



Fachkräftemangel im Gartenbau – mehr als ein Saisonproblem

Philip Herzer / Valeria Quispe

Das Wichtigste in Kürze

Der Gartenbau ist stark saisonal geprägt. Doch selbst in den Monaten mit der geringsten Zahl an offenen Stellen gibt es bedeutende Engpässe. So war im Februar 2026 mit einer Fachkräftelücke von 3.289 bei 12.216 offenen Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte mehr als jede vierte Stelle rechnerisch nicht zu besetzen.

Der Fachkräftemangel im Gartenbau konzentriert sich insbesondere auf den Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), der 75,9 Prozent der gesamten Lücke im Gartenbau ausmacht. Auch wenn in anderen Teilbereichen, wie beispielsweise der Friedhofsgärtnerei, rechnerisch ausreichend Fachkräfte verfügbar sind, können auch hier saisonale Schwankungen, regionale Unterschiede und berufliche Passungsprobleme zu Besetzungsschwierigkeiten führen.

Die Beschäftigtenstruktur zeigt, dass der Fachkräftemangel im Gartenbau perspektivisch an Bedeutung gewinnen dürfte. So ist jede dritte Fachkraft im Gartenbau 55 Jahre oder älter, sodass altersbedingte Abgänge das Arbeitskräfteangebot mittelfristig verringern werden. Gleichzeitig bestehen bislang wenig genutzte Potenziale, etwa durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen auf Fachkräfteniveau und durch die stärkere Einbindung ausländischer Fachkräfte.

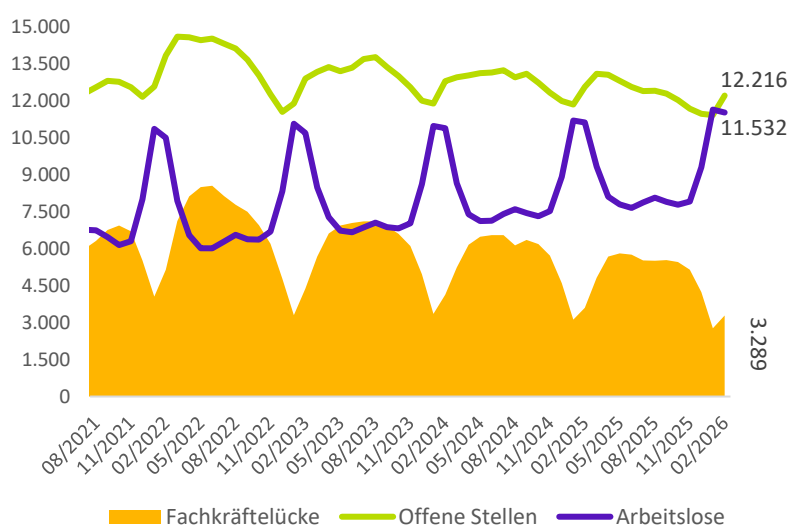
Trotz Saisonalität: Fachkräfteengpässe auch im Winter

In dieser Analyse werden Gartenbauberufe auf Basis der Klassifikation der Berufe 2020 (KldB) abgegrenzt. Dazu zählen unter anderem der allgemeine Gartenbau, Obst- und Gemüsebau, Baumschulen, Staudengärtnerei und Zierpflanzenbau, Friedhofsgärtnerei, Aufsichts- und Führungsfunktionen sowie der Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (GaLaBau). Die genaue Abgrenzung ist im Methodenkasten dargestellt. Trotz seiner Größe und hohen Arbeitskräftenachfrage ist der GaLaBau damit nur ein Teilbereich des Gartenbaus, prägt die Fachkräftesituation aufgrund seiner Bedeutung jedoch besonders stark. Zusätzlich werden einzelne angrenzende Berufe einbezogen, die keine Gartenbauberufe im engeren Sinne sind, aber fachliche Schnittstellen zum Gartenbau aufweisen: Expert:innen in der Landwirtschaft, Fachkräfte im landwirtschaftlich-technischen Laboratorium sowie Expert:innen in der Umweltschutzverwaltung und -beratung. Die Vielfalt der Branche spiegelt sich auch in den Betriebsstrukturen wider: Sie reichen vom Kleinstbetrieb bis hin zu größeren, arbeitsteilig organisierten Unternehmen. Insgesamt zeigt sich für den Gartenbau ein Bild leicht überdurchschnittlicher Fachkräfteengpässe. Die Analyse bezieht sich ausschließlich auf qualifizierte Arbeitskräfte; Helfer:innen werden nicht berücksichtigt. Im Jahresdurchschnitt 2025 gab es 12.146 offene Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte im Gartenbau. Die Fachkräftelücke lag bei 4.818 Stellen. Damit waren 39,7 Prozent der offenen Stellen rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen zu besetzen. Bemerkenswert ist die Bedeutung des GaLaBaus, der für 75,9 Prozent der Fachkräftelücke im Gartenbau verantwortlich ist. Zudem ist die Arbeit mit Pflanzen in hohem Maße saisonal geprägt, was sich unmittelbar auf Arbeitsabläufe und Personalbedarf in den Gartenbauberufen auswirkt. Dies zeigt sich deutlich bei einem Blick auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Jahresverlauf. Abbildung 1 veranschaulicht die monatliche Entwicklung der offenen Stellen, die Zahl der Arbeitslosen in den Gartenbauberufen sowie die daraus resultierende Fachkräftelücke. Hier zeigt sich die ausgeprägte saisonale Dynamik. Die Zahl der offenen Stellen steigt in den Frühjahrs- und Sommermonaten deutlich an, während sie im Herbst und Winter zurückgeht. Entsprechend schwankt auch die Fachkräftelücke im Jahresverlauf erheblich und erreicht insbesondere in den vegetationsstarken Monaten ihre höchsten Ausprägungen. Trotz dieser Schwankungen gibt es im Jahresverlauf stets mehr offene Stellen als Arbeitslose. Der Januar ist der Monat, in dem sich beide Größen am stärksten annähern und somit der Mangel am niedrigsten ist. So gab es im Januar 2025 mehr als 11.800 offene Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte im Gartenbau, denen 11.200 qualifizierte Arbeitslose gegenüberstanden. Berücksichtigt man die berufliche Passung, blieben im Januar 2025 mehr als 3.100 Stellen unbesetzt, für die es rechnerisch keine passend qualifizierten Fachkräfte gab.

Im Juni ist die Nachfrage in Gartenbauberufen oft besonders groß. In der Folge erreicht die Zahl der Arbeitslosen in Gartenbauberufen in der Regel ihren Tiefpunkt. Im Juni 2025 standen knapp 12.600 offenen Stellen nur rund 7.600 Arbeitslose in Gartenbauberufen gegenüber, sodass die Fachkräftelücke in den Sommermonaten deutlich höher ausfällt. Festzuhalten bleibt aber, dass selbst in den Monaten mit dem geringsten Bedarf an Arbeitskräften eine bedeutsame Fachkräftelücke besteht. So war im Februar 2026 mit einer Fachkräftelücke von 3.289 bei 12.216 offenen Stellen mehr als jede vierte offene Stelle rechnerisch nicht passend zu besetzen.

Abbildung 1 | Arbeitsmarktentwicklung im Gartenbau

Arbeitslose, offene Stellen und Fachkräftelücke, absolute Zahlen



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Die verschiedenen Bereiche der Branche verfolgen unterschiedliche Strategien im Umgang mit der ausgeprägten Saisonalität. So wird insbesondere im Obst- und Gemüsebau ein erheblicher Teil des saisonalen Arbeitskräftebedarfs durch kurzfristig beschäftigte, häufig aus dem Ausland kommende Helfer:innen gedeckt (BMLEH, 2026). Diese werden aufgrund ihrer spezifischen Beschäftigungsverhältnisse nur unvollständig statistisch erfasst und sind daher nicht Gegenstand der vorliegenden Betrachtung. Andere Bereiche sind hingegen stärker auf qualifizierte, ganzjährig verfügbare Fachkräfte angewiesen und haben ihre Strategien entsprechend ausgerichtet. So kommen im GaLaBau unterschiedliche betriebliche Instrumente zum Einsatz, um saisonale Schwankungen auszugleichen. Dazu zählen insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkonten, die es Betrieben ermöglichen, die hohe Arbeitsbelastung in der Vegetationsperiode mit geringerer Auslastung in den Wintermonaten auszugleichen. Ergänzend werden Instrumente wie saisonale Kurzarbeit genutzt, um Beschäftigung auch in nachfrageschwachen Wintermonaten aufrechtzuerhalten (Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, 2007).

Methodik in aller Kürze

Die KOFA-Analysen zur Fachkräftesituation beruhen auf Daten zu gemeldeten Stellen und Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zur Berechnung der offenen Stellen werden die gemeldeten Stellen anhand von Meldequoten aus der Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hochgerechnet.

Eine detaillierte Beschreibung der Messung des Fachkräftemangels findet sich hier: [Burstedde et al., 2020](#)

Abgrenzung der Gartenbauberufe

Für die Arbeitsmarktanalyse werden in diesem KOFA Kompakt Gartenbauberufe basierend auf der Klassifikation der Berufe 2020 (KldB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) untersucht. 17 Berufsgattungen (5-Steller) zählen zu dieser Gruppe. Dies sind alle qualifizierten Berufsgattungen der Berufsgruppe (3-Steller) Gartenbau sowie drei weitere Berufsgattungen aus anderen Berufsgruppen mit Schnittstellen zum Gartenbau:

Landwirtschaft - Expert:in

Landwirtschaftlich-techn. Laboratorium - Fachkraft

Umweltschutzverwaltung und -beratung - Expert:in

GaLaBau prägt die Fachkräftesituation im Gartenbau

Die Vielfalt der Gartenbaubranche zeigt sich auch in den unterschiedlichen Fachkräftesituationen der einzelnen Berufe. Tabelle 1 zeigt jeweils die Top-3-Gartenbauberufe mit den meisten offenen Stellen nach Qualifikationsniveau im Jahresdurchschnitt 2025.

Auf der Ebene der Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung entfällt der größte Teil der offenen Stellen mit 7.153 auf den Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, der zugleich die mit Abstand größte Fachkräftelücke (3.658) aufweist. Demgegenüber sind die Fallzahlen in den übrigen Berufen deutlich geringer. In Bereichen wie der Baumschul- und Zierpflanzenproduktion übersteigt die Zahl der Arbeitslosen die der offenen Stellen, sodass hier rechnerisch keine Fachkräftelücke besteht.

Auf Ebene der Spezialist:innen mit Bachelor- oder Fortbildungsabschluss zeigt sich ein ähnliches Bild, allerdings auf insgesamt niedrigerem Niveau. Auch hier weist der Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau die meisten offenen Stellen auf (915), während insbesondere im Bereich Aufsicht und Führung im Gartenbau eine deutliche Fachkräftelücke besteht (547).

Tabelle 1 | Top-3-Berufe im Gartenbau nach offenen Stellen nach Anforderungsniveau

Gleitender Jahresdurchschnitt 2025, absolute Zahlen

	Berufsgattung	Offene Stellen	Arbeitslose	Fachkräftelücke	Stellenüberhangsquote (in Prozent)
Fachkräfte	Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	7.153	3.496	3.658	51,1
	Baumschule, Staudengärtnerei und Zierpflanzenbau	628	1.186	-	
	Gartenbau	372	149	223	60,0
Spezialist:innen	Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	915	834	82	8,9
	Aufsicht - Gartenbau	761	214	547	71,9
	-				
Experten	Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	653	349	304	46,5
	Landwirtschaft	572	610	-	
	Umweltschutzverwaltung und -beratung	567	761	-	

Hinweis: Es wurden nur Berufe berücksichtigt, für die im Jahr 2025 mindestens 50 offene Stellen gemeldet waren.

Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Bei den Expert:innen, die mindestens einen Masterabschluss oder ein Diplom haben, schließlich liegen die absoluten Werte insgesamt deutlich niedriger, wie es für höher qualifizierte Anforderungsniveaus typisch ist. Auch hier zeigt sich im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau eine Fachkräftelücke in Höhe von 304, während in anderen Bereichen wie der Landwirtschaft (610 Arbeitslose bei 572 offenen Stellen) oder der Umweltverwaltung keine rechnerischen Engpässe bestehen.

Ein differenzierteres Bild ergibt sich bei Betrachtung der Stellenüberhangsquoten. Diese zeigen, welcher Anteil der offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden kann. Im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau kann auf Fachkräfteniveau mehr als jede zweite Stelle nicht besetzt werden (51,1 Prozent), was die ausgeprägte Engpasssituation unterstreicht. Auch auf Ebene der Spezialist:innen zeigen sich hohe Werte, insbesondere im Bereich Aufsicht und Führung im Gartenbau, wo annähernd drei Viertel der Stellen rechnerisch unbesetzt bleiben (71,9 Prozent). Demgegenüber fallen die Stellenüberhangsquoten in anderen Berufen deutlich geringer aus.

Es zeigt sich, dass der GaLaBau mit Abstand die höchsten absoluten Werte aufweist. Sowohl die Zahl der offenen Stellen als auch die Fachkräftelücke liegen hier deutlich über den Werten aller anderen Berufssegmente. Gleichzeitig ist auch die Zahl der Arbeitslosen vergleichsweise hoch, dennoch verbleibt eine erhebliche rechnerische Lücke. Dies deutet darauf hin, dass das vorhandene Arbeitskräfteangebot nicht ausreicht, um die bestehende Nachfrage zu decken. In den übrigen Bereichen des Gartenbaus fallen die absoluten Werte deutlich geringer aus. Teilweise zeigt sich hier keine rechnerische Fachkräftelücke, da die Zahl der Arbeitslosen die der offenen Stellen übersteigt. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass es sich um eine rein rechnerische Größe handelt, der die Annahme einer bundesweiten Mobilität der Arbeitslosen zugrunde liegt. In der Praxis ist diese Mobilität nur eingeschränkt gegeben – in Bayern gemeldete Arbeitslose und in Niedersachsen ausgeschriebene offene Stellen können schwer zueinander finden –, sodass auch in diesen Bereichen von realen Besetzungsproblemen auszugehen ist. Dies gilt insbesondere für den produzierenden Gartenbau, der baurechtlich zur Landwirtschaft zählt und dessen Betriebe aufgrund ihres Flächenbedarfs häufig im Außenbereich beziehungsweise in ländlich geprägten Räumen angesiedelt sind. Dort ist die Fachkräftesicherung strukturell erschwert: In ländlichen Regionen ist die Stellenbesetzung laut [Tiedemann und Herzer](#) (2025) angespannter als in städtischen Regionen. Insgesamt wird deutlich, dass sich der Fachkräftemangel nicht gleichmäßig über die Branche verteilt, sondern stark im GaLaBau konzentriert ist.

Beschäftigtenstruktur im Gartenbau

Zur Einordnung der Fachkräftesituation und ihrer weiteren Entwicklung lohnt ein Blick auf die Beschäftigtenstruktur in den einzelnen Berufen, da sie Hinweise auf demografische Entwicklungen und bislang ungenutzte Potenziale liefert. Tabelle 2 zeigt ausgewählte demografische Aspekte in den Top-5-Berufen mit den meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Auch hier sind die Berufe des GaLaBaus über alle Anforderungsniveaus hinweg prägend. Sie liegen durchgehend auf dem ersten Platz.

Aus den Daten lassen sich zudem Hinweise darauf ableiten, in welchem Maße sich der Fachkräftemangel in den unterschiedlichen Berufen aufgrund demografischer Effekte zukünftig verstärken könnte. Zuletzt lag der Anteil der über 55-Jährigen unter den qualifizierten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten über alle Berufe hinweg bei gut 25 Prozent. Das bedeutet, dass in den kommenden zehn Jahren bis zu jede vierte Person aus dieser Gruppe altersbedingt den Arbeitsmarkt verlassen könnte ([KOFA](#)). Die Berufe des Gartenbaus sind hiervon unterschiedlich stark betroffen. Während der Anteil der über 55-Jährigen im GaLaBau auf allen Qualifikationsniveaus unter dem Durchschnitt liegt, fällt er beispielsweise in der Aufsicht im Gartenbau (39,2 Prozent) sowie im Gartenbau auf Expertenniveau (38,1 Prozent) deutlich höher aus. Insgesamt wird deutlich, dass in mehreren Bereichen des Gartenbaus ein erheblicher Teil der Beschäftigten in den kommenden Jahren altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden dürfte. Dies betrifft viele Berufe, die bisher keine Fachkräftelücken aufweisen. Hier lohnt es sich, durch vorausschauende Personalarbeit frühzeitig die Voraussetzungen für eine gelingende Fachkräftesicherung zu schaffen.

Während die Altersstruktur auf eine künftige Verschärfung des Fachkräftemangels hindeuten kann, lassen sich aus der Beschäftigtenstruktur zugleich auch Hinweise auf bislang ungenutzte Potenziale ableiten. Beim Frauenanteil bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Berufen des Gartenbaus. Während dieser im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau auf Fachkräfteniveau (10,5 Prozent) und Spezialistenniveau (9,9 Prozent) sehr niedrig ist, fällt er auf Expertenniveau deutlich höher aus (58,3 Prozent). Auch in anderen Berufen zeigen sich tendenziell höhere Frauenanteile bei höher qualifizierten Tätigkeiten. Dies deutet darauf hin, dass insbesondere auf Fachkräfteniveau bislang ungenutzte Potenziale bestehen. Der niedrige Frauenanteil im GaLaBau steht im Einklang mit Befunden zu handwerklich und baunah geprägten Berufen, in denen Frauen weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind. Zugleich zeigt die KOFA-Studie 1/2026, dass Frauen gerade in Engpassberufen und auf höheren Qualifikationsniveaus ein wichtiges Potenzial für die Fachkräftesicherung darstellen. Ansatzpunkte liegen daher in einer

klischeefreien Berufsorientierung, sichtbaren weiblichen Vorbildern, praxisnahen Einblicken in den Beruf sowie Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten stärker nach außen kommunizieren.

Tabelle 2 | Top-5-Berufe im Gartenbau mit der größten Beschäftigungsanzahl nach Anforderungsniveau

Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen, Ausländer:innen und Beschäftigter, die 55 Jahre oder älter sind, gleitender Jahresdurchschnitt 2025

	Berufsgattung	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Anteil Frauen	Anteil Ausländer:innen	Anteil 55+ Jahre
Fachkräfte	Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	53.744	10,5%	13,4%	20,9%
	Gartenbau	43.767	21,8%	9,4%	33,8%
	Baumschule, Staudengärtnerei und Zierpflanzenbau	8.629	48,4%	8,9%	26,3%
	Friedhofsgärtnerei	4.382	30,4%	5,6%	31,8%
	Landwirtschaftlich-technisches Laboratorium	3.311	64,9%	6,1%	29,2%
Spezialist:innen	Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	6.821	9,9%	15,5%	24,8%
	Aufsicht - Gartenbau	4.887	17,7%	2,5%	39,2%
	Gartenbau	1.532	28,4%	9,5%	30,3%
	Baumschule, Staudengärtnerei und Zierpflanzenbau	150	32,4%	6,4%	32,2%
	Obst- und Gemüsebau	104	23,2%	11,5%	25,3%
Expert:innen	Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	10.468	58,3%	8,5%	18,7%
	Umweltschutzverwaltung und -beratung	8.466	50,1%	8,7%	15,5%
	Landwirtschaft	4.521	41,4%	6,8%	34,6%
	Gartenbau	1.439	45,4%	3,1%	38,1%
	Führung - Gartenbau	866	14,2%	8,7%	34,6%

Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

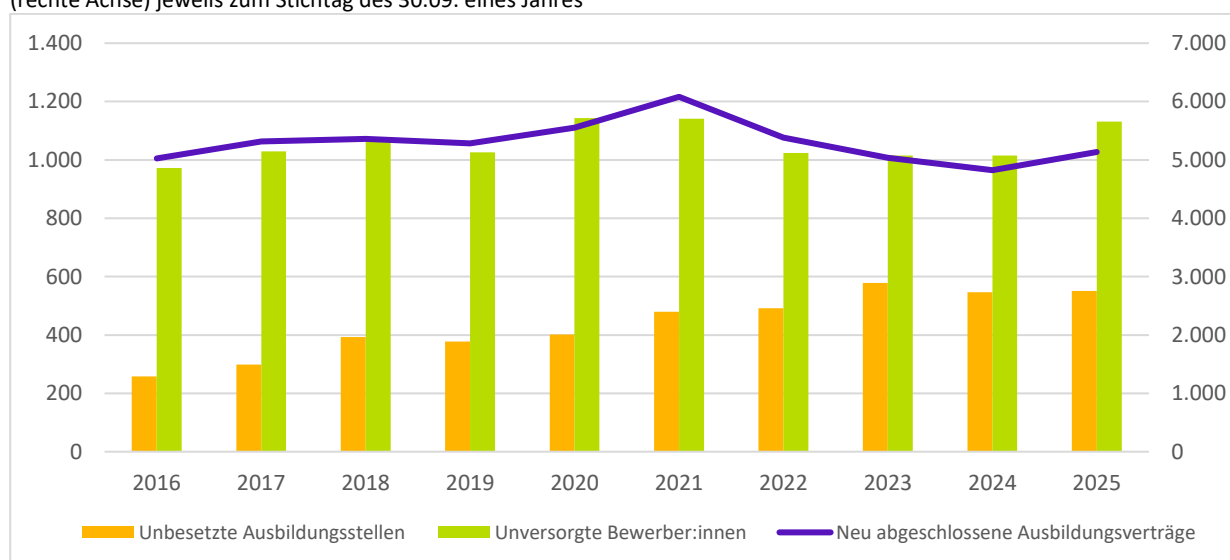
Ein wichtiger Faktor bei der Besetzung offener Stellen, insbesondere in Engpassberufen, ist die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte. Hinweise darauf, inwiefern dieses Potenzial im Gartenbau bereits genutzt wird, lassen sich aus dem Anteil ausländischer Personen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ableiten. Im Vergleich zum Durchschnitt über alle qualifizierten Berufe von rund 12 Prozent zeigt sich, dass der GaLaBau dieses Potenzial auf Fachkräfte- und Spezialistenniveau bereits durchschnittlich bis leicht überdurchschnittlich nutzt, während andere Bereiche des Gartenbaus deutlich geringere Anteile aufweisen. So liegt der Anteil in der Friedhofsgärtnerei auf Fachkraftniveau mit 5,6 Prozent, im Gartenbau auf Expertenniveau mit 3,1 Prozent und in der Aufsicht im Gartenbau mit 2,5 Prozent deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt.

Ausbildung

Die duale Ausbildung ist eine zentrale Säule der Fachkräftesicherung im Gartenbau. Auch am Ausbildungsmarkt zeigt sich die prägende Rolle des Garten- und Landschaftsbaus. Von den 5.136 im Jahr 2025 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den Berufen des Gartenbaus entfielen 3.867 auf diese Fachrichtung, was einem Anteil von rund drei Vierteln (75,3 Prozent) entspricht und damit eine noch stärkere Konzentration als bei den Beschäftigtenzahlen verdeutlicht. Der Ausbildungsmarkt ist in vielen Bereichen von Passungsproblemen geprägt. Dies bedeutet, dass Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben, obwohl gleichzeitig Bewerber:innen keine passende Stelle finden. Dies zeigt sich auch in den Berufen des Gartenbaus.

Abbildung 2 | Zeitreihe des Ausbildungsmarkts im Gartenbau

Unbesetzte Ausbildungsstellen (linke Achse), unversorgte Bewerber:innen (linke Achse), neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (rechte Achse) jeweils zum Stichtag des 30.09. eines Jahres



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des BIBB, 2026

Die Entwicklung im Zeitverlauf zeigt, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge relativ konstant geblieben ist, mit einem Rekordhoch im Jahr 2021. Jedoch gleichen sich Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt im Gartenbau nicht wesentlich an (Abbildung 2). Sowohl die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen als auch die Zahl der unversorgten Bewerber:innen bleiben über die Jahre hinweg relevant. Dabei ist die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen im Zeitverlauf etwas angestiegen. Im Jahr 2025 standen 551 unbesetzten Ausbildungsstellen insgesamt 1.131 unversorgte Bewerber:innen gegenüber. Die dargestellte Entwicklung macht deutlich, dass auch im Gartenbau Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt bestehen. Diese können über die oben genannten Faktoren hinausgehen. So zeigten das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) und die Bertelsmann Stiftung in einer [gemeinsamen Studie](#), dass ausbildungsinteressierte Jugendliche und Unternehmen oft schon kommunikativ nicht zueinander finden.

Hinweise darauf, welche Zielgruppen relevant sein können, gibt ein Blick auf die Struktur der Auszubildenden in den Ausbildungsberufen des Gartenbaus. In Tabelle 3 sind die Ausbildungsberufe im Gartenbau dargestellt. Für diese werden neben der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auch der Anteil ausländischer Auszubildender, der Frauenanteil sowie der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen für das Jahr 2024 ausgewiesen.

Tabelle 3 | Ausbildungsberufe im Gartenbau

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Anteil Ausländer:innen, Anteil Frauen und Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen, zum 30.09.2024

Ausbildungsberuf	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Anteil Ausländer:innen	Anteil Frauen	Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen
Gärtner:in FR Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	3.375	3,8%	15,6%	12,7%
Gärtner:in FR Gartenbau (ohne Spezialisierung)	840	2,1%	18,2%	5,2%
Gärtner:in FR Obst- und Gemüsebau	207	5,8%	40,6%	-
Gärtner:in FR Baumschule, Staudengärtnerei und Zierpflanzenbau	780	5,0%	50,4%	13,6%
Gärtner:in FR Friedhofsgärtnerei	153	3,9%	41,2%	15,4%
Pflanzentechnologe / Pflanzentechnologin	60	5,0%	50,0%	-

Quelle | Eigene Berechnung auf Basis „Datensystem Auszubildende (DAZUBI)“ des BIBB, 2025 und IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des BIBB, 2025

Der größte Teil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entfiel auf Gärtner:innen im GaLaBau, gefolgt von den Fachrichtungen Gartenbau sowie den Fachrichtungen Baumschule, Staudengärtnerei und Zierpflanzenbau. Die drei letztgenannten wurden hier zusammengefasst ausgewertet, um sie einfacher den Berufen der Beschäftigtenstatistik in Tabelle 2 zuordnen zu können. Deutlich geringere Vertragszahlen weisen Obst- und Gemüsebau, die Friedhofsgärtnerei sowie Pflanzentechnolog:innen auf. Gleichzeitig zeigen sich Unterschiede in den Merkmalen der Auszubildenden. So liegt der Anteil ausländischer Auszubildender im Obst- und Gemüsebau bei 5,8 Prozent und im GaLaBau bei 3,8 Prozent. Über alle Berufe hinweg zeigt sich aber ein relativ geringes Niveau. Andere Branchen weisen hier wesentlich höhere Quoten auf. So zeigt sich, dass im Gastgewerbe über 40 Prozent der Ausbildungsstellen international besetzt wurden (**KOFa**), hier liegen also noch Potenziale. Beim Frauenanteil zeigen sich deutlichere Unterschiede, mit vergleichsweise niedrigen Anteilen im GaLaBau (15,6 Prozent) und deutlich höheren Anteilen etwa in der Baumschule, Staudengärtnerei und Zierpflanzenbau (50,4 Prozent) oder bei den Pflanzentechnolog:innen (50,0 Prozent). Darüber hinaus variiert auch der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen zwischen den Berufen, wobei insbesondere in der Friedhofsgärtnerei (15,4 Prozent), der Baumschule, Staudengärtnerei und Zierpflanzenbau (13,6 Prozent) sowie im GaLaBau (12,7 Prozent) höhere Werte zu beobachten sind.

Handlungsempfehlungen für gelingende Fachkräftesicherung im Gartenbau

In mehreren Gartenbauberufen ist der Anteil älterer Beschäftigter hoch. Damit gewinnt es an Bedeutung, Fachkräfte durch altersgerechte Arbeitsorganisation, ergonomische Arbeitsplätze und flexible Übergänge möglichst lange im Betrieb zu halten. Gerade für kleine und mittlere Betriebe können solche Maßnahmen helfen, personelle Engpässe abzufedern. Hinweise dazu bietet das KOFA: [Altersgerechte Arbeit in KMU](#).

Die niedrigen Frauenanteile auf Fachkräfteniveau, insbesondere im Garten- und Landschaftsbau, deuten auf zusätzliche Rekrutierungspotenziale hin. Ansatzpunkte liegen in einer geschlechtersensibleren Ansprache, der Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hintergrundinformationen bietet das KOFA in der Studie [Frauen als Schlüssel zur Fachkräftesicherung](#) und auf der KOFA-Themenseite [Frauen rekrutieren: So finden KMU weibliche Fachkräfte](#).

Der Anteil ausländischer Fachkräfte liegt im Gartenbau insgesamt unter dem Durchschnitt anderer Engpassbranchen. Dabei bietet die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte zusätzliche Chancen bei der Fachkräftesicherung. Herausfordernd ist hier neben der Gewinnung auch eine nachhaltige betriebliche und soziale Integration. Es gibt dazu bereits gute Praxisbeispiele aus dem GaLaBau: [¡Bienvenidos a Alemania! Verband Garten-, Landschafts- u. Sportplatzbau Niedersachsen-Bremen empfängt Fachkräfte aus Kolumbien](#). Wie die Einarbeitung internationaler Auszubildender und Beschäftigter gelingt, zeigt zudem das KOFA in dieser [Onboarding-Checkliste](#).

Ansatzpunkte zum Umgang mit den Passungsproblemen in der Ausbildung liegen in einem systematischen Ausbildungsmarketing, einer realistischen Berufsorientierung und einer zielgruppengerechten Ansprache. Dafür ist es wichtig, relevante Zielgruppen zu identifizieren und über geeignete Kanäle mit passenden Inhalten anzusprechen. Tipps zum Azubi-Marketing finden sich beim KOFA: [Ausbildungsmarketing: 10 Tipps zur Zielgruppenansprache](#). Unterstützung bietet auch das [Netzwerk Q](#), das Ausbildungspersonal und Ausbildungsverantwortliche im Ausbildungsmarketing entsprechend qualifiziert.

Angesichts wachsender Engpässe reicht kurzfristige Rekrutierung für viele Betriebe nicht mehr aus. Entscheidend wird eine vorausschauende Fachkräftesicherungsstrategie mit klarer Arbeitgeberidentität, guter Ausbildungsqualität und langfristiger Personalentwicklung. Gerade kleine und mittlere Betriebe können dabei mit Nähe, Sinnhaftigkeit der Arbeit und Entwicklungsmöglichkeiten punkten. Wie Employer Branding gelingt und warum es mehr ist als ein Werbeinstrument, zeigt die KOFA-Themenseite [Employer Branding – Arbeitgebermarke erfolgreich aufbauen](#).



Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. Ausführliche Analysen und weitere Fakten über die Fachkräftesituation erhalten Sie unter: kofa.de/studien
Bleiben Sie beim Thema Fachkräftemangel auf dem Laufenden und abonnieren Sie unseren Newsletter: kofa.de/newsletter