



Berichte über Landwirtschaft

Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft

BAND 103 | Ausgabe 1

Agrarwissenschaft
Forschung

Praxis

Fach- und Führungskräftebedarf in der Agrarbranche

Jens-Peter Loy, Franziska Mittag

Gliederung

1 Einleitung

2 Definitionen und Abgrenzungen

3 Branche, Beschäftigung und Ausbildung

3.1 Branche

3.2 Beschäftigung

3.3 Ausbildung

4 Ergebnisse für die Sekundärdatenanalyse

4.1 Definition und Operationalisierung von Fachkräftemangel

4.2 Fachkräftemangel in Deutschland

4.3 Fachkräftemangel in der Agrarbranche

5 Ergebnisse der primärstatistischen Erhebung

5.1 Stichprobe

5.2 Ergebnisse

6 Gründe für den Fachkräftemangel

7 Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels

7.1 Maßnahmen aus Unternehmensicht (Mikrosicht)

7.2 Maßnahmen aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive (Makrosicht)

8 Fazit

Zusammenfassung / Summary

Literatur

Anschrift der Autoren

Danksagung

1 Einleitung

Die empirische Evidenz für Deutschland deutet darauf hin, dass die Anzahl von Engpässen bei Fach- und Führungskräften in den vergangenen Jahren zugenommen hat. Zudem geben zahlreiche Unternehmen an, Schwierigkeiten bei der Akquise von Fach- und Führungskräften zu haben. Dies lässt den Schluss zu, dass in einer Vielzahl von Berufen und Branchen ein signifikanter Bedarf besteht. In der öffentlichen Debatte stehen insbesondere die medizinische Pflege, Erzieher- und Lehrerberufe sowie IT-Berufe im Fokus, da in diesen Berufsgruppen die größten absoluten Fachkräftelücken zu verzeichnen sind. In diesem Beitrag wird die Agrarbranche näher betrachtet, in der es insbesondere relativ betrachtet ein erhebliches Defizit an Fach- und Führungskräften gibt.

Bei der Betrachtung lassen sich zwei Perspektiven unterscheiden, die berufsgruppenspezifische und die branchenspezifische Perspektive. Die erstgenannte Perspektive umfasst die Bereiche, in denen Menschen mit einer Ausbildung im Bereich der grünen Berufe tätig sind. Die zweite Perspektive fokussiert auf die Kernbereiche der Agrarbranche, in denen auch Fach- und Führungskräfte mit anderem Ausbildungshintergrund beschäftigt sind.

In diesem Beitrag werden zunächst die grundlegenden Definitionen und Abgrenzungen erörtert. Im Anschluss erfolgt eine Beschreibung der Agrarbranche. Zur Einordnung werden dann die allgemeine Situation sowie die Entwicklungen bei Fach- und Führungskräften in Deutschland dargestellt, bevor die spezifische Situation in der Agrarbranche analysiert wird. Zudem werden die Ergebnisse einer Befragung in der Agrarbranche präsentiert. Im Anschluss werden Ursachen und Konsequenzen von Fach- und Führungskräfteengpässen diskutiert. Am Ende wird ein Fazit gezogen.

2 Definitionen und Abgrenzungen

Der Zweck allen Wirtschaftens besteht in der Beschaffung von Mitteln, welche der unmittelbaren (Konsumgüter, Dienstleistungen) oder mittelbaren (Geld) Bedürfnisbefriedigung des Menschen dienen. Arbeit ist eine persönliche Leistung des Menschen im Dienste der Mittelbeschaffung. Der Produktionsfaktor Arbeit nimmt im Vergleich zu anderen Produktionsfaktoren eine gewisse Sonderstellung ein, da Arbeit alle Produktionsfaktoren miteinander kombiniert. Es kann zwischen geistiger und körperlicher Arbeit, leitender, dispositiver oder ausführender Arbeit sowie gelernter, angelernter und ungelernter Arbeit unterschieden werden (vgl. Wenzel 1975: 456). Die Anteile dieser Kategorien sind maßgeblich für die Definition der Begriffe Fach- und Führungskräfte. „Als Fachkraft wird ein Arbeitnehmer bezeichnet, der über einen Abschluss einer zweijährigen Fachschule oder Meisterbrief oder einen Hochschulabschluss verfügt. Gemäß ihrer Ausbildung zeichnen sich Fachkräfte durch ihre speziellen Kenntnisse und Fähigkeiten in ihrem Fachgebiet aus. Fachkräfte haben in der

Regel keine Personalverantwortung. Eine Führungskraft erfüllt die beruflichen Voraussetzungen einer Fachkraft. Zusätzlich trägt sie Personalverantwortung und/oder Budgetverantwortung. Sie verfügt über wesentliche Kenntnisse und Fähigkeiten, die für das Unternehmen von besonderer Bedeutung sind. Dabei muss es sich nicht notwendigerweise um einen Leitenden Angestellten handeln“ (Englert et al. 2014: 9).

In der Erhebung der Bundesagentur für Arbeit wird zwischen Aufsichts- und Führungskräften unterschieden. Aufsichtskräfte sind Spezialisten mit Leitungsfunktion, ähnlich dem Manager. Sie üben Tätigkeiten aus, die Spezialkenntnisse und Spezialfertigkeiten erfordern, z. B. in kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen oder in organisatorisch-verwaltenden Bereichen. Sie übernehmen die Verantwortung für Planung und Organisation und beaufsichtigen die Arbeitskräfte in ihrem Bereich. Unter dieser Berufsgattung subsummiert man unter anderem Betriebsmeister, Werkmeister und Werkstattleiter. Führungskräfte sind Experten mit Leitungsfunktion. Sie übernehmen Aufgaben, welche einen hohen Komplexitätsgrad aufweisen. Sie leiten Unternehmen und Organisationen und übernehmen z. B. die Verantwortung für Personalrekrutierung und Personalführung, Ziele und Qualitätsmanagement, Budgetplanung und Ressourceneffizienz. Dieser Berufsgattung sind unter anderem die Berufe Technischer Betriebsleiter und Leiter Produktion oder Fertigung zugeordnet (vgl. Schuster und Strahl 2019: 7). Die Bundesagentur für Arbeit definiert die folgenden vier Anforderungsniveaus (BA 2021):

Anforderungsniveau 1: Helfer- und Anlern Tätigkeiten (Helfer)

Helfertätigkeiten umfassen einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich sind.

Anforderungsniveau 2: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (Fachkraft)

Für die Ausübung dieser Tätigkeiten werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt. Das wird z. B. in einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht.

Anforderungsniveau 3: Komplexe Spezialistentätigkeiten (Spezialist)

Hierzu gehören Spezialistentätigkeiten, insbesondere Planungs- und Kontrolltätigkeiten. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden in der Regel im Rahmen einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung vermittelt.

Anforderungsniveau 4: Hoch komplexe Tätigkeiten (Experte)

Dazu zählen z. B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostiktätigkeiten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben innerhalb eines (großen) Unternehmens. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus.

Die Definition durch die Bundesagentur für Arbeit unterscheidet sich von der in der Studie von Englert et al. (2014: 9) verwendeten Abgrenzung. Nach der Definition der Bundesagentur für Arbeit gilt eine Arbeitskraft, die eine Berufsausbildung erfolgreich absolviert hat, als Fachkraft. Im ersten Teil wird hier vorwiegend die Definition der Bundesagentur für Arbeit verwendet. Im zweiten Teil wird die Definition von Englert et al. (2014: 9) im Rahmen der Befragung verwendet.

3 Branche, Beschäftigung und Ausbildung

3.1 Branche

Die Abgrenzung der Agrarbranche ist nicht eindeutig. Wir folgen hier im Wesentlichen der Studie zum Fach- und Führungskrätemangel von Englert et al. (2014). Danach definieren folgende Bereiche die Agrarbranche: landwirtschaftliche Produktion, Forstwirtschaft, Fischerei, Garten- und Landschaftsbau, vor- und nachgelagerte Bereiche dieser Sektoren, die für diese Bereiche zuständige öffentliche Verwaltung sowie die zugehörigen Verbände und Organisationen, journalistische Berufe und Verlage sowie Banken, Unternehmens- und Steuerberater in diesen Bereichen. Nicht berücksichtigt werden die Bereiche der Ernährungsberatung, des Gesundheitsmanagements und der Gesundheitsvorsorge, des Qualitätsmanagements und der Qualitätssicherung bei Lebensmitteln und Lebensmittelproduzenten, in denen in erster Linie Absolventen der Haushalts- und Ernährungswissenschaften tätig sind.

Im Kern des landwirtschaftlichen Bereichs inklusive Forstwirtschaft, Fischerei sowie Gartenbaubetriebe werden Güter im Wert von 80 Mrd. Euro erstellt, wobei Inputs im Wert von 56 Mrd. Euro eingekauft werden. Bei einem Sektorenvergleich erfolgt eine Gegenüberstellung der jeweiligen Wirtschaftsleistung, wobei die Wertschöpfung einbezogen wird. Die Wertschöpfung im vor- und nachgelagerten Bereich wird zur Wertschöpfung im Kernsektor addiert, wodurch sich für das Jahr 2022 ein Wert von 239 Mrd. Euro ergibt (DBV 2024). Dies entspricht knapp sieben Prozent der Wertschöpfung über alle Wirtschaftsbereiche. In Bezug auf die Beschäftigung zeigt sich, dass der Anteil dieser Sektoren höher ist, nämlich bei rund zehn Prozent. Dies bedeutet, dass jeder zehnte Beschäftigte in Deutschland im Agribusiness tätig ist (DBV 2024).

3.2 Beschäftigung

Im Jahr 2023 waren rund 557.000 Personen im Kernbereich der Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei tätig. Vor zehn Jahren gab es allerdings noch rund zehn Prozent mehr Beschäftigte. In diesen Sektoren sind einerseits nicht nur Beschäftigte mit einer Ausbildung in grünen Berufen tätig. Andererseits sind zahlreiche Beschäftigte mit einer Ausbildung in grünen Berufen in Sektoren tätig, die nicht dem Bereich der Agrarbranche zuzuordnen sind. Dies umfasst beispielsweise den Bereich der Lehre und Ausbildung, den Bankensektor, die Steuerberatung sowie die öffentliche Verwaltung. Rund 225.000 der Beschäftigten sind im Kernsektor sozialversicherungspflichtig beschäftigt (vgl. Tab. 3.1). In der Forstwirtschaft und Fischerei sind rund elf Prozent der Beschäftigten tätig. Darüber hinaus gab es 2020 rund 434.000 Familienarbeitskräfte, von denen jedoch nur ein Drittel vollbeschäftigt war, sowie 275.000 Saisonarbeitskräfte. Es gab zudem 229.000 ständige Arbeitskräfte. Somit belief sich die Gesamtzahl der Beschäftigten im Jahr 2020 auf 938.000 (DBV 2024).

Tabelle 3.1:
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Kernsektor in 2023 (in Tausend)

Wirtschaftsabteilungen und -gruppen der WZ 2008	Insgesamt	darunter			
		Geschlecht		Staatsangehörigkeit	
		Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer
	1	2	3	4	5
Insgesamt	34,915,438	18,683,715	16,231,723	29,513,899	5,401,403
davon:					
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	202,753	131,216	71,537	162,211	40,542
011 Anbau einjähriger Pflanzen	30,881	19,266	11,615	19,917	10,964
012 Anbau mehrjähriger Pflanzen	12,239	7,583	4,656	7,266	4,973
013 Betr.v. Baumsch.u. Anbau v.Pfl.zu Vermehrungszwecken	19,535	9,037	10,498	15,306	4,229
014 Tierhaltung	43,371	27,369	16,002	35,331	8,040
015 Gemischte Landwirtschaft	66,286	45,994	20,292	57,836	8,450
016 Landwirtschaftliche Dienstleistungen	30,326	21,885	8,441	26,454	3,872
017 Jagd, Fallenstellerei und damit verbundene Tätigkeiten	115	82	33	101	14
02 Forstwirtschaft und Holzeinschlag	22,337	17,836	4,501	19,000	3,337
021 Forstwirtschaft	10,474	8,161	2,313	9,300	1,174
022 Holzeinschlag	2,777	2,352	425	2,288	489
023 Sammeln von wild wachsenden Produkten (ohne Holz)	56	29	27	22	34
024 Erbringung von Dienstleistungen für Forstwirtschaft und Holzeinschlag	9,030	7,294	1,736	7,390	1,640
03 Fischerei und Aquakultur	2,115	1,515	600	1,722	393
031 Fischerei	911	668	243	672	239
032 Aquakultur	1,204	847	357	1,050	154

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA)2024. WZ: Wirtschaftszweige.

Innerhalb der Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Landwirtschaft sind 35 Prozent der Arbeitskräfte Frauen und 20 Prozent Ausländer. Bei Betrachtung aller Wirtschaftsbereiche in Deutschland zeigt sich, dass der Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen mit 46 Prozent deutlich höher ist als im Agrarsektor, bei Ausländern ist der Anteil mit 15 Prozent deutlich niedriger. Die Altersstruktur im Agrarsektor entspricht in etwa dem nationalen Durchschnitt. Im

Agrarbereich ist der Anteil an Spezialisten sowie Experten geringer als im nationalen Durchschnitt, während der Anteil an Helfern höher ist. Im Sektor Landwirtschaft sind 36 Prozent der Beschäftigten Helfer, 54 Prozent Fachkräfte, sechs Prozent Spezialisten und vier Prozent Experten. Die nationalen Durchschnitte liegen bei 16 Prozent Helfern, 55 Prozent Fachkräften, 14 Prozent Spezialisten und 14 Prozent Experten. Der Anteil der Akademiker ist mit acht Prozent ebenfalls geringer als der nationale Durchschnitt (20 %).

In der Studie von Englert et al. (2014: 9) werden neben dem Kernsektor weitere Wirtschaftsbereiche aufgeführt, die für Beschäftigte mit einer Ausbildung in grünen Berufen von Relevanz sind. Die zugehörigen Kategorien sind in Tabelle 3.2 dargestellt, wobei lediglich die relevanten Untergruppen berücksichtigt werden. Im Folgenden wird die grundsätzliche Vorgehensweise für eine Obergruppe exemplarisch dargelegt. Der Wirtschaftszweig 20, die Herstellung von chemischen Erzeugnissen, umfasst folgende Untergruppen: 201 Herstellung von chemischen Grundstoffen, Düngemitteln und Stickstoffverbindungen, Kunststoffen und sonstigen chemischen Erzeugnissen; Kategorie 202 Herstellung von Schädlingsbekämpfungs-, Pflanzenschutz- und Desinfektionsmitteln; Kategorie 203 Herstellung von Anstrichmitteln, Druckfarben und Kittungen; Kategorie 204 Herstellung von Seifen, Waschmitteln, Reinigungsmitteln und Körperpflegemitteln; Kategorie 205 Herstellung von sonstigen chemischen Erzeugnissen; Kategorie 206 Herstellung von Chemiefasern. In der vorliegenden Untergruppe 20 sind in Tabelle 3.2 lediglich die Untergruppen 201 und 202 aufgeführt.

Tabelle 3.2:
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in für die grünen Berufe relevanten Wirtschaftsbereichen

Wirtschaftsabteilungen und -gruppen der WZ 2008	Insgesamt	darunter			
		Geschlecht		Staatsangehörigkeit	
		Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer
	1	2	3	4	5
Insgesamt	34,915,438	54%	46%	85%	15%
davon:					
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	202.753	65%	35%	80%	20%
02 Forstwirtschaft und Holzeinschlag	22.337	80%	20%	85%	15%
03 Fischerei und Aquakultur	2.115	72%	28%	81%	19%
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	635.602	53%	47%	74%	26%
11 Getränkeherstellung	66.759	75%	25%	91%	9%
12 Tabakverarbeitung	7.196	65%	35%	89%	11%
20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen	203.540	78%	22%	91%	9%
28 Maschinenbau	42.964	87%	13%	90%	10%
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	503.147	65%	35%	82%	18%
47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	197.025	31%	69%	82%	18%
69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	351.757	30%	70%	93%	7%
70 Verw.u. Führung v.Unternehmen u.Betr.; Unternehmensber.	862.447	51%	49%	89%	11%
72 Forschung und Entwicklung	264.680	57%	43%	82%	18%
73 Werbung und Marktforschung	144.015	45%	55%	90%	10%
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	142.889	82%	18%	78%	22%
84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1.542.890	36%	64%	96%	4%
85 Erziehung und Unterricht	566.437	45%	55%	88%	12%

Quelle: BA 2024. WZ: Wirtschaftszweige.

Der Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Landwirtschaft beträgt 35 Prozent. Der nationale Durchschnitt liegt bei 46 Prozent. Für viele Wirtschaftsbereiche, die relevant für grüne Berufe sind, liegt der Frauenanteil unter dem nationalen Durchschnitt. Ausnahmen bilden der Handelssektor, die Werbebranche sowie das Marketing, die öffentliche Verwaltung und die Bereiche Erziehung und Bildung (vgl. Tab. 3.2).

In 2023 gab es 255.000 landwirtschaftliche Betriebsleiter, von denen weniger als die Hälfte vollbeschäftigt und nur etwas mehr als elf Prozent weiblich waren. Der Frauenanteil bei den Führungspositionen lag damit besonders niedrig im Agrarsektor, der nationale Durchschnitt bei Führungspositionen liegt immerhin bei 29 Prozent (Destatis 2024). Außerdem ist die Hälfte der Betriebsleiter bereits älter als 55 Jahre. Damit steht für viele Betriebe der Generationswechsel in naher Zukunft an.

Hinsichtlich der Entwicklung der Beschäftigungszahlen in Deutschland wird weiterhin von einem Anstieg ausgegangen. Dabei werden die relativ stärksten Steigerungen bei Experten, Spezialisten und Helfern erwartet. Bei Helfern und Spezialisten wird gegenüber 2013 eine Steigerung der Beschäftigungszahl um 50 Prozent prognostiziert (Burstedde und Tiedemann 2024: 15).

In Bezug auf die verschiedenen Berufsgattungen wird ein starker Anstieg der Beschäftigungszahlen insbesondere in den Bereichen Informatik, Wirtschaftswissenschaften und Erziehung für das Jahr 2027 gegenüber 2022 vorhergesagt. Die Prognosen basieren auf Mittelungen über einfache Trendschätzungen, wobei die Unsicherheit die Spanne zwischen den Trendschätzungen mit verschiedenen Trendlängen beschreibt (vgl. Burstede und Tiedemann 2024). Innerhalb der Berufsgattung Erziehung wird mit rund 380.000 Stellen der stärkste absolute Anstieg erwartet. Auch für die Bereiche Unternehmensführung und Medizin werden ähnlich hohe Bedarfe ausgewiesen. Die Agrarbranche ist aufgrund der geringeren volkswirtschaftlichen Bedeutung nicht im vorderen Bereich zu finden. Dennoch werden auch hier Anstiege der Beschäftigung von mehr als zehn Prozent im Vergleich zu 2022 vorhergesagt.

3.3 Ausbildung

Die Ausbildung in den grünen Berufen fußt auf drei Säulen (VFL 2024). Der erste Karriereweg verläuft nach dem Schulabschluss über die duale Berufsausbildung von den Fachschulen hin zur Meisterausbildung. Der zweite Weg führt über die Fachhochschulreife zum Bachelor oder Master an einer Fachhochschule. Dabei gibt es mittlerweile einen neuen Abschluss, und zwar den Bachelor oder Master Professional, bei dem der Charakter der dualen Ausbildung auch auf der Ebene Hochschule fortgeführt wird. Der dritte Weg führt nach dem Abitur zum universitären Bachelor- oder

Masterabschluss sowie zur Promotion als Grundlage für die wissenschaftliche Karriere. Die Ausbildungswege sind grundsätzlich durchlässig. So ist nach einem Hauptschulabschluss über die duale Berufsausbildung und die Fachoberschule oder die zweijährige Fachschule der Weg an die Fachhochschulen und an die Universitäten offen.

Entwicklung der Schülerzahlen

Noch immer beendet in Deutschland eine nicht unerhebliche Zahl von Jugendlichen die Schulzeit, ohne zumindest den Hauptschulabschluss zu erwerben. 2021 waren das rund 47.500 Schulabgänger, was etwas mehr als sechs Prozent aller Schulabgänger entspricht. Dieser Anteil hat sich seit 2011 nicht verändert (Bertelsmann Stiftung 2023). Angesichts des Fachkräftemangels sollten hier die Bestrebungen zur Reduktion des Anteils junger Menschen, die keinen Schulabschluss erreichen, verstärkt werden. Die Zahl der Schulabgänger in Deutschland ist seit Anfang der 2000er Jahre stark rückläufig. Betrachtet man die Zahl der Einschulungen, so wird deutlich, dass dieser Trend sich noch ein paar Jahre fortsetzen wird. Seit 2014/15 steigt die Zahl der Schulanfänger infolge der Zuwanderung wieder. Ob sich dieser Trend fortsetzt, ist angesichts der derzeitigen politischen und gesellschaftlichen Debatten unter anderem in Bezug auf die Migration unsicher.

Zahl der Auszubildenden

Die Zahl der Auszubildenden in grünen Berufen in Deutschland ist gegenüber dem Höchststand in 2007 mit 43.000 um fast 10.000 zurückgegangen und stagniert seither (Abb. 3.1).

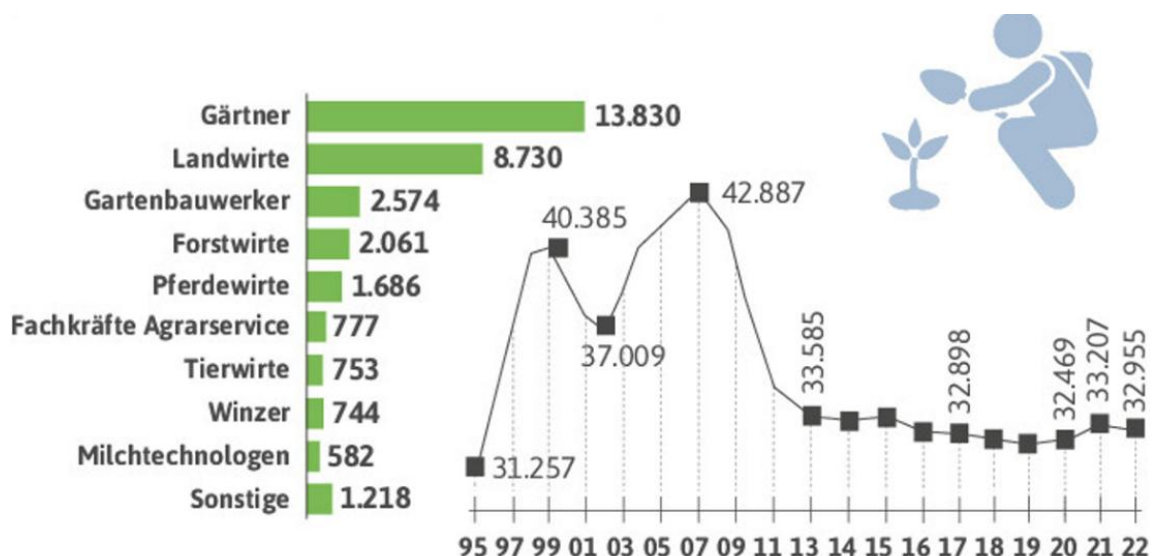


Abbildung 3.1: Zahl der Auszubildenden in grünen Berufen in Deutschland (Quelle: DBV 2024)

Der Rückgang ist dabei zum großen Teil in der Sparte der Gärtner zu verzeichnen. Dreiviertel der Auszubildenden sind männlich. Nur bei den Pferdewirten und den Tierwirten sowie in der Hauswirtschaft überwiegen die weiblichen Auszubildenden.

Zahl der Fachschüler

2023 gab es 93 einjährige Fachschulen und 59 zweijährige Fachschulen in der Land-, Forst- und Hauswirtschaft. Diese zählten 2023 4.549 Schüler (Abb. 3.2). Die Schülerzahl sank gegenüber dem Vorjahr um 161. Damit setzt sich der rückläufige Trend der vergangenen Jahre fort. 2019 waren es noch 5.394. 1.528 Schüler erhielten auf den einjährigen Fachschulen ihren Abschluss, an den zweijährigen Fachschulen waren es 1.102. Knapp drei Viertel aller Schüler der Fachschulen für grüne Berufe besuchen die landwirtschaftlichen Fachschulen. Dort sank die Anzahl der Schüler im Vergleich zum Vorjahr um 137 auf 3.238. An den Fachschulen für Gartenbau waren es acht und in der Hauswirtschaft 35 Schüler weniger als 2022. In der Milchwirtschaft gab es 2023 neun Schüler mehr als im Vorjahr und somit 85. Im Weinbau stieg die Anzahl von 142 in 2022 auf 150 Fachschüler in 2023. Fachschulen im Bereich Weinbau gibt es nur in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Bayern.

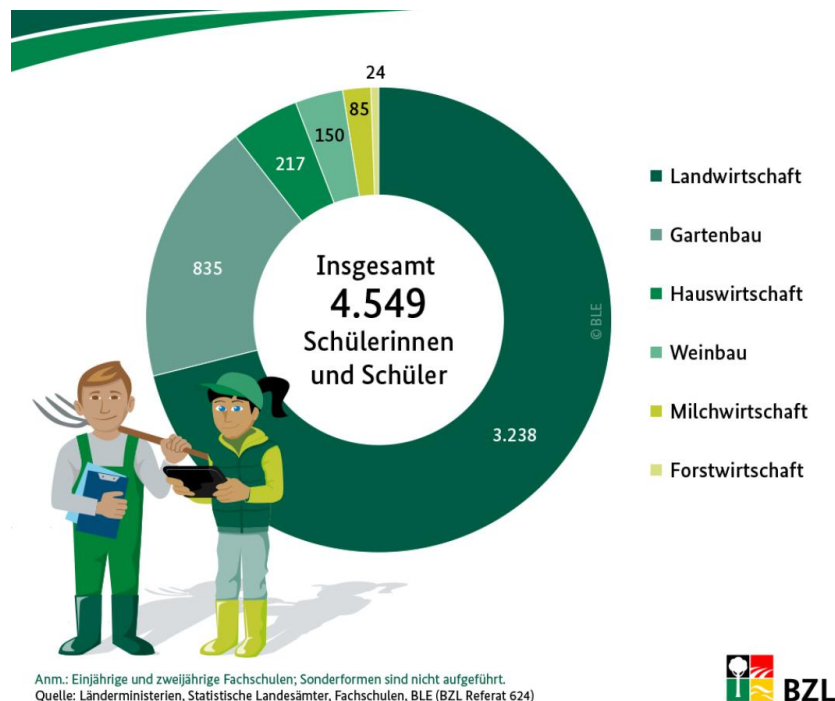


Abbildung 3.2: Zahl der Fachschüler in grünen Berufen in Deutschland 2023

Quelle: BMEL 2024.

Zahl der Studierenden

Im Wintersemester 2023/24 gab es rund 16.500 Studierende in den Agrarwissenschaften und der Agrarökonomie, 6.500 in den Forstwissenschaften und 2.000 in den Gartenbauwissenschaften. Zum Vergleich: Rund 13.700 studierten in den Haushalts- und Ernährungswissenschaften. Zusammen sind das rund 1,4 Prozent aller Studierenden in Deutschland. Seit der Jahrtausendwende bis 2017/18 hat sich die Zahl der Studierenden in den Agrarwissenschaften und der Agrarökonomie mehr als verdoppelt (+100 %). Seither ist die Zahl um rund 3.000 oder 15 Prozent gesunken. Die Zahl der Studierenden in den Gartenbauwissenschaften ist seit 2000 um rund 30 Prozent gesunken. In den Forstwissenschaften zeigte sich ein Anstieg der Studierendenzahl um 70 Prozent von 1989/99 bis 2017/18. Seither sind die Zahlen relativ stabil geblieben. Insgesamt ist die Zahl der Studierenden in den grünen Berufen seit 2017/18 rückläufig (-12 %). Demgegenüber ist die Gesamtzahl der Studierenden über alle Fächer bis 2017/18 um 60 Prozent gestiegen und seither nahezu konstant geblieben (Destatis 2024).

4 Ergebnisse für die Sekundärdatenanalyse

Die Bundesagentur für Arbeit erfasst Indikatoren zum Arbeitsangebot und zur Arbeitsnachfrage. Der Begriff „Arbeitsangebot“ bezeichnet grundsätzlich alle Beschäftigten und alle Arbeitslosen in Deutschland. Dabei werden die Begriffe „Beschäftigte“ und „Erwerbstätige“ häufig synonym verwendet. Auch wenn sich die Grundgesamtheiten stark überschneiden, sind „Erwerbstätige“ und „Beschäftigte“ nicht das Gleiche. **Erwerbsfähig** im Sinne des SGB II (Sozialgesetzbuch) (2003) ist, wer das 15. Lebensjahr vollendet und die Regelaltersgrenze (> 65 Jahre) noch nicht erreicht hat sowie nicht wegen Krankheit oder Behinderung außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

Erwerbstätige im Sinne der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind Personen im Alter von 15 Jahren und mehr, die mindestens eine Stunde in der Woche gegen Entgelt irgendeiner beruflichen Tätigkeit nachgehen beziehungsweise in einem Arbeitsverhältnis stehen oder selbstständig ein Gewerbe, einen freien Beruf, ein Handwerk oder eine Landwirtschaft betreiben oder als mithelfende Familienangehörige im Betrieb eines Familienmitgliedes mitarbeiten, ohne dafür Lohn oder Gehalt zu beziehen (Destatis 2024).¹

¹ „Einbezogen sind ferner Soldatinnen und Soldaten und Personen in Freiwilligendiensten. Als Erwerbstätige gelten auch Personen, die vorübergehend nicht arbeiten, sofern sie formell mit ihrem Arbeitsplatz verbunden sind (zum Beispiel Urlaub, Krankheit, Streik, Aussperrung, Mutterschafts- und Elternurlaub, Schlechtwettergeld

Im September 2024 waren 46 Mio. Menschen mit Wohnsitz in Deutschland erwerbstätig. Der Anteil der Erwerbstätigen an den Erwerbsfähigen liegt 2024 bei fast 77 Prozent.

Beschäftigte im Sinne der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit sind sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte.² Bei den geringfügig Beschäftigten unterscheidet man zwischen denen, die einer solchen Beschäftigung ausschließlich nachgehen, im Nebenjob oder nur kurzfristig. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland liegt im September 2024 bei 34,9 Mio. Das sind rund drei Viertel der Erwerbstätigen in Deutschland. Dazu kommen 7,6 Mio. geringfügig Beschäftigte, von denen etwas weniger als die Hälfte der Tätigkeit im Nebenjob nachgehen. Von 2008 bis heute (2024) ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 28 Mio. auf fast 35 Mio. angestiegen (BA 2024a). In Bezug auf Beschäftigte oder Erwerbstätige gilt, dass in diesem Bereich Angebot und Nachfrage ausgeglichen sind. Demnach ist für die Gesamtnachfrage nach Arbeit zu klären, wie viele Menschen keine Beschäftigung haben. Synonym zu den Abgrenzungen der Begriffe Beschäftigte und Erwerbstätige werden hierbei die Begriffe arbeitslos und erwerbslos definiert. „**Erwerbslose** sind Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren, die im Berichtszeitraum nicht erwerbstätig waren und in den vier Wochen vor der Befragung aktiv nach einer Tätigkeit gesucht haben. Auf den zeitlichen Umfang der gesuchten Tätigkeit kommt es dabei nicht an. Erwerbslose müssen in der Lage sein, eine neue Arbeit innerhalb von zwei Wochen aufzunehmen. Die Arbeitssuche muss dabei nicht über die Bundesagentur für Arbeit oder einen kommunalen Träger laufen. **Arbeitslose** sind Personen, die bei der Bundesagentur für Arbeit als solche registriert sind und den sozialgesetzlichen Vorgaben entsprechen. Aus den unterschiedlichen Konzepten folgt, dass es Personen gibt, die zwar im Sinne der ILO-Definition zu den Erwerbslosen zählen, bei der Bundesagentur für Arbeit aber nicht als arbeitslos gemeldet sind oder auch umgekehrt (Destatis 2024). Für Deutschland lag die Arbeitslosenquote (Arbeitslose / (Erwerbstätige und Erwerbslose)) im September 2024 bei sechs Prozent und die Erwerbslosenquote (Erwerbslose / (Erwerbstätige und Erwerbslose))

und so weiter). Die Bedeutung des Ertrages der Tätigkeit für den Lebensunterhalt ist hierbei irrelevant“ (Destatis 2024).

² „Zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen Arbeitnehmer, Auszubildende, Altersteilzeitbeschäftigte, Praktikanten, Werkstudenten, Personen, die aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Ableistung von gesetzlichen Dienstplichten (z. B. Wehrübung) einberufen werden, behinderte Menschen in anerkannten Werkstätten oder gleichartigen Einrichtungen, Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe, Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen sowie Personen, die ein freiwilliges soziales, ein freiwilliges ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst ableisten“ (BA 2024a).

bei 3,3 Prozent.³ Einen weiteren Unterschied gibt es zwischen Arbeitslosen und Arbeitsuchenden, der einen Teil der Divergenz zwischen Arbeitslosenquote und Erwerbslosenquote erklären kann. Arbeitsuchende sind arbeitslose Arbeitsuchende und nicht-arbeitslose Arbeitsuchende. Im September 2024 gab es in Deutschland rund 2,8 Mio. Arbeitslose, die Zahl der Arbeitssuchenden lag in diesem Monat bei fast 4,6 Mio. In diesem Zusammenhang ist die Behandlung von Teilnehmenden an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu berücksichtigen, die nach § 16 Abs. 2 SGB III nicht als arbeitslos gelten (BA 2024a). In Bezug auf Beschäftigte oder Erwerbstätige gilt, dass in diesem Bereich Angebot und Nachfrage ausgeglichen sind. Demnach ist für die Gesamtnachfrage an Arbeitsstellen zu klären, wie viele Stellen zurzeit offen sind bzw. besetzt werden sollen. Auch hierzu gibt die Bundesagentur für Arbeit Auskunft. Dort wird die Zahl der gemeldeten offenen Stellen erhoben und publiziert. Allerdings müssen nicht alle offenen oder zu besetzenden Stellen dort gemeldet werden. Nach einer Erhebung des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) werden weniger als die Hälfte aller offenen Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Dabei gibt es Unterschiede zwischen Berufen, Regionen und Zeiträumen. Von 2019 bis 2024 schwankte die Meldequote über alle Regionen und Berufe zwischen 38 und 50 Prozent. 2019 z. B. lag die Meldequote für Akademikerberufe bei 28 und für Ungelernte bei 40 Prozent, für Experten lag die Meldequote sogar nur bei 21 Prozent (Burstedde et al. 2020; IAB 2024). Basierend auf diesen Informationen können die Definitionen und Operationalisierungen von Fachkräftemangel eingeordnet bzw. adjustiert werden.

4.1 Definition und Operationalisierung von Fachkräftemangel

„Unter einem Fachkräftemangel wird das Fehlen von Fachkräften verstanden, die über die von Unternehmen und anderen Arbeitgebern für die Produktion von Gütern und Dienstleistungen benötigten Qualifikationen verfügen. Dieser Mangel manifestiert sich auf dem Arbeitsmarkt, wenn die Nachfrage nach Fachkräften mit einer bestimmten Qualifikation das Angebot an entsprechend qualifizierten Arbeitskräften übersteigt“ (Burstedde et al. 2020: 5). Die Bundesagentur für Arbeit (BA) definiert Fachkräftemangel wie folgt: „In der Arbeitsmarktforschung wird dann von Fachkräftemangel

³ „In beiden Statistiken gelten jene Personen als arbeitslos oder erwerbslos, die ohne Arbeit sind, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und Arbeit suchen. Dass trotzdem die Arbeitslosigkeit der SGB-Arbeitsmarktstatistik höher ausfällt als die Erwerbslosigkeit des ILO-Erwerbsstatuskonzepts folgt daraus, dass die Begriffsmerkmale unterschiedlich definiert und mit verschiedenen Methoden erhoben werden. In folgenden Punkten gibt es Unterschiede: Unterschiedliche Erhebungsmethoden, Altersabgrenzung, Aktive Arbeitsuche, Verfügbarkeit, das Ein-Stunden-Kriterium, Teilnahme an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik“ (BA 2024a).

gesprochen, wenn es im Verhältnis zur Arbeitsnachfrage (Stellenangebote) zu wenige passend qualifizierte Arbeitskräfte bzw. zu wenige den Anforderungen entsprechend qualifizierbare Arbeitskräfte gibt“ (BA 2020: 5).

Diese Definition ist an einigen Stellen nicht präzise. So ist nicht klar, welche genaue räumliche und zeitliche Abgrenzung anzuwenden ist und in welchem Maße Arbeitskräfte als qualifizierbar gelten. Bei Anwendung auf Deutschland insgesamt ist nicht davon auszugehen, dass z. B. ein Fachkräftebedarf im Süden durch ein Angebot im Norden erfüllt werden kann. Außerdem spielt die berufliche und sektorale Abgrenzung eine Rolle. Aus marktwirtschaftlicher Perspektive ist bei schneller Anpassung ein Mangel ausgeschlossen, da der Preis für den Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage sorgen wird. Arbeitsmärkte sind aber in vieler Hinsicht nicht perfekt und Anpassungen benötigen mehr Zeit, so dass es zu Ungleichgewichten kommen kann. Burstedde et al. (2020: 6) schlagen deshalb folgende Definition vor: „Ein **Fachkräftemangel** liegt dann vor, wenn das Angebot an passend qualifizierten Arbeitskräften in einem bestimmten Beruf in einer bestimmten Region kleiner ist als die Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber. Eine „passende Qualifikation“ entspricht einem passenden Beruf, der sowohl eine berufsfachliche als auch qualifikatorische Eignung der Arbeitskräfte für die jeweiligen Stellen beinhaltet. Synonym für Fachkräftemangel wird der Begriff **Fachkräfteengpass** benutzt. Die Menge der nachgefragten, aber nicht vorhandenen Fachkräfte wird als **Fachkräftelücke** bezeichnet“. Im Ergebnisteil werden Analysen verschiedener Institutionen vorgestellt, die sich mit dem Thema Fachkräftemangel in Deutschland auseinandersetzen. Die Grundlage bilden dabei in vielen Fällen die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere die Zahl der Arbeitslosen und die Zahl der offenen Stellen. Die Zahl der Arbeitssuchenden, die nicht arbeitslos sind, wird nicht als angebotsrelevant angesehen (Burstedde et al 2020: 10).

Weiterhin werden Informationen aus den Befragungen des IAB-Betriebspanels und der Unternehmensbefragung von der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) verwendet. Informationen aus dem IAB-Betriebspanel werden u.a. dazu genutzt, um die Meldequoten in den verschiedenen Bereichen festzustellen, die z. B. vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) verwendet werden, um den Fachkräftemangel zu bestimmen (IAB 2024). Die Bundesagentur berücksichtigt keine Korrektur der Meldequoten und legt u. a. deshalb die kritische Grenze der Arbeitslosen-Stellen-Relation (Arbeitslose pro 100 offene Stellen) auf einen Schwellenwert von 300 fest. Gibt es 300 oder weniger Arbeitslose pro 100 offene Stellen, dann liegt ein Fachkräftemangel vor. Dieser ist umso prekärer je weniger potentiell verfügbare Arbeitskräfte für eine offene Stelle zur Verfügung stehen.

Ein zweites von der Bundesagentur für Arbeit erhobenes und verwendetes Kriterium ist die Vakanzzeit, für dessen Interpretation es auch einige Vorbehalte gibt. Die Vakanzzeit beschreibt den Zeitraum, in

dem eine offene Stelle unbesetzt bleibt. Liegt die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit im betrachteten Beruf um mindestens 40 Prozent über den Vakanzzeiten aller Berufe oder ist die durchschnittliche Vakanzzeit in dem betrachteten Beruf um mindestens zehn Tage gegenüber dem Referenzzeitraum des Vorjahres gestiegen, dann liegt eine kritische Situation bzw. ein Fachkräftemangel in dem Sektor vor. Ein dritter Indikator, der häufig als Beleg für einen Fachkräftemangel bestimmt wird, ist der Ersatzbedarf an Arbeitskräften. Er misst den Anteil der älteren Beschäftigten an allen Beschäftigten und erlaubt damit Aussagen über die Altersstruktur der Beschäftigten in einem Beruf. Ein hoher Anteil älterer Beschäftigter deutet daher grundsätzlich auf einen hohen Ersatzbedarf hin. Der Indikator ist dann verlässlich, wenn alle aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Beschäftigten 1:1 ersetzt werden. Dies ist jedoch häufig nicht der Fall (Brunow et al. 2012: 14).

Burstedde et al. (2020: 30ff.) schlagen die Bestimmung der Fachkräftelücke als weiteren Maßstab zur Quantifizierung des Fachkräftemangels vor, bei der die absolute Differenz aus offenen Stellen und Arbeitslosen für alle Berufsgruppen bestimmt wird. Dabei wird die Zahl der Arbeitslosen unter Verwendung der geschätzten Meldequoten korrigiert.⁴ Ist die Differenz positiv, so liegt ein Fachkräftemangel vor und die Berufsgruppe wird als Engpassberuf gekennzeichnet. Bei der Hochrechnung über die verschiedenen Berufsgruppen werden negative Salden einzelner Gruppen nicht berücksichtigt bzw. die Salden dieser Gruppen werden gleich Null gesetzt.

Die Intensität des Fachkräftemangels wird anhand der Stellenüberhangsquote (SUQ) bestimmt, welche die Fachkräftelücke in Beziehung zu den offenen Stellen eines Berufs oder eines Berufsaggregats setzt. Stellenüberhangsquoten größer Null zeigen einen Fachkräftemangel an. Je höher der Wert, desto intensiver dürften Unternehmen den Fachkräftemangel bei der Rekrutierung wahrnehmen (Burstedde et al. 2020: 32). Ein zweites Maß für die Intensität ist die sogenannte Engpassrelation, die vergleichbar zur Arbeitslosen-Stellen-Relation ist. Allerdings werden bei der Engpassrelation die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen unter Verwendung der geschätzten Meldequoten korrigiert.

⁴ Hierbei handelt es sich um einen mehrstufigen Prozess, der in Burstedde et al. (2020: 23ff.) beschrieben ist.

4.2 Fachkräftemangel in Deutschland

Bossler und Popp (2023) stellen zwei einfache Indikatoren zur Quantifizierung bzw. Messung des Fachkräftemangels in Deutschland gegenüber. Sie verwenden das KfW-Ifo-Fachkräftebarometer und die sogenannte Arbeitsmarktspannung, bei der das Verhältnis zwischen der Zahl der offenen Stellen und der Arbeitssuchenden gebildet wird (Abb. 4.1). Dabei bleiben die Stellen in der Kategorie Helfer unberücksichtigt.



¹⁾ Verhältnis der Zahl offener Stellen zur Zahl der arbeitssuchenden Personen im gesamten Bundesgebiet im Juni des jeweiligen Jahres.

²⁾ Prozentualer Anteil der Unternehmen in Deutschland, die angeben, dass ihre Geschäftstätigkeit derzeit durch einen Fachkräftemangel behindert wird (Quartalswerte).

Abbildung 4.1: Arbeitsmarktspannung und Fachkräftemangel in Deutschland im Zeitablauf

(2010 – 2022) Quelle: BA-Statistik, IAB-Stellenerhebung und ifo-Konjunkturumfrage, jeweils 2010–2022 (in Anlehnung an Bossler und Popp 2023, Abbildung C2).

Im Fachkräftebarometer wird der prozentuale Anteil der Unternehmen in Deutschland ausgewiesen, der angibt, dass ihre Geschäftstätigkeit derzeit durch Fachkräftemangel behindert wird. Hierzu werden einmal pro Quartal rund 9.000 Unternehmen aus den Wirtschaftsbereichen Verarbeitendes Gewerbe, Bauhauptgewerbe, Handel sowie Dienstleistungen (ohne Kreditgewerbe, Versicherungen und Staat) befragt, darunter rund 7.500 Mittelständler. Neben einem Gesamtindikator zum Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft sowie Indikatoren für verschiedene Sektoren und Regionen können die Daten auch unternehmensgrößenbezogen nach Mittelständlern und Großunternehmen getrennt ausgewertet werden. Höhere Werte für beide Indikatoren signalisieren einen ausgeprägteren Fachkräftemangel. Auch wenn eine Arbeitsmarktspannung von unter eins anzeigt, dass es mehr Arbeitssuchende als offene Stellen gibt, so zeigt die obige Diskussion zur Problematik des Anteils der

Arbeitssuchenden gegenüber den Arbeitslosen und zur Problematik der räumlichen und qualitativen Passgenauigkeit von Arbeitslosen und offenen Stellen, dass ein Fachkräftemangel auch deutlich unterhalb der Gleichheit von Arbeitslosen und offenen Stellen vorliegen kann. Beide Indikatoren zeigen im Zeitablauf eine klar steigende Tendenz und das Änderungsverhalten ist positiv korreliert. Die bislang höchsten Werte treten in 2022 auf. Seither ist das KfW-Ifo-Fachkräftebarometer von über 50 auf derzeit 37 Prozent im Januar 2024 gesunken. Dennoch liegt auch dieser Wert weit über dem langjährigen Mittel von unter zehn Prozent von 1990 bis 2010. Für die Herstellung von Nahrungs- u. Futtermitteln lagen die Werte für das KfW-Ifo-Fachkräftebarometer im Zeitraum von 1990 bis 2010 in den meisten Perioden unter fünf Prozent, im zweiten Quartal 2024 lag der Anteil von Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit durch den Fachkräftemangel eingeschränkt war, bei 28 Prozent. Auch zwischen den Branchen finden sich Unterschiede; so ist der Dienstleistungssektor stärker betroffen als das verarbeitende Gewerbe (vgl. Tab. 4.1). Regional finden sich für das KfW-Ifo-Fachkräftebarometer einige Unterschiede, so ist der Mangel im Osten ausgeprägter als im Westen (Müller 2024). Dennoch ist der Fachkräftemangel ein gesamtdeutsches Problem.

Thiedemann und Orange (2024) verwenden die Zahl der Arbeitslosen und nicht die der Arbeitssuchenden. Sie korrigieren die Zahl der offenen Stellen mit Hilfe der Meldequoten aus der IAB-Stellenerhebung. Dabei wird zwischen den allgemeinen Qualifizierungsniveaus differenziert. Im Bereich der Helfertätigkeiten finden wir insgesamt keine Mangelsituation, es gibt deutlich mehr Arbeitslose als offene Stellen (Abb. 4.2). Bei den qualifizierten Tätigkeiten sieht das anders aus. In den letzten drei Jahren gab es sogar mehr offene Stellen als Arbeitslose. Dabei werden die Probleme der beruflichen Äquivalenz nicht berücksichtigt, das heißt, nicht jeder Arbeitslose kann jede offene Stelle besetzen, was bei den nicht qualifizierten Helfertätigkeiten grundsätzlich in vielen Fällen möglich sein sollte. Bei den qualifizierten Tätigkeiten gibt es einen Rückgang der Arbeitslosigkeit und eine Zunahme der offenen Stellen. Das deutet auf eine Verschärfung der Situation in den letzten zehn Jahren hin (Abb. 4.2).

Tabelle 4.1:
KfW-Ifo-Fachkräftebarometer nach Branchen (in %)

Anteile der Unternehmen mit Behinderung der Geschäftstätigkeit durch Fachkräftemangel.

		Quartal/Jahr		
		Q4/2022	Q4/2023	Q2/2024
Insgesamt		45,7	38,7	34,9
Verarbeitendes Gewerbe	Insgesamt	42,1	28,7	24,9
	Herst. v. Kraftwagen und -teilen	35,9	25,5	29,9
	Maschinenbau	47,4	32,9	26,0
	Herst. v. Nahrungs- u. Futtermitteln	47,6	35,0	27,8
	Herst. v. chem. Erzeugnissen	19,6	15,8	18,0
	Herst. von Metallerzeugnissen	50,1	37,3	31,0
	Metallerzeugung u. -bearbeitung	45,2	22,6	13,6
	H.v.DV-Gerät. elektron. u. opt. Erzeug.	55,8	33,1	36,4
Bauhauptgewerbe	Insgesamt	37,0	29,1	26,7
Handel	Insgesamt	37,6	32,8	28,2
	Großhandel	35,4	28,4	26,7
	Einzelhandel	40,6	38,5	30,3
Dienstleistungen	Insgesamt	48,2	45,2	41,8
	Landverkehr / Transport in Rohrfernleit.	54,4	63,8	55,5
	Telekommunikation	56,8	49,4	26,3
	Erbringung von Dienstl. d. Informationstechn.	53,7	44,8	39,8
	Rechts- und Steuerberatung	68,1	77,2	71,2
	Unternehmensberatung	32,4	30,4	31,8
	Architekt. / Ing. Büros tech. / phys. / chem. Unters.	58,4	56,2	51,6
	Forschung und Entwicklung	50,7	36,4	39,9
	Gastronomie	48,2	52,4	45,8
	Beherbergung	54,1	54,5	36,9
KMU		44,1	38,7	34,2
GU		48,9	38,6	36,3

Quelle: Müller 2024: 3. KMU: Kleine und mittlere Unternehmen. GU: Große Unternehmen.

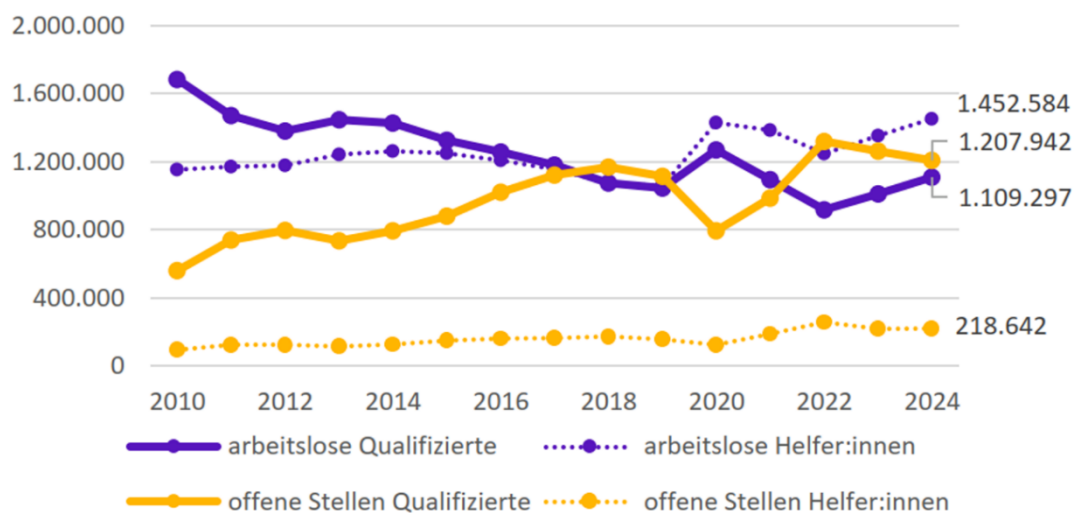


Abbildung 4.2: Arbeitslose und offene Stellen nach Anforderungsniveau (2010 – 2024) Werte: jeweils im Monat Juni

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024. (in Anlehnung an Thiedemann und Orange 2024: 1).

Zur Bestimmung der **Fachkräftelücke** oder des **Fachkräfteengpasses** bestimmt das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln (IW) auf Ebene der einzelnen Berufe (BA 2021) das Ungleichgewicht zwischen den offenen Stellen und den arbeitslos Gemeldeten unter Verwendung von korrigierten Meldequoten (Burstedde et al. 2020). Für die Aggregation der daraus ermittelten Fachkräftelücken auf Ebene der Berufe ergeben sich dann die folgenden aggregierten Zahlen in Abbildung 4.3.

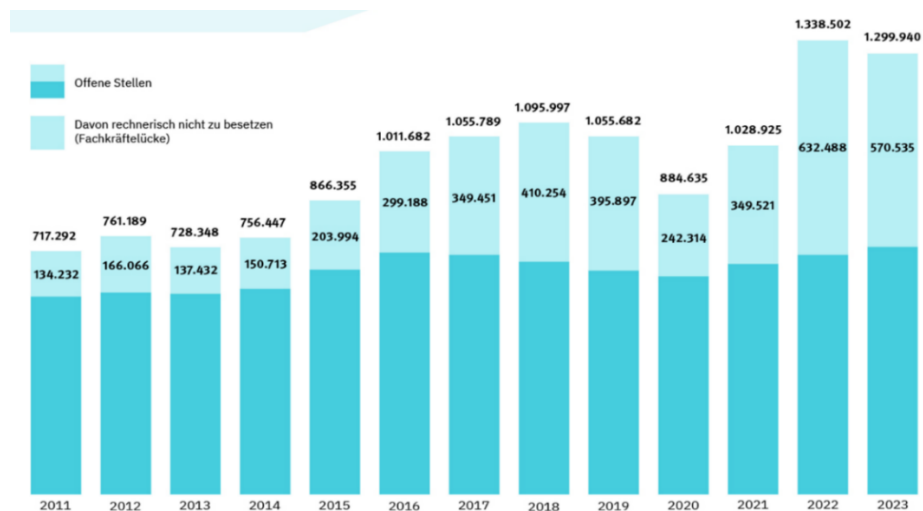


Abbildung 4.3: Fachkräftelücke für Deutschland von 2011 bis 2023

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank, BA, IAB-Stellenerhebung 2024 Ohne Helfertätigkeiten, gleitende Jahresdurchschnitte. <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/ueberblick-fachkraeftemangel/>.

In absoluten Zahlen hat sich die Fachkräftelücke in 2022 gegenüber 2011 fast verfünffacht. Es fehlen mehr als 600.000 Fachkräfte in 2022. In diesem Zusammenhang wird zusätzlich die Stellenüberhangsquote aufgeführt, die den prozentualen Anteil der Fachkräftelücke an der Zahl der offenen Stellen wiedergibt. Die Stellenüberhangsquote gibt an, wie viele offene Stellen rein rechnerisch nicht besetzt werden können. Derzeit liegt die Stellenüberhangsquote bei fast 40 Prozent. Das heißt, rein rechnerisch kann fast jede zweite offene Stelle im Fachkräftebereich nicht besetzt werden. Auch wenn absolut betrachtet der Fachkräftemangel⁵ bei den Fachkräften am ausgeprägtesten ist, so ist die relative Bedeutung bei den Experten und Spezialisten größer.

Gemäß der Klassifikation der Berufe durch die Bundesagentur für Arbeit gibt es 1300 Berufsgattungen (BA 2021). Die Fachkräftelücke und die Stellenüberhangsquoten werden durch das IW für alle

⁵ Der Fachkräftemangel bezieht sich zumeist auf die gesamte Gruppe aus Fachkräften, Experten und Spezialisten (s. Definition oben).

Berufsgattungen bestimmt. In 2023 gab es 392 Engpassberufe. Das sind Berufsgattungen, in denen deutschlandweit mehr als 100 qualifizierte Arbeitslose fehlen. 2022 waren es 412 Berufe oder Berufsgattungen. Absolut gesehen sind dabei Berufe im Bereich Gesundheit und Pflege, Soziales und Bildung, Handwerk, IT-Berufe und Metall- und Elektroberufe besonders kritisch.

4.3 Fachkräftemangel in der Agrarbranche

In Tabelle 4.2 werden die Daten aus dem Onlineportal der Bundesagentur für Arbeit für einzelne Sektoren in Deutschland dargestellt. Dabei handelt es sich um Berufsgruppen, die ganz oder teilweise den Qualifikationen aus den Bereichen der grünen Berufe zugerechnet werden.⁶

Die zentrale Statistik ist die Arbeitslosen-Stellen-Relation, die in Abschnitt 4.1 erläutert wurde. Die Ergebnisse werden für die verschiedenen Qualifikationsniveaus separat ausgewiesen. Die Arbeitslosen-Stellen-Relation ergibt sich aus den arbeitslos Gemeldeten dividiert durch die Zahl der gemeldeten offenen Stellen mal 100.

Tabelle 4.2:

Die Arbeitslosen-Stellen-Relation für Berufsgruppen, in denen in grünen Berufen Ausgebildete tätig sind (2023)

KLDB 2010	Berufsbereiche	Experten	Spezialisten	Fachkräfte	Helfer
111	Landwirtschaft	454	270	212	1102
112	Tierwirtschaft	--	203	134	773
117	Forstwirtschaft	154	427	75	1273
121	Gartenbau	118	150	129	2815
292	Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	350	238	132	872
611	Einkauf- und Vertrieb	490	223	226	--
612	Handel	737	340	317	--
621	Verkauf	92	260	186	4068
4231	Umweltschutzverwaltung, -beratung	229	356	--	--
7132	Unternehmensberatung	964	--	--	--
7320	Berufe i.d. öffentlichen Verwaltung (o.S.)	19	45	68	--
7328	Berufe öffentliche Verwaltung (s.s.T.)	64	6	70	--
842	Lehr.t.berufsb.Fächer,betr.Ausb.,Betr.päd	286	176	--	--
843	Lehr-,Forschungstätigkeit an Hochschulen	733	--	--	--
921	Werbung und Marketing	640	497	484	--
8130	Berufe Gesundheits-, Krankenpflege (o.S)	--	--	60	395
8311	Berufe i.d. Kinderbetreuung, -erziehung	--	85	278	2492

Legende: Arbeitslose pro 100 offene Stellen. KLDB: Klassifikation der Berufe. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2024b.

⁶ Bei der Arbeitsagentur bilden die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten die Grundgesamtheit (Bundesagentur für Arbeit (2024b).

Werte kleiner gleich 300 werden als kritisch im Hinblick auf einen Fachkräftemangel angesehen (hellrot markiert in Tab. 4.2). Außer bei den Helfern sind die meisten Relationen in den für die Agrarbranche relevanten Berufsgruppen im kritischen Bereich. In den beiden unteren Zeilen der Tabelle 4.2 sind zusätzlich zwei Referenzberufsgruppen aufgeführt, die typischerweise als sehr problematisch in Bezug auf den Fachkräftemangel angesehen werden.

In Tabelle 4.3 wird die zweite Statistik der Bundesagentur für Arbeit, die Vakanzzeit, für die gleichen Berufsgruppen wie in Tabelle 4.2 ausgewiesen. Über alle Berufe in Deutschland liegt die Vakanzzeit bei 147 Tagen für 2023. Nach dem Kriterium der Bundesagentur beginnt der kritische Bereich bei 40 Prozent über dem nationalen Durchschnitt, das wären dann rund 200 Tage. Dieser Wert wird 2023 nur in wenigen Berufsgruppen erreicht (dunkelrote Felder in Tab. 4.3). In vielen Berufsgruppen liegen die Vakanzzeiten aber über dem Durchschnitt (hellrote und dunkelrote Felder in Tab. 4.3).

Tabelle 4.3:

Die Vakanzzeiten (Durchschnitte) für Berufsgruppen, in denen in grünen Berufen Ausgebildete tätig sind (2023)

KLDB 2010	Berufsbereiche	Experten	Spezialisten	Fachkräfte	Helfer
111	Landwirtschaft	54	102	164	130
112	Tierwirtschaft	--	240	145	--
117	Forstwirtschaft	52	67	158	174
121	Gartenbau	93	160	174	157
292	Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	136	204	210	201
611	Einkauf- und Vertrieb	131	160	134	--
612	Handel	179	158	151	--
621	Verkauf	145	108	132	142
4231	Umweltschutzverwaltung, -beratung	57	123	--	--
7132	Unternehmensberatung	140	--	--	--
7320	Berufe i.d. öffentlichen Verwaltung (o.S.)	47	47	47	--
7328	Berufe öffentliche Verwaltung (s.s.T.)	37	43	46	--
842	Lehrt.berufsb.Fächer,betr.Ausb.,Betr.päd	100	136	--	--
843	Lehr-,Forschungstätigkeit an Hochschulen	33	--	--	--
921	Werbung und Marketing	93	138	157	--
8130	Berufe Gesundheits-, Krankenpflege (o.S)	--	--	191	60
8311	Berufe i.d. Kinderbetreuung, -erziehung	--	112	103	88

Legende: Vakanzzeit: Zeitraum, in dem eine offene Stelle nicht besetzt werden kann. KLDB: Klassifikation der Berufe. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2024b

Burstedde et al. (2020) weisen auf verschiedene Schwächen des Indikators hin, wie z. B., dass es bei Verwendung des relativen Maßes und einer gewissen Streuung zwischen den Berufen immer Berufe mit einem Fachkräftemangel gebe, auch wenn die Vakanzzeiten niedrig seien und umgekehrt. Die Veränderung der Vakanzzeit wird ebenfalls als ungeeignet angesehen, da ein anhaltend hohes Niveau bei den Vakanzzeiten keinen Fachkräftemangel anzeige, obwohl er vorliege. Außerdem hängt die Vakanzzeit von weiteren Faktoren ab, die nicht vom Fachkräftemangel bestimmt werden (vgl. Burstedde et al. (2020: 12f.)). Auch in Tabelle 4.3 zeigen sich einige widersprüchliche Ergebnisse. So sind die Vakanzzeiten bei einigen Helfertätigkeiten relativ hoch, obwohl es eine ausreichende Zahl von arbeitslos Gemeldeten in diesen Berufssegmenten gibt (vgl. Tab. 4.2). Die Bundesagentur hat eine eigene Engpassanalyse entwickelt, in der verschiedene Kriterien ermittelt und aggregiert werden (Klaus und Beckmann 2020). Bei den Kriterien handelt es sich um die Vakanzzeit (Median), die Arbeitsuchenden-Stellen-Relation, die berufsspezifische Arbeitslosenquote, die Veränderung des Anteils sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Ausländern, die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit und die Entwicklung der Entgelte. Für diese Kriterien wird eine Klassifizierung mit vier Klassen angewendet (0 bis 3) (Tab. 4.4).

Tabelle 4.4:
Engpassanalyse für Fachkräfte⁷

			Engpassindikatoren						Risikoindikatoren						Ergänzungsindikatoren							
	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; ohne Arbeitnehmerüberlassung und Azubis (Juni 2023)	Geregelte Berufsausbildung	Vakanzzzeit (Median)	Arbeitsuchenden-Stellen-Relation	Berufssp. Arbeitslosenquote	Veränderung des Anteils s.v. pfl. Beschäftigung von Ausländern	Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit	Entwicklung der mittleren Entgelte	Anzahl der bewerteten Indikatoren	Punktezahl	Durchschnittliche Punktezahl	Veränderung des Anteils älterer Beschäftigter (60 Jahre und älter)	Anteil unb. Ausbildungsstellen an allen gem. Ausbildungsstellen	Absolventen-Beschäftigten-Relation	Substituierbarkeitspotenzial	Anzahl der bewerteten Indikatoren	Punktezahl	Durchschnittliche Punktezahl	Berufliche Mobilität	Arbeitsstellenbestandsquote	Teilzeitquote	Selbständigenanteil
2624 Berufe i.d. regenerativen Energietechnik	2,857	ja	3	3	3	3	3	3	6	18	3.0	0	1	1	3	2	0.7	2	3			
3220 Berufe im Tiefbau (o.S.)	36,895	ja	3	3	3	3	3	2	6	17	2.8	2	3	2	3	4	10	2.5	2	2	0	0
6322 Berufe im Hotelservice	66,962	ja	3	2	3	3	3	3	6	17	2.8	1	2	0	2	4	5	1.3	0	2	2	0
8111 Zahnmedizinische Fachangestellte	176,582	ja	3	3	3	2	3	3	6	17	2.8	1	2	2	1	4	6	1.5	3	2	2	0
Pflegeberufe	907,141	ja	3	3	3	2	3	3	6	17	2.8	1			1	1	1.0		2	2	0	
2923 Berufe in der Fleischverarbeitung	61,957	ja	3	3	3	3	1	3	6	16	2.7	2	3	2	1	4	8	2.0	1	2	0	0
3421 Berufe Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	142,304	ja	3	3	3	2	3	2	6	16	2.7	1	2	0	1	4	4	1.0	2	3	0	3
6331 Berufe in der Systemgastronomie	24,734	ja	3	3	3	3	1	3	6	16	2.7	0	3	1	1	4	5	1.3	0	2	2	0
8133 Berufe operations-/med.-techn. Assistenz	14,484	ja	3	3	3	2	3	2	6	16	2.7	0		2	1	3	3	1.0	2	1	1	0
5212 Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW)	548,831	ja	3	2		3	3	2	5	13	2.6	3	3	2	2	4	10	2.5	3	2	0	0
1110 Berufe in der Landwirtschaft (o.S.)	34,471	ja	3	1	3	2	3	3	6	15	2.5	0	1	0	1	4	2	0.5		1	1	
2122 Berufe in der Baustoffherstellung	20,651	ja	3	3	3	2	3	1	6	15	2.5	2	3	2	1	4	8	2.0	1	1		0
2522 Berufe i.d. Land-, Baumaschinentechnik	33,619	ja	3	3	3	1	3	2	6	15	2.5	0	1	0	1	4	2	0.5	2	3	0	0
2621 Berufe in der Bauelektrik	179,339	ja	3	3	3	2	2	2	6	15	2.5	0	1	1	1	4	3	0.8	2	3	0	1
2920 Berufe i.d. Lebensmittelherstellung (oS)	37,290	ja	3	3	3	3	2	1	6	15	2.5	1	2	2	0	4	5	1.3	1	2	0	0
3221 Pflasterer/innen, Steinsetzer/innen	5,178	ja	3	2	3	3	3	1	6	15	2.5	3		2	3	3	8	2.7	2	3		0
3222 Berufe im Straßen- und Asphaltbau	32,216	ja	3	3	3	2	3	1	6	15	2.5	2	3	2	3	4	10	2.5	2	2		0
3223 Berufe im Gleisbau	4,940	ja	3	3	3	3	2	1	6	15	2.5	1	0	2	3	4	6	1.5	2	3		0
3225 Berufe im Kanal- und Tunnelbau	3,604	ja	3	3	3	2	3	1	6	15	2.5	2	3	2	3	4	10	2.5	2	3		
3420 Berufe in der Klempnerei (o.S.)	17,344	ja	3	3	3	1	3	2	6	15	2.5	3	3	0	1	4	7	1.8	2	2	0	0
3423 Berufe in der Kältetechnik	10,722	ja	3	3	3	2	3	1	6	15	2.5	0	2	0	1	4	3	0.8	2	3		0
5162 Speditions- und Logistikkaufleute	96,787	ja	3	3	3	2	2	2	6	15	2.5	0	1	0	0	4	1	0.3	1	2	1	1
6232 Berufe im Verkauf von Fleischwaren	58,346	ja	3	3	3	1	2	3	6	15	2.5	3	3	2	1	4	9	2.3	0	2	2	0
7230 Berufe in der Steuerberatung	119,958	ja	3	3	3	1	3	2	6	15	2.5	2	1	1	0	4	4	1.0	3	2	2	0
8123 Medizinisch-technische Berufe Radiologie	22,272	ja	3	3	3	1	3	2	6	15	2.5	2		2	1	3	5	1.7	2	1	2	0
8252 Berufe in der Augenoptik	30,256	ja	3	3	3	1	3	2	6	15	2.5	0	3	1	1	4	5	1.3	3	2	2	0
8253 Berufe in der Hörgeräteakustik	9,799	ja	3	3	3	1	3	2	6	15	2.5	0	3	1	1	4	5	1.3	3	3	1	0
8254 Berufe in der Zahntechnik	41,839	ja	3	3	3	2	2	2	6	15	2.5	2	1	1	0	4	4	1.0	3	2	1	0
5213 Bus-, Straßenbahnfahrer/innen	139,072	ja	3	2		3	2	2	5	12	2.4	3	0	2	2	4	7	1.8	3	2	1	0
8177 Podologen/innen	5,123	ja	3	3	2	3	1		5	12	2.4	3		2	3	3	8	2.7	2	3	3	
1121 Berufe in der Nutztierhaltung	10,036	ja	3	3	1	3	1	3	6	14	2.3	2	3		1	3	6	2.0	1	2	1	0
1171 Berufe in der Forstwirtschaft	10,239	ja	3	3	3	1	3	1	6	14	2.3	3	0	1	2	4	6	1.5	3	3	1	0
2210 Kunststoff-, Kautschukherstellung (o.S.)	93,207	ja	3	3	3	2	2	1	6	14	2.3	2	2	2	0	4	6	1.5	0	1	0	0

Quelle: BA 2024a.

Die jeweiligen Schwellenwerte für die ersten drei Kriterien der Engpassindikatoren in Tabelle 4.4 sind nachfolgend in Tabelle 4.5 aufgeführt. In Bezug auf die Arbeitslosen-Stellen-Relation wird dabei zwischen Fachkräften/Spezialisten und Experten unterschieden, da letztere Kategorie eine geringere Meldequote bei den offenen Stellen aufweist. Klasse 0 kennzeichnet eine Situation, die sehr weit entfernt von Anzeichen eines Fachkräfteengpasses ist. Klasse 1 indiziert kein Anzeichen eines

⁷ Fachkräfte bilden die stärkste Gruppe in der Landwirtschaft (54 %). Experten u. Spezialisten machen zusammen nur einen Anteil von zehn Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus.

Engpasses, Klasse 2 zeigt schwache Anzeichen eines Engpasses und Klasse 3 deutet auf einen Fachkräftengpass hin.

Tabelle 4.5:
Übersicht der Grenzwerte für die Klassifizierung Fachkräftemangel

Indikator	Klasse			
	0	1	2	3
Vakanzzeit (in Tagen)*	unter 40	40 bis unter 60	60 bis unter 80	80 und mehr
Arbeitsuchenden-Stellen-Relation (Fachkräfte und Spezialisten)	4 und mehr	3 bis unter 4	2 bis unter 3	unter 2
Arbeitsuchenden-Stellen-Relation (Experten)	6 und mehr	5 bis unter 6	4 bis unter 5	unter 4
Arbeitslosenquote (in %)	5 und mehr	4 bis unter 5	3 bis unter 4	unter 3

Quelle: Klaus und Beckmann (2020: 32).

Für die anderen 3 Engpassindikatoren wird ein statistisches Konzept verfolgt, bei dem die Standardabweichung (s) der Variablen verwendet wird (Klaus und Beckmann (2020: 35).

In Tabelle 4.4 sind die Klassifikationen der sechs Engpassindikatoren für die verschiedenen Berufsgruppen aufgeführt; es wird daraus dann die Summe gebildet und der Mittelwert dargestellt. Nach dem Mittelwert sind die Berufsgruppen absteigend angeordnet. Es sind die Ergebnisse für die ersten 33 Berufsgruppen mit den höchsten Mittelwerten für die Engpassindikatoren, also dem höchsten Fachkräftemangel, dargestellt. Für 2023 weist die Bundesagentur die Ergebnisse der Engpassanalyse für 234 Berufsgruppen aus, von denen 98 einen Mittelwert für die Engpasskriterien von größer gleich 2 ausweisen. 13 dieser Berufsgruppen sind der Agrarbranche zuzuordnen. Tabelle 4.4 zeigt, dass 9 dieser Berufsgruppen in den ersten 33 vertreten sind. Der Fachkräftemangel ist für den Sektor also sehr relevant. Dennoch findet dieser Tatbestand in der öffentlichen Diskussion wenig Erwähnung. Das liegt sehr wahrscheinlich an den vergleichsweise geringen Beschäftigungszahlen bzw. an der geringen volkswirtschaftlichen Bedeutung der Kernsektoren.

Diese Einschätzungen werden auch durch die Ergebnisse des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln (IW) bestätigt, die methodisch dem Ansatz von Burstedde et al. (2020) folgen und unter anderem eine Korrektur der gemeldeten offenen Stellen mithilfe der Meldequoten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vornehmen. Abbildung 4.4 zeigt die Fachkräftelücken für 2023 und die Stellenüberhangsquoten für 2022 und 2023 für verschiedene Berufsgruppenaggregate.

Anteil offener Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen, ohne Helfertätigkeiten, Jahresdurchschnitte, in Prozent

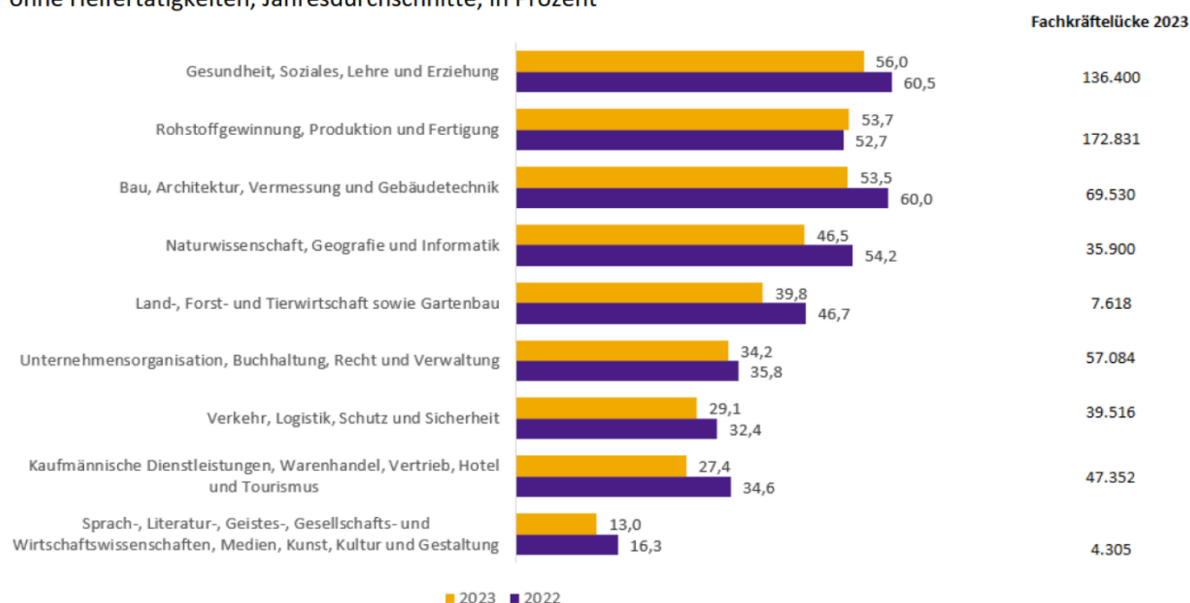


Abbildung 4.4: Stellenüberhangsquote nach Berufsgruppen für 2022 und 2023

Quelle: Thiedemann et al. (2024: 4).

Die Agrarbranche weist zwar eine vergleichsweise geringe absolute Fachkräftelücke von 7.618 nicht zu besetzender Stellen auf. Die hohen Stellenüberhangsquoten deuten aber auf eine hohe Intensität des Fachkräftemangels hin.

Viele im Bereich der grünen Berufe ausgebildete Fach- und Führungskräfte arbeiten nicht im Kernsektor Landwirtschaft, sondern unter anderem in der chemischen Industrie, im Groß- oder Einzelhandel mit Agrarrohstoffen und Lebensmitteln oder qualifizieren sich weiter als Steuer- oder Unternehmensberater. In Tabelle 4.6 sind Sektoren und Subsektoren, die aus Sicht von Beschäftigten, die im Bereich der grünen Berufe ausgebildet wurden, besonders relevant sind, aufgeführt. Diese Sektoren wurden oben bereits in Tabelle 3.2 erläutert und wurden auch ähnlich wie in der Vorgängerstudie identifiziert (Englert et al. 2014). Sofern Daten zur Fachkräftesituation verfügbar waren, wurden diese in Tabelle 4.6 dargestellt.⁸ Die oben dargestellten relevanten Subkategorien können hier nicht berücksichtigt werden, die Daten in Tabelle 4.6 beziehen sich auf den jeweils gesamten Sektor.

⁸ Die Statistik ist nicht für alle relevanten Sektoren, die in Tab. 3.2 (siehe S. 5) aufgeführt sind, verfügbar. U. a. für bestimmte Subsektoren im Bereich Herstellung chemischer Erzeugnisse liegen keine Daten vor.

Tabelle 4.6:

Ausgewählte Arbeitsmarktkennzahlen nach WZ-2-Stellern (Ausgabe 2008) für den Zeitraum Juni 2023 bis Juni 2024

WZ-2-Steller	Bezeichnung	Offene Stellen	Arbeitslose	Fachkräftelücke	SÜQ
01	Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	6,766	21,498	1,239	18%
02	Forstwirtschaft und Holzeinschlag	600	1,132	222	37%
03	Fischerei und Aquakultur	117	1,244	14	12%
10	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	33,464	52,503	10,613	32%
11	Getränkeherstellung	1,952	3,524	451	23%
12	Tabakverarbeitung	100	137	29	28%
20	Herstellung von chemischen Erzeugnissen	6,910	9,764	1,594	23%
46	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	51,882	93,381	11,554	22%
47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	120,537	293,290	29,801	25%
72	Forschung und Entwicklung	5,058	7,231	1,249	25%
73	Werbung und Marktforschung	3,179	9,851	386	12%
84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	83,529	270,668	41,315	49%
85	Erziehung und Unterricht	32,823	50,837	11,895	36%
94	Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)	14,651	23,434	5,638	38%

Legende: WZ-2-Steller: Klassifikation der Wirtschaftszweige nach ersten beiden Stellen, Ausgabe 2008.

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Es wird hier nicht nach Berufen disaggregiert und die Sektoren sind relativ weit gefasst. Folglich fallen die Stellenüberhangsquoten geringer aus, da man innerhalb der Sektoren vollständige Mobilität der Arbeitslosen unterstellt. Die Fachkräftelücke über all diese Sektoren ist aber mit 116.000 durchaus relevant. Das sind zurzeit ca. 25 Prozent der gesamten Fachkräftelücke in Deutschland.

5 Ergebnisse der primärstatistischen Erhebung

5.1 Stichprobe

Die Umfrage zum Fachkräftebedarf in der Agrarbranche (inkl. Gartenbau) wurde von insgesamt 860 Personen aufgerufen. Allerdings brach die Mehrheit die Befragung auf den ersten Seiten ab. Es konnten 130 vollständig ausgefüllte Fragebögen für die Auswertung verwendet werden.

Die Hälfte der Teilnehmer ordnet sich selbst bzw. ihr Unternehmen dem Gartenbau zu. Im öffentlichen Bereich (inklusive Interessenvertretungen und Verbänden) wird zwischen Verwaltung, Forschung und Lehre, Ministerien und Interessenvertretungen unterschieden. Diese Unternehmen machen zusammen rund 23 Prozent der Teilnehmenden aus (Abb. 5.1). 2014 ordneten sich die Hälfte der Teilnehmer diesem Bereich zu. Der Anteil aus dem Bereich Gartenbau war 2013 deutlich geringer (49 von 451, 11 %) und der Bereich Landwirtschaft und Tierhaltung war deutlich größer mit 134 von 451 (30 %).

Die Abbildungen 5.2 und 5.3 zeigen neben der Verteilung der Unternehmensgrößen – gemessen anhand der Zahl der Mitarbeiter – die Anteile der Beschäftigten in den Unternehmen mit einer Ausbildung im Bereich der Agrarbranche bzw. im Bereich der grünen Berufe.

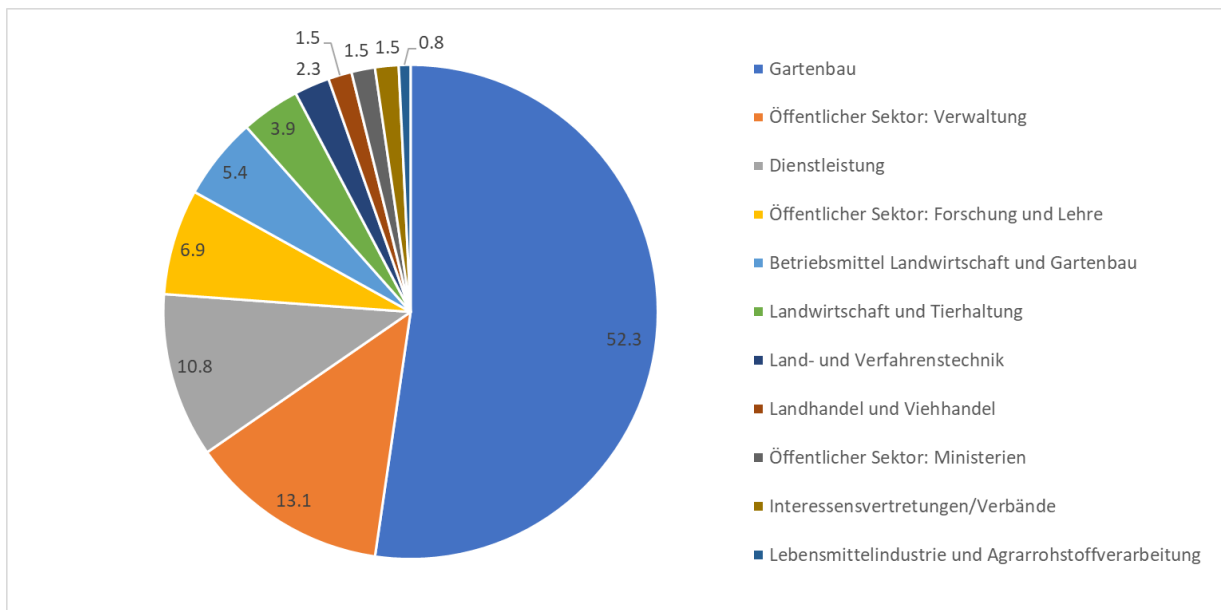


Abbildung 5.1: Anteil der Teilnehmer nach Branchen in Prozent

Quelle: VDL 2024.

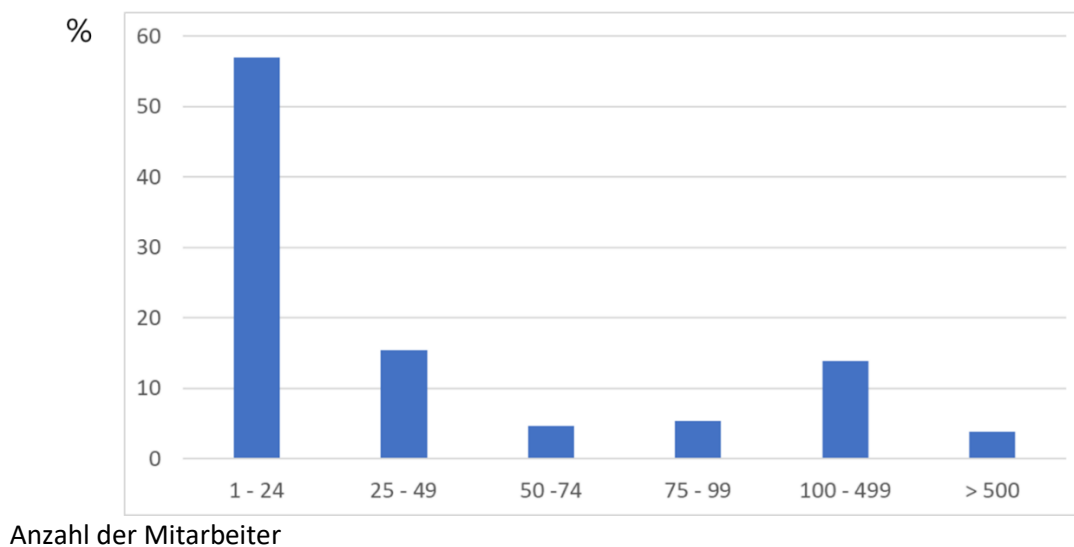


Abbildung 5.2: Verteilung der Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen (in %)

Quelle: VDL 2024.

Bei den Unternehmen in der Stichprobe handelt es sich überwiegend (> 55 %) um kleine Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von weniger als 24. Der Anteil der Beschäftigten mit einer Ausbildung in den grünen Berufen zeigt ebenfalls eine große Bandbreite (s. Abb. 5.3) und verdeutlicht, dass der Fachkräftemangel in der Branche und der Fachkräftemangel in den grünen Berufen nicht ein und dasselbe sein müssen. Es gibt sowohl Unternehmen in der Branche Agrar, Ernährung und Gartenbau,

die relativ wenige Beschäftigte mit einer Ausbildung in grünen Berufen beschäftigen, also auch Unternehmen mit fast ausschließlich Beschäftigten mit einer Ausbildung in grünen Berufen.

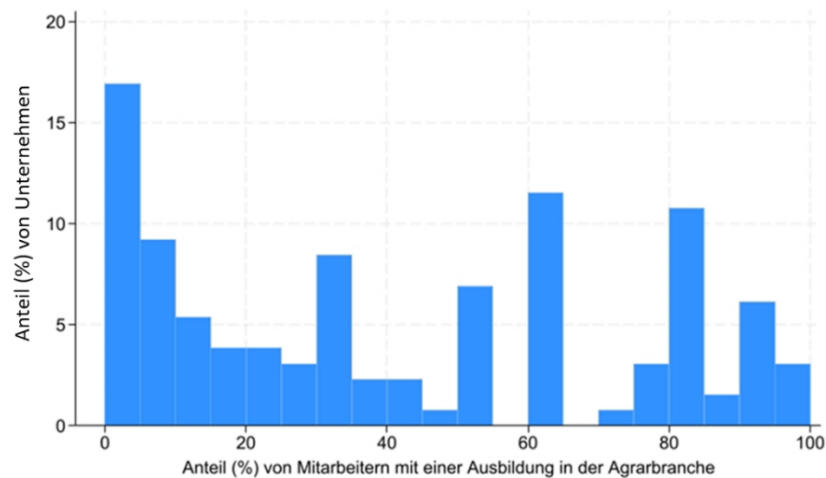


Abbildung 5.3: Anteil der Mitarbeiter mit Ausbildung in der Agrarbranche in Prozent

Quelle: VDL 2024.

Die Altersstruktur in den Betrieben verdeutlicht die Relevanz der Gewinnung neuer Fachkräfte in den nächsten Jahren oder im nächsten Jahrzehnt. In fast einem Viertel der Unternehmen ist der Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre größer als 50 Prozent. In rund der Hälfte der Unternehmen liegt dieser Anteil zwischen 25 und 49 Prozent (Abb. 5.4).

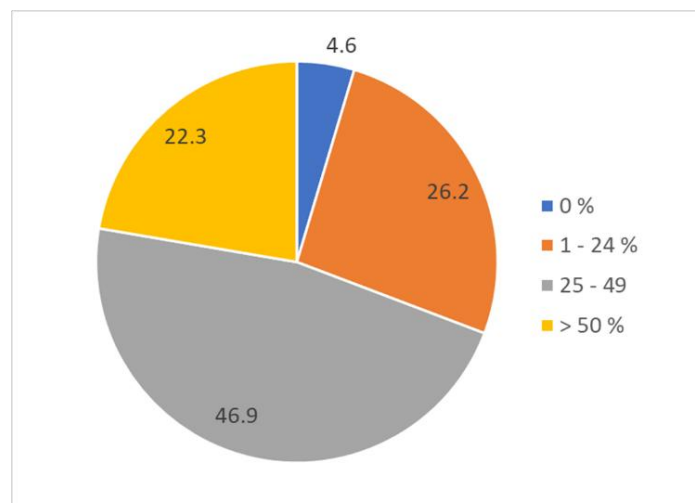


Abbildung 5.4: Anteil der Mitarbeiter über 50 Jahre in Prozent (Quelle: VDL 2024).

Der Anteil der weiblichen Mitarbeiter liegt in 40 Prozent der Unternehmen bei über 50 Prozent und bei etwas über 40 Prozent der Unternehmen zwischen 25 und 49 Prozent (Abb. 5.5).

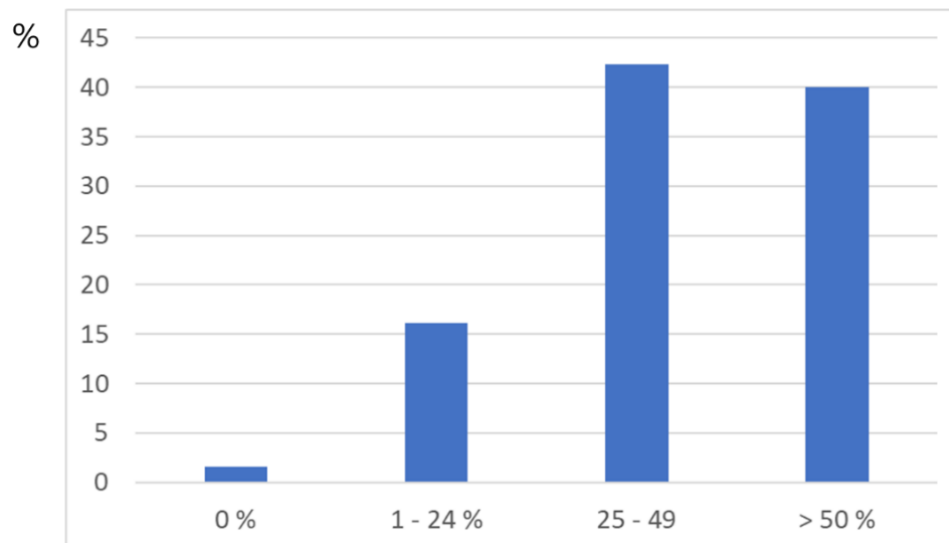


Abbildung 5.5: Anteil der weiblichen Mitarbeiter in Prozent

Quelle: VDL 2024.

Die Antworten auf die Frage „In welchen in Ihrem Unternehmen vorhandenen Unternehmensbereichen werden Mitarbeiter aus der Agrarbranche beschäftigt?“ zeigen, dass 57 Prozent der Unternehmen eine Marketingabteilung haben und 45 Prozent davon beschäftigen Mitarbeiter, die eine Ausbildung in grünen Berufen haben. Außer in den Bereichen Informationstechnik, Finanz- und Rechnungswesen sowie Personal und Recht liegen die Anteile der Abteilungen mit Beschäftigten mit Ausbildungshintergrund in den grünen Berufen zum Teil deutlich über 50 Prozent.

5.2 Ergebnisse

In der Befragung kann in Bezug auf den Fach- und Führungskräftebedarf keine quantitative Einschätzung vergleichbar den Daten der Bundesagentur für Arbeit erhoben werden, da unter anderem die Stichprobe zu klein und nicht repräsentativ ist. Es können lediglich die Einschätzungen der Teilnehmer, die einen zumindest unternehmensinternen Einblick in die Beschäftigungs- und Einstellungssituation haben, abgefragt werden. Abbildung 5.6 zeigt die Verteilung von Antworten auf drei Fragen zu verschiedenen Einschätzungen im Bereich der Fach- und Führungskräfte-situation in der Agrarbranche.

Die Ergebnisse zeigen, dass über 80 Prozent der Teilnehmer künftig von einem Fach- und Führungskräfemangel in der Agrarbranche ausgehen. Über 60 Prozent stimmen der Aussage voll und

ganz zu. Es wird außerdem überwiegend davon ausgegangen, dass der Nachwuchs im Bereich der grünen Berufe den Bedarf in den Unternehmen nicht decken können.

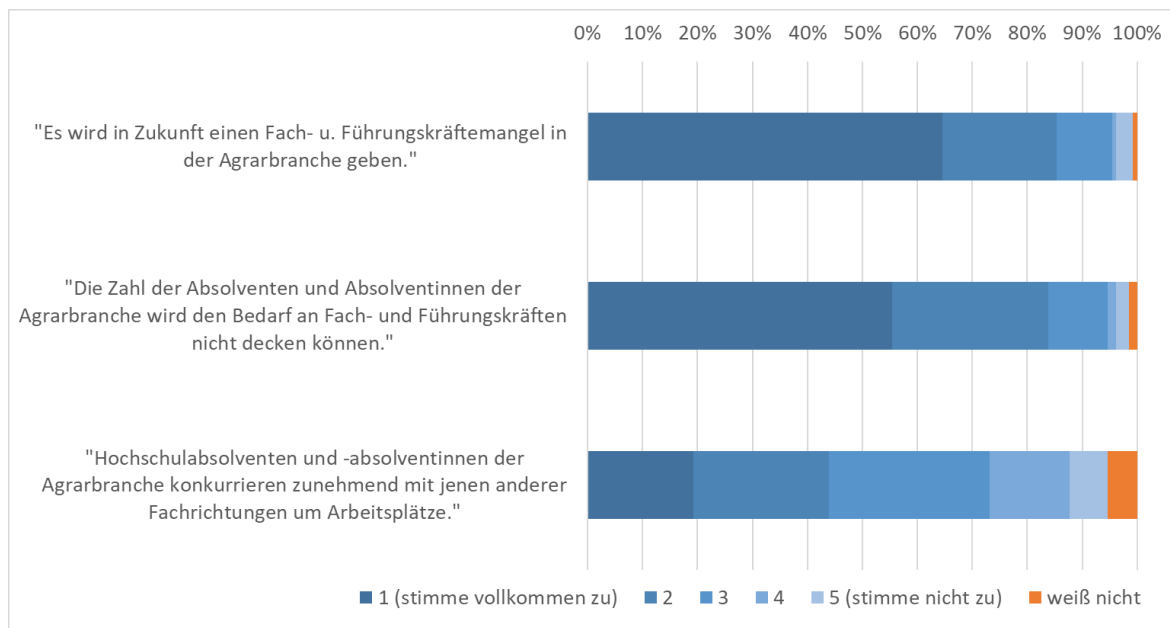


Abbildung 5.6: Antworten bzgl. Fachkräftemangel in Prozent (n = 130)

Quelle: VDL 2024.

Von einer zunehmenden Konkurrenz von Bewerbern aus den grünen Berufen mit anderen Fachrichtungen wird aber nicht überwiegend ausgegangen, nur rund 40 Prozent stimmen der Aussage zu, 20 Prozent nicht (Abb. 5.6). Die Einschätzung in Bezug auf die Frage, ob die Suche nach Fach- und Führungskräften in der Agrarbranche problematisch ist, zeigt ein klares Bild. Während die Stimmungslage für die Vergangenheit ausgewogen ist, sehen 85 Prozent die jetzige Situation als problematisch an. Für die Zukunft steigt dieser Wert sogar auf über 90 Prozent an (Abb. 5.7).

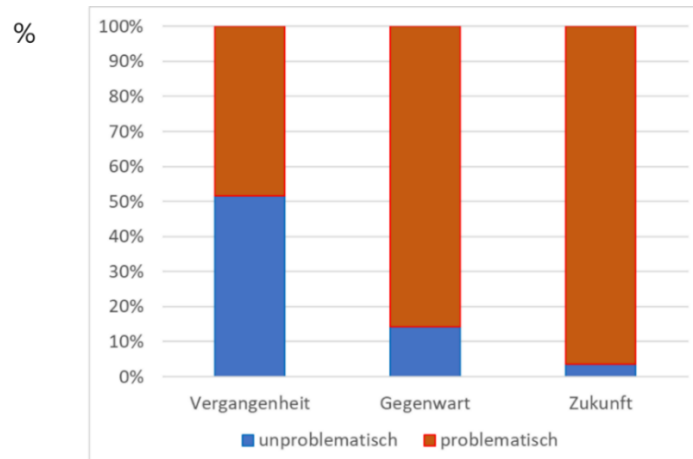


Abbildung 5.7: „Die Suche nach Fach- und Führungskräften in der Agrarbranche gestaltet sich problematisch/unproblematisch“? (n = 130)

Quelle: VDL 2024.

Auf die Frage, ob eine Aufstockung von Mitarbeitern in den verschiedenen Geschäftsbereichen einfach oder schwierig sei, antwortet die überwiegende Mehrheit der Befragten, dass sie mit Schwierigkeiten bei der Besetzung von weiteren Stellen rechnen. Für die Bereiche Marketing und Finanz- und Rechnungswesen sind die Zustimmungswerte am geringsten, liegen aber immer noch bei 60 Prozent (Abb. 5.8).

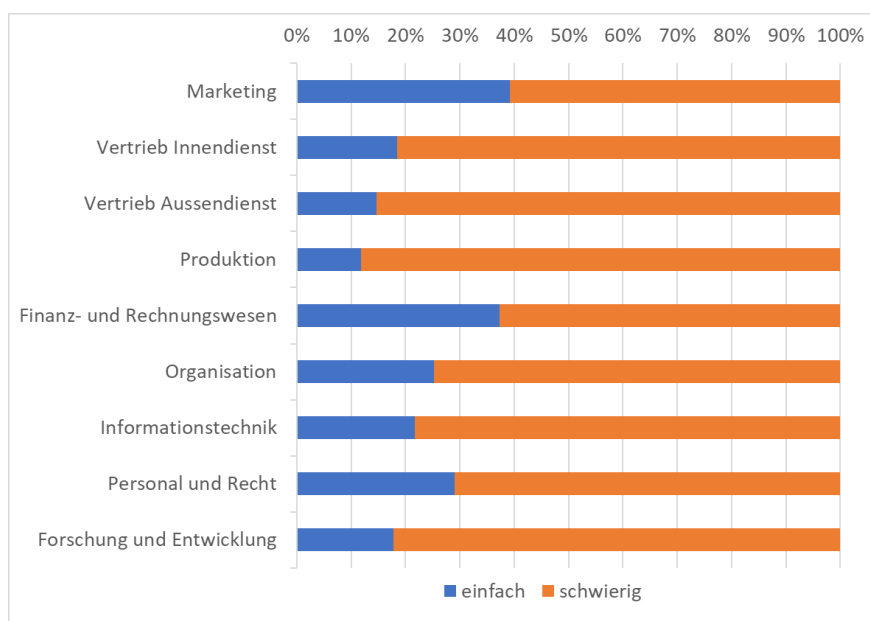


Abbildung 5.8: „Die Suche nach Fach- und Führungskräften in den Geschäftsbereichen gestaltet sich problematisch/unproblematisch“? (n = 130)

Quelle: VDL 2024.

In Bezug auf die Entwicklung der Zahl der Fach- und Führungskräfte in Unternehmen der Agrarbranche gibt es unterschiedliche Auffassungen. Rund 16 Prozent der Befragten denken, dass die Zahl der

benötigten Fach- und Führungskräfte in ihrem Unternehmen in den nächsten 10 Jahren steigen wird. 34 Prozent sind der Auffassung, dass die Zahl der Fachkräfte in ihrem Unternehmen sinken wird. 50 Prozent gehen von einer konstanten Zahl von Mitarbeitern aus. Dabei zeigen sich zwischen den Branchen nur geringfügige Unterschiede. Die Wachstumsaussichten sind also im Gegensatz zur Studie von 2014 eher verhalten bis pessimistisch. 2014 wurde noch überwiegend von einem steigenden Bedarf an Arbeitskräften im Fachkräftebereich ausgegangen.

Auch bei den Einschätzungen zu verschiedenen Eigenschaften von Bewerbern aus dem Bereich der Fach- und Führungskräfte aus der Agrarbranche zeigt sich, dass mehr als 70 Prozent der Befragten von einer nicht ausreichenden Zahl von Bewerbern auf freie Stellen ausgehen (Abb. 5.9).

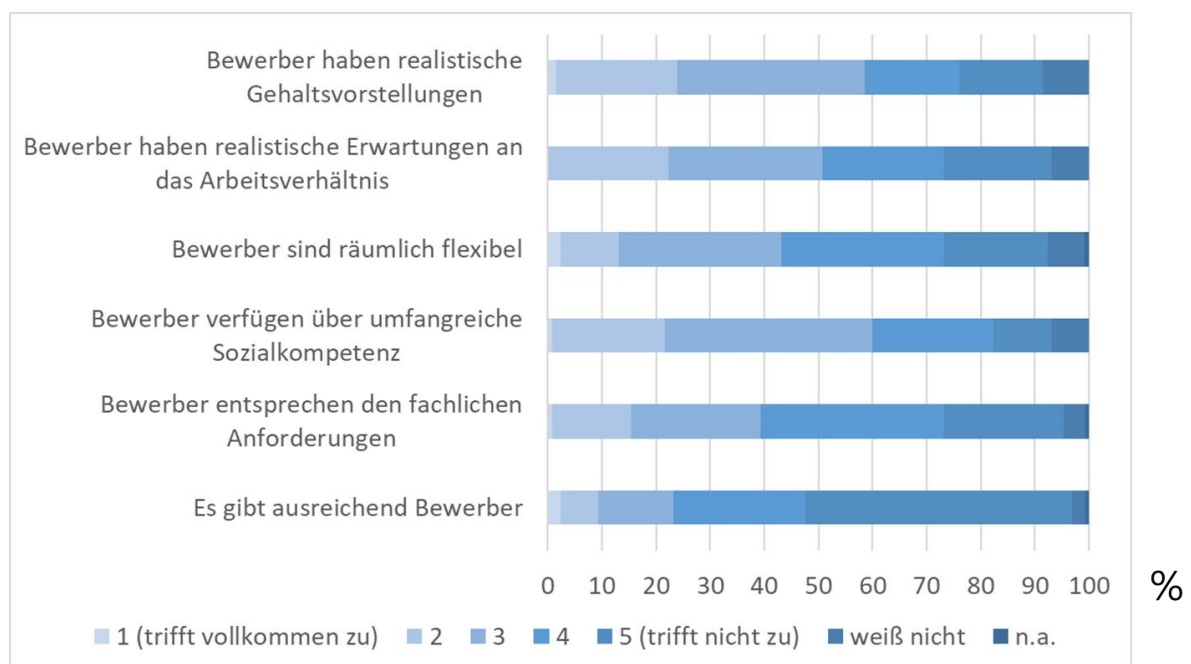


Abbildung 5.9: Einschätzungen zu Fach- und Führungskräften aus der Agrarbranche (n = 130)

Quelle: VDL 2024.

In Bezug auf die Qualität der Bewerber gibt es erhebliche Zweifel an deren Gehaltsvorstellungen, deren realistischen Erwartungen an das Arbeitsverhältnis, deren räumliche Flexibilität, deren sozialer oder fachlicher Kompetenz. Nur 20 Prozent oder weniger der befragten Unternehmen sehen diese wichtigen Eigenschaften bei den beruflichen Anforderungen als ausreichend erfüllt bei den Bewerbern an. Es gibt also zu wenige Bewerber mit falschen Vorstellungen und unzureichender Qualifikation. Letzteres verdeutlicht die Problematik über den rein quantitativen Fachkräftemangel hinaus; es gibt auch einen qualitativen Fachkräftemangel (Abb. 5.9).

In Abbildung 5.10 werden weitere Dimensionen hinsichtlich der Qualifikation von Fach- und Führungskräften aufgegriffen. Dabei bestätigen sich im Wesentlichen die Einschätzungen der Befragten in der Studie von 2014 (Englert et al. 2014). Allerdings sind die Unterschiede zwischen der Bedeutung und der Erfüllung der Eigenschaften bei den Bewerbern noch deutlicher geworden.

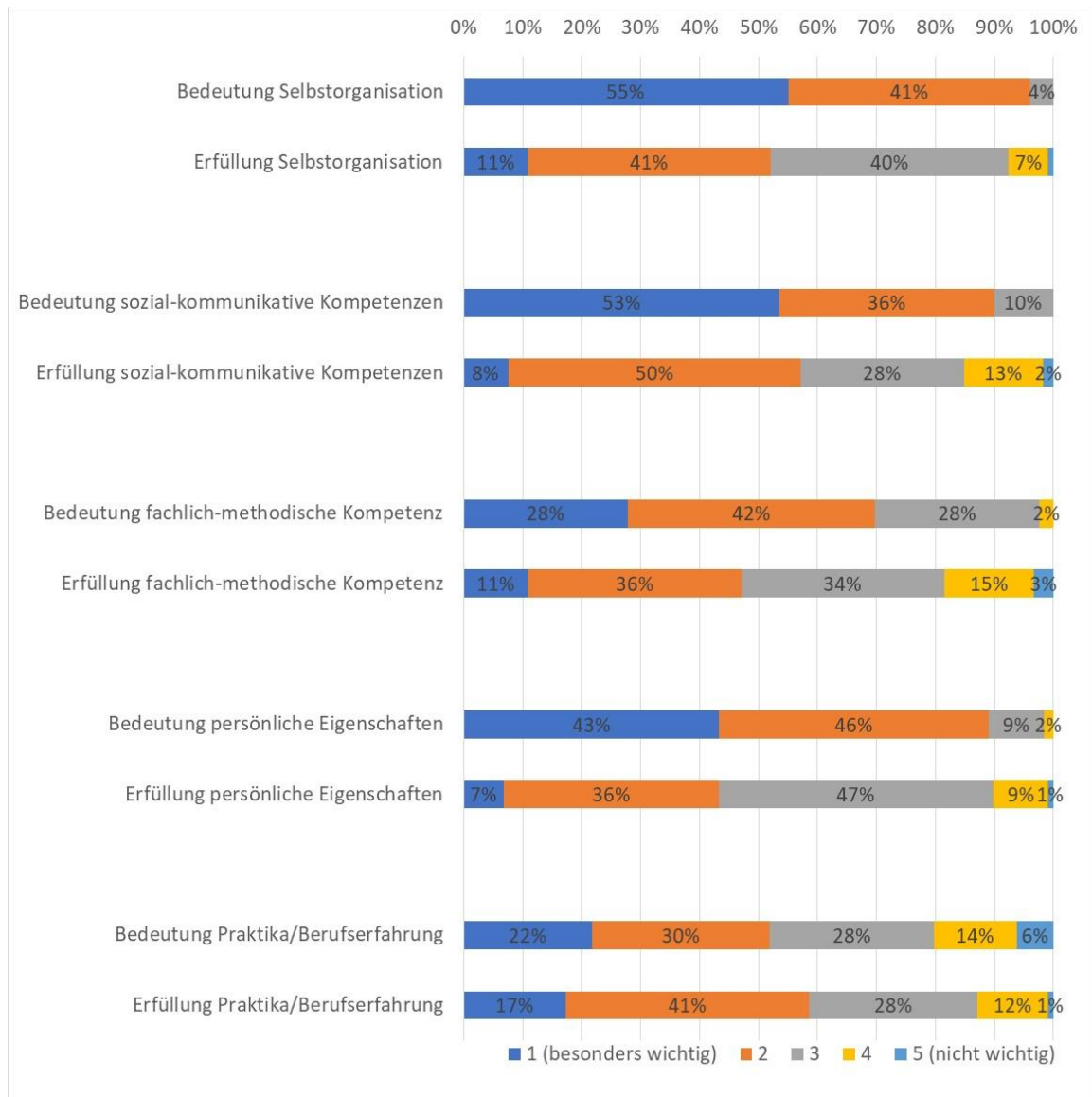


Abbildung 5.10: Einschätzungen zur Qualifikation von Fach- und Führungskräften aus der Agrarbranche und die Erfüllung bei den Bewerbern (n = 130)

Quelle: VDL 2024.

Insbesondere bei den Fähigkeiten zur Selbstorganisation, den sozial-kommunikativen Kompetenzen und den persönlichen Eigenschaften liegen die Anforderungen und die Bedeutung der Eigenschaften

deutlich über dem Niveau, das die Bewerber in diesen Qualifikationen aufweisen. Die Bewerber haben also aus Sicht der Unternehmen Defizite bei wesentlichen Fähigkeiten und Kompetenzen.

Bei den Fähigkeiten, die in den unterschiedlichen Bildungseinrichtungen nach Auffassung der Personalverantwortlichen im Sektor vermittelt werden sollten, zeigt sich ein relativ einheitliches Bild für die Fachschul-/Meister-Karriere im Vergleich zu den Hochschulabschlüssen (Abb. 5.11).

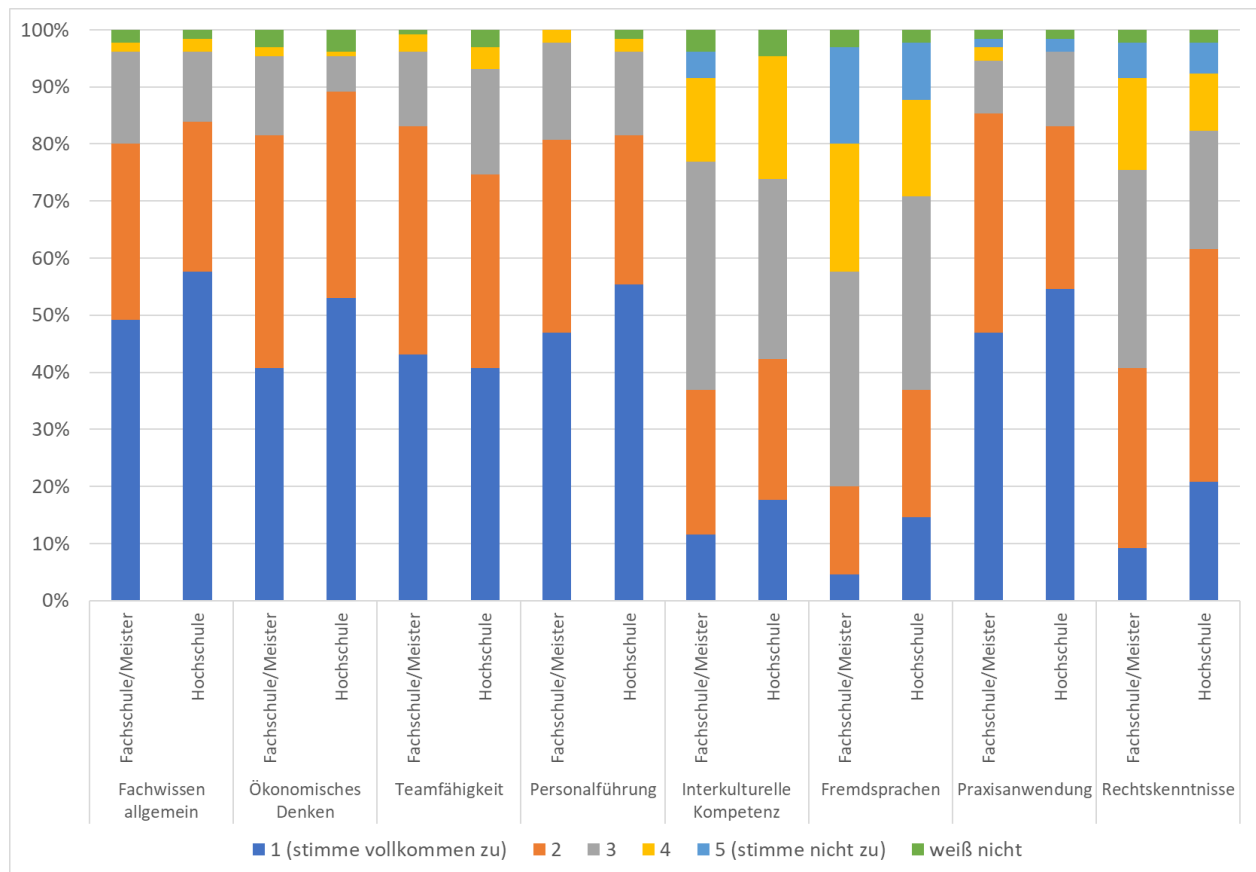


Abbildung 5.11: „Welche Fähigkeiten sollten Ihrer Meinung nach verstärkt in Fachschulen/Meisterkursen und Hochschulen im Agrarbereich vermittelt werden?“ (n = 130)

Quelle: VDL 2024.

Fachwissen, ökonomisches Denken, Teamfähigkeit, Personalführung und Praxisanwendung stehen an vorderen Stellen, Fremdsprachen, interkulturelle Kompetenzen und Rechtskenntnisse sind zumindest im Durchschnitt nicht prioritär.

Abschließend wurden die Teilnehmer der Befragung um ein Meinungsbild zu verschiedenen Aussagen betreffend weibliche und ältere Arbeitnehmer in der Branche gebeten (Abb. 5.12). Dabei wird der Beitrag von älteren Arbeitnehmern und Frauen durchweg als positiv angesehen; allerdings wird das Potenzial dieser Gruppe nach Einschätzung der Teilnehmer derzeit nicht voll ausgeschöpft. Für die

Bekämpfung des Fach- und Führungskräftemangels bietet diese Gruppe ein erhebliches Potenzial. Die Realisierung des Potenzials bei älteren Arbeitnehmern sollte vorzugsweise anreizbasiert und nicht durch ordnungspolitischen Zwang z. B. über eine weitere Erhöhung des Renteneintrittsalters erreicht werden.

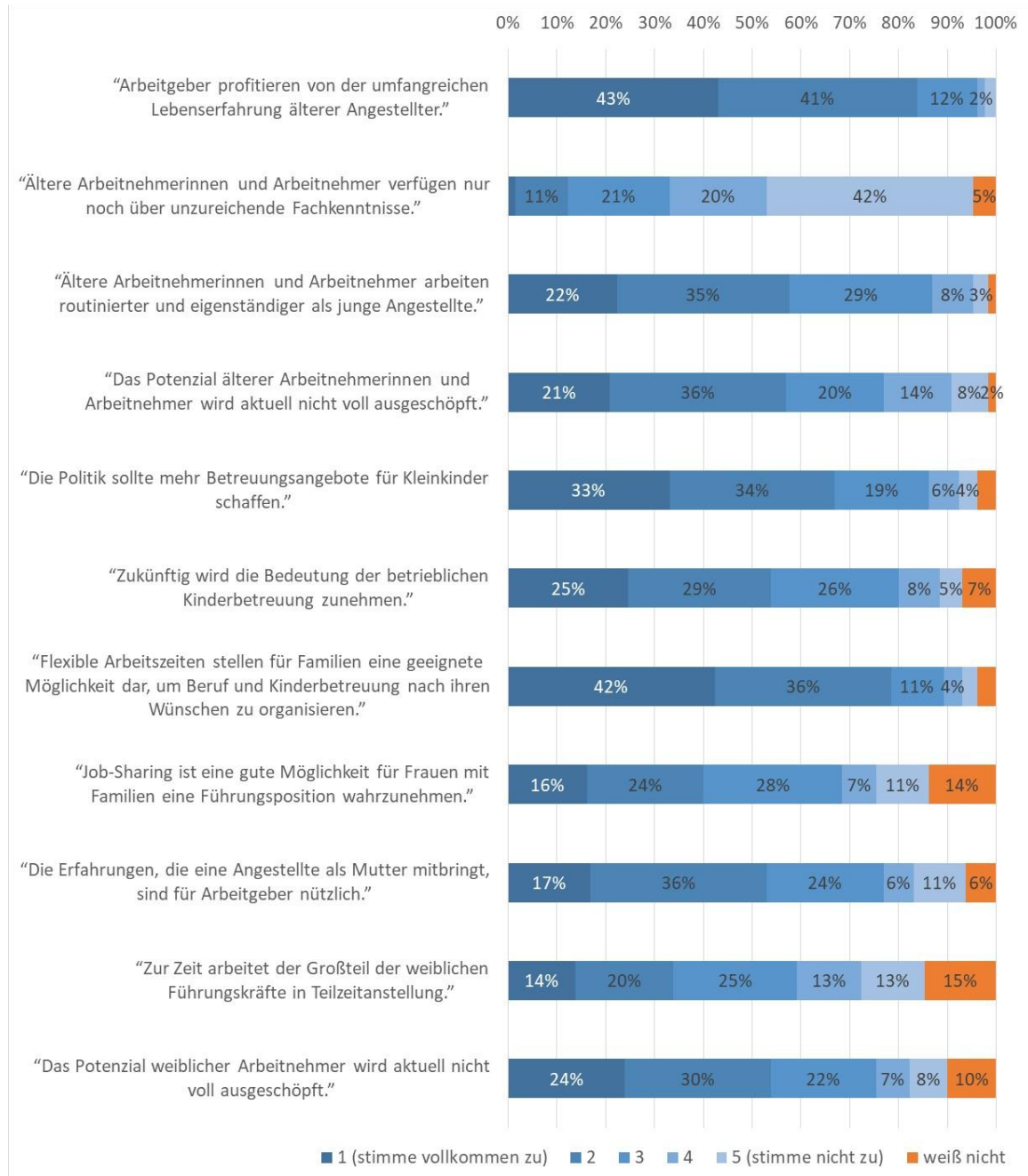


Abbildung 5.12: Einige Einschätzungen der Befragten zur Situation auf dem Arbeitsmarkt in der Agrarbranche (n = 130)

Quelle: VDL 2024.

Ein Ausbau der Kinderbetreuung und eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit werden immer noch als wichtige Bereiche angesehen, um Frauen und/oder Eltern eine möglichst weitreichende Teilnahme am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Frauen stellen ein erhebliches ungenutztes Potenzial für die Behebung des Fach- und Führungskräftemangels dar, das nicht nur in Bezug auf die Zahl der Arbeitskräfte, sondern auch in Bezug auf deren Qualität große Bedeutung besitzt.

6 Gründe für den Fachkräftemangel

Als Ursachen des Fachkräftemangels in Deutschland werden in der Literatur folgende Gründe genannt (Bundesregierung 2024, Spardel 2024):

Demografischer Wandel

Die Alterung der Bevölkerung ist ein wichtiger Faktor. Viele ältere Fachkräfte gehen in den Ruhestand, während nicht genügend junge Menschen nachkommen, um diese Lücken zu füllen. Dies ist insbesondere in Berufen mit hohem Spezialisierungsgrad (z.B. Ingenieure, IT-Spezialisten, Gesundheitsberufe) ein großes Problem. Niedrige Geburtenraten und sinkende Schülerzahlen deuten darauf hin, dass dieses Problem bei einem weiter wachsenden Arbeitsmarkt auch in Zukunft bestehen wird.

Unzureichende Ausbildung und Fachkräftetraining

In einigen Bereichen mangelt es an ausreichender Aus- und Weiterbildung von Fachkräften. Dies betrifft sowohl die schulische und berufliche Ausbildung als auch die Weiterbildungsmöglichkeiten für bereits Beschäftigte. Häufig fehlt es an Fachkräften, weil nicht genügend qualifiziertes Personal ausgebildet wird.

Fehlende Anpassung der Bildungsangebote

Das Bildungssystem hat in einigen Fällen nicht ausreichend auf die sich rasch verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes reagiert. Insbesondere in den Technologie- und Digitalberufen besteht eine Diskrepanz zwischen den ausgebildeten und den tatsächlich benötigten Kompetenzen.

Geografische und sektorale Ungleichgewichte

Der Fachkräftemangel ist nicht gleichmäßig verteilt. In bestimmten Regionen oder Branchen (z.B. ländliche Gebiete, Pflege, Baugewerbe, IT) sind die Probleme stärker ausgeprägt. Fachkräfte wandern

oft in städtische Gebiete ab oder bevorzugen bestimmte Branchen, was zu Engpässen in anderen Bereichen führt.

Niedrige Attraktivität bestimmter Berufe

Einige Berufe sind weniger attraktiv, weil sie als körperlich anstrengend, schlecht bezahlt oder wenig prestigeträchtig gelten. Dies betrifft viele Handwerksberufe, Pflegeberufe, Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe oder Berufe in der Agrarbranche. Oft fehlt es auch an Anerkennung für die Arbeit und die Karrieremöglichkeiten in diesen Bereichen.

Mangelnde Integration von Migranten und Fachkräften aus dem Ausland

In Deutschland bestehen nach wie vor Hemmnisse für die Integration ausländischer Fachkräfte. Dies betrifft sowohl bürokratische Hürden (z.B. Visa und Anerkennung von Qualifikationen) als auch kulturelle und sprachliche Barrieren, welche die Integration und Nutzung des Potenzials internationaler Fachkräfte erschweren.

Erhöhte Nachfrage durch wirtschaftliches Wachstum

Wirtschaftliches Wachstum und technologische Entwicklungen führen zu einer erhöhten Nachfrage nach spezialisierten Fachkräften, die in vielen Fällen nicht ausreichend gedeckt werden kann. Digitalisierung und zunehmende Automatisierung erfordern neue Kompetenzen, die oft nicht sofort verfügbar sind.

Fehlende Arbeitszeitmodelle und Work-Life-Balance

Einige Fachkräfte entscheiden sich aufgrund überlanger Arbeitszeiten oder schlechter Arbeitsbedingungen für einen Berufswechsel oder scheiden ganz aus dem Arbeitsmarkt aus. Flexiblere Arbeitszeitmodelle und eine bessere Work-Life-Balance könnten helfen, den Fachkräftemangel zu lindern.

Frühes Ausscheiden aus dem Berufsleben

Im Jahr 2023 haben in Deutschland 279.000 Personen die Rente mit 63 in Anspruch genommen. Auch wenn nicht alle von ihnen danach nicht mehr erwerbstätig sein werden, stellen diese Frührentner ein erhebliches Beschäftigungspotenzial dar.

Unzureichende Personalentwicklung in Unternehmen

Viele Unternehmen investieren zu wenig in die Weiterbildung ihres bestehenden Personals. Statt auf interne Umschulungen oder Weiterbildungen zu setzen, suchen sie oft lieber nach externen Kandidaten mit den gewünschten Qualifikationen. Dies kann nicht nur den Fachkräftemangel verschärfen, sondern auch die Mitarbeiterbindung verringern, da die Beschäftigten das Gefühl haben, keine Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen zu haben.

Veränderte Erwartungen der jüngeren Generationen

Jüngere Generationen haben häufig andere Erwartungen an ihre Arbeitsbedingungen als ältere. Sie legen großen Wert auf Flexibilität, Work-Life-Balance, Sinnhaftigkeit der Arbeit und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Diese veränderten Erwartungen können dazu führen, dass einige traditionelle Berufe für die Generation Z an Attraktivität verlieren, insbesondere in Bereichen mit schwierigen Arbeitsbedingungen oder geringer Entlohnung.

7 Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels

Bei den Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels kann zwischen der betrieblichen Perspektive (Mikrosicht) und der gesamtwirtschaftlichen Perspektive (Makrosicht) unterschieden werden. Aus beiden Perspektiven werden häufig folgende Lösungsansätze genannt:

7.1 Maßnahmen aus Unternehmensicht (Mikrosicht)

Die Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften ist eine zentrale Herausforderung für Unternehmen. Um im Wettbewerb um Talente erfolgreich zu sein, sollten Unternehmen ihre Rekrutierungsstrategien optimieren und gezielt auf die Bedürfnisse der Zielgruppe eingehen. Die folgenden Ansätze bieten eine erfolgversprechende Grundlage:

Stellenausschreibung und Platzierung optimieren

Eine präzise und attraktive Stellenausschreibung ist der erste Schritt, um potenzielle Bewerber zu überzeugen. Sie sollte die Anforderungen, Aufgaben und Vorteile klar kommunizieren. Darüber hinaus ist die Wahl der richtigen Kanäle entscheidend - von Jobbörsen über Karrierenetzwerke bis hin zu spezialisierten Plattformen.

„Employer Branding“ verbessern

Ein starkes „Employer Branding“ macht Unternehmen als attraktive Arbeitgeber sichtbar. Dies gelingt durch die authentische Darstellung von Unternehmenswerten, Arbeitskultur und

Entwicklungsmöglichkeiten. Erfolgreiche Beispiele zeigen, dass eine konsistente und glaubwürdige Kommunikation Vertrauen schafft und die richtigen Talente anzieht.

Die Zielgruppe erreichen, wo sie ist

Eine zielgruppengerechte Ansprache ist entscheidend. Junge Talente bevorzugen beispielsweise andere Plattformen als erfahrene Fachkräfte. Unternehmen sollten analysieren, wo ihre Zielgruppe aktiv ist - sei es auf LinkedIn, Instagram oder in branchenspezifischen Netzwerken - und dort gezielt Präsenz zeigen.

Einfacher, schneller und transparenter Bewerbungsprozess

Ein unkomplizierter Bewerbungsprozess erhöht die Chancen, dass Talente ihre Bewerbung abschließen. Dazu gehören klare Anweisungen, kurze Formulare und ein schnelles Feedback. Transparenz über die einzelnen Schritte und eine gute Kommunikation stärken das Vertrauen und die Bewerbererfahrung.

„Social Media Recruiting“

„Social Media“ bietet eine hervorragende Plattform, um Talente zu erreichen. Kreative Kampagnen, gezielte Werbung und Einblicke in den Arbeitsalltag können gezielt eingesetzt werden, um Bewerber anzusprechen. Der Einsatz von Social Media Tools ermöglicht zudem eine genaue Erfolgsmessung.

Potenziale auf dem Arbeitsmarkt erkennen

Der Arbeitsmarkt bietet ungenutzte Potenziale, die durch datenbasierte Analysen identifiziert werden können. Dazu gehört die gezielte Ansprache von Quereinsteigern, Fachkräften in Nischenbereichen oder Talenten, die für einen beruflichen Wechsel offen sind.

Karriere-Webseite ausbauen

Die Karriere-Website ist oft der erste Kontaktpunkt für Interessenten. Ein ansprechendes Design, eine einfache Navigation und relevante Inhalte wie Erfahrungsberichte, Benefits und offene Stellen sind entscheidend. Moderne Features wie Chatbots oder ein Bewerber-Tracking-System verbessern die User Experience zusätzlich.

Ausländische Fachkräfte anwerben

Der internationale Arbeitsmarkt bietet viele Möglichkeiten, den Fachkräftemangel zu verringern. Unternehmen sollten gezielt in Programme zur Anwerbung und Integration ausländischer Fachkräfte investieren, einschließlich Sprachkursen und Unterstützung bei der Anerkennung von Qualifikationen.

Potenziale im eigenen Unternehmen nutzen

Nicht zu unterschätzen sind die Potenziale im eigenen Unternehmen. Gezielte Förderung und Weiterentwicklung des vorhandenen Personals durch Schulungen, Mentoringprogramme und interne Ausschreibungen stärkt die Mitarbeiterbindung und deckt den Fachkräftebedarf aus den eigenen Reihen.

Initiativen zur Förderung der Work-Life-Balance:

Die Landwirtschaft ist oft mit langen Arbeitszeiten verbunden, insbesondere während der Erntezeit. Maßnahmen wie Freizeitausgleich, moderne Arbeitszeitmodelle und Unterstützung bei der Freizeitgestaltung können die Attraktivität des Berufes erhöhen.

Durch eine Kombination dieser Strategien können Betriebe nicht nur offene Stellen erfolgreich besetzen, sondern sich auch als zukunftsfähige Arbeitgeber positionieren. Abbildung 7.1 zeigt für einige Maßnahmen den tatsächlichen und geplanten Umsetzungsgrad in einer Stichprobe von Unternehmen in Deutschland.

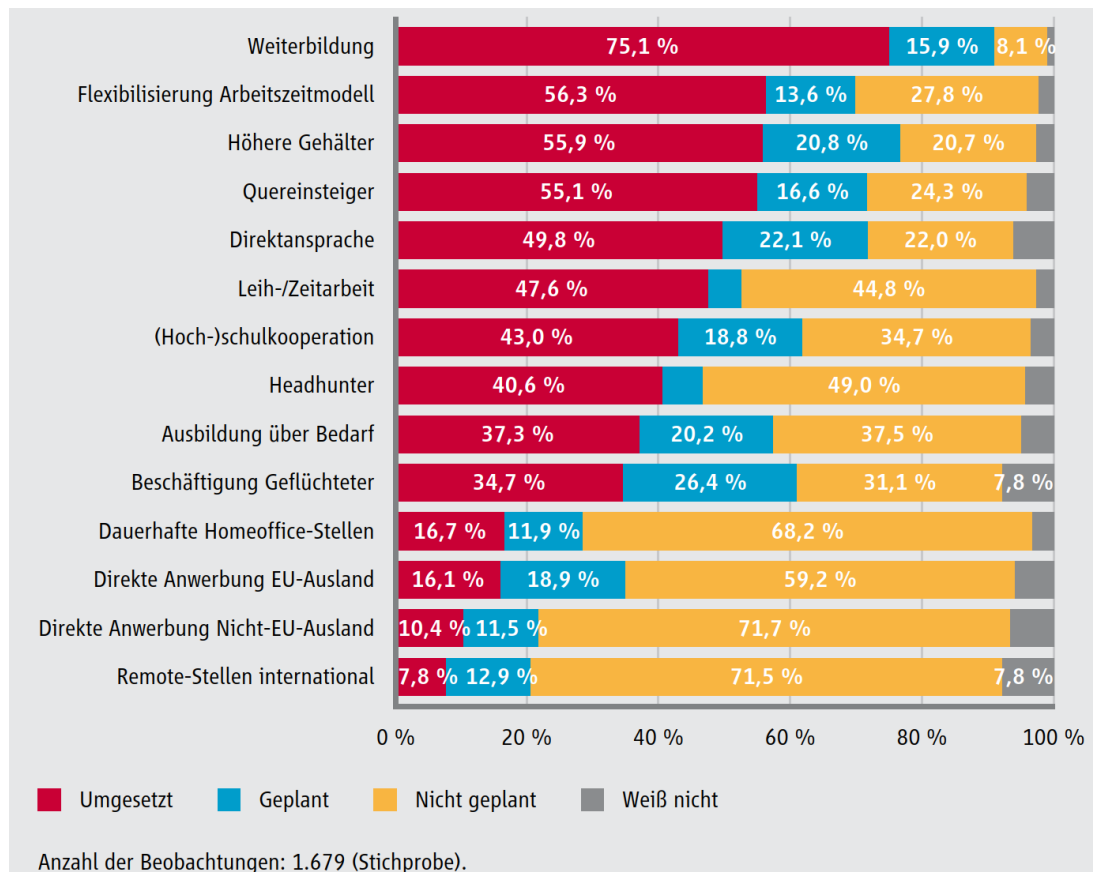


Abbildung 7.1: Strategien zur Reduktion des Fachkräftemangels auf Unternehmensebene

Quelle: Sauer et al. (2022: 26).

7.2 Maßnahmen aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive (Makrosicht)

Anfang September 2022 haben das Bundesarbeitsministerium, das Bundeswirtschaftsministerium und das Bundesfinanzministerium die Fachkräftestrategie der Bundesregierung vorgestellt. Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung umfasst fünf Handlungsfelder (Bundesregierung 2024).

Zeitgemäße Ausbildung

Auf Basis der dualen Berufsausbildung sollen moderne und attraktive Ausbildungsangebote gemacht und eine frühzeitige und umfassende Berufsorientierung für Schüler erreicht werden.

Gezielte Weiterbildung

Weiterbildung ist zentral in einer sich ändernden Arbeitswelt. Angebote für Weiterbildung und Qualifizierung sollen ohne Altersbegrenzung für alle leichter zugänglich gemacht werden. Es sollen eine nationale Online-Weiterbildungsplattform eingerichtet und eine Bildungs(teil)zeit⁹ eingeführt werden.

Arbeitspotenziale wirksamer heben

Insbesondere bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen gibt es noch viel Potenzial. Die Kindertagesbetreuung, eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung und familienbezogene Leistungen sollen weiter ausgebaut werden.

Verbesserung der Arbeitsqualität

Es soll ein Wandel hin zu einer mitarbeiterorientierten Arbeitskultur erfolgen und es sollen Angebote für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand gemacht werden (Flexi-Rente), damit Fachkräfte gern und länger im Beruf bleiben. Die Bundesregierung unterstützt Projekte, welche die Arbeitskultur in den Betrieben verbessern.

Moderne Einwanderungspolitik

Deutschland setzt auf die Einwanderung ausländischer Fachkräfte. Verwaltungsverfahren und die Anerkennung von Berufsabschlüssen sollen vereinfacht werden. In den Herkunftsländern sollen Beratungsangebote und Sprachkurse für Einwanderungsinteressierte ausgebaut werden.

Die größten Stellschrauben für die Minderung des Fachkräftemangels liegen nach Burstedde und Kolev-Schäfer (2024) in den folgenden Bereichen:

Mehr qualifizierte Zuwanderung

Das novellierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz bietet neue Möglichkeiten, die es nun zu nutzen gilt. Unternehmen können beispielsweise die neue Anerkennungspartnerschaft nutzen (BA 2024). Damit können ausländische Fachkräfte schneller einreisen und eine Arbeit aufnehmen, sofern eine berufliche Anerkennung nachgeholt wird.

⁹ Anrecht als Arbeitnehmer sich in Teilzeit oder Vollzeit über einen längeren Zeitraum (Jahre) neben dem Beruf weiter zu qualifizieren, z. B. zu studieren.

Frauen (Älteren, Behinderten) mehr Arbeit ermöglichen

Der Staat sollte noch mehr qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsangebote schaffen. Zudem sollte eine beschäftigungsneutrale Besteuerung von Ehepaaren eingeführt werden (Hüther et al. 2021). Seit dem 1. Januar 2023 gibt es bei vorgezogenen Altersrenten keine Hinzuverdienstgrenzen mehr. Das erhöht die Beschäftigungsquote in dieser Gruppe. Anreize für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen müssen verbessert werden.

Lebensarbeitszeit erhöhen

Kurzfristig besonders wirksam wäre es, wenn Unternehmen ihre älteren Beschäftigten dazu motivieren und befähigen würden, bis zur Regelaltersgrenze und darüber hinaus im Betrieb zu bleiben (Romeu Gordo et al. 2022). Der Gesetzgeber könnte dies durch eine Vereinfachung des Kündigungs- und Befristungsrechts erleichtern (Pimpertz und Stettes 2020).

Zur weiteren Verbesserung der Fachkräftesituation im landwirtschaftlichen Bereich können zusätzlich die folgenden Maßnahmen ergriffen werden.

Kampagnen zur Wertschätzung landwirtschaftlicher Berufe

Kampagnen, welche die Bedeutung und den gesellschaftlichen Wert der Landwirtschaft herausstellen, könnten das Image der Berufe verbessern. Dies könnte in Form von Social Media Kampagnen, TV-Spots oder Projekten an Schulen geschehen, welche die Relevanz und Zukunft der Landwirtschaft betonen.

Förderung des „Lebenslangen Lernens“

Die landwirtschaftliche Arbeit verändert sich durch neue Technologien und nachhaltigere Produktionsmethoden kontinuierlich. Ein Programm zum „lebenslangen Lernen“, das Fachkräften regelmäßige Weiterbildung ermöglicht, könnte die Qualifikation verbessern und Mitarbeiter langfristig in der Branche halten.

Förderung von Mobilität und Infrastruktur im ländlichen Raum

Eine verbesserte Anbindung und Mobilität im ländlichen Raum können die Attraktivität der Region für Fachkräfte steigern. Durch Investitionen in den öffentlichen Verkehr, in bessere Straßen und digitale Infrastruktur könnte ländliches Leben und Arbeiten attraktiver gestaltet werden.

Förderung von Frauen in der Landwirtschaft

Frauen sind im Agrarbereich unterrepräsentiert. Gezielte Initiativen zur Förderung und Sensibilisierung könnten den Anteil von Frauen in landwirtschaftlichen Berufen erhöhen. Kinderbetreuungsangebote und flexible Arbeitsmodelle insbesondere im ländlichen Raum könnten dabei unterstützend wirken.

8 Fazit

Aus den bisherigen Betrachtungen zur Fachkräftesituation in Deutschland lassen sich die folgenden Ergebnisse und Empfehlungen ableiten.

- Im gesamten Agribusiness sind ca. zehn Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland beschäftigt.
- Der Frauenanteil ist in vielen für den Agrarbereich relevanten Wirtschaftszweigen unterdurchschnittlich, z.B. sind in der Landwirtschaft nur 35 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen. Über alle Sektoren hinweg sind es 46 Prozent.
- Nur elf Prozent der Betriebsleiter in der Landwirtschaft sind Frauen.
- Bis 2027 und darüber hinaus wird ein Anstieg der Beschäftigung für alle Qualifikationsstufen (Helfer, Fachkräfte, Spezialisten und Experten) erwartet.
- Auch in der Agrarbranche wird von 2022 bis 2027 mit einem Anstieg der Beschäftigten von rund zehn Prozent gerechnet.
- Die Schüler- und Ausbildungszahlen in den grünen Berufen sind auf allen Ebenen rückläufig. Ein Beispiel sind die Studierenden im Fachbereich Agrarwissenschaft, deren Zahl seit 2017/18 bundesweit um 3.000 oder 15 Prozent zurückgegangen ist.
- Zur Quantifizierung des Fachkräftemangels in Deutschland werden häufig drei Indikatoren herangezogen: das Fachkräftebarometer, die Fachkräftelücke und die Stellenüberhangsquote.
- Fachkräftebarometer: Im Jahr 2022 gaben in der Spitze rund 50 Prozent der befragten Unternehmen an, dass ihre Geschäftstätigkeit durch einen Fachkräftemangel behindert wird. Im Jahr 2010 gaben dies nur etwas mehr als zehn Prozent der befragten Unternehmen an.
- Fachkräftelücke: In Deutschland wird die Fachkräftelücke über alle Wirtschaftsbereiche hinweg auf rund eine halbe Million Beschäftigte geschätzt. Die Stellenüberhangsquote, also der Anteil der offenen Stellen, die rechnerisch nicht adäquat besetzt werden können, liegt damit bei 40 Prozent.
- Absolut gesehen ist der Fachkräftemangel bei den Fachkräften am größten, relativ gesehen ist die Intensität des Fachkräftemangels bei den Spezialisten und Experten am höchsten. Dort liegen die Stellenüberhangsquoten bei 48 bzw. 56 Prozent.
- Bei den Helfertätigkeiten gibt es rechnerisch keine Engpässe, es gibt deutlich mehr Arbeitslose als offene Stellen.

- Im europäischen Vergleich ist der Fachkräftemangel in Deutschland am stärksten ausgeprägt.
- In fast allen für die Agrarbranche relevanten Berufsfeldern weisen die Arbeitslosen-Stellen-Relationen für alle Qualifikationsniveaus mit Ausnahme der Helfer kritische Werte auf.
- Neun Berufsgruppen aus der Agrarbranche gehören zu den ersten 33 Berufsgruppen mit den ausgeprägtesten Engpässen bei Fachkräften.
- Im Jahr 2023 liegt die Stellenüberhangsquote in der Berufsgruppe Land- und Forstwirtschaft, Tierwirtschaft und Gartenbau bei 47 Prozent.
- Die Fachkräftelücke über alle für die grünen Berufe relevanten Sektoren ist mit 116.000 Personen sehr relevant. Dies entspricht fast 25 Prozent der gesamten Fachkräftelücke in Deutschland.
- Auch die primärstatistische Befragung von Unternehmen aus der Agrarbranche zeigt, dass der Fachkräftemangel für eine Vielzahl von Unternehmen in diesem Bereich ein wichtiges Thema ist.
- Bei den Selbstorganisationsfähigkeiten, den sozial-kommunikativen Kompetenzen und den persönlichen Eigenschaften liegen die Anforderungen und die Bedeutung der Eigenschaften deutlich über dem Niveau, das die Bewerber in diesen Qualifikationen aufweisen.
- Fachwissen, ökonomisches Denken, Teamfähigkeit, Personalführung und Praxisbezug stehen an erster Stelle, Fremdsprachen, interkulturelle Kompetenzen und Rechtskenntnisse sind zumindest im Durchschnitt nicht prioritär.
- Wesentliche Gründe für den Fachkräftemangel sind der demografische Wandel, das frühe Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, der Strukturwandel in der Wirtschaft und eine zu geringe Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland.
- Die größten Hebel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels werden in der Erhöhung der qualifizierten Zuwanderung, in der Steigerung der Beschäftigung von Frauen, Älteren und Behinderten sowie in der Verlängerung der Lebensarbeitszeit gesehen.
- Mögliche Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels aus Sicht der Unternehmen sind u. a. die Optimierung der Stellenanzeigen, ein verbessertes „Employer Branding“, einfache und schnelle Bewerbungsprozesse, zielgruppenorientierte Ansprache der Bewerber, „Social Media Recruiting“ und der Ausbau der Karrierewebsites.
- Mögliche Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels aus Sicht von Politik und Gesellschaft sind eine bedarfsgerechte Ausbildung, eine gezielte Weiterbildung, die Hebung von Beschäftigungspotenzialen und die Verbesserung der Arbeitsqualität.
- Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten werden nach wie vor als wichtiger Bereich angesehen, um Frauen bzw. Eltern eine möglichst hohe Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen. Frauen stellen ein erhebliches ungenutztes Potenzial zur Behebung des Fach- und Führungskräftemangels dar, das nicht nur in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht von großer Bedeutung ist.

Zusammenfassung

Fach- und Führungskräftebedarf in der Agrarbranche

Der Fach- und Führungskräftebedarf in der deutschen Agrarbranche trifft auf ein zunehmend knappes Angebot an qualifizierten Arbeitskräften. Dies hat weitreichende Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit, Wertschöpfung, Innovationskraft und Nachhaltigkeit der Agrarwirtschaft. Dabei wird erwartet, dass der Bedarf an Arbeitskräften weiter ansteigt. Die Rekrutierung von Fach- und Führungskräften in der Agrarbranche wird sowohl gegenwärtig als auch zukünftig als problematisch angesehen. Die Ursachen sind Demografie, Digitalisierung und Strukturwandel, Abwanderung, frühes Ausscheiden und Ausbildung. In der Agrarbranche kommen noch das negative Image und das vergleichsweise niedrige Einkommensniveau hinzu. Ansätze zur Bewältigung des Fachkräftemangels stellen die Reaktivierung bislang ungenutzter Arbeitspotenziale, die verstärkte Integration von Frauen in der Familienphase, die Einbindung älterer Arbeitnehmer, die gezielte Zuwanderung von Fachkräften und die Anerkennung ausländischer Qualifikationen dar. Viele staatliche Institutionen zeigen sich bei der Umsetzung dieser Maßnahmen als zu bürokratisch und als zu langsam, sodass kein baldiges Ende des Fach- und Führungskräftemangels in Sicht ist.

Summary

Specialist and management requirements in the agricultural sector

The demand for specialists and managers in the German agricultural sector is being met by an increasingly scarce supply of qualified workers. This has far-reaching effects on the competitiveness, added value, innovative strength and sustainability of the agricultural industry. The demand for labor is expected to continue to rise. The recruitment of specialists and managers in the agricultural sector is seen as problematic both now and in the future. The causes are demographics, digitalization and structural change, emigration, early retirement and training. In the agricultural sector, there is also the negative image and the comparatively low income level. Approaches to overcoming the shortage of skilled workers include reactivating previously unused work potential, the increased integration of women in the family phase, the integration of older workers, the targeted immigration of skilled workers and the recognition of foreign qualifications. Many state institutions are proving to be too bureaucratic and too slow in implementing these measures, so there is no end in sight to the shortage of skilled workers and managers.

Literatur

BA BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2020. Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung. Grundlagen Methodenbericht.

BA BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2021. *Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020 Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen*

BA BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2024. *Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)*. <https://statistik.arbeitsagentur.de/>. Abgerufen am 10.05.2025.

BA BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2024a. <https://statistik.arbeitsagentur.de/>. Abgerufen am 10.05.2025.

BA BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2024b. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html>. Abgerufen am 10.05.2025.

BERTELSMANN STIFTUNG, 2023. *Anteil der Jugendlichen ohne Schulabschluss seit zehn Jahren auf hohem Niveau*. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2023/maerz/anteil-der-jugendlichen-ohne-schulabschluss-seit-zehn-jahren-auf-hohem-niveau>. Abgerufen am 10.05.2025.

BMEL BUNDESMINISTERIUM FÜR ERNÄHRUNG UND LANDWIRTSCHAFT, 2024. *Berufliche Bildung Fachschulen*. https://www.bmel-statistik.de/landwirtschaft/berufliche-bildung/fach_schulen. Abgerufen am 10.05.2025.

BOSSLER, M. und M. POPP, 2023. Die steigende Knappheit an Arbeitskräften bremst das Beschäftigungswachstum. *IAB-Kurzbericht 12/2023*.

BRUNOW S., A. GARLOFF, R. WAPLER und G. ZIKA, 2012. Wie wird sich der Arbeitsmarkt langfristig entwickeln? Methoden und Validitäten von Prognosen zur Vorhersage von Arbeitskräfteangebot und -bedarf. *IAB-Stellungnahme*, Nr. 1, http://doku.iab.de/stellung_nahme/2012/sn0112.pdf.

BUNDESREGIERUNG, 2024. *Fachkräftestrategie der Bundesregierung*. <https://www.bundesregierung.de/>. Abgerufen am 10.05.2025.

BUND-LÄNDER DEMOGRAFIE PORTAL, 2024. <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/schulabschluss.html>. Abgerufen am 10.05.2025.

BURSTEDDE A. und G. KOLEV-SCHAEFER, 2024. Die Kosten des Fachkräftemangels. *IW-Kurzbericht Nr. 27/2024*.

BURSTEDDE A. und J. THIEDEMANN, 2024. Arbeitsmarktfortschreibung 2027. Aktualisierung mit Daten bis 2022. Zuwanderung kann Alterung ausgleichen. *IW-Report 33/2024*.

BURSTEDDE A., R. FLAKE, A. JANSEN, L. MALIN, P. RISUIS, S. SEYDA, S. SCHIRNER und D. WERNER, 2020. Die Messung des Fachkräftemangels. *IW-Report 59/2020*.

DBV DEUTSCHER BAUERNVERBAND, 2024. *Situationsbericht 2023/24*. <https://www.situationsbericht.de>.

DESTATIS, 2023. Landwirtschaftliche Betriebe - Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleitung/Geschäftsführung 2023. EVAS-Nummer 41121. Tabelle 41121-0620.

DESTATIS, 2024. <https://www-genesis.destatis.de/>. Abgerufen am 10.05.2025.

ENGLERT C., J. W. HESSE und P. M. SCHMITZ, 2014. *Fach- und Führungskräftebedarf in der Agrarbranche. Befragungen und Analysen im Agrarbereich 2013/2014*. Herausgeber VDL-Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt e.V. Berlin.

HÜTHER M., M. JUNG und T. OBST, 2021. Chancen für Wachstum und Konsolidierung. Arbeitskräftepotenziale der deutschen Wirtschaft. *IW-Policy Paper*, Nr. 10, Köln.

IAB INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG, 2024. *IAB-Stellenerhebung*. <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-stellenerhebung/>. Abgerufen am 10.05.2025.

IW-FACHKRÄFTEDATENBANK, 2024. *Sonderauswertungen auf Basis der BA und der IAB-Stellenerhebung 2024*.

KLAUS A. und R. BECKMANN, 2020. *Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung. Grundlagen: Methodenbericht*. Bundesagentur für Arbeit. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methoden-bericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf>.

KOFA KOMPETENZZENTRUM FACHKRÄFTESICHERUNG, 2024. *Überblick Fachkräftemangel*. <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/ueberblick-fachkraeftemangel/>.

MÜLLER M., 2024. Fachkräftemangel: von Branche zu Branche und regional sehr unterschiedlich ausgeprägt. KfW Research. *KfW-Ifo-Fachkräftebarometer Juni 2024*.

PIMPERTZ J. und O. STETTES, 2020. Silver Worker – Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberperspektive. *IW-Trends*, 47. Jg., Nr. 2, S. 43 – 63.

ROMEU GORDO, L., S. GUNDERT, H. ENGSTLER, VOGEL C. und J. SIMONSON, 2022. Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe – nicht nur finanzielle. *IAB-Kurzbericht*, Nr. 8, Nürnberg.

SAUER S., J. GARNITZ und A. V. MALTZAN, 2022. *Fachkräftemangel aus Unternehmenssicht: Auswirkungen und Lösungsansätze. Jahresmonitor der Stiftung Familienunternehmen*. Erstellt vom Ifo-Institut.

SCHUSTER E. und J. STRAHL, 2019. *Beschäftigte mit Leitungsfunktion, Grundlagen: Methodenbericht*. April 2019. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.

BÜRGERGELD, GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE, SGB II Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) - Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003, BGBl. I S. 2954.

SPARDEL L., 2024. *recruitee blog*. <https://recruitee.com/de-artikel/fachkraeftemangel-ursachen-loesungen>. Abgerufen am 10.05.2025.

STATISTA, 2024. Anzahl der Schulabgänger:innen ohne Hauptschulabschluss in Deutschland in den Abgangsjahren von 2000 bis 2023. <https://de.statista.com/>. Abgerufen am 10.05.2025.

THIEDEMANN J. und F. ORANGE, 2024. Fachkräftereport Juni 2024 – Weiterhin keine Erholung auf dem Arbeitsmarkt. *KOFA Kompakt* 08/2024.

THIEDEMANN J., G. KUNATH und D. WERNER, 2024. Jahresrückblick 2023 – Rückgang der Fachkräftelücke, aber keine Entspannung. *KOFA Kompakt* 03/2024.

VDL-BERUFSVERBAND AGRAR, ERNÄHRUNG, UMWELT E.V. (VDL), 2024. *Befragung zum Fachkräftebedarf in der Branche Agrar, Ernährung und Gartenbau*.

VERBAND FÜR LANDWIRTSCHAFTLICHE FACHBILDUNG IN BAYERN E.V. (VLF), 2024. <https://www.vlf-bayern.de>. Abgerufen am 25.05.2025.

WENZEL, G., 1975. Die Bedeutung des Produktionsfaktors Arbeit für die volkswirtschaftliche Ertragsbildung. In: *Volkswirtschaftslehre — kurzgefaßt*. Gabler Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-322-84153-7_5.

Anschrift der Autoren

Prof. Dr. Jens-Peter Loy
Institut für Agrarökonomie, Abteilung Marktlehre
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
Olshausenstr. 40
24098 Kiel
E-Mail: jploy@ae.uni-kiel.de

Franziska Mittag, M.Sc.
Institut für Agrarpolitik und Landwirtschaftliche Marktlehre, Fachgebiet Agrarmärkte
Universität Hohenheim
Schwerzstr. 46
70599 Stuttgart
E-Mail: franziska.mittag@uni-hohenheim.de

Danksagung

Die Untersuchung wurde vom VDL-Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt e.V. initiiert und unterstützt. Die Rentenbank hat das Projekt finanziell gefördert.