

Die Beschäftigung im Brandenburger Landwirtschaftsbereich lässt sich mit den folgenden Aussagen gut charakterisieren: Die Beschäftigung weist mit einem vergleichsweise hohen Altersdurchschnitt eine sehr ungünstige Altersstruktur auf. Dies verstärkt sich mit zunehmendem Qualifikationsniveau und ist auf Fachkräfteniveau besonders problematisch. Gerade das Alter der Beschäftigten wiederum ist für den perspektivisch zu erwartenden Fachkräftebedarf von entscheidender Bedeutung.

Hinzu kommt, dass diese Entwicklung der Altersstruktur mit einem negativen Trend korrespondiert – nämlich, dass die Anzahl der Auszubildenden in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen ist. Das hat sicherlich mit dem generellen Image dieses Wirtschaftsbereichs zu tun, aber auch mit dem in der Landwirtschaft – im Vergleich zu anderen Brandenburger Wirtschaftssektoren – vorherrschenden geringen Lohnniveau. Auch die Tarifbindung ist in diesem Wirtschaftsbereich sehr gering. Interessant ist, dass die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ganz überwiegend in Vollzeitverhältnissen tätig sind und der Sektor – bis auf die Ausnahmen im Gartenbau und in der Floristik – in hohem Maße von männlicher Beschäftigung geprägt wird.

Altersbedingte Fachkräftelücke

Der Ersatzbedarf – also der Bedarf an Fach- und Arbeitskräften, der allein erforderlich ist, um die künftig ausscheidenden Beschäftigten mit entsprechend qualifizierten

Mitarbeiter mobilisieren

Die Landwirtschaftsbranche in Brandenburg steht vor allem aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten vor großen Herausforderungen, um den **Fachkräftebedarf** in den nächsten zehn Jahren zu sichern. Eine Lösungsstrategie: die eigene betriebliche Berufsausbildung stärken



Personen ersetzen zu können, ist angesichts der oben erwähnten Altersstruktur von ganz entscheidender Bedeutung, um den zu erwartenden Arbeits- und Fachkräftebedarf projizieren zu können. Das heißt, die Gruppe der Beschäftigten, die in absehbarer Zeit in den Ruhestand wechselt oder der Branche grundsätzlich den Rücken kehrt, bildet den größten

Anteil an der zu erwartenden Fachkräftelücke.

Insgesamt werden bis 2030 – also in den nächsten zehn Jahren – von den aktuell circa 26.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in landwirtschaftlichen Berufen circa 20.000 Personen ersetzt werden müssen. Das ist ein dramatischer Wert. Jeweils etwa die Hälfte – also circa 10.000

Die zukünftigen Mitarbeiter selbst ausbilden und an das Unternehmen binden, scheint die beste Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu sein.

FOTO: SABINE RÜBENSAAT

Personen – werden alters- beziehungsweise fluktuationsbedingt ausscheiden.

Interessant ist auch, dass in Bezug auf den altersbedingten Ersatzbedarf zwischen den Berufsgruppen ganz erhebliche Unterschiede zu beobachten sind. So werden zum Beispiel in der Forst- und Tierwirtschaft knapp die Hälfte aller aktuell sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausscheiden, während in der Pferdewirtschaft nur etwa ein Fünftel altersbedingt zu ersetzen sein wird.

Alarmierend ist, dass nicht nur bei den Fachkräften, sondern vor allem auch bei Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern das Alter eine wesentliche Determinante für zukünftigen Handlungsbedarf ist: Von den Betrieben im Haupterwerb haben in der Befragung 22 % angegeben, dass schon innerhalb der nächsten fünf Jahre eine Betriebsnachfolge anstehen würde. Zieht man in Betracht, dass die Überlebensfähigkeit der Betriebe nach einhelliger Meinung weniger von der Größe als vom Know-how der Betriebsleitung abhängt, könnte dies von ganz entscheidender Bedeutung für die Landwirtschaftsbranche in Brandenburg sein.

Der Erweiterungsbedarf dürfte unter den gegenwärtig absehbaren Bedingungen eher gering ausfallen. Die Wachstumspotenziale der Landwirtschaftsbranche scheinen überschaubar zu sein. Daher spielt es nach derzeitigem Kenntnisstand keine so große Rolle, wie sich die zahlreichen Entwicklungsprozesse, die darüber hinaus parallel stattfinden und auch gegensätzliche Auswirkungen haben können, tatsächlich auf den Erweiterungsbedarf auswirken. Beispielhaft genannt werden können der verstärkte Einsatz von (unter anderem digitaler) Technologie und dementsprechend ein geringerer Personalbedarf (gegebenfalls mit anderen Qualifikationen oder Arbeitsabläufen) oder

Die Fachkräftelücke wird größer

Gegenwärtig sind etwa 39.000 Personen in den circa 5.400 Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben tätig (einschließlich mithelfender Familienangehöriger und Saisonbeschäftigter). In den letzten Jahren – noch vor der Corona-Krise – hat es vor allem einen deutlichen Zuwachs an Saisonarbeitskräften gegeben, während die Zahl der Familienarbeitskräfte in Brandenburg gesunken ist.

Von den insgesamt im Landwirtschaftsbereich beschäftigten Personen sind rund 26.000 Personen in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig. Dies sind immerhin gut drei Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land. Gleichwohl ist die Beschäftigungsrelevanz des Brandenburger Landwirtschaftssektors aufgrund der verhältnismäßig hohen Anzahl an mithelfenden Familienmitgliedern und vor allem an Saisonarbeitskräften erheblich größer.

Dabei ist der Trend zu beobachten, dass die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den vergangenen Jahren leicht gesunken ist. Ordnet man die Beschäftigungsentwicklung in diesem Wirtschafts-

sektor gesamtwirtschaftlich ein, so kann man festhalten, dass der Landwirtschaftsbereich von dem allgemeinen Beschäftigungszuwachs in Brandenburg insgesamt nicht profitieren konnte. Zwar gibt es Berufsgruppen wie den Gartenbau mit einem deutlichen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung; insgesamt jedoch ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Landwirtschaftsbereich in den letzten drei bis vier Jahren um beinahe zwei Prozent gesunken. Besonders groß ist der Rückgang in der Landwirtschaft, in der Forst- und Jagdwirtschaft sowie in der Floristik ausgefallen. Vor diesen generellen Entwicklungstrends konnten in der Studie – die Beschäftigungsentwicklung wurde erstmals auf Ebene der einzelnen grünen Berufe untersucht – beachtliche Unterschiede im Such- und Einstellungsverhalten der Landwirtschaftsbetriebe festgestellt werden. Den größten Einstellungsbedarf und somit Engpässe gab es in den Berufen Tierwirt/-in, Gärtner/-in, Gartenbauhelfer/-in und Landwirtschaftshelfer/-in. Bei diesen Berufen haben die meisten der befragten Betriebe angegeben, dass sie gern Personal eingestellt hätten, dies jedoch nicht möglich war. ■

der Trend zur ökologischen Erzeugung, der wiederum mit einem erhöhten Arbeitskräftebedarf verbunden sein könnte. Auch der Aufbau oder Wegfall eines Servicebereichs (zum Beispiel für die Maschinenwartung) kann dazu führen, dass bestimmte betriebliche Geschäftsfelder weiterentwickelt werden oder eben nicht – mit entsprechenden Folgen für den zukünftigen Arbeitskräftebedarf.

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

Drei mögliche Lösungswege

Um den künftigen Fachkräftebedarf decken zu können, gibt es prinzipiell drei Möglichkeiten:

- die Suche nach neuen Fach- und Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt,
- die eigene betriebliche Ausbildung der künftigen Fachkräfte sowie
- die Bindung der im Betrieb Beschäftigten und ihre Weiterbildung entsprechend neuer Anforderungen.

Die erste Möglichkeit, das Einstellen arbeitsuchender Personen, ist in der aktuellen Brandenburger Praxis so gut wie erschöpft; vor allem, wenn man an die zu ersetzenden Fachkräfte denkt: Von den circa 2.200 bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Personen mit einem landwirtschaftlichen Zielberuf lassen sich knapp drei Viertel dem Helferniveau zuordnen. Die Betriebe suchen jedoch dringend Personal auf Fachkraftniveau. Schon aktuell ist eine Linderung des Fachkräftebedarfs unmittelbar durch diese Quelle in nur geringem Maße möglich – und

wenn, dann nur verbunden mit umfangreichen Qualifizierungen.

Interessant sind Bestrebungen von Landwirtschaftsbetrieben, geeignete Saisonarbeitskräfte zu binden. So haben einige Betriebe damit begonnen, aus Saisonbeschäftigten zukünftige Fachkräfte für den eigenen Bedarf zu entwickeln. In dem Zusammenhang scheint die Integration Geflüchteter bislang nur eine eher untergeordnete Rolle zu spielen. Zwar sind die Betriebe oftmals grundsätzlich aufgeschlossen, jedoch bestehen vielfach Hürden wie mangelnde Mobilität oder die schwierige soziale Einbindung vor Ort.

Die zweite Möglichkeit der eigenen betrieblichen Berufsausbildung scheint als Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs wesentlich erfolgversprechender zu sein. Unter aktuellen Ausbildungsbedingungen im Landwirtschaftsbereich kann bis 2030 von einer Gesamtzahl von etwa 4.750 Auszubildenden ausgegangen werden. Angesichts der oben skizzierten Fachkräftelücke wird dies allerdings bei Weitem nicht ausreichen, um den anstehenden Fachkräftebedarf zu decken. Hier sollten – gegebenenfalls auch mit Unterstützung durch die Politik – neue Wege der Berufsausbildung gesucht werden, wie zum Beispiel eine deutliche Ausweitung erster Ansätze der Verbundausbildung.

Die dritte Möglichkeit – verstärkte Anreize für die Bindung und Qualifizierung des eigenen Personals – wird von den Betrieben zunehmend in Betracht gezogen: Betriebe haben bereits zum Teil auf den Bedarf reagiert und setzen zusätzliche finanzielle Anreize (auch höhere Löhne), um die Beschäftigten im Betrieb zu halten. Diesen Maßnahmen wird ein hoher Stellenwert eingeräumt.

DR. FRANK SCHIEMANN, Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen, SÖSTRA Berlin

Nachdruck mit freundlicher Genehmigung der B&B agrar 4/2020

Die Studie

Die Landwirtschaft hat für das Land Brandenburg eine weit über ihrem Anteil an der Wertschöpfung oder an der Gesamtbeschäftigung hinausgehende volkswirtschaftliche Bedeutung. Die Studie „Fachkräftebedarf im Land Brandenburg bis 2030“ (Laufzeit: Oktober 2017 bis Oktober 2018) zielte darauf, den aktuellen sowie den zu erwartenden Fachkräftebedarf in der Brandenburger Landwirtschaft zu ermitteln. Sie wurde im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg und in Kooperation mit dem Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft des Landes Brandenburg vom Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen, Berlin (Institut SÖSTRA) durchgeführt. Der Abschlussbericht steht zum Download unter [kurzlinks.de/urby](https://www.kurzlinks.de/urby) oder auf der Homepage des Instituts zur Verfügung. ■

Jahrestagung Junge DLG

Neugier und Mut als Unternehmerpflicht



Beispiele unternehmerischer Kreativität in Zeiten sich ändernder Rahmenbedingungen wurden von den Rednern vorgestellt. FOTO: DLG

Vor allem für junge Betriebsleiter hat es schon schönere Zeiten gegeben, um einen Betrieb zu übernehmen und neu aufzustellen“, so startete DLG-Präsident Hubertus Paetow die Jahrestagung der Jungen DLG. Die Agrarbranche stehe schließlich vor einem politischen und wirtschaftlichen Paradigmenwechsel. Die mit rund 130 Teilnehmern besetzte digitale Tagung hatte das Motto: „Innovationen braucht das Land – Kreative Lösungen zulassen, mutig nach vorne denken!“ Paetow gab dem jungen Auditorium den Rat: „Neugier und Mut sind erste Unternehmerpflichten, erst recht in schwierigen Zeiten.“ Der Vorsitzende der Jungen DLG, Stefan Cramm, appellierte in seiner Begrüßung an die jungen Zuschauer, sich viel Input von außen zu holen, um Perspektiven und Ideen für ihren Betrieb zu entwickeln.

Marke ist wichtig

Die Referierenden gaben per Video praxisnahe Beispiele unternehmerischer Kreativität in Zeiten sich ändernder Rahmenbedingungen für die Agrar- und Lebensmittelbranche: Robert Dahl vom Karls Erdbeerhof schilderte, wie durch Anbautische ein effektives Ernten ohne Bücken kostensparend erledigt werden kann und zukünftig die Arbeitserledigungskosten durch einen Erdbeer-Ernteroboter weiter gesenkt werden sollen. Hierzu liefen schon erste Testprojekte. Auch für den Einstieg in die Direktvermarktung gab er Tipps für die Begegnung und Kommunikation mit den Endkunden, den Verbrauchern. Dazu seien aber ein unverwechselbarer Betriebsname und eine einprägsame Internetadresse unverzichtbar.

„Marke ist wichtig“ gab er den Zuhörenden mit auf den Weg.

Christoph Grimme von Grimme Landmaschinenfabrik gab einen Einblick in automatisierte Ernte-technik, die digitale, mechanische sowie logistische Herausforderungen berge. Neben neuen autonomen Rodern wie Harvey.one werden damit auch neue Geschäftsmodelle entwickelt.

Neue Geschäftsfelder

Claudia Müller berichtete von ihrem Weidenhof und der Entwicklung des Direktvertriebes ihrer Hofmolkerei und fokussierte auf den Aspekt „Fluch oder Segen in der Pandemie“. Die Nachfrage der Verbraucher hat sich in den vergangenen Monaten stark in Richtung Einzelhandel, Hofläden und Automaten verschoben, da die Gastronomie und Kantinen durch die Pandemie ausgeschaltet waren. Dennoch konnten höhere Mengen als bisher direkt an Kunden abgesetzt werden und nebenbei stieg auch das Interesse der Besucher an dem landwirtschaftlichen Betrieb. Viele Menschen hätten sich durch das Arbeiten im Homeoffice und die gastronomischen Lockdowns mehr auf Strukturen in ihrem Umfeld besonnen. Durch den Nachfrageschub zeigte sich, wo die Möglichkeiten zur Erweiterung des Lagers, der Kühlmöglichkeiten oder auch des Personals an ihre Grenze stießen. Claudia Müller motivierte die Zuhörerschaft schließlich, mit neuen Ideen und Mut auch in disruptiven Situationen neue Geschäftsfelder zu erschließen.

Die Videoaufzeichnung der Tagung ist unter [kurzlinks.de/uoh8](https://www.kurzlinks.de/uoh8) abrufbar. Für die Nutzung ist die Registrierung mit einer E-Mail-Adresse nötig. **DLG**