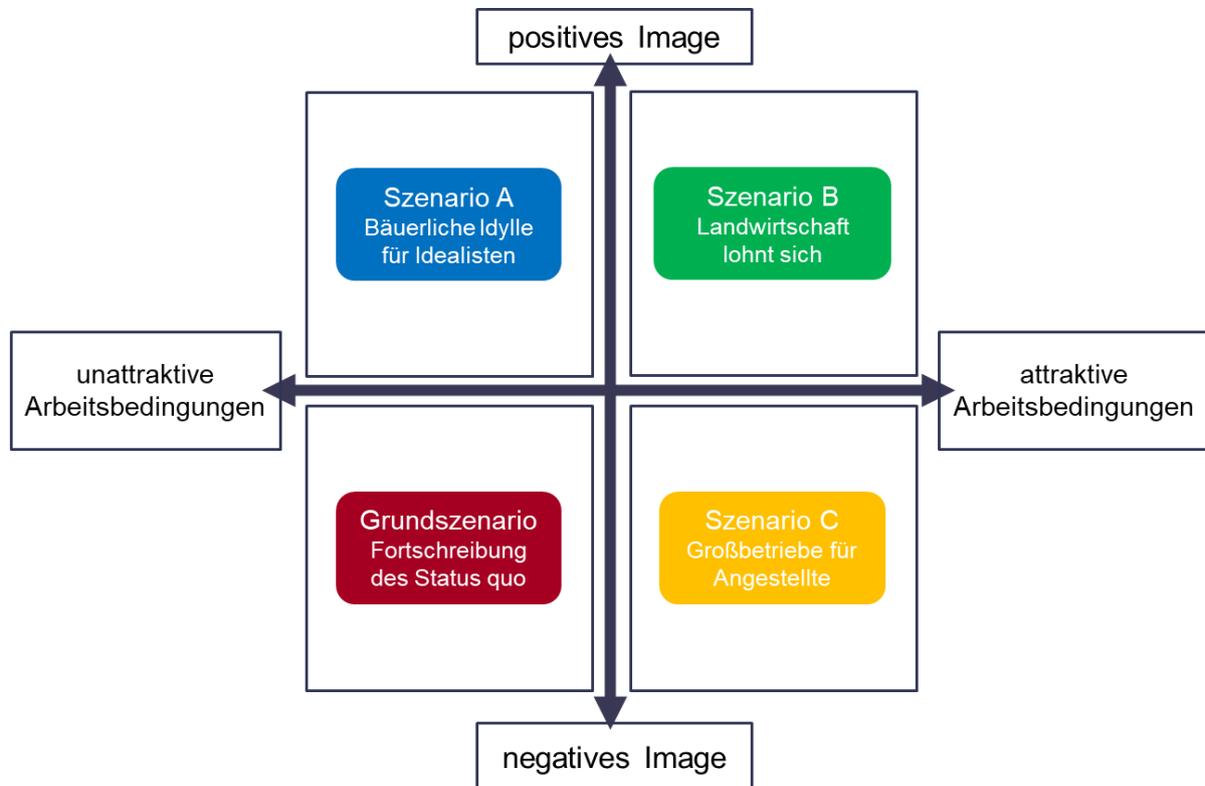
Nicht zuletzt ist es zur Sicherung des quantitativen Bedarfs auf allen Qualifikationsstufen notwendig, Arbeitsbedingungen substanziell zu verbessern, um gegenüber konkurrierenden Branchen attraktiv zu werden und zu bleiben. Dies betrifft in erster Linie die konsequente Einhaltung bereits geregelter Arbeitszeiten, die Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle sowie die Anhebung der berufsbezogenen Vergütung.

Ableitung alternativer Szenarien

Jeder der beschriebenen Schlüsselfaktoren ist, in unterschiedlicher Ausprägung, in der Projektion nicht zuletzt deshalb mit Unsicherheit belegt, da die Vielzahl der Einflussfaktoren miteinander in Verbindung steht und eine abweichende Entwicklung eines Faktors bedeutende Auswirkungen auf andere hat. Gleichwohl lassen sich hierüber **alternative Szenarien** formulieren. Solche Zukunftsprojektionen beschreiben strategisch relevante, charakteristische und qualitative Entwicklungsalternativen einzelner Schlüsselfaktoren.

Um alternative Zukunftsentwicklungen prägnant darzustellen, lassen sich insbesondere die oben als Konstanten definierten Schlüsselfaktoren (Image und Arbeitsbedingungen) variieren, da sie – mit Blick auf mögliche Handlungsoptionen – weniger übergeordneten Prozessen unterliegen (wie z. B. demographischer Wandel, Digitalisierung etc.), sondern stärker durch die berufsspezifisch handelnden Akteurinnen und Akteure beeinflussbar sind. Eine derart gestaltete „Skizze der Zukunft“ zeigt Abbildung 69; die Darstellung der Szenarien erfolgt in den nachfolgenden Kapiteln.

Abbildung 69: Der Arbeitsmarkt Landwirtschaft 2030 – Szenarien



Quelle: AFC / ISG. Eigene Darstellung

4.1.2. Alternativszenario A: Bäuerliche Idylle für Idealisten

Im Alternativszenario A erfährt das Image der Landwirtschaft einen nachhaltigen Wandel: der bestehende Grundkonflikt zwischen den Ansprüchen der Gesellschaft einerseits sowie den Anforderungen der landwirtschaftlichen Produktionsweise andererseits wird weitgehend abgebaut. Landwirtschaft wird dadurch (wieder) stärker als elementarer Bestandteil nicht allein der reinen Nahrungsmittelproduktion, sondern ebenso der Kultur- und Landschaftspflege wertgeschätzt – verbunden mit der prinzipiellen Bereitschaft, Leistungen für öffentliche Güter durch öffentliche Subventionen zu kompensieren.

Das Berufsbild der Landwirtin bzw. des Landwirts erfährt hierdurch eine Aufwertung und gewinnt an Attraktivität für den Nachwuchs, so dass das „Höfesterben“ zwar nicht vollständig gestoppt, wohl aber verlangsamt werden kann. Übergeordnete Entwicklungen des oben skizzierten Grundschemas wie der demographische Wandel, Veränderungen der klimatischen Bedingungen, die Digitalisierung der produktionsbezogenen Prozesse u.v.m. bestehen indes weiter fort, einschließlich der daraus resultierenden Anforderungen an die berufsspezifischen Kompetenzen der Beschäftigten.

Dieses Szenario enthält gleichwohl weiterhin die Form des „Hybriden Verbrauchers“: Der Wunsch nach ressourcenschonenderen Produktionsmethoden schlägt sich *nicht* in der Bereitschaft nieder, höhere Preise dafür aufzubringen. Lebensmittel bleiben damit in Deutschland vergleichsweise günstig und unterliegen den Preiskämpfen des hochkonzentrierten Lebensmitteleinzelhandels. Durch den wirtschaftlichen Druck ist es den Erzeugerbetrieben nicht möglich, Arbeitsbedingungen substanziell zu verbessern, d. h. in erster Linie das Lohnniveau der Beschäftigten zu erhöhen sowie die zu leistenden Einsatzzeiten zu reduzieren. Arbeiten im landwirtschaftlichen Betrieb bleibt damit überwiegend ein Berufsbild für Idealisten und traditionell, etwa aufgrund familiärer Traditionen, dem Berufsstand Verbundener, die diese Rahmenbedingungen in Kauf nehmen.

4.1.3. Alternativszenario B: Landwirtschaft lohnt sich

Alternativszenario B knüpft an die vorherige Projektion A an: Landwirtschaft ist gesellschaftlich akzeptiert und mit einem überwiegend positiven Image belegt. *Zusätzlich* manifestiert sich die gestiegene Wertschätzung in einer wachsenden Bereitschaft seitens der Gesellschaft, steigende Anforderungen an die landwirtschaftliche Produktionsweise auch im Konsumverhalten abzubilden. Ergänzend oder alternativ dazu sind die politischen Entscheidungsträger bereit, für die Kompensation höherer Produktionskosten als Folge der Orientierung der landwirtschaftlichen Produktion an veränderten gesellschaftlichen Erwartungen zu sorgen (z. B. durch eine „Fleischsteuer“ zur Verbesserung des Tierwohls in den Ställen). Höhere Preise für Lebensmittel kommen den Erzeugerinnen und Erzeugern zugute und schaffen Spielräume für die Betriebe, am Markt zu bestehen.

Wesentlich ist in dieser Alternativprojektion, dass sich der Werte- und Imagewandel der Landwirtschaft mittelbar auch in einer substanziellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen widerspiegelt: Höhere Erzeugerpreise führen nicht nur zu einer Modernisierung des Arbeitsumfelds, sondern insbesondere dazu, dass die Lohnstrukturen landwirtschaftlicher Berufe denen der Branchen im produzierenden Gewerbe angeglichen werden können. Das Berufsbild der Landwirtin bzw. des Landwirts wird dadurch nicht nur ideell aufgewertet, sondern auch unter ökonomischen Gesichtspunkten für Nachwuchskräfte attraktiver. Landwirtschaft lohnt sich damit – für die Bäuerinnen und Bauern *und* für die Gesellschaft.

4.1.1. Alternativszenario C: Angestellte Fachkräfte für hocheffiziente Großbetriebe

Im Alternativszenario C bleibt das gegenwärtig ambivalente Image der Landwirtschaft als Konstante bestehen. Der Grundkonflikt zwischen den Anforderungen einer stark werteorientierten Gesellschaft und der traditionellen, auf Effizienz ausgerichteten landwirtschaftlichen Produktion lässt sich nicht überwinden, sondern führt vermehrt zu öffentlichen Kampagnen und (Gegen-)Demonstrationen, mittels derer beide Seiten um Deutungshoheit ringen. Abseits der bauerlichen Idylle geraten Landwirtinnen und Landwirte in eine anhaltende Position der Rechtfertigung, in der durch zunehmende Regulierung Handlungsspielräume weiter eingegrenzt werden und die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe fortgesetzt infrage gestellt wird.

In diesem Szenario werden der bisherige Konzentrationsprozess und der Strukturwandel weiter fortgeführt, teilweise sogar beschleunigt, da die Betriebe immer höhere Auflagen nicht mehr wirtschaftlich umsetzen können. Eigentum und Bewirtschaftung von landwirtschaftlichen Flächen liegen nach dem zunehmenden Eintritt von außerlandwirtschaftlichen Investoren und Investoren nicht mehr in einer Hand, produziert wird für einen globalisierten Weltmarkt. Damit verändert sich die Rolle der Betriebsleiterin bzw. des Betriebsleiters nachhaltig in Richtung einer (angestellten) Managerin bzw. eines Managers, die bzw. der in hochtechnisierten Großbetrieben ein breites Spektrum unterschiedlicher Fachkompetenzen anleiten muss.

Landwirtschaft rückt damit unter dem Aspekt der Arbeitsbedingungen stärker an den sekundären Sektor heran: Angestellte, gut ausgebildete Fachkräfte sind aufgrund ihrer Expertise in auf ökonomische Effizienz ausgelegten Großbetrieben stark nachgefragt – und dadurch in der Lage, substantielle Verbesserungen hinsichtlich Vergütung, Arbeitszeiten und weiteren arbeitnehmerbezogenen Rahmenbedingungen durchzusetzen. Begünstigt wird diese Entwicklung, wenn außerlandwirtschaftliche Investoren Investitionen in die Landwirtschaft primär mit dem Ziel der Risikostreuung und weniger unter Renditegesichtspunkten vornehmen.

Im Überblick: Ausprägungen alternativer Szenarien des agrarischen Arbeitsmarktes

In der zusammenfassenden Betrachtung (siehe Tabelle 9, Folgeseite) der einzelnen Szenarien lässt sich eine Reihe von Schlüsselfaktoren identifizieren, die – voraussichtlich – in allen denkbaren Zukunftsmodellen gleichermaßen ausgeprägt und für den Arbeitsmarkt Landwirtschaft Bestand haben werden. Hierzu gehören im Wesentlichen hohe gesellschaftliche Anforderungen, ein zunehmender Mangel an Fachkräften, eine Verschärfung der Wettbewerbsbedingungen durch übergeordnete Marktbedingungen sowie ein steigendes Anforderungsprofil an die Beschäftigten. Die übrigen Faktoren sind stark voneinander und den gesetzten Variablen abhängig und beschreiben damit die wesentlichen Ausprägungen und Charakteristika des jeweiligen Szenarios.

Tabelle 9: Ausprägungen von Schlüsselfaktoren in unterschiedlichen Szenarien des agrarischen Arbeitsmarktes

Nr.	Schlüsselfaktor	Grundscenario Fortschreibung des Status quo	Szenario A Bäuerliche Idylle für Idealisten und Traditionalisten	Szenario B Landwirtschaft lohnt sich	Szenario C Großbetriebe für Angestellte
Externe Faktoren					
a	Gesellschaftliche Anforderungen	hoch	hoch	hoch	hoch
b	Grad der Regulierung / Zielrichtung	hoch / restriktiv	hoch / unterstützend	hoch / unterstützend	hoch / restriktiv
c	Anzahl der Betriebe Größe der Betriebe	abnehmend zunehmend	abnehmend zunehmend	stabil gleichbleibend	stark abnehmend stark zunehmend
d	Image der Landwirtschaft	konfliktbeladen	positiv	positiv	stark konfliktbeladen
e	Angebot an Fachkräften	zunehmender Mangel	zunehmender Mangel	zunehmender Mangel	zunehmender Mangel
f	Übergeordnete Marktbedingungen (Globalisierung, Klimawandel etc.)	wettbewerbs- verschärfend	wettbewerbs- verschärfend	wettbewerbs- verschärfend	wettbewerbs- verschärfend
Interne Faktoren					
g	Arbeitsbedingungen auf den Betrieben	ungünstig	ungünstig	attraktiv	attraktiv
h	Funktion des Betriebsleiters	Führungskraft und Inhaber des Betriebs	Inhaber als Gleicher unter Gleichen	Führungskraft und Inhaber des Betriebs	Leitender Angestellter des Inhabers
i	Diversifizierung / Spezialisierung der Betriebe	differenziert	differenziert	differenziert	Tendenz zur Spezialisierung
j	Anforderungsprofil an die Beschäftigten	hoch	hoch	hoch	hoch

Quelle: AFC / ISG. Eigene Darstellung.

4.2. Herausforderungen an die agrarische Berufsbildung

Mit den in Kapitel 4.1 dargestellten – möglichen – Entwicklungen des Arbeitsmarktes Landwirtschaft verändern sich auch die Rahmenbedingungen und spezifischen Anforderungen an die agrarische Berufsbildung. Für diese lassen sich, aufbauend auf den in Kapitel 3.2 vorgestellten Studienergebnissen, Einschätzungen zu den zentralen Herausforderungen ableiten.

Die Bedarfsprognosen für die agrarische Berufsbildung sind wie der Arbeitsmarkt selbst maßgeblich gleichermaßen bestimmt durch externe, übergeordnete sowie interne Faktoren. Insgesamt konnten im Rahmen der Studie **sechs Schlüsselfaktoren** identifiziert werden, die sich auf das System von Aus- und Weiterbildung künftig auswirken. Aus der Kombination dieser Schlüsselfaktoren lässt sich zunächst folgendes Grundscenario ableiten:

4.2.1. Szenario A: Eine breite Ausbildung für Generalisten

a. Die inhaltliche Tiefe der Erstausbildung nimmt ab.

Die inhaltliche Tiefe der Ausbildung orientiert sich im Wesentlichen an den Bedürfnissen der Betriebe. Deren marktstrategische Ausrichtung – mehr Diversifizierung oder mehr Spezialisierung – lässt sich gegenwärtig nur schwer prognostizieren (s. o., Kap. 4.1). Geht man von einer stärkeren Risikostreuung durch Diversifizierung (Hofladen, Urlaub auf dem Bauernhof, Energie, Sonderkulturen etc.) aus, werden breitere Kenntnisse benötigt.

Unter diesen Voraussetzungen nimmt die inhaltliche Ausbildungstiefe künftig ab, wodurch ein weit gestecktes Spektrum an Themen in der Ausbildung angeschnitten werden kann. Die agrarische Bildung zielt damit vermehrt auf Generalistinnen und Generalisten ab, und die Inhalte der Ausbildung werden stärker diversifiziert. Die Erstausbildung ist dann sehr umfassend angelegt; vertiefende Schwerpunkte werden hingegen erst im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen gesetzt.

In diesem Szenario ist z. B. eine Erstausbildung zur Tierwirtin bzw. zum Tierwirt nicht mehr vorgesehen, da eine entsprechende Spezialisierung erst im Anschluss an die Erstausbildung stattfindet. Entsprechend bedarf es eines umfassenden Angebots an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die generalistisch ausgebildete Landwirtin bzw. der generalistisch ausgebildete Landwirt ist flexibel in verschiedenen Aufgaben einsetzbar. Ein Problem liegt allerdings darin, dass sie bzw. er spezielle Aufgaben, die tiefere Kenntnisse erfordern, nicht ohne entsprechende Fort- oder Weiterbildung ausführen kann.

- Ministerien, Ausbildungsberaterinnen und -berater sowie Ausbildungsstätten sind deswegen einerseits gefordert, im Sinne der Generalisierung ein gutes System aus Grundausbildung sowie Fort- und Weiterbildungen aufzubauen. Andererseits sollten aber auch Spezialisierungsstufen in der Ausbildung etabliert werden. Um eine ausgewogene Mischung aus Generalisierung und Spezialisierung sicherzustellen, ist denkbar, dass die Auszubildenden zunächst eine stärker generalisierte Grundausbildung durchlaufen und sich anschließend im Rahmen eines modularen Teils der Ausbildung stärker spezialisieren können.
- Eine Spezialisierung kann über den modularen Ausbildungsteil hinaus aber zusätzlich durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsangeboten angestrebt werden. Bei der Betriebsrotation während der Ausbildung sollte darauf geachtet werden, dass die Auszubildenden einen stärkeren

Wechsel zwischen verschiedenen Formen von Betrieben (bspw. großen und kleinen Betrieben, konventionellen und ökologischen Betrieben) vornehmen.

- Unabhängig von Spezialisierung oder Diversifizierung nimmt der Bedarf an Ad hoc-Weiterbildungen zu, da zukünftige gesellschaftliche Erwartungen und daraus folgende rechtliche Entwicklungen schwer zu prognostizieren sind, aber erheblichen Bedarf an zusätzlichen fachlichen Kompetenzen (z. B. zum Umgang mit der deutlich verminderten Verfügbarkeit von Mitteln des chemisch-synthetischen Pflanzenschutzes) auslösen können.

b. Zusätzliche – weiche – Ausbildungsinhalte werden eine größere Bedeutung erhalten.

Absehbar ist, dass die fachlichen Inhalte, die derzeit im Rahmen der agrarischen Ausbildung vermittelt werden, künftig um zusätzliche Kenntnisse und Kompetenzen erweitert werden. Im Zuge der quantitativen und qualitativen Erhebungen hat sich gezeigt, dass aus Sicht nahezu sämtlicher Befragten vor allem persönliche, soziale und kommunikative Kompetenzen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Auszubildende müssen heutzutage nicht nur inhaltliches Wissen aufweisen, sondern auch den Herausforderungen im Umgang miteinander und mit der Gesellschaft gerecht werden und hierfür entsprechende Kompetenzen vorweisen.

Zum einen wächst das Maß an erforderlicher Kommunikationsfähigkeit bei Landwirtinnen und Landwirten, da sich Betriebe stetig vergrößern und die Mitarbeiterführung an Bedeutung gewinnt. Aber auch der Umgang mit Kundinnen und Kunden und der Bevölkerung stellt eine tägliche Herausforderung dar, auf die die agrarische Bildung durch die Vermittlung von kommunikativen Kompetenzen vorbereiten muss.

Zum anderen wächst aufgrund der Interaktion mit Auszubildenden, Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden das Maß an erforderlicher Sozialkompetenz. Die Befragungen haben gezeigt, dass mit Blick auf die Sozialkompetenz aktuell noch ein erheblicher Lernbedarf besteht und sich nur wenige Auszubildende bereits ausreichend gut in ihrer Sozialkompetenz geschult fühlen. Darüber hinaus gewinnen soziale und emotionale Kompetenz sowie Kundenorientierung zunehmend an Relevanz, da der Austausch zwischen Agrarwirtinnen und Agrarwirten, Stakeholdern und der restlichen Gesellschaft einen immer größeren Raum der täglichen Arbeit einnimmt.

- Diese Kompetenzen sollten bereits in einem frühen Stadium der Ausbildung vermittelt werden. Sowohl Betriebe als auch die Schulen und Ministerien sollten diesem Wandel Rechnung tragen, indem sie die zusätzlichen Ausbildungsinhalte in die Lehrpläne integrieren. Wenn Auszubildende künftig in der Schule und im Betrieb verstärkt in solchen Kompetenzen geschult werden, führt dies allerdings womöglich dazu, dass weniger Zeit für die Vermittlung fachrelevanter Ausbildungsinhalte zur Verfügung steht.
- Mit Blick auf die agrarischen Fort- und Weiterbildungen ist ein größeres Angebot an Schulungen zu multiplen Management-Kompetenzen erforderlich, da Fachkräfte neben fachlichen und technologischen verstärkt planerische, kommunikative und Marketingkompetenzen benötigen.

c. Die Zahl der verfügbaren Auszubildenden nimmt ab.

Mit Blick auf den demografischen Wandel und die von den Befragten immer wieder kritisierten schlechten Ausbildungsbedingungen des landwirtschaftlichen Arbeitsmarkts (bei gleichzeitiger Werbung anderer Branchen um Auszubildende) ist es eher als unwahrscheinlich zu bewerten, dass das Interesse junger Menschen an den agrarischen Berufsbildern zunehmen wird.

Vor diesem Hintergrund nimmt die Verfügbarkeit von Auszubildenden insgesamt weiter ab, wobei der Mangel je nach Region unterschiedlich stark ausfallen wird. Dies korrespondiert mit dem Rückgang der Zahl landwirtschaftlicher Betriebe und führt ggf. dazu, dass auch solche Interessierte zur Ausbildung zugelassen werden müssen, die nur einen geringeren Bildungsstand aufweisen, bspw. hinsichtlich ihrer

Grundkompetenzen in Lesen, Rechnen und Schreiben. Der Konkurrenzkampf der Betriebe um Nachwuchs- und Fachkräfte wird sich dadurch weiter verstärken, was wiederum zu einer Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen führen kann.

- Betrieben, Schulen und Verbänden wird deswegen empfohlen, vermehrt Auszubildende mit Migrationshintergrund anzuwerben und mit diesen ihre sprachlichen, qualifikatorischen und kulturellen Voraussetzungen zu klären.
- Zusätzlich sollten Langzeitarbeitslose, Menschen mit Einschränkungen, Jugendliche ohne Berufsabschluss, Frauen als Berufsrückkehrer, Flüchtlinge, Studienabbrecher etc. verstärkt als potenzielle Mitarbeiter/innen in den Blick genommen und adäquate Aus- und Weiterbildungsangebote konzipiert werden.
- Insgesamt sollte die Werbung für die agrarischen Ausbildungsberufe verstärkt und ein zeitgemäßes Bild von Landwirtschaft vermittelt werden. Schulen und Betriebe müssen sich darauf einstellen, zukünftig auch auf geringer qualifizierte Auszubildende zurückzugreifen.
- Führungskräfte in landwirtschaftlichen Unternehmen sollten auf diversere Belegschaften vorbereitet werden, z. B. durch Aus- und Weiterbildungsangebote zur Verbesserung interkultureller Kompetenzen.

d. Die Einstiegshürden der agrarischen Berufsbildung werden sinken.

Mit sinkender Verfügbarkeit von jungen Menschen, die einen agrarischen Bildungsweg einschlagen, werden die Einstiegshürden der agrarischen Berufsbilder in Zukunft sinken. Für Personen mit agrarischen Vorkenntnissen ist dies stärker der Fall als für Personen ohne Erfahrung, da die Betriebe nach wie vor ein gewisses Maß an Praxiswissen und -nähe voraussetzen.

Nehmen die Zugangsvoraussetzungen der agrarischen Bildung künftig ab, können Auszubildende jedoch nicht mehr gleich zu Beginn ihrer Ausbildung im Bereich der weniger anspruchsvollen Tätigkeiten als vollwertige Arbeitskräfte eingesetzt werden – was viele Betriebe derzeit von diesen erwarten.

- Betriebe müssen sich darauf einstellen und die Voraussetzungen dafür schaffen, mehr Zeit für das grundständige Anlernen der Auszubildenden aufzubringen.
- Ggf. muss die Arbeitsorganisation dahingehend weiterentwickelt werden, dass Arbeitskräfte mit deutlich diverseren Kompetenzprofilen eingesetzt werden können.

e. Die agrarische Ausbildungsinfrastruktur wird weiter ausgedünnt.

Auch die Anzahl an Bildungs- und Ausbildungsstätten, die auf die agrarischen Berufsbilder vorbereiten sollen, wird tendenziell weiter abnehmen. Dementsprechend verringert sich auch die Anzahl der zur Verfügung stehenden Lehrkräfte, die den Auszubildenden agrarische Themen und Inhalte vermitteln. Nicht mehr alle Bundesländer verfügen über Bildungs- und Ausbildungsstätten, die umfassend und in sämtlichen Fachbereichen ausbilden. Stattdessen werden Bildungsstätten zusammengelegt und stärker auf Schwerpunkte ausgerichtet.

Eine geringe Anzahl an Ausbildungsstätten setzt die Einstiegshürden für agrarische Bildungswege wieder etwas herauf, da Auszubildende teilweise weite Wege in Kauf nehmen müssen, um entsprechende Bildungsstätten besuchen zu können. Eine geringe Anzahl an Standorten für Fort- und Weiterbildungen senkt zudem die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an solchen Angeboten teilnehmen.

- Unter der Prämisse der in diesem Szenario beschriebenen Generalisierung der Ausbildung ist es notwendig, ein breiteres, flächendeckendes Netz an entsprechenden Schulen aufrecht zu erhalten.

- Die verbleibenden Ausbildungsstätten müssen für Online-Bildungsangebote fit gemacht werden, um die Ausdünnung des Netzes der Bildungseinrichtungen zu kompensieren und die Notwendigkeit der physischen Präsenz der Auszubildenden herabzusetzen.
- Die Vernetzung der Schulen für Fort- und Weiterbildung sollte zudem verbessert und mehr Übersichtlichkeit durch ein länderübergreifendes Ausbildungsportal geschaffen werden. Es empfiehlt sich, dieses länderübergreifende Ausbildungsportal an den „Bildungsserver Agrar“ anzugliedern.

f. Die Zahl der Abbrüche in der agrarischen Ausbildung nimmt zu.

Der eigene frühe und enge Bezug zur Landwirtschaft sowie vorausgehende Berufspraktika begünstigen den erfolgreichen Abschluss einer agrarischen Ausbildung. Da sich jedoch vermehrt Personen ohne landwirtschaftlichen Hintergrund für das Erlernen eines agrarischen Berufsbildes entscheiden und diese teilweise mit geringen Vorinformationen und falschen Erwartungen an die Ausbildung herantreten, nimmt die Anzahl der Ausbildungsabbrüche zu. Denn nicht alle jungen Menschen ohne vorherigen Bezug zur Landwirtschaft sind sich darüber im Klaren, dass der Beruf sowohl körperlich als auch fachlich hohe Anforderungen mit sich bringt und ein hohes Maß an Flexibilität erfordert, das mit verbreiteten Erwartungen an die Work-Life-Balance in Konflikt geraten kann.

- Ausbildungsberaterinnen und -berater, Betriebe sowie Auszubildende sollten dafür sensibilisiert werden, dass eine aktive und umfassende Information über die Ausbildung unverzichtbar ist – vor allem für Jugendliche ohne eigenen landwirtschaftlichen Bezug.
- Ein verbindliches Praktikum bzw. Probearbeiten vor Beginn der Ausbildung sind ebenfalls hilfreich, um auf Seiten der Betriebe wie der Auszubildenden eine realistische Erwartungshaltung zu entwickeln.

Bedarfsorientierte Bewertung des Szenarios

Die dargestellten internen und externen Schlüsselfaktoren beschreiben insgesamt ein Szenario, das im Wesentlichen die in den zurückliegenden Jahren zu beobachtenden Veränderungen der agrarischen Berufsbildung weiter fortschreibt. Zu diesen Prozessen gehört zum einen die abnehmende Verfügbarkeit von Auszubildenden, die auf äußeren, übergeordneten Entwicklungen beruht und dementsprechend nur schwer oder sogar gar nicht zu beeinflussen ist. Zum anderen wird das Szenario geprägt durch innere Faktoren wie eine geringere inhaltliche Tiefe der Ausbildung, die größer werdende Bedeutung „weicher“ Ausbildungsinhalte wie Soft Skills, das Absinken der Einstiegshürden in die agrarischen Berufe, die Erschließung neuer Mitarbeitergruppen und in der Folge eine größere Diversität der Belegschaften, die Ausdünnung der agrarischen Ausbildungsinfrastruktur sowie durch mehr Abbrüche von Ausbildungen.

Dieses Szenario geht im Kern davon aus, dass tendenziell mehr (und größere) Betriebe zur Streuung ihrer Risiken auf eine Diversifizierung setzen. Diese benötigen in erster Linie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit breit(er) gefächerten Kenntnissen („Generalisten“). Der Ausbildungsberuf der Landwirtin bzw. des Landwirts deckt diese Grundanforderungen ab, während stärker spezialisierte Ausbildungsberufe wie Tierwirtin/ Tierwirt an Bedeutung verlieren und entsprechende Kompetenzen bei Bedarf im Wege der Weiterbildung erworben werden müssen. Für die Anpassung an dieses Szenario ist es erforderlich, die Infrastruktur für eine generalistische Grundausbildung in der Fläche zu erhalten, während für die Fort- und Weiterbildung einzelne Schwerpunktzentren geschaffen werden können.

Wichtig ist zum einen, dass unter der Annahme einer stärkeren Diversifizierung in der Landwirtschaft die Angebote an betriebspezifischen Fort- und Weiterbildungen erhalten bleiben. Zum anderen muss dafür Sorge getragen werden, dass in der Grundausbildung die zu vermittelnden Inhalte konsequent auf die Anforderungen der Betriebe (siehe Kap. 4.1) ausgerichtet werden, darunter kommunikative Fähigkeiten,

Kenntnisse des Risikomanagements sowie nicht zuletzt Digitalkompetenzen. Die bestehende Ausbildungsverordnung bietet hierzu ausreichend Spielraum. Vermehrte Online-Angebote bieten eine Möglichkeit, Spezialkompetenzen flächendeckend aus wenigen Bildungseinrichtungen heraus anzubieten.

Ableitung eines alternativen Szenarios

Jeder der beschriebenen Schlüsselfaktoren ist, in unterschiedlicher Ausprägung, in der Projektion nicht zuletzt deshalb mit Unsicherheit belegt, da die Vielzahl miteinander in Verbindung steht und eine abweichende Entwicklung eines Faktors bedeutende Auswirkungen auf andere hat. Die mitunter größte Hebelwirkung kommt dabei jedoch der betriebswirtschaftlichen Ausrichtung (Diversifizierung oder Spezialisierung) zu, da diese in ihrer Ausprägung am schwierigsten abzuschätzen ist und hierüber im Wesentlichen die Anforderungen an die agrarische Berufsbildung sowie deren inhaltliche Tiefe bestimmt wird. Neben dem oben skizzierten Szenario einer überwiegend generalistischen Ausrichtung des Arbeitsmarktes ist folglich eine stärkere Spezialisierung als Szenario möglich, die folgende Implikationen für die Berufsbildung mit sich bringt:

4.2.2. Szenario B: Spezialisten für einen spezialisierten Arbeitsmarkt

In einem alternativen Szenario setzt eine zunehmende Anzahl an Betrieben darauf, sich auf eng umrissene Kernkompetenzen zu fokussieren und u. a. Möglichkeiten des Nebenerwerbs (wie Hofladen, Agrartourismus etc.) zurückzufahren. Derart spezialisierte Betriebe benötigen entsprechende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit speziellen Kenntnissen und Fachwissen, das nicht erst in der Fort- und Weiterbildung, sondern bereits in einem frühen Stadium der Berufsbildung erworben werden muss.

Unter diesen Voraussetzungen nimmt die inhaltliche Ausbildungstiefe künftig zu. Bereits die Erstausbildung vermittelt sehr detaillierte Kenntnisse in ausgewählten Themenbereichen und zielt vermehrt auf Spezialistinnen und Spezialisten ab. Bildungsinhalte werden folglich stärker konzentriert, und stärker auf Spezialisierung ausgerichtete Berufe wie Tierwirtin/ Tierwirt erlangen wieder mehr an Bedeutung. Damit einhergehend werden allerdings diverse, grundständige Inhalte aus den Lehrplänen zurückgedrängt, um die Ausbildungsdauer nicht zu erhöhen.

Ein Vorteil in der Ausbildung von Spezialistinnen und Spezialisten liegt darin, dass diese auf ihrem jeweiligen Gebiet ein erhebliches Fachwissen mitbringen, das in diesem Szenario vor dem Hintergrund der steigenden Nachfrage nach Fachkräften zukünftig wichtiger wird. Ein Problem der starken Spezialisierung besteht hingegen darin, dass eine spezielle Aufgabe bspw. durch den technischen Fortschritt oder die verstärkte Abwanderung von Produktionsverfahren, etwa bestimmter Zweige der Nutztierhaltung, ins Ausland auch entfallen kann, den Spezialistinnen und Spezialisten für das Ausführen anderer Aufgaben dann aber entsprechendes Wissen fehlt. Überdies steigt tendenziell die Quote an Ausbildungsabbrüchen, da die speziellen Anforderungen nicht von allen erbracht werden können.

Unter diesen Prämissen verändert sich ebenso die agrarische Bildungsinfrastruktur. Da nicht für alle Berufe ein flächendeckendes Netz aufrecht erhalten bleiben kann, sind die Länder darauf angewiesen, in gegenseitiger Abstimmung Schwerpunktstätten zu etablieren. Damit werden die Einstiegshürden für die Ausbildung de facto erhöht, da die berufliche Bildung weniger wohnortnah erfolgen kann. Eine verstärkte Nutzung von Blended Learning und anderen IT-unterstützten Bildungsangeboten wird wichtiger, um

flächendeckend ein auch spezialisierten Know-how-Bedarfen angemessenes Aus- und Weiterbildungsangebot aufrechtzuerhalten.

Im Überblick: Ausprägungen alternativer Szenarien der agrarischen Berufsbildung

In der zusammenfassenden Betrachtung (siehe Tabelle 10) der einzelnen Szenarien lässt sich eine Reihe von Schlüsselfaktoren identifizieren, die – voraussichtlich – in beiden denkbaren Zukunftsmodellen gleichermaßen ausgeprägt und für die agrarische Berufsbildung von Bestand sein werden. Hierzu gehören im Wesentlichen die zunehmende Bedeutung „weicher“ Ausbildungsinhalte (Soft Skills etc.), eine abnehmende Verfügbarkeit an Auszubildenden sowie ein tendenzieller Anstieg der Abbruchquote. Die übrigen Faktoren sind stark voneinander und den gesetzten Variablen abhängig und beschreiben damit die wesentlichen Ausprägungen und Charakteristika des jeweiligen Szenarios.

Tabelle 10: Ausprägungen von Schlüsselfaktoren in unterschiedlichen Szenarien der agrarischen Berufsbildung

Nr.	Schlüsselfaktor	Szenario A	Szenario B
		Eine breite Ausbildung für Generalisten	Spezialisten für einen spezialisierten Arbeitsmarkt
a	Inhaltliche Tiefe der Erstausbildung	abnehmend	zunehmend
b	Bedeutung zusätzlicher Ausbildungsinhalte (Soft Skills etc.)	zunehmend	zunehmend
c	Zahl der verfügbaren Auszubildenden	abnehmend	abnehmend
d	Einstieghürden der Berufsbildung	insgesamt sinkend	insgesamt steigend
e	Ausbildungsinfrastruktur	flächendeckend	Schwerpunktzentren i.V.m. Ausbau des Online-Angebots (Blended Learning u.ä.)
f	Zahl der Abbrüche	zunehmend	zunehmend

Quelle: AFC / ISG. Eigene Darstellung.

Es wäre gewinnbringend, neben den hier im Fokus stehenden Berufen Landwirt, Tierwirt und Fachkraft Agrarservice auch die anderen elf Grünen Berufe zu untersuchen und vergleichend zu betrachten. In einer aufbauenden Studie ist es möglich, weitere, für den Grünen Sektor relevante Informationen zu den weiteren Berufsbildern zu erhalten und auszuwerten.

Hinzu kommt, dass eine stärkere Differenzierung nach Ländern das lokale Interesse an dieser Studie in den Regionen fördern könnte. Hierbei gäbe es mögliche Anknüpfungspunkte und Vergleichsmöglichkeiten mit regionalen Untersuchungen. Auch ein Benchmarking unterschiedlicher Länder wäre möglich. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, im Rahmen weiterer Forschungsarbeiten den Arbeitsmarkt Landwirtschaft konkret in einzelnen Regionen auszuwerten.

Insgesamt ist festzustellen, dass diese Studie einen Rahmen vorgibt, wie sich der Arbeitsmarkt Landwirtschaft zukünftig entwickeln kann. Auf den Studienergebnissen aufbauend kann im Rahmen verschiedener Veranstaltungen Beispielhaftes und Innovatives von Seiten der Berufsbildner direkt erfasst werden. Zur Festlegung konkreter Beispiele und Maßnahmen sollen zukünftige Fachtagungen o. Ä. genutzt werden.

5 Verzeichnisse

5.1. Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
abh.	abhängig
Abs.	Absatz
AK	Arbeitskraft
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitspaket
BA	Bundesagentur
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BB	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
BY	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
HB	Bremen
HE	Hessen

HH	Hamburg
HwO	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

5.2. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Altersgruppen ...	13
Abbildung 2:	Altersstruktur der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen 2018	14
Abbildung 3:	Anteil Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in landwirtschaftlichen Betrieben nach Altersgruppe.....	14
Abbildung 4:	Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Anforderungsniveau der Tätigkeit	16
Abbildung 5:	Anteil abhängig Beschäftigter mit Anforderungsniveau „Helfer“ nach Berufsgruppen	17
Abbildung 6:	Anteil abhängig Beschäftigter mit Anforderungsniveau „Fachkraft“ nach Berufsgruppen ..	18
Abbildung 7:	Entwicklung Arbeitskräftebedarf in den vergangenen fünf Jahren	19
Abbildung 8:	Entwicklung Arbeitskräftebedarf in den kommenden fünf Jahren	20
Abbildung 9:	Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Berufsabschluss	22
Abbildung 10:	Anteil abhängig Beschäftigter ohne beruflichen Abschluss nach Berufsgruppen.....	23
Abbildung 11:	Anteil abhängig Beschäftigter mit anerkanntem Berufsabschluss nach Berufsgruppen	24
Abbildung 12:	Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter nach Altersklassen und Bildungsabschluss	25
Abbildung 13:	Einschätzungen der Unternehmen über die Qualifikationen/ Eigenschaften von Beschäftigten („Fachkräfteniveau“)	26
Abbildung 14:	Themen bei Fort-/ Weiterbildungen nach Angabe landwirtschaftlicher Unternehmen.....	28
Abbildung 15:	Gründe aus Sicht der landwirtschaftlichen Betriebe dafür, dass Arbeitskräfte Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten nicht/ nur geringfügig nutzen	29
Abbildung 16:	Bedarf an Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus unternehmerischer Sicht	30
Abbildung 17:	Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe	32
Abbildung 18:	Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe, Vergleich mit Hochbau.....	33
Abbildung 19:	Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe für das Anforderungsniveau „Fachkraft“	34
Abbildung 20:	Tariflöhne in Deutschland nach Leistungsgruppen (in € je Stunde)	34
Abbildung 21:	Bruttoarbeitsentgelte von Auszubildenden	35
Abbildung 22:	Abhängig Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen nach Beschäftigungsform.....	36
Abbildung 23:	Anteil der geringfügig Beschäftigten je Berufsgruppe.....	37
Abbildung 24:	Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe und Anzahl Arbeitsplätze in landwirtschaftlichen Betrieben nach landwirtschaftlich genutzter Fläche (in ha)	38
Abbildung 25:	Prozentuale Verteilung der landwirtschaftlichen Betriebe und ständigen Arbeitsplätze nach Produktionsbereichen.....	38
Abbildung 26:	Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland (2016) (Personen in 1.000)	39
Abbildung 27:	Absolute Anzahl der Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben (in 1.000 Personen) nach landwirtschaftlich genutzter Fläche (in ha)	40
Abbildung 28:	Relative Anteile der Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben an den gesamten Arbeitskräften	40
Abbildung 29:	Arbeitskräfte und Arbeitsleistung in der Landwirtschaft: Entwicklung der Zahl der Familienarbeitskräfte und familienfremden Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (in 1.000 Personen)	41
Abbildung 30:	Einschätzungen der Unternehmen über die Entwicklung am Arbeitsmarkt in der Landwirtschaft insgesamt in den kommenden fünf Jahren	42
Abbildung 31:	Übersicht zur Zustimmung vorgegebener Aussagen über die Arbeit in der Landwirtschaft	46
Abbildung 32:	Angegebene Gründe für den wahrgenommenen Arbeitskräftemangel	47
Abbildung 33:	Anzahl und Anteil der Auszubildenden in Deutschland im Jahr 2018 nach Ausbildungsbereichen.....	51
Abbildung 34:	Beurteilung der Zeitanteile in den Ausbildungsstätten	54

Abbildung 35:	Übergreifende Bewertung der Ausbildungsgänge in ihrer aktuellen Ausgestaltung	55
Abbildung 36:	Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf „Landwirtin/ Landwirt“ nach Bundesländern	59
Abbildung 37:	Anzahl der Auszubildenden 2018 je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner im Ausbildungsberuf „Landwirtin/ Landwirt“ nach Bundesländern	59
Abbildung 38:	Bewertung der Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in der Grundstufe (1. Ausbildungsjahr) aus Sicht der Lehrkräfte	61
Abbildung 39:	Bewertung der Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in der Fachstufe (2. und 3. Ausbildungsjahr) aus Sicht der Lehrkräfte	62
Abbildung 40:	Bewertung der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in ihrer aktuellen Ausgestaltung	63
Abbildung 41:	Bewertung der Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in der Grundstufe (1. Ausbildungsjahr) aus Sicht der Auszubildenden.....	65
Abbildung 42:	Bewertung der Gewichtung verschiedener Lernfelder innerhalb der Ausbildung zur Landwirtin/ zum Landwirt in der Fachstufe (2. und 3. Ausbildungsjahr) aus Sicht der Auszubildenden.....	66
Abbildung 43:	Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf „Tierwirtin/ Tierwirt“ nach Bundesländern	68
Abbildung 44:	Anzahl der Auszubildenden 2018 je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner im Ausbildungsberuf „Tierwirtin/ Tierwirt“ nach Bundesländern.....	68
Abbildung 45:	Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf „Tierwirtin/ Tierwirt“ nach Fachrichtungen und Geschlecht.....	69
Abbildung 46:	Einschätzung der Gewichtung der Lernfelder im Ausbildungsberuf „Tierwirtin/ Tierwirt“	71
Abbildung 47:	Einschätzung der Gewichtung der Lernfelder in der Fachrichtung „Rinderhaltung“	72
Abbildung 48:	Anzahl der Auszubildenden 2018 im Ausbildungsberuf „Fachkraft Agrarservice“ nach Bundesländern	74
Abbildung 49:	Anzahl der Auszubildenden 2018 je 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner im Ausbildungsberuf „Fachkraft Agrarservice“ nach Bundesländern	74
Abbildung 50:	Einschätzung der Gewichtung der Lernfelder im Ausbildungsberuf „Fachkraft Agrarservice“	76
Abbildung 51:	Anzahl der Studierenden im WS 2017/18 in den Studienfächern „Agrarwissenschaften/Landwirtschaft“, „Agrarökonomie“, „Pflanzenproduktion“ und „Tierproduktion“ nach Hochschulart und Abschluss	82
Abbildung 52:	Entwicklung der Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten in den letzten fünf Jahren... ..	91
Abbildung 53:	Beurteilung der Nutzung von Fortbildungsangeboten unter landwirtschaftlichen Arbeitskräften.....	91
Abbildung 54:	Gründe für das aktuelle Maß der Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten	92
Abbildung 55:	Themengebiete, in denen die eigene Bildungseinrichtung Weiterbildungen anbietet.....	95
Abbildung 56:	Entwicklung der Inanspruchnahme von Weiterbildungsmöglichkeiten in den letzten fünf Jahren.....	95
Abbildung 57:	Vorhandensein eines bedarfsgerechten Weiterbildungsangebots in der eigenen Region....	96
Abbildung 58:	Beurteilung der Nutzung von Weiterbildungsangeboten durch landwirtschaftliche Arbeitskräfte.....	97
Abbildung 59:	Gründe für das aktuelle Maß der Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten	98
Abbildung 60:	Ausbildungsberaterinnen und -berater nach Bundesländern und Beschäftigungsart 2017 für den Ausbildungsbereich „Landwirtschaft“	100
Abbildung 61:	Beurteilung der Qualität und des Umfangs der Berufsinformationen an allgemeinbildenden Schulen.....	101
Abbildung 62:	Informationsstand über Berufsbilder im Agrarbereich zu Beginn von Ausbildung bzw. Studium	101
Abbildung 63:	Angebot zur Berufsinformation vor dem Ausbildungsbeginn	102
Abbildung 64:	Eigene regelmäßige Beteiligung der Lehrkräfte an Maßnahmen zur Berufsinformation ..	102
Abbildung 65:	Informationsquellen über die Ausbildung	103
Abbildung 66:	Wahrgenommener Informationsstand zu Beginn der ersten Ausbildung.....	104

Abbildung 67: Nutzen von mehr Informationen für eine höhere Attraktivität einer Ausbildung im landwirtschaftlichen Bereich	105
Abbildung 68: Gründe für die Wahl eines Berufs im landwirtschaftlichen Bereich	108
Abbildung 69: Der Arbeitsmarkt Landwirtschaft 2030 – Szenarien	120

5.3. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Datenquellen	7
Tabelle 2: Übersicht Sekundärliteratur (Auswahl)	8
Tabelle 3: Übersicht Experteninterviews	11
Tabelle 4: Anzahl der Auszubildenden 2018 nach § 66 BBiG im Ausbildungsbereich „Landwirtschaft“	84
Tabelle 5: Bestandene Fortbildungs- und Meisterprüfungen 2018 nach Fachrichtungen im Ausbildungsbereich „Landwirtschaft“	87
Tabelle 6: Bestandene Meisterprüfungen 2018 nach Fachrichtungen im Ausbildungsbereich „Landwirtschaft“	88
Tabelle 7: Bestandene Fortbildungsprüfungen 2018 nach Fachrichtungen im Ausbildungsbereich „Landwirtschaft“	89
Tabelle 8: Anzahl der Schülerinnen und Schüler an Fachschulen der Agrarwirtschaft nach Fachgebieten in den Jahren 2016 und 2017	90
Tabelle 9: Ausprägungen von Schlüsselfaktoren in unterschiedlichen Szenarien des agrarischen Arbeitsmarktes	123
Tabelle 10: Ausprägungen von Schlüsselfaktoren in unterschiedlichen Szenarien der agrarischen Berufsbildung	129

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](https://adobe.stock.com/ChristianSchwier)

DRUCK

BMEL

**Diese Publikation wird vom BMEL unentgeltlich
abgegeben. Sie darf nicht im Rahmen von
Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen
eingesetzt werden.**

