



Das Lebensministerium



Untersuchung Berufsnachwuchs

Schriftenreihe der Sächsischen Landesanstalt für Landwirtschaft

Heft 6/2007

Fortschreibung der Untersuchungen zu qualitativen und quantitativen Aspekten der zukünftigen Nachfrage und des Angebotes in landwirtschaftlichen Berufen im Freistaat Sachsen unter Berücksichtigung der veränderten agrarpolitischen Rahmenbedingungen

Dr. Lothar Kreyßig, Ursula Pippig, Dr. Johannes Stiehler

Inhaltsverzeichnis

1	Ziel- und Aufgabenstellung	1
2	Methodisches Vorgehen	2
3	Arbeitskräftesituation in den landwirtschaftlichen Unternehmen	4
3.1	Beschäftigtenstruktur.....	4
3.2	Altersstruktur	5
3.3	Qualifikationsstruktur.....	7
3.4	Personalveränderungsabsichten.....	8
3.5	Sonstige Aspekte	10
4	Anforderungen an die Aus - bzw. Weiterbildung aus der Sicht der Unternehmen	13
4.1	Aspekte bei der Auswahl bzw. Einstellung von Personal	13
4.1.1	Lehrlinge	13
4.1.2	Facharbeiter	13
4.1.3	Führungskräfte	14
4.2	Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildung	15
4.2.1	Lehrlingsausbildung	15
4.2.2	Fach- bzw. Hochschulausbildung.....	16
4.3	Anforderungen an die berufsbegleitende Weiterbildung.....	17
4.3.1.	Weiterbildungsbedarf	17
4.3.2	Themenfelder	18
5	Entwicklung des Angebots an Fach- und Führungskräften	20
5.1	Lehrlinge/Facharbeiter	20
5.2	Fachschulabsolventen /Meister.....	22
5.3	Hochschulabsolventen	23
6	Situation in der Ausbildung von Fach- und Führungskräften	24
6.1	Lehrlinge (Lehrlingsausbildung)	24
6.1.1	Voraussetzungen und Motive für die Ausbildung	24
6.1.2	Einschätzung bzw. Beurteilung der Ausbildung	25
6.1.3	Angestrebte Tätigkeit nach der Ausbildung.....	28
6.2	Fachschüler (Fachschulausbildung).....	29
6.2.1	Voraussetzungen und Motive für die Ausbildung	29
6.2.2	Einschätzung bzw. Beurteilung der Ausbildung	30
6.2.3	Angestrebte Tätigkeit nach der Ausbildung.....	31
6.3	Hochschüler (Hochschulausbildung).....	32
6.3.1	Voraussetzungen und Motive für die Ausbildung	32
6.3.2	Einschätzung bzw. Beurteilung der Ausbildung	33
6.3.3	Angestrebte Tätigkeit nach der Ausbildung.....	34
7	Zukünftiger Ersatzbedarf an landwirtschaftlichen Arbeitskräften	35
7.1	Arbeitskräfte insgesamt.....	35
7.2	Lehrlinge/Facharbeiter	37

7.3	Fachschulabsolventen/Meister	39
7.4	Hochschulabsolventen	41
8	Künftige Anforderungen an die Ausbildung/Qualifizierung bzw. Weiterbildung	42
8.1	Ausbildung/Qualifizierung	44
8.2	Weiterbildung	45
9	Zusammenfassende Wertung	46
10	Schlussfolgerungen	52
	Literaturverzeichnis	56

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Kurzcharakteristik der in die Befragung einbezogenen Unternehmen	3
Tabelle 2:	Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen	5
Tabelle 3:	Altersstruktur der ständigen Arbeitskräfte nach Rechtsformen	6
Tabelle 4:	Altersstruktur der Familienarbeitskräfte in Einzelunternehmen im Haupterwerb und Personengesellschaften	7
Tabelle 5:	Altersstruktur der Geschäftsführer in Unternehmen juristischer Personen	7
Tabelle 6:	Qualifikationsstruktur in den landwirtschaftlichen Unternehmen..... nach Rechtsformen - Befragungsergebnisse 2005 -.....	8
Tabelle 7:	Personalveränderungsabsichten der befragten Unternehmen bis 2015	9
Tabelle 8:	Prognose der Arbeitskräfteentwicklung in der Landwirtschaft bis 2015	9
Tabelle 9:	„Quellen“ der Unternehmen für die Lehrlingsssuche	11
Tabelle 10:	Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte	11
Tabelle 11:	Gründe, warum die Hofnachfolge noch ungewiss bzw. völlig unklar ist	12
Tabelle 12:	Übergabe des Betriebes an den Hofnachfolger	12
Tabelle 13:	Wichtigkeit verschiedener (Ausbildungs-)Aspekte für die Einstellung..... von Lehrlingen	13
Tabelle 14:	Wichtigkeit verschiedener (Ausbildungs-)Aspekte für die Einstellung von	14
	Facharbeitern.....	14
Tabelle 15:	Wichtigkeit verschiedener (Ausbildungs-)Aspekte für die Einstellung von	15
	Führungskräften.....	
Tabelle 16:	Notwendige Verbesserungen in der Lehrlingsausbildung	16
Tabelle 17:	Verbesserungsvorschläge für die Ausbildung an landwirtschaftlichen..... Fach- bzw. Hochschulen.....	17
Tabelle 18:	Vorgesehene berufsbegleitende Weiterbildung der Beschäftigten	18
	in Agrarunternehmen	18
Tabelle 19:	Prognose der Anzahl an Jugendlichen im Alter von 17 Jahren in Sachsen	20
Tabelle 20:	Verhältnis von Anzahl Jugendlicher im Alter von 17 Jahren und Anzahl Lehrlingen in landwirtschaftlichen Berufen in Sachsen	21
Tabelle 21:	Erfolg der Lehrlingsausbildung in den Berufen Landwirt und Tierwirt	21
Tabelle 22:	Neubeginn bzw. Abschluss von Fachschulausbildungen im Bereich..... Landwirtschaft.....	22
Tabelle 23:	Studienanfänger und Studienabschlüsse an der HTW Dresden im Studiengang Agrarwirtschaft.....	23
Tabelle 24:	Erfolg des allgemein bildenden Schulabschlusses der Lehrlinge	24
Tabelle 25:	Informationsquellen über den gewählten Beruf.....	25
Tabelle 26:	Gründe für die Beurteilung der Ausbildung	26
Tabelle 27:	Gründe für die Beurteilung der Ausbildung an der Berufsschule	27
Tabelle 28:	Gründe für die Bewertung der überbetrieblichen Ausbildung.....	28

Tabelle 29: Lehrlinge, die nach der Ausbildung nicht im erlernten Beruf arbeiten werden und Gründe dafür.....	29
Tabelle 30: Beabsichtigte weitere Qualifizierung im Beruf.....	29
Tabelle 31: Motive für eine Fachschulausbildung.....	30
Tabelle 32: Notwendige Verbesserungen in der Fachschulausbildung	30
Tabelle 33: Wertung von Ausbildungsinhalten.....	31
Tabelle 34: Gesehene künftige berufliche Perspektiven.....	32
Tabelle 35: Motive für den Studiengang Agrarwirtschaft	32
Tabelle 36: Notwendige Verbesserungen im Studium.....	33
Tabelle 37: Wertung von Studieninhalten	34
Tabelle 38: Gesehene künftige berufliche Perspektiven.....	35
Tabelle 39: Altersbedingter Ersatzbedarf an Arbeitskräften in den landwirtschaftlichen Unternehmen bis 2015.....	36
Tabelle 40: Notwendiger Neubeginn von Ausbildungsverhältnissen pro Jahr bis 2015.....	37
Tabelle 41: Notwendiger Anteil Lehrlinge (1.Lehrjahr Landwirt/Tierwirt) an den 17-Jährigen insgesamt - bei einem jährl. Bedarf von ca. 500 Lehrlingen -	38
Tabelle 42: Durchschnittliche Bewerberzahl auf einen Ausbildungsplatz in	
unterschiedlichen Berufsgruppen.....	39
Tabelle 43: Bedarf an Fachschulabsolventen in landw. Unternehmen bis 2015	39
Tabelle 44: Bedarf an Meisterqualifizierungen in landw. Unternehmen bis 2015	40
Tabelle 45: Notwendiger Neubeginn von Fachschulausbildungen pro Jahr bis 2015.....	40
Tabelle 46: Bedarf an Hochschulabsolventen in landw. Unternehmen bis 2015	41

1 Ziel- und Aufgabenstellung

Die Sicherung des beruflichen Nachwuchses (im Hintergrund der demografischen Entwicklung in Sachsen), der Erwerb und Erhalt einer guten beruflichen Qualifizierung sind für eine wettbewerbsfähige Landwirtschaft unabdingbar.

In den kommenden Jahren bis 2012 werden sich auf Grund der geburtenschwachen Jahrgänge die Anzahl der Schulabgänger und somit auch der potenzielle Nachwuchs für landwirtschaftliche Berufe weiter stark verringern (danach werden sich die Schülerzahlen wieder leicht erhöhen).

Notwendige Rationalisierungsmaßnahmen sowie Auswirkungen der Agrarreformbeschlüsse stellen in den landwirtschaftlichen Unternehmen neue Anforderungen an die Ausbildung, Qualifikation und Weiterbildung der Beschäftigten. Ferner ist auch in den kommenden Jahren mit einem weiteren Arbeitskräfteabbau in der Landwirtschaft zu rechnen.

In Fortschreibung der im Jahr 2000 durchgeführten Untersuchungen der Sächsischen Landesanstalt für Landwirtschaft (LfL) zur Thematik sollen insbesondere die damals getroffenen Aussagen aktualisiert bzw. vervollkommen und die Auswirkungen der veränderten agrarpolitischen Rahmenbedingungen auf die Anforderungen an den Berufsnachwuchs sowie auf die Arbeitskräftesituation berücksichtigt werden.

Die Aufgabenstellung beinhaltet vor allem

- eine Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur sowie des derzeitigen Angebotes an Berufsnachwuchs (Lehrlinge, Fachschüler, Hochschüler)
- Aussagen zur Situation in der Ausbildung von Fach- und Führungskräften
- Aussagen zu den Anforderungen aus der Sicht der Unternehmen
- prognostische Aussagen (bis zum Jahr 2015) über Bedarf und Angebot an landwirtschaftlichen Fachkräften und künftige Anforderungen an die Ausbildung/Qualifikation

Im Ergebnis der Untersuchungen sollen Schlussfolgerungen für den Handlungsbedarf zur quantitativen und qualitativen Sicherung des landwirtschaftlichen Berufsnachwuchses für die verschiedenen Ebenen bzw. Verantwortungsträger abgeleitet werden.

Das betrifft insbesondere

- den Freistaat Sachsen (SMUL, SMK und nachgelagerte Behörden einschl. Schulen bzw. Ausbildungseinrichtungen)
- den Berufsstand (Verbände, Organisationen) sowie
- die Agrarunternehmen (aller Rechtsformen).

2 Methodisches Vorgehen

Gegenstand bzw. Zielgruppen der Untersuchungen sind in Ausbildung befindliche Lehrlinge, Fach- und Hochschüler sowie die ständigen Arbeitskräfte, einschließlich Familienarbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Unternehmen (außer Nebenerwerbsbetriebe) im Freistaat Sachsen. Zur Unter- setzung bestimmter Aussagen wird dabei - soweit wie möglich bzw. zweckmäßig - nach Rechts- formen der Unternehmen (juristische bzw. natürliche Personen) unterschieden und die Landwirt- schaft (Lw) ohne bzw. einschließlich der Betriebsformen Gartenbau (Gb)/Dauerkulturen (Dk) be- trachtet.

Grundlage für die Darstellung des Arbeitskräftebestandes bilden die Erhebungen des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen 2005 (1).

Die Untersuchungen hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit beschränken sich schwerpunktmäßig auf die Berufe Landwirt und Tierwirt.

Ergänzend dazu wurde davon ausgegangen, dass in den Unternehmen der Betriebsformen Gar- tenbau/Dauerkulturen vorwiegend Arbeitskräfte mit gärtnerischen Berufen anzutreffen sind (Gemü- sebauer, Obstbauer u. ä.), welche weitestgehend mit in die Untersuchungen einbezogen wurden.

Die übrigen gärtnerischen Berufe wie Garten- und Landschaftsbau, Zierpflanzenbau etc. konnten nur soweit einbezogen werden, als Aussagen zur Entwicklung der Lehrlingsausbildung im gärtneri- schen Bereich insgesamt möglich waren. Die Beschäftigten dieser Berufsgruppe sind vorwiegend im gewerblichen Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau etc.) tätig, welcher nicht Gegenstand dieser Untersuchungen ist.

Zur Einschätzung der Situation in der Aus- und Fortbildung bzw. der Anforderungen der Unterneh- men an den Berufsnachwuchs etc. wurden in Form einer empirischen Analyse Befragungen durch- geführt. Für diese schriftlichen Befragungen mittels eines Fragebogens wurden folgende Zielgrup- pen ausgewählt:

- Lehrlinge
- Fachschüler (Fachrichtung Landwirtschaft)
- Hochschüler (Agrarwirtschaft)
- Betriebsinhaber/-leiter bzw. Geschäftsführer landwirtschaftlicher Unternehmen

Um eine größtmögliche Repräsentativität zu erreichen, verteilte sich die Stichprobe in den einzel- nen Befragungszielgruppen wie folgt:

Lehrlinge:

Insgesamt wurden 608 Lehrlinge im 3. Lehrjahr (vor Prüfungsabschluss) in die Befragung einbezogen, davon 312 Lehrlinge in den Berufen Landwirt/Tierwirt, 279 Lehrlinge in gärtnerischen Berufen sowie 10 bzw. 7 Lehrlinge in milchwirtschaftlichen bzw. hauswirtschaftlichen Berufen. Die Befragung erfolgte in allen Beruflichen Schulzentren in Sachsen mit betreffenden Ausbildungsrichtungen und wurde vom Regierungspräsidium Chemnitz (RPC) durchgeführt.

Fachschüler:

An den Staatlichen Ämtern für Landwirtschaft mit Fachschule bzw. am Staatlichen Amt für Landwirtschaft mit Lehranstalt Freiberg-Zug wurden insgesamt 92 sich in Ausbildung befindliche Fachschüler in den Bildungsgängen Staatlich geprüfter Wirtschaftler für Landwirtschaft bzw. Staatlich geprüfter Techniker für Landbau befragt.

Die Befragung wurde organisatorisch von den jeweiligen Bildungseinrichtungen durchgeführt.

Hochschüler:

In die Befragung einbezogen wurden 30 Studenten (6. Semester) des Studiengangs Agrarwirtschaft der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden (HTW). Die Befragung dieser relativ kleinen Zielgruppe ist vor allem zum Abgleich mit analogen Untersuchungen der LfL aus dem Jahr 1999 gedacht.

Landwirtschaftliche Unternehmen:

Befragt wurden Geschäftsführer von 118 Unternehmen juristischer Personen bzw. Betriebsinhaber/Betriebsleiter von 264 Unternehmen natürlicher Personen. Die Auswahl der Befragungsbetriebe erfolgte aus einem Adressverzeichnis (Sachsen) nach dem Zufallsprinzip, wobei weitestgehend anteilmäßig Ackerbau-, Futterbau-, Verbund-, Veredlungs-, Dauerkultur- sowie Gartenbaubetriebe einbezogen wurden.

Eine Kurzcharakteristik der befragten Unternehmen ist aus Tabelle 1 ersichtlich.

Tabelle 1: Kurzcharakteristik der in die Befragung einbezogenen Unternehmen

Bezeichnung	juristische Personen	natürliche Personen
Anzahl Betriebe	118	264
Landw. Nutzfläche (ha / Betrieb)	1 007	181
dar. Ackerland (ha)	793	148
Viehbesatz (VE/ha)	0,52	0,31
Arbeitskräfte (Anzahl / Betrieb)	24,3	3,2

Die einbezogenen Untersuchungsbetriebe insgesamt spiegeln hinsichtlich ha LN, Viehbesatz und Arbeitskräftebestand etwa den Durchschnitt aller landwirtschaftlichen Unternehmen in der jeweiligen Rechtsform in Sachsen wider.

Anmerkungen:

- Alle personenbezogenen Bezeichnungen werden der Einfachheit halber nur in der männlichen Form genannt, sind jedoch ebenfalls für weibliche Personen zutreffend.
- Hinsichtlich der einzelnen Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsstufen wird vereinfachend generell von Lehrlings-, Meister-, Fachschul- bzw. Hochschulausbildung gesprochen.
- Aussagen zu Hochschulen/Hochschülern schließen Universitäten bzw. Fachhochschulen ein.

3 Arbeitskräftesituation in den landwirtschaftlichen Unternehmen

3.1 Beschäftigtenstruktur

In den landwirtschaftlichen Unternehmen des Freistaates Sachsen waren im Jahre 2005 insgesamt 41 859 Arbeitskräfte (mit betrieblichen Arbeiten beschäftigte Personen) tätig (1). Setzt man von dieser Zahl die Arbeitskräfte in Nebenerwerbsbetrieben ab, so kommen insgesamt 34 230 Arbeitskräfte in den weiteren Ausführungen zum Ansatz (Tabelle 2). Davon sind 25 150 Personen als ständige Arbeitskräfte und 9 080 als nicht ständige Arbeitskräfte (einschl. Saisonarbeitskräfte) tätig.

Letztgenannte Personengruppe setzt sich vor allem aus

- ausgeschiedenen Beschäftigten aus den Unternehmen (Vorruehändler, Rentner),
- Studenten und Schülern (Ferienarbeit),
- Arbeitslosen aus dem Territorium,
- Beschäftigten mit 2. Arbeitsverhältnis sowie
- ausländischen Arbeitskräften

zusammen.

Tabelle 2: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen

Bezeichnung	Anzahl Arbeitskräfte		
	insgesamt	darunter	
		Landwirtschaft (ohne Gb/Dk)	Gartenbau/ Dauerkulturen
Unternehmen natürlicher Personen			
Familienarbeitskräfte ¹⁾	6 010	4 480	1 530
ständige familienfremde AK	5 160	3 210	1 950
nichtständige familienfremde AK	4 370	1 730	2 640
<i>Zwischensumme</i>	<i>15 540</i>	<i>9 420</i>	<i>6 120</i>
Unternehmen juristischer Personen			
ständige Arbeitskräfte	13 980	13 070	910
nichtständige Arbeitskräfte	4 710	2 000	2 710
<i>Zwischensumme</i>	<i>18 690</i>	<i>15 070</i>	<i>3 620</i>
insgesamt	34 230	24 490	9 740
dav. ständige Arbeitskräfte (einschl. FAK)	25 150	20 760	4 390
nichtständige Arbeitskräfte ²⁾	9 080	3 730	5 350

Quelle: (1)

¹⁾ kalkuliert in Anlehnung an genannter Quelle sowie Buchführungsergebnissen 2003/2004 in Sachsen

²⁾ alle Personen, die in einem befristeten, auf weniger als drei Monate abgeschlossenen Arbeitsverhältnis zum Betrieb stehen (einschl. Saisonarbeitskräfte)

In den Unternehmen natürlicher Personen sind insgesamt 15 540 Arbeitskräfte tätig. Diese strukturieren sich in 6 010 Familienarbeitskräfte (FAK), einschl. Betriebsinhaber, 5 160 ständige familienfremde sowie 4 370 nichtständige familienfremde Arbeitskräfte.

In den Unternehmen juristischer Personen sind 18 690 Arbeitskräfte (13 980 ständige bzw. 4 710 nicht ständige AK) beschäftigt.

Von den 34 230 Beschäftigten insgesamt in den landwirtschaftlichen Unternehmen sind 24 490 AK (72 Prozent) der betriebswirtschaftlichen Ausrichtung Landwirtschaft - außer Gartenbau/Dauerkulturen - bzw. 9 740 AK (28 Prozent) der Betriebsform Gartenbau/Dauerkulturen zu zuordnen. Davon sind 20 760 bzw. 4 390 als ständige sowie 3 730 bzw. 5 350 als nicht ständige Arbeitskräfte beschäftigt.

3.2 Altersstruktur

In den folgenden Aussagen zur Altersstruktur der Arbeitskräfte wird zwischen

- ständigen Arbeitskräften (außer Familienarbeitskräfte),
- Betriebsinhabern und mitarbeitenden Familienangehörigen (mFa) sowie

- Führungskräften in Unternehmen juristischer Personen unterschieden.

Die Altersstruktur der ständigen Arbeitskräfte in Einzelunternehmen im Haupterwerb (EU im HE), Personengesellschaften (PG) sowie Unternehmen juristischer Personen (JP) ist aus Tabelle 3 ersichtlich. Die Altersstruktur ist, sowohl insgesamt als auch nach Rechtsformen, in den „mittleren“ Jahrgängen von 35 - 55 Jahren weitestgehend ausgewogen. Bemerkenswert ist mit 20 Prozent der relativ hohe Anteil der über 55-Jährigen in Unternehmen juristischer Personen.

Tabelle 3: Altersstruktur der ständigen Arbeitskräfte nach Rechtsformen (ohne Familienarbeitskräfte) -Anteil in Prozent -

Alter von ... bis unter... Jahre	insgesamt	davon		
		Einzelunternehmen im Haupterwerb	Personengesellschaften	juristische Personen
15 - 25	14,0	21,4	12,9	12,9
25 -35	12,0	20,2	14,3	9,8
35 - 45	25,0	23,5	25,1	25,3
45 - 55	30,2	23,2	28,4	32,0
55 - 65	17,1	9,2	16,4	18,8
über 65	1,7	2,5	2,9	1,2
insgesamt	100	100	100	100

Quelle: (1)

Ein wesentlich anderes Bild zeigt die Altersstruktur der Familienarbeitskräfte (Tabelle 4). Hier sind 27,2 Prozent der Betriebsinhaber und 29,3 Prozent der mitarbeitenden Familienangehörigen 55 Jahre und älter. Untersuchungsergebnisse über die Altersstruktur der Betriebsleiter in Unternehmen juristischer Personen sind aus Tabelle 5 ersichtlich. Daraus geht hervor, dass 29,4 Prozent der Betriebsleiter/Geschäftsführer 55 Jahre und älter sind. Diese ungünstige Situation hat zur Folge, dass in den nächsten 10 Jahren etwa 1/3 dieser Führungskräfte durch altersbedingtes Ausscheiden ersetzt werden müssen.

Die Altersstrukturen in den Unternehmen haben sich in den vergangenen fünf Jahren etwas günstiger entwickelt. Insbesondere der hohe Anteil der über 55-jährigen Geschäftsführer bzw. Betriebsinhaber ist um 7 bzw. 1 Prozent zurückgegangen.

Tabelle 4: Altersstruktur der Familienarbeitskräfte in Einzelunternehmen im Haupterwerb und Personengesellschaften¹⁾ - Anteil in Prozent-

Alter von ... bis unter ... Jahre	Betriebsinhaber	mitarbeitende Familienarbeitskräfte
15 - 25	0,3	14,0
25 - 35	8,8	15,9
35 - 45	31,1	20,7
45 - 55	32,6	20,1
55 - 65	19,8	13,2
über 65	7,4	16,1
insgesamt	100	100

Quelle: (1)

¹⁾ unterstellt, analog der Altersstruktur in EU im HE

Tabelle 5: Altersstruktur der Geschäftsführer in Unternehmen juristischer Personen

Alter von ... bis unter ... Jahre	Personen (Anzahl)	Anteil (Prozent)
15 - 25	10	1,6
25 - 35	45	7,3
35 - 45	140	22,8
45 - 55	239	38,9
55 - 65	174	28,3
über 65	7	1,1
insgesamt	615	100

Quelle: (2)

3.3 Qualifikationsstruktur

Die Qualifikationsstrukturen der Arbeitskräfte (Ist und Ziel) in den Unternehmen juristischer bzw. natürlicher Personen sind aus Tabelle 6 ersichtlich. Daraus ist zu ersehen, dass gegenwärtig in den Unternehmen ein hoher Qualifikationsstand zu verzeichnen ist, der sich bis 2015 noch leicht erhöhen wird.

In den Unternehmen juristischer Personen haben 15 Prozent der Beschäftigten einen Hoch- bzw. Fachschulabschluss und 80 Prozent einen Meister- bzw. Facharbeiterabschluss. Lediglich 6 Prozent sind Fachwerker bzw. ungelernete Arbeitskräfte. Die Hochschulabsolventen (7,6 Prozent) sind insbesondere im Bereich der Leitung und Verwaltung anzutreffen.

Auch bei den Arbeitskräften in den Unternehmen natürlicher Personen zeigt sich mit 26 Prozent Hoch- und Fachschulabsolventen, 63 Prozent Meistern bzw. Facharbeitern sowie 11 Prozent

Fachwerkern bzw. ungelerten Arbeitskräften ein hoher Qualifikationsstand. Der im Vergleich zu juristischen Personen relativ hohe Anteil von Fachwerkern bzw. von Ungelernten betrifft vor allem mitarbeitende Familienangehörige, die nur zum Teil mit betrieblichen Arbeiten beschäftigt sind (vorwiegend im Haushalt tätig).

Die Untersuchungsergebnisse zur Qualifikationsstruktur bestätigen weitestgehend entsprechende Aussagen aus dem Jahr 2000 hinsichtlich der Entwicklung des Qualifikationsniveaus in den Unternehmen (3).

Tabelle 6: Qualifikationsstruktur in den landwirtschaftlichen Unternehmen nach Rechtsformen - Befragungsergebnisse 2005 -

Ausbildung/Qualifikation	Anteil Arbeitskräfte (Prozent)			
	juristische Personen (n = 115)		natürliche Personen (n = 251)	
	Ist	Ziel	Ist	Ziel
Hochschulabschluss ¹⁾	7,6	8,3	10,5	11,1
Fachschulabschluss	7,5	8,7	15,9	16,2
Meister	5,1	6,6	13,2	15,0
Facharbeiter	73,6	71,7	49,7	46,7
Fachwerker/ Teilfacharbeiter	2,5	1,8	3,0	3,5
Ungelernte	3,7	2,9	7,7	7,5

¹⁾ einschl. Universität bzw. Fachhochschule

Nach FECHNER u. a. liegen insgesamt die Qualifikationsabschlüsse der Beschäftigten in der Landwirtschaft in den neuen Bundesländern weit über denen der alten Bundesländer (4). Während in den neuen Bundesländern der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss mit 3 bis 6 Prozent je Bundesland verschwindend gering ist, liegt er in den alten Bundesländern in der Landwirtschaft bei 46 Prozent (5).

3.4 Personalveränderungsabsichten

Hinsichtlich der Entwicklung des Arbeitskräftebestandes in den landwirtschaftlichen Unternehmen ist - ableitend aus den Befragungsergebnissen - damit zu rechnen, dass auch weiterhin (in abgeschwächter Form) ein Arbeitskräfteabbau erfolgen wird. Es ist davon auszugehen, dass bis 2015 in den Unternehmen juristischer Personen ca. 9 Prozent (pro Jahr etwa 0,9 Prozent) sowie in den Unternehmen natürlicher Personen ca. 3 Prozent (pro Jahr etwa 0,3 Prozent) der Arbeitskräfte abgebaut werden (Tabelle 7).

Tabelle 7: Personalveränderungsabsichten der befragten Unternehmen bis 2015

Rechtsform	Anzahl AK (Ist) insges.	Veränderungsabsichten (AK insges.) ¹⁾			
		Erhöhung	Abbau	Saldo	
				absolut	Prozent
juristische Personen (n = 118)	2 870	+ 16	- 287	- 271	- 9,4
natürliche Personen (n = 264)	845	+ 44	- 71	- 27	- 3,2

¹⁾ ständige Beschäftigte einschließlich Familienarbeitskräfte

Gründe für den vorgesehenen Arbeitskräfteabbau, insbesondere bei den juristischen Personen, sind vor allem (in Prozent der Nennungen):

- Auswirkungen der Agrarreformbeschlüsse (29 Prozent)
- vorgesehene Rationalisierungsmaßnahmen (25 Prozent)
- noch zu hoher bzw. ineffektiver AK-Bestand (22 Prozent)
- Veränderungen von Produktionsumfang bzw. -profil (16 Prozent)
- vorgesehene Ausgliederung von Arbeiten/Dienstleistungen Dritter (8 Prozent)

In den Unternehmen natürlicher Personen werden die Auswirkungen der Agrarreformbeschlüsse ebenfalls als Hauptursache für einen weiteren AK-Abbau gesehen. Hochgerechnet auf alle landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen ist somit bis 2015 mit einem sektoralen Abbau von insgesamt ca. 1 700 Arbeitskräften (6,6 Prozent) zu rechnen (Tabelle 8). Für die Bereiche Landwirtschaft bzw. Gartenbau/Dauerkulturen wurde dabei die gleiche Abbaurate unterstellt.

Tabelle 8: Prognose der Arbeitskräfteentwicklung in der Landwirtschaft bis 2015

Unternehmen/Bereich	Anzahl AK ¹⁾ Ist	Veränderungen		Anzahl AK 2015	
		Prozent	absolut	absolut	Prozent zu Ist
Juristische Personen	13 980	- 9,4	- 1 310	12 670	-
dar. • Landwirtschaft	13 070	- 9,4	- 1 230	11 840	-
• Gartenbau/Dauerkult.	910	- 9,4	- 90	820	-
Natürliche Personen	11 170	- 3,2	- 360	10 810	-
dar. • Landwirtschaft	7 690	- 3,2	- 250	7 440	-
• Gartenbau/Dauerkult.	3 480	- 3,2	- 110	3 370	-
insgesamt	25 150	-	- 1 670	23 480	93,4
dar. • Landwirtschaft	20 760	-	- 1 480	19 290	-
• Gartenbau/Dauerkult.	4 390	-	- 200	4 190	-

¹⁾ ständige AK; siehe auch Pkt. 3.1

3.5 Sonstige Aspekte

In diesem Abschnitt sollen vor allem die Ergebnisse der Befragung in den landwirtschaftlichen Unternehmen hinsichtlich der Lehrlingsausbildung, der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften bzw. Fachwerkern, der Sicherung der Hofnachfolge bzw. des Führungskräftenachwuchses u. a. aufgezeigt werden.

Lehrlingsausbildung

Wie die Untersuchungen zeigen, sind von den befragten Unternehmen juristischer bzw. natürlicher Personen ca. 70 Prozent bzw. 35 Prozent Ausbildungsbetriebe. Hochgerechnet für Sachsen insgesamt kann man davon ausgehen, dass ca. 40 Prozent der landwirtschaftlichen Unternehmen Ausbildungsbetriebe sind. Dies wird durch die Ausbildungsstatistik bestätigt. Zum Vergleich dazu sind in Sachsen-Anhalt knapp 1/3 und in Brandenburg etwas mehr als 1/4 der Landwirtschaftsunternehmen Ausbildungsbetriebe - von den juristischen Personen sind dies in Thüringen 61 Prozent bzw. in Sachsen-Anhalt 46 Prozent (6).

Als Gründe, weshalb keine Lehrlingsausbildung erfolgt, wurden vor allem folgende genannt:

juristische Personen	natürliche Personen
keine Ausbildungsberechtigung	Betriebsgröße ist zu klein
Betriebsgröße unpassend	keine Ausbildungsberechtigung
kein Bedarf an Nachwuchs	Kostengründe
Aufwand zu hoch	keine Zeit für Lehrausbildung
kein Lehrausbilder	Betrieb zu stark spezialisiert
keine Perspektive für Lehrlinge	

Die Unternehmen suchen ihre Lehrlinge vor allem im Bekannten- bzw. Mitarbeiterkreis (30 - 40 Prozent) sowie über das zuständige Amt für Landwirtschaft (AfL) mit Hilfe des Ausbildungsberaters (20 - 25 Prozent) wie aus Tabelle 9 ersichtlich. Relativ wenig Gebrauch wird über Inserate in Zeitungen (2 - 3 Prozent) sowie über den Berufsverband (6 - 7 Prozent) gemacht. Der Anteil der verschiedenen „Quellen“ für die Lehrlingssuche ist zwischen den Unternehmensrechtsformen annähernd gleich.

Tabelle 9: „Quellen“ der Unternehmen für die Lehrlingssuche

(Anzahl Nennungen: jur. Pers. = 155, natürl. Pers. = 162; Mehrfachnennungen möglich)

Bezeichnung	Prozent der Nennungen	
	juristische Personen	natürliche Personen
über die Arbeitsagentur	20,0	13,5
in Schulen	7,1	6,2
über das AfL bzw. mit Hilfe deren Ausbildungsberaters	21,9	23,5
über Annoncen in Zeitungen etc.	2,6	1,9
im Bekanntenkreis/Mitarbeiterkreis etc.	31,0	39,5
über den Berufsverband	5,8	6,2
weitere	11,6	9,2

Hinsichtlich einer Berufsausbildung (Teilausbildung) von Lehrlingen im Ausland bekunden 27 Prozent der Unternehmen juristischer Personen bzw. 36 Prozent der natürlichen Personen ihr Interesse. Der maximale zeitliche Umfang sollte dabei 4 - 5 Monate betragen.

Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte

Wie aus Tabelle 10 ersichtlich, beschäftigen ca. 5 Prozent bzw. 9 Prozent der Unternehmen - vor allem saisonbedingt - betreffende Arbeitskräfte. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen vertritt dabei die Meinung, dass sich der Anteil ausländischer Arbeitskräfte insgesamt erhöhen oder zumindest beibehalten wird. Lediglich 3 - 9 Prozent denken eher an dessen Rückgang.

Tabelle 10: Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte

Bezeichnung	Prozent der Unternehmen	
	juristische Personen (n = 118)	natürliche Personen (n = 256)
Anteil Unternehmen, die ausländische AK beschäftigen	5,3	8,6
Meinung zum Einsatz ausländischer AK		
Anteil wird sich erhöhen	44	52
Anteil wird eher zurück gehen	3	9
Anteil wird sich kaum ändern	53	39

Arbeitsplätze für Fachwerker

Von den befragten Unternehmen juristischer bzw. natürlicher Personen gaben ca. 30 bzw. 10 Prozent an, dass sie Fachwerker beschäftigen. Dabei wurde eingeschätzt, dass im Durchschnitt 1,4 bzw. 1,1 Arbeitsplätze pro Unternehmen für Fachwerker geeignet sind.

Hofnachfolge/Führungskräftenachwuchs

Die Hofnachfolge in den Unternehmen natürlicher Personen ist etwa zu 45 Prozent weitestgehend gesichert (41 Prozent „noch ungewiss“; 14 Prozent „noch völlig unklar“). In den untersuchten Betrieben kann dies als zufrieden stellend betrachtet werden, weil hier „nur“ ca. 25 Prozent der Betriebsinhaber/Betriebsleiter älter als 55 Jahre sind. Gründe einer noch nicht gesicherten Hofnachfolge sind aus Tabelle 11 zu ersehen. In ca. 55 Prozent der Fälle sind mögliche Hofnachfolger Kinder, welche noch keine Entscheidung treffen können. Bei etwa 10 Prozent der Befragten wird es - aus welchem Grund auch immer - keine Hofnachfolge geben.

Tabelle 11: Gründe, warum die Hofnachfolge noch ungewiss bzw. völlig unklar ist
(n =138 Betriebe)

Bezeichnung	Prozent der Betriebe
mögliche Hofnachfolger sind nicht bereit, den Betrieb zu übernehmen	8,0
mögliche Hofnachfolger haben sich noch nicht entschieden	15,9
mögliche Hofnachfolger können noch keine Entscheidung treffen (Kinder)	54,3
es sind (noch) keine Hofnachfolger vorhanden	12,3
es wird keine Hofnachfolge geben (Betriebsaufgabe, Verpachtung etc.)	10,1

Den Zeitpunkt der Hofübergabe sehen die meisten Betriebsinhaber (53 Prozent) unmittelbar vor Eintritt in das Rentenalter (Tabelle 12). Diese Absicht kann nicht befriedigen, weil somit potenzielle Hofnachfolger (und deren Familie) i. d. R. zu lange von einer verantwortungsvollen Betriebsführung ausgeschlossen und auch demotiviert werden.

Tabelle 12: Übergabe des Betriebes an den Hofnachfolger
(n = 210 Betriebe)

Bezeichnung	Prozent der Betriebe
sobald dieser die Voraussetzungen, den Betrieb zu führen, erlangt hat	22,8
sobald er eine Familie gegründet hat	2,9
vor anstehenden größeren Investitionen im Betrieb	2,4
wenn beim Betriebsinhaber gesundheitliche Probleme auftreten	14,3
unmittelbar vor Eintritt in das Rentenalter	53,3
kann gegenwärtig noch nicht gesagt werden	4,3

Hinsichtlich des Führungskräftenachwuchses in Unternehmen juristischer Personen sind verstärkte Anstrengungen zu unternehmen. Die Untersuchungen zeigen, dass in der 1. Leitungsebene etwa zu 50 Prozent bzw. in der 2. Leitungsebene etwa zu 40 Prozent die Nachfolge entsprechender Führungskräfte noch völlig offen ist.

4 Anforderungen an die Aus - bzw. Weiterbildung aus der Sicht der Unternehmen

4.1 Aspekte bei der Auswahl bzw. Einstellung von Personal

In den Abschnitten 4.1.1 - 4.1.3 sind die Befragungsergebnisse hinsichtlich der Wichtigkeit von (Ausbildungs-) Aspekten für die Einstellung von Lehrlingen, Facharbeitern bzw. Führungskräften in landwirtschaftlichen Unternehmen dargestellt. Die Kenntnis der Wichtigkeit bzw. Einordnung diesbezüglicher Aspekte aus der Sicht von Geschäftsführern/Betriebsleitern ist u. a. wichtig, um Schlussfolgerungen für die Berufsnachwuchswerbung und Ausbildung ableiten zu können.

4.1.1 Lehrlinge

Oberste Priorität für die Einstellung von Lehrlingen hat ein „sichtbares“ Interesse der Jugendlichen an der Landwirtschaft. Dieser Aspekt wird mit über 80 Prozent als „sehr wichtig“ gewertet (Tabelle 13). Auch Persönlichkeitseigenschaften wie allgemein Verhalten, Fleiß, Leistungsbereitschaft sowie der Besitz der Fahrerlaubnis sind besonders wichtig. Der Erfolg der allgemein bildenden Schule (Abschlussnoten) spielt eine eher mittlere Rolle (um die 15 Prozent „sehr wichtig“ bzw. „weniger wichtig“). Relativ bedeutungslos wird die soziale und geografische Herkunft der Jugendlichen gesehen (67 Prozent „weniger wichtig“).

Tabelle 13: Wichtigkeit verschiedener (Ausbildungs-)Aspekte für die Einstellung von Lehrlingen (n = 1 926 Angaben)

Bezeichnung	Prozent der Angaben ¹⁾		
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig
Noten der allgemein bildenden Schule	16	70	14
Persönlichkeitseigenschaften	39	57	4
sichtbares Interesse an der Landwirtschaft	82	17	1
absolviertes Betriebspraktikum	16	50	34
Besitz der Fahrerlaubnis	46	39	15
soziale und geografische Herkunft	7	26	67

¹⁾ Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent

4.1.2 Facharbeiter

Für die Einstellung von Facharbeitern (insbesondere ehemaligen Lehrlingen im Betrieb) ist deren Arbeitseinstellung ein äußerst wichtiger Maßstab (88 Prozent „sehr wichtig“) wie Tabelle 14 zeigt. Weiterhin werden der persönliche Eindruck sowie eine vielseitige Einsetzbarkeit (sowohl in der Pflanzenproduktion als auch in der Tierproduktion) von der Mehrheit als sehr wichtig angesehen. Die Noten der theoretischen wurden gegenüber denen der praktischen Berufsausbildung als weniger ausschlaggebend gewertet (7 Prozent gegenüber 37 Prozent „sehr wichtig“).

Eine relativ untergeordnete Rolle spielt der Spezialisierungsgrad der Ausbildung (45 Prozent „weniger wichtig“), was die Forderung nach einer vielseitigen Einsetzbarkeit von Fachkräften unterstreicht.

Tabelle 14: Wichtigkeit verschiedener (Ausbildungs-)Aspekte für die Einstellung von Facharbeitern (n = 2.259 Angaben)

Bezeichnung	Prozent der Angaben ¹⁾		
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig
Noten der theoretischen Ausbildung	7	75	18
Noten der praktischen Ausbildung	37	59	4
persönlicher Eindruck	52	46	2
Herkunft (Region, Beruf der Eltern etc.)	4	20	76
Arbeitseinstellung (Einsatzbereitschaft etc.)	88	11	1
Spezialisierungsgrad der Ausbildung	9	46	45
vielseitig einsetzbar (z.B. in PP <u>und</u> TP)	54	40	6

¹⁾ Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent.

4.1.3 Führungskräfte

Insbesondere bei der Auswahl und Einstellung zukünftiger Führungskräfte für Unternehmen juristischer Personen sind eine Vielzahl von Anforderungen wichtig und zu beachten. Wie aus den Befragungsergebnissen hervorgeht, spielen Führungskompetenz, vielseitige Einsetzbarkeit, der persönliche Eindruck sowie Praxiserfahrung eine besonders wichtige Rolle (Tabelle 15). Mehr oder weniger mit dem Studium im Zusammenhang stehenden Aspekten wie die inhaltliche Ausrichtung des Studiums, die erreichten Abschlussnoten, das Thema der Abschlussarbeit u. a. werden von der Wichtigkeit her eher eine mittlere Rolle zugeordnet (16 - 55 Prozent „weniger wichtig“).

Tabelle 15: Wichtigkeit verschiedener (Ausbildungs-)Aspekte für die Einstellung von Führungskräften - Befragungsergebnisse nur von juristischen Personen

(n = 1 415 Angaben)

Bezeichnung	Prozent der Angaben ¹⁾		
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig
Abschlussnoten	9	75	16
Thema und Qualität der Abschlussarbeit	4	41	55
inhaltliche Ausrichtung des Studiums	7	69	24
Praxiserfahrungen	40	53	7
persönlicher Eindruck	48	50	2
Herkunftsregion	1	19	80
spezielle Fachkenntnisse	19	62	19
vielseitig einsetzbar (z.B. in PP <u>und</u> TP)	50	42	8
EDV- Kenntnisse	39	58	3
Kenntnisse im Bereich Rhetorik/Präsentation	6	54	40
Auslandserfahrungen	-	8	92
Führungskompetenz	54	43	3
soziale Kompetenz	30	60	10

¹⁾ Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent.

Mit einer relativ untergeordneten Rolle werden Auslandserfahrungen von künftigen Führungskräften bedacht (über 90 Prozent „weniger wichtig“). Es ist jedoch anzunehmen, dass sich diese Meinung im Zuge der weiteren Globalisierung und Osterweiterung der EU ändert und praktische Auslandserfahrungen für die Unternehmen künftig eine wichtigere Bedeutung haben werden.

Ähnlich wie bei Lehrlingen und Facharbeitern wird auch bei Führungskräften die soziale und geografische Herkunft als relativ bedeutungsloses Einstellungskriterium angesehen.

4.2 Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildung

Vorschläge zur Verbesserung bzw. Vervollkommnung der Lehrlings-, Fach- bzw. Hochschulausbildung aus der Sicht der Unternehmen sind in den Abschnitten 4.2.1 und 4.2.2 aufgezeigt.

4.2.1 Lehrlingsausbildung

Unabhängig von der Unternehmensrechtsform werden von den Geschäftsführern/Betriebsleitern etwa die gleichen Schwerpunkte zur Verbesserung/Vervollkommnung der Lehrlingsausbildung gesehen. Dabei geht es insbesondere um eine stärkere Einflussnahme aller beteiligten Seiten (Eltern, Schule, Ausbildungseinrichtung etc.) auf die Persönlichkeitseigenschaften der Lehrlinge wie

z. B. Verantwortungsbewusstsein, Einsatzbereitschaft und Leistungsbereitschaft. Von der Mehrheit der Angaben (40 - 45 Prozent) wird dies als Schwerpunkt genannt (Tabelle 16). Reserven werden vor allem auch in der fachtheoretischen Ausbildung gesehen (1/4 bis 1/3 der Angaben).

Tabelle 16: Notwendige Verbesserungen in der Lehrlingsausbildung

(Anzahl Nennungen: jur. Pers. = 147, natürl. Pers. = 179; Mehrfachnennungen möglich)

Bezeichnung	Prozent der Nennungen	
	juristische Personen	natürliche Personen
Fachtheoretische Ausbildung	32,7	24,7
überbetriebliche praktische Ausbildung	17,7	25,1
Einflussnahme auf Persönlichkeitseigenschaften	45,5	41,3
weitere	4,1	8,9

Als weitere notwendige Verbesserungen werden insbesondere

- eine bessere Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Lehrbetrieb,
- eine stärkere Betonung der Praxis in der Ausbildung (z. B. des fachlichen Unterrichts),
- die Vertiefung des Gesamtüberblicks über wirtschaftliche und betriebliche Zusammenhänge,
- eine Verringerung von Ausfallstunden an der Berufsschule sowie
- eine bessere Förderung schwacher Lehrlinge

gesehen.

4.2.2 Fach- bzw. Hochschulausbildung

Für die Ausbildung, insbesondere des Führungskräftenachwuchses an den Fach- bzw. Hochschulen, sollten aus der Sicht der Unternehmen vor allem folgende Maßnahmen verbessert bzw. vervollkommnet werden (Tabelle 17):

- frühzeitiger Kontakt zwischen Studenten und Praxisbetrieben
- stärkere praxisorientierte Ausbildung/längere Praxisphasen
- stärker ausgeprägte Führungskompetenz (insbesondere für Unternehmen juristischer Personen)
- mehr wirtschaftliches Basiswissen

Aber auch eine bessere Förderung und stärkere Forderung leistungsstarker Studenten wird mit immerhin ca. 5 - 8 Prozent der Nennungen angesprochen.

Tabelle 17: Verbesserungsvorschläge für die Ausbildung an landwirtschaftlichen Fach- bzw. Hochschulen

(Anzahl Nennungen: jur. Pers. = 370, natürl. Pers. = 621; Mehrfachnennungen möglich)

Bezeichnung	Prozent der Nennungen	
	juristische Personen	natürliche Personen
frühzeitig Kontakt zwischen Studenten und Betrieb herstellen	21,1	19,0
stärkere Praxisorientierung/längere Praxisphasen	15,7	21,1
theoretische Inhalte mehr an Projekten u. ä. vermitteln	7,0	10,5
breiteres Überblickswissen über das Fachgebiet vermitteln	11,9	12,2
höherer Spezialisierungsgrad der Ausbildung	1,1	1,8
mehr wirtschaftliches Basiswissen vermitteln	12,2	13,3
soziale Kompetenzen stärker ausbilden	6,8	4,7
Führungskompetenzen stärker ausbilden	18,8	9,3
leistungsstarke Studenten mehr fördern und fordern	5,1	7,6
weitere	0,3	0,5

Die Befragung zeigt, dass die Geschäftsführer/Betriebsleiter beider Unternehmensrechtsformen im Ranking annähernd die gleichen Maßnahmen zur Verbesserung der Fach- bzw. Hochschulausbildung sehen.

4.3 Anforderungen an die berufsbegleitende Weiterbildung

4.3.1. Weiterbildungsbedarf

In den landwirtschaftlichen Unternehmen kann künftig mit einem quantitativen berufsbegleitenden Weiterbildungsbedarf (in welcher Form auch immer) von jährlich ca. 30 - 40 Prozent der Beschäftigten gerechnet werden (Tabelle 18).

In Unternehmen juristischer Personen liegt dabei der Schwerpunkt mit jährlich etwa 65 Prozent der Beschäftigten in den Bereichen Pflanzen- und Tierproduktion. Im Bereich Leitung und Verwaltung sind dies analog etwa 20 Prozent der Angestellten. In den Unternehmen natürlicher Personen wird insbesondere für Betriebsinhaber und Hofnachfolger (mit jährlich über 50 Prozent der betreffenden Personen) Weiterbildungsbedarf gesehen. Von den übrigen Arbeitskräften in diesen Betrieben sind etwa jährlich 1/4 weiterzubilden.

Hochgerechnet auf alle Agrarunternehmen wären demnach bis 2015 jährlich insgesamt etwa 9 000 – 10 000 Personen im Bereich der Landwirtschaft durch Lehrgänge, Seminarveranstaltungen, Winterschulungen, Firmenveranstaltungen etc. in die berufsbegleitende Weiterbildung einzubeziehen.

Tabelle 18: Vorgesehene berufsbegleitende Weiterbildung der Beschäftigten in Agrarunternehmen

Bezeichnung	jährlicher Weiterbildungsbedarf (Prozent der Beschäftigten)
Juristische Personen insgesamt (n = 118)	34
dar. Bereiche Pflanzen- und Tierproduktion	65
Bereich Leitung und Verwaltung	21
sonstige Bereiche	14
Natürliche Personen ¹⁾ insgesamt (n = 69)	38
dar. Betriebsinhaber/Hofnachfolger	54
mitarbeitende Familienangehörige	24
familienfremde AK	22

¹⁾ Untersuchungen 2001; Quelle (3)

4.3.2 Themenfelder

Hinsichtlich der Themen (Fachgebiete) für Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen juristischer Personen wurden aus gesamtbetrieblicher Sicht folgende Schwerpunkte genannt (Ranking):

1. Betriebswirtschaft
2. Produktionstechnik
3. Qualitätssicherung
4. Führungstätigkeit

Bereichsspezifisch werden insbesondere folgende Weiterbildungsschwerpunkte gesehen:

Bereiche			
Pflanzenproduktion	Tierproduktion	Leitung/Verwaltung	Sonstige
- Pflanzenschutz	- Arbeitsabläufe	- Betriebsorganisation	- Vertriebsstrategien
- Düngung	- Herdenbetreuung	- Buchhaltung	- Vermarktung
- Kostenrechnung	- Tiergesundheit	- Sozialversicherungen	- Landtourismus
	- Kostenrechnung		- Kundenbetreuung
			- Auslandsgeschäfte

Schwerpunkte von Weiterbildungsmaßnahmen aus der Sicht der Unternehmen natürlicher Personen sind - getrennt nach den Zielgruppen Betriebsleiter/Betriebsinhaber, Hofnachfolger und übrige Arbeitskräfte - aus nachfolgender Übersicht zu ersehen (Ranking):

Betriebsinhaber/-leiter	Hofnachfolger	übrige Arbeitskräfte
1. Betriebswirtschaft	1. Betriebswirtschaft	1. Produktionstechnik
2. Agrarrecht	2. Führungstätigkeit	2. Qualitätssicherung
3. Produktionstechnik	3. Agrarrecht	3. Betriebswirtschaft
4. Qualitätssicherung	4. Produktionstechnik	4. Arbeitsschutz
5. Führungstätigkeit	5. Qualitätssicherung	5. tätigkeitsspezifische Themen (z. B. Gemüseanbau)

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass für Führungskräfte in den Unternehmen vor allem Fachgebiete wie Betriebswirtschaft, Qualitätssicherung, Agrarrecht sowie Führungstätigkeit relevant sind. Weil größere Unternehmen juristischer Personen i. d. R. einen Rechtsbeistand (Anwalt) haben, äußern insbesondere Betriebsinhaber von Unternehmen natürlicher Personen Weiterbildungsbedarf auf dem Gebiet des Agrarrechts.

Im Mitarbeiterbereich (auch bei mitarbeitenden Familienangehörigen) sind insbesondere mit der unmittelbaren Produktion verbundene Themen - angefangen bei der Produktionstechnik bestimmter Verfahren bis hin zu ganz speziellen Gebieten wie Pflanzenschutz, Düngung, Herdenbetreuung etc. - gefragt. Für die Beschäftigten im Bereich Diversifizierung/Einkommensalternativen werden Weiterbildungsschwerpunkte insbesondere auf Gebieten wie Vertriebsstrategien, Vermarktung, Kundenbetreuung, Auslandsgeschäfte und Landtourismus gesehen.

An dieser Stelle sei ergänzend darauf hingewiesen, dass im Fachbereich Agrarökonomie, Ländlicher Raum der LfL gegenwärtig eine „Bedarfsstudie Weiterbildung“ (Studie zur Ermittlung des Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfs von Fachkräften in den Unternehmen der Bereiche Land-, Forst-, Fischwirtschaft, Gartenbau sowie der ländlichen Hauswirtschaft und in kleinen und mittelständischen Unternehmen im Umweltschutz (Umwelttechnik u. Umweltdienstleistungen) zur Kompetenzentwicklung der Beschäftigten und zu deren Arbeitsplatzsicherung im Freistaat Sachsen) erarbeitet wird. Falls sich hieraus noch weitere Erkenntnisse zur berufsbegleitenden Weiterbildung ergeben, werden diese nachgereicht (10/2006).

5 Entwicklung des Angebots an Fach- und Führungskräften

5.1 Lehrlinge/Facharbeiter

Lehrlinge stellen die übergroße Mehrheit der Reproduktion des Arbeitskräftebestandes in der Landwirtschaft dar. Der unumstößliche rapide Rückgang der Geburtenzahlen seit Ende der 80er-Jahre hat jedoch einen entscheidenden Einfluss auf die potenziell zur Verfügung stehenden Schulabgänger bzw. Lehrlinge - auch für landwirtschaftliche Berufe. Von 2006 bis 2011 wird sich auf Grund der demografischen Entwicklung in Sachsen die Anzahl der Schulabgänger (Jugendliche im Alter von 17 Jahren) von ca. 50 700 auf ca. 23 300 (um 54 Prozent) verringern. Erst ab 2012 ist wieder mit einem leichten Anstieg der Schulabgängerzahl zu rechnen, die jedoch bis 2020 (ca. 29 300 Jugendliche) noch weit unter der von 2006 liegen wird (Tabelle 19).

Die wesentlich geringeren Schulabgängerzahlen werden künftig von allen Wirtschaftszweigen stärker umworben werden.

Tabelle 19: Prognose der Anzahl an Jugendlichen im Alter von 17 Jahren in Sachsen

Jahr	Anzahl Personen	Prozent (2006 = 100 Prozent)
2006	50 700	100
:	:	:
2011	23 300	45,9
2012	24 000	47,3
:	:	:
2020	29 300	57,8

Quelle (8)

In den vergangenen fünf Jahren begannen jährlich im Durchschnitt 465 Lehrlinge in den Berufen Landwirt/Tierwirt eine Ausbildung im 1. Lehrjahr (Stand 31.12.). Bezieht man diese Anzahl Lehrlinge auf die durchschnittliche Anzahl Jugendlicher im Alter von 17 Jahren, so ergibt sich ein Anteil von durchschnittlich 0,82 Prozent (Tabelle 20). Erfreulicherweise hat der Anteil der Jugendlichen, die eine Ausbildung in der Landwirtschaft absolvieren, stetig zugenommen.

Bei den Lehrlingen im Beruf Gärtner (durchschnittlich etwa 430 begonnene Ausbildungsverhältnisse pro Jahr) liegt dieser Anteil in ähnlicher Höhe (0,76 Prozent).

Tabelle 20: Verhältnis von Anzahl Jugendlicher im Alter von 17 Jahren und Anzahl Lehrlingen in landwirtschaftlichen Berufen in Sachsen

Jahr	Anzahl Jugendliche ¹⁾ (17 Jahre alt)	Anzahl Lehrlinge (1. Lehrjahr) ²⁾			Anteil Lehrlinge an Jugendlichen (Prozent)
		Landwirt	Tierwirt (insges.)	insgesamt	
2001	58.191	298	134	432	0,74
2002	57.650	321	156	477	0,82
2003	56.207	293	166	459	0,82
2004	56.821	317	173	490	0,86
2005	54.020	309	154	463	0,86
Ø	56.580	308	157	465	0,82

Quellen: ¹⁾ Statistisches Landesamt, Bevölkerungsprognose 2003 (Vergangenheit)

²⁾ Sächsische Agrarberichte; Statistik RPC

Über den bisherigen Erfolg der Lehrlingsausbildung (Verhältnis von begonnenen zu erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen) in den Berufen Landwirt/Tierwirt gibt Tabelle 21 Auskunft. Daraus wird ersichtlich, dass von den Lehrlingen, welche einen Ausbildungsvertrag abschlossen, im Durchschnitt 81 Prozent an der Abschlussprüfung im 3. Lehrjahr teilnahmen. Das heißt, dass 19 Prozent die Ausbildung vorzeitig abgebrochen haben. Erfolgreiche Prüfungsteilnehmer waren 66 Prozent (15 Prozent „Durchfaller“). 10 Prozent der Lehrlinge bestanden die 1. bzw. 2. Wiederholungsprüfung, so dass insgesamt 76 Prozent der Lehrlinge (bzw. der abgeschlossenen Ausbildungsverträge) erfolgreich waren.

Tabelle 21: Erfolg der Lehrlingsausbildung in den Berufen Landwirt und Tierwirt

Bezeichnung	Anzahl	Anteil Prozent
Abgeschlossene Ausbildungsverträge	474	100
Kündigung vor Ausbildungsbeginn	24	5
Kündigung 1. Ausbildungsjahr	24	5
Kündigung 2. Ausbildungsjahr	28	6
Kündigung 3. Ausbildungsjahr	14	3
Kündigungen insgesamt	90	19
Prüfungsteilnehmer	384	81
Erfolgreiche Prüfungsteilnehmer	313	66
„Durchfaller“ (Erstprüfung)	71	15
Erfolgreiche Teilnehmer an 1. und 2. Wiederholungsprüfung	47	10
Erfolgreiche Lehrlinge insgesamt	360	76

Quelle: Lehrlingsstatistik; RPC - gemittelte Zahlen verschiedener Jahrgänge

Hinsichtlich des Ausbildungserfolges in gärtnerischen Berufen zeigen sich ähnliche Verhältnisse. Hier schließen etwa 73 Prozent der Lehrlinge die Ausbildung erfolgreich ab.

5.2 Fachschulabsolventen /Meister

Fachschulabsolventen

Im Rahmen der Fachschulausbildung werden die Absolventen befähigt, als Betriebsleiter von Einzelunternehmen bzw. Personengesellschaften tätig zu werden oder vielfältige Aufgaben - vor allem im mittleren Leitungsbereich - von Agrarunternehmen juristischer Personen zu übernehmen. In den vergangenen Jahren (2001 - 2005) begannen im Durchschnitt jährlich 162 Fachschüler die Ausbildung und im gleichen Zeitraum schlossen 141 Absolventen pro Jahr die Fachschulausbildung ab (Tabelle 22).

Die gegenüber dem Neubeginn relativ niedrige Absolventenzahl ergibt sich u .a. daraus, dass die Techniker Umwelt/Landwirtschaft zuvor alle einen anderen technischen Abschluss durchlaufen und deshalb diese Personengruppe bei der Absolventenzahl (Anzahl Personen) nur einmal zu berücksichtigen ist. Beim Vergleich der Zahlen ist zu beachten, dass der Zeitraum der ein- bzw. zweijährigen Fachschulausbildung nicht mit der Anzahl Kalenderjahren identisch ist (z. B. geht die einjährige Ausbildung über drei Schulhalbjahre, einschließlich fachpraktisches Sommerhalbjahr). Die Erfolgsquote der ein- bzw. zweijährigen Fachschulausbildung liegt zwischen 85 und 90 Prozent und kann damit als sehr gut eingeschätzt werden. So kamen an der Lehranstalt Freiberg-Zug von den 276 begonnen Ausbildungen in den Jahren 2001-2003 nach zweijähriger Ausbildung 245 (89 Prozent) zum Abschluss (2003 - 2005).

Tabelle 22: Neubeginn bzw. Abschluss von Fachschulausbildungen im Bereich Landwirtschaft

Einrichtungen	Bildungsgänge	Anzahl Fachschüler					
		2001	2002	2003	2004	2005	Ø
Fachschulen an den ÄfL	Landwirtschaft						
	Neubeginn	77	100	86	47	100	82
	Abschluss	80	72	66	90	73	76
Lehranstalt Freiberg-Zug ¹⁾	Landbau, Umwelt/Landschaft						
	Neubeginn	99	85	92	53	69	80
	Abschluss	76	52	65	62	67	65
insgesamt	Neubeginn	176	185	178	100	169	162
	Abschluss	156	124	131	152	140	141

Quelle: Sächsische Agrarberichte sowie Angaben des SMUL, Ref. 34

¹⁾ einschl. Schüler der ehemaligen Höheren Landbauschule Zwickau sowie der Fachschule für Wirtschaft Zwickau (zum 01.05.2003 in die Lehranstalt Freiberg-Zug integriert)

Die relativ niedrige Anzahl von neu begonnenen Fachschulausbildungen im Jahr 2004 war vor allem eine Folge der Integration der ehemaligen Höheren Landbauschule Zwickau in die Lehranstalt Freiberg-Zug sowie die zu diesem Zeitpunkt in Kraft getretenen neuen Zulassungskriterien.

Meister

Aufbauend auf die Berufsausbildung, einer entsprechenden beruflichen Tätigkeit und i. d. R. eines Fachschulabschlusses (etwa zu 80 Prozent) erfolgt die Qualifizierung zum Meister und somit zum selbstständigen Unternehmer mit dem Nachweis zur Ausbildeignung. Sie spielt für die nachhaltige Berufsnachwuchssicherung in Hinblick auf leistungsfähige und wettbewerbsfähige Betriebe eine wichtige Rolle. In den Jahren ab 2000 nahmen durchschnittlich pro Jahr etwa 100 Fachkräfte einschließlich derjenigen mit Fachschulabschluss an Lehrgängen zur Meisterqualifizierung (Landwirtschaftsmeister) teil. Die Entwicklung der Teilnehmerzahlen zeigt eine aufsteigende Tendenz

Hinsichtlich des Erfolges der Meisterqualifizierung zeigt sich, dass von den zur Prüfung Zugelassenen im Durchschnitt etwa 80 Prozent die Meisterprüfung bestehen.

5.3 Hochschulabsolventen

Im Freistaat Sachsen werden nur an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden (HTW) in den Studiengängen Agrarwirtschaft diplomierte Landwirte ausgebildet. In den Jahren 2001 - 2005 gab es durchschnittlich 21 Absolventen pro Jahr in diesen Studiengang (Tabelle 23). Dazu muss vermerkt werden, dass vor dem Jahr 2000 die Zulassungskapazität gegenüber dem heutigen Stand geringer war und ein Großteil der Studenten mehr als die Regelstudienzeit von acht Semestern in Anspruch nimmt. Bei etwa 40 - 45 Studienanfängern pro Jahr kann künftig mit einer etwas größeren Anzahl Absolventen (ca. um die 35) gerechnet werden.

Die relativ geringe Anzahl in Sachsen ausgebildeter Hochschulabsolventen im Agrarbereich sowie eine mehr oder weniger mangelnde Bereitschaft, die Leitung eines Agrarunternehmens zu übernehmen (siehe Pkt. 6.3.3), lässt schlussfolgern, dass - selbst bei einem Zugang von Absolventen aus anderen Bundesländern - verstärkte Anstrengungen zu unternehmen sind, um die Reproduktion der Führungskräfte der 1. Leitungsebene in Unternehmen juristischer Personen zu sichern.

Tabelle 23: Studienanfänger und Studienabschlüsse an der HTW Dresden im Studiengang Agrarwirtschaft - Anzahl Studenten -

Bezeichnung	Jahr					Ø
	2001	2002	2003	2004	2005	
Studienanfänger	39	44	39	48	40	42
Studienabschlüsse ¹⁾	20	12	21	21	28	21

Quelle: Angaben der HTW; 2006

¹⁾ vor dem Jahr 2000 war die Zulassungskapazität geringer

6 Situation in der Ausbildung von Fach- und Führungskräften

In diesem Abschnitt sind die Ergebnisse der Befragung von Lehrlingen sowie Fach- und Hochschülern im Agrarbereich insbesondere

- zu Voraussetzungen und Motiven für die jeweilige Ausbildung,
- zur Einschätzung bzw. Beurteilung der Ausbildung sowie
- zur angestrebten Tätigkeit nach Abschluss der betreffenden Ausbildung

aufgezeigt.

Die Aussagen/Meinungen der Befragten sollen vor allem dazu dienen, um die qualitative Seite der Ausbildung besser beurteilen zu können und fundierter das künftige Angebot an Fach- und Führungskräften einzuschätzen.

6.1 Lehrlinge (Lehrlingsausbildung)

6.1.1 Voraussetzungen und Motive für die Ausbildung

Die allgemein bildenden schulischen Voraussetzungen der Lehrlinge sind vor allem der Hauptschulabschluss (40 Prozent) und der Realschulabschluss (52 Prozent). Fachhochschulreife bzw. Abitur haben etwa 4 Prozent der Lehrlinge. Ebenfalls 4 Prozent besitzen keinen Schulabschluss. Der Anteil an Lehrlingen mit Hauptschulabschluss oder ohne Abschluss ist somit im landwirtschaftlichen Bereich, im Vergleich zu Ausbildungsberufen in anderen Wirtschaftszweigen, überdurchschnittlich hoch - wie auch aus der Literatur hervorgeht (6).

Über den Erfolg der allgemein bildenden Schulabschlüsse der Lehrlinge gibt Tabelle 24 Auskunft. Demnach haben die übergroße Mehrheit der Befragten (72 Prozent) mit der Note 3 bzw. 4 (63 Prozent bzw. 9 Prozent) eher schlecht abgeschlossen.

Tabelle 24: Erfolg des allgemein bildenden Schulabschlusses der Lehrlinge

(n = 574 Angaben)

Schulabschlussnote	Prozent der Angaben
1	1
2	22
3	63
4	9
nicht bestanden	5

Als Motive für die Berufswahl nannten 63 Prozent der Lehrlinge, dass sie schon immer diesen Berufswunsch hatten und 3 Prozent folgten den Empfehlungen der Eltern. Bemerkenswert ist, dass mit 19 Prozent ein relativ hoher Anteil den gewählten Beruf erlernte, nur weil sich keine andere Berufsausbildung ergab. 15 Prozent der Befragten nannten „sonstige Gründe“ für die Berufswahl. Von ca. 1/4 der Lehrlinge haben die Eltern bzw. ein Elternteil den gleichen Beruf.

Als Informationsquellen über den gewählten Beruf dienten vor allem Eltern/Verwandte/Freunde (34 Prozent), eigene Erfahrungen (24 Prozent) sowie die Agentur für Arbeit (21 Prozent). Relativ wenig genutzt für Informationen werden die Ämter für Landwirtschaft (7 Prozent) sowie die allgemein bildenden Schulen und Bildungsmessen (5 Prozent) wie aus Tabelle 25 ersichtlich.

Tabelle 25: Informationsquellen über den gewählten Beruf

(n = 1 058 Nennungen; Mehrfachnennungen möglich)

Bezeichnung	Prozent der Nennungen
Amt für Landwirtschaft	7
Agentur für Arbeit	21
Internet	6
Schule Bildungsmessen	5
eigene Erfahrungen	24
Eltern/Verwandte/Freunde	34
sonstiges	3

Währenddessen sich ca. 25 Prozent der Unternehmen hauptsächlich ihre Lehrlinge über das AfL bzw. mit Hilfe des Ausbildungsberaters suchen (siehe Tab. 9) dient nur für 7 Prozent der Lehrlinge das AfL als Informationsquelle für den Beruf. Es macht sich erforderlich, dass insbesondere an den allgemein bildenden Schulen mehr über die Landwirtschaft und deren Berufsmöglichkeiten informiert wird.

6.1.2 Einschätzung bzw. Beurteilung der Ausbildung

Ausbildungsbetrieb

Die Berufsausbildung im Ausbildungsbetrieb wird überwiegend (65 Prozent der Lehrlinge) als „gut“ bis „sehr gut“ eingeschätzt. Eine „befriedigende“ Ausbildung nennen 25 Prozent der Lehrlinge, so dass nur 10 Prozent im Bereich „ausreichend“ bis „ungenügend“ gesehen werden.

Als Gründe für die relativ gute Beurteilung wurden die aus Tabelle 26 ersichtlichen Sachverhalte genannt. Daraus geht hervor, dass insbesondere die positiven Kriterien wie

- gute Arbeitsbedingungen/moderne Technik,
- Spaß am Beruf und an der Arbeit,
- selbständiges, eigenverantwortliches Arbeiten,
- gutes Arbeitsklima,
- gute Ausbilder

überwiegen.

Die eher negativen Beurteilungen wie „zu eintönige Arbeiten“, „Unzufriedenheit im Betrieb“, „schlechte Arbeitsbedingungen“ etc. sind mit insgesamt 13 Prozent der Nennungen weit in der Minderheit.

Tabelle 26: Gründe für die Beurteilung der Ausbildung

(n = 2 702 Nennungen; Mehrfachnennungen möglich)

Meinungen	Prozent der Nennungen
positiver Art	
Spaß am Beruf und an der Arbeit	15
eigenverantwortliches Arbeiten	13
vielseitige Ausbildung	9
Freude an der Arbeit mit Pflanzen und Tieren	9
gutes Arbeitsklima	13
guter Ausbilder	10
gute Arbeitsbedingungen, moderne Technik/Ausstattung	18
negativer Art	
zu eintönige Arbeiten; zu schwere körperliche Anforderungen, etc.	13

Zur weiteren Verbesserung der Ausbildung im Betrieb werden dennoch vor allem folgende Schwerpunkte genannt:

- mehr Arbeit mit Technik
- intensivere Beschäftigung des Ausbilders mit den Lehrlingen (mehr Zeit, mehr Kontakt, bessere Prüfungsvorbereitung)
- Übertragung abwechslungsreicherer und vielseitigerer Arbeiten.

Berufsschule

Die Ausbildung bzw. der Unterricht in der Berufsschule wird von der Mehrheit der Lehrlinge (57 Prozent) als „gut“ bis „sehr gut“ bewertet (33 Prozent „befriedigend“, 10 Prozent „ausreichend“ bzw. „mangelhaft“). Für die mehrheitlich positive Bewertung stehen vor allem sachkundige Lehrer. Allerdings nennen auch 11 Prozent der Lehrlinge „schlechte Lernbedingungen“ bzw. „langweiliger Unterricht“ (Tabelle 27).

Tabelle 27: Gründe für die Beurteilung der Ausbildung an der Berufsschule

(n = 1 214 Nennungen; Mehrfachnennungen möglich)

Meinungen	Prozent der Nennungen
<i>positiver Art</i>	
interessanter Unterricht	15
gute Verbindung von Theorie und Praxis	15
sachkundige Lehrer	26
gute Lernbedingungen	15
<i>negativer Art</i>	
langweilig	11
zu hohe theoretische Anforderungen	7
schlechte Lernbedingungen	11

Zur Verbesserung der Ausbildung an der Berufsschule sollte nach Meinung der Befragten insbesondere die Bildung kleinerer Klassengrößen und mehr Praxis bezogener Unterricht beitragen.

Überbetriebliche Ausbildung

Die überbetriebliche Ausbildung (ÜbA) wird recht positiv bewertet (16 Prozent „sehr gut“, 62 Prozent „gut“, 17 Prozent „befriedigend“). Unterschiedliche Gründe für die gute Bewertung sind aus Tabelle 28 ersichtlich. Es zeigt sich, dass die positiven Kriterien (insgesamt 93 Prozent der Nennungen) eindeutig überwiegen.

Nach Einschätzung der Lehrlinge sollte die überbetriebliche Ausbildung vor allem durch bessere Unterkunft und Verpflegung sowie mehr Möglichkeiten der Freizeitgestaltung an den Ausbildungsstätten verbessert werden.

Insgesamt zeigt die Lehrlingsbefragung, dass von den 545 Befragten 88,6 Prozent ihre absolvierte Berufsausbildung weiter empfehlen würden. Daraus kann man ableiten, dass die theoretische und praktische Berufsausbildung in der Landwirtschaft in Sachsen aus der Sicht der Lehrlinge insgesamt ein gutes Niveau hat.

Tabelle 28: Gründe für die Bewertung der überbetrieblichen Ausbildung

(n = 1 918 Nennungen; Mehrfachnennungen möglich)

Meinungen	Prozent der Nennungen
<i>positiver Art</i>	
interessante Ausbildung	18
gute Ergänzung der bisherigen Ausbildung	17
sachkundige Ausbilder	17
gute Lernbedingungen	12
solider Erwerb von Fertigkeiten	13
moderne Technik/Ausstattungen	16
<i>negativer Art</i>	
langweilig; kann man auch im Betrieb lernen, etc.	7

6.1.3 Angestrebte Tätigkeit nach der Ausbildung

Nach Abschluss der Ausbildung werden ca. 65 Prozent der Lehrlinge auch im erlernten Beruf tätig sein, vor allem in landwirtschaftlichen Unternehmen natürlicher Personen (40 Prozent) bzw. juristischer Personen (35 Prozent). Die übrigen Lehrlinge (25 Prozent) sehen ihre berufliche Perspektive in öffentlich-rechtlichen Einrichtungen (z. B. Stadtverwaltung), Gartencenter und anderen Institutionen.

Etwa 35 Prozent der Lehrlinge insgesamt werden vorerst nicht im erlernten Beruf arbeiten - bezogen auf die Berufe Landwirt/Tierwirt bzw. Gärtner sind es analog 25 Prozent bzw. 45 Prozent (Tabelle 29). Von dieser Gruppe gab die Mehrheit an, dass sie noch keinen Arbeitsplatz gefunden hat (das sind 24 Prozent der Befragten insgesamt). 11 Prozent der Lehrlinge (Landwirte/Tierwirte 7 Prozent; Gärtner 16 Prozent) beabsichtigen, generell nicht längerfristig im erlernten Beruf tätig zu sein. Diese wollen einen anderen Beruf erlernen, in einer anderen Fachrichtung studieren bzw. den erlernten Beruf in jedem Fall aufgeben.

Die Absicht, in ihrem erlernten Beruf später eine Fortbildung oder ein Studium aufzunehmen bekunden 40 Prozent der Lehrlinge. Dies zeugt zu einem großen Teil von Bereitschaft, sich im Berufsleben weiter zu qualifizieren.

Über die beabsichtigte Art der Qualifizierung gibt Tabelle 30 Auskünfte. Demnach werden vordergründig eine Meisterausbildung bzw. eine zweijährige Fachschulausbildung angestrebt (66 Prozent).

Tabelle 29: Lehrlinge, die nach der Ausbildung nicht im erlernten Beruf arbeiten werden und Gründe dafür - Anteil in Prozent -

Bezeichnung/Meinungen	Lehrlinge insg. (n = 557)	Land-/Tierwirte (n = 285)	Gärtner (n = 254)
vorerst nicht im erlernten Beruf tätig	35	25	45
Gründe:			
keinen Arbeitsplatz gefunden	24	18	29
einen besseren Arbeitsplatz in einem anderen Beruf gefunden	2	1	3
eine Ausbildung/Umschulung in einem anderen Beruf anstreben	6	4	8
ein Studium in einer anderen Fachrichtung anstreben	2	1	3
den erlernten Beruf in jedem Fall aufgeben	1	1	2

Tabelle 30: Beabsichtigte weitere Qualifizierung im Beruf
(n = 198 Angaben)

Meinungen	Prozent der Angaben
Teilnahme an einer Meisterprüfung	33
Besuch einer einjährigen Fachschule (Staatl. Geprüfter Wirtschaftler)	15
Besuch einer zweijähr. Fachschule (Staatl. gepr. Techniker/ Betriebswirt)	33
Teilnahme an einer Fortbildungsprüfung (z.B. Landschaftspfleger)	6
Besuch einer einjährigen Fachoberschule zum Erwerb der FHS-Reife	6
Studium an einer Fachhochschule, Hochschule bzw. Universität	4
Sonstiges	3

6.2 Fachschüler (Fachschulausbildung)

6.2.1 Voraussetzungen und Motive für die Ausbildung

Die allgemein bildenden schulischen Voraussetzungen der Fachschüler sind der Realschulabschluss mit 80 Prozent sowie der Hauptschulabschluss bzw. das Abitur mit 17 Prozent bzw. 3 Prozent der Befragten. Einen Berufsabschluss in einem landwirtschaftlichen Beruf haben über 90 Prozent der Fachschüler. Als Hauptbeweggrund für eine Fachschulausbildung zeigt sich mit 60 Prozent der Nennungen das Bestreben zur weiteren Qualifizierung, verbunden mit der Übernahme einer Führungsposition (Tabelle 31).

Tabelle 31: Motive für eine Fachschulausbildung

(n = 201 Nennungen; Mehrfachnennungen möglich)

Meinungen	Prozent der Nennungen
sehe in der Landwirtschaft gute berufliche Chancen	20
möchte mich weiter qualifizieren	40
möchte eine Führungsposition übernehmen	20
auf Anraten meines Betriebes (Betriebsleiters)	8
Auflage wegen betrieblicher Förderung (Qualifizierungsnachweis)	7
keine andere Fortbildungsmöglichkeit gefunden	-
weitere	5

Die übergroße Mehrheit der Befragten (75 Prozent) gab an, dass sie bereits vielseitige Praxiserfahrungen durch Tätigkeiten in einem landwirtschaftlichen Unternehmen besitzt. Dass teilweise praktische Erfahrungen vorhanden sind, schätzten 25 Prozent ein. Praxiserfahrungen wurden bzw. werden vor allem in Unternehmen juristischer Personen (ca. 45 Prozent) sowie im eigenen bzw. elterlichen Einzelunternehmen im Haupterwerb (ca. 30 Prozent) gesammelt.

6.2.2 Einschätzung bzw. Beurteilung der Ausbildung

Bei der Einschätzung der Fachschulausbildung sind ca. 50 Prozent der Befragten der Meinung, dass diese inhaltlich „voll“ ihren Erwartungen entspricht („weitestgehend“ 40 Prozent, „weniger“ 10 Prozent). Hinsichtlich des organisatorischen Ablaufs der Ausbildung sind es 25 Prozent, bei denen die Erwartungen umfassend erfüllt werden („weitestgehend“ 55 Prozent, „weniger“ 20 Prozent). Als notwendige Verbesserungen in der Fachschulausbildung (Tabelle 32) werden vor allem mehr Praxisbezug bzw. mehr fachliche Aktualität der Lehrinhalte gesehen (33 Prozent bzw. 23 Prozent der Nennungen).

Tabelle 32: Notwendige Verbesserungen in der Fachschulausbildung

(n = 149 Nennungen; Mehrfachnennungen möglich)

Meinungen	Prozent der Nennungen
Praxisbezug der Lerninhalte (Verbindung von Theorie und Praxis)	33
fachliche Aktualität der Lerninhalte	23
methodische Gestaltung der Lehrveranstaltungen	17
Praktikumseinsatz (Vielseitigkeit, Intensität u. a.)	5
Fortbildungsorganisation bzw. der -ablauf	17
weitere	5

Wie die befragten Fachschüler aus der Sicht der gegenwärtigen bzw. künftigen Tätigkeit die wesentlichsten Ausbildungsinhalte (Themen/Fächer) von ihrer Wichtigkeit her werten, ist aus Tabelle

33 ersichtlich. Daraus ist erkennbar, dass insbesondere betriebswirtschaftliche und marktwirtschaftliche Grundlagen als „sehr wichtig“ in der Ausbildung eingeschätzt werden. Als „weniger wichtig“ werden mit ca. 15 - 40 Prozent der Angaben vor allem Fächer/Themen wie Informatik, Persönlichkeitsbildung und Rhetorik/Präsentation angesehen.

Tabelle 33: Wertung von Ausbildungsinhalten

Bezeichnung	Prozent der Angaben ¹⁾		
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig
Agrarpolitik	43	49	8
marktwirtschaftliche Grundlagen	53	41	6
Betriebswirtschaft	72	25	3
Betriebs- und Personalmanagement	40	54	6
Produktionstechnik bzw.- verfahren	49	46	5
Informatik (Computerwissen etc.)	27	57	16
kaufmännisches Wissen (Buchführung)	41	49	10
Qualitätssicherung	42	48	10
Recht / Agrarrecht	25	64	11
Rhetorik / Präsentation	13	46	41
Persönlichkeitsbildung	34	49	17

¹⁾ Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent

Hinsichtlich der Notwendigkeit eines Praktikumseinsatzes in verschiedenen Betrieben während der Fachschulausbildung wird ein solcher von der Mehrheit (65 Prozent) als „sehr vorteilhaft“ eingeschätzt. Lediglich ca. 10 Prozent sind der Meinung, dass dieser „nicht notwendig“ ist.

6.2.3 Angestrebte Tätigkeit nach der Ausbildung

Nach Abschluss der Fachschulausbildung ist damit zu rechnen, dass etwa 85 Prozent der Absolventen in einem landwirtschaftlichen Unternehmen tätig sein werden (Tabelle 34). Angestrebt wird dabei vor allem eine „mittlere“ Leitungsfunktion in Unternehmen juristischer Personen (30 Prozent) sowie die Übernahme des elterlichen Haupterwerbsbetriebes (23 Prozent). Die Übernahme einer Geschäftsführerposition wird etwa nur von 8 Prozent der Befragten favorisiert.

16 Prozent der Fachschüler sehen ihre berufliche Perspektive nicht in einem landwirtschaftlichen Unternehmen, sondern eher als Berater, in Forschung und Lehre oder in einem artverwandten Bereich der Landwirtschaft.

Tabelle 34: Gesehene künftige berufliche Perspektiven

(n = 113 Angaben ; Mehrfachnennungen möglich)

Bezeichnung	Prozent der Angaben
als Geschäftsführer eines Agrarunternehmens juristischer Personen	9
in einem „mittlerem“ Funktionsbereich eines Agrarunternehmens juristischer Personen	30
Übernahme des elterlichen Haupterwerbsbetriebes	23
als bereits selbstständiger Landwirt den Betrieb weiterführen	14
als Teilhaber einer GbR	8
insgesamt - Tätigkeit in einem landw. Unternehmen	84
in der Landwirtschaftsverwaltung	1
als Berater	4
in Forschung und Lehre	5
in einen artverwandten Bereich der Landwirtschaft (z.B. Landschaftsschutz)	6
insgesamt - Tätigkeit außerhalb von landw. Unternehmen	16

Die Absicht, sich nach der Fachschulausbildung einmal weiter zu qualifizieren (Hochschulstudium o. ä.) beantworteten ca.15 Prozent mit „ja“ (50 Prozent „eventuell“; 35 Prozent „nein“). Für ca. 2/3 der Befragten steht bereits fest, wo sie nach Abschluss der Ausbildung tätig sein werden. Noch unsicher ist die Arbeitsplatzfrage für 23 Prozent bzw. völlig offen für 10 Prozent der Befragten. Falls von den Betreffenden kein Arbeitsplatz gefunden wird, hat die Mehrheit noch keine Alternative.

6.3 Hochschüler (Hochschulausbildung)

6.3.1 Voraussetzungen und Motive für die Ausbildung

Die schulischen Voraussetzungen der Studenten sind vor allem das Abitur. Daneben besitzen ca. 30 Prozent der Studenten einen Berufsabschluss in einem landwirtschaftlichen Beruf. Als Motiv für den Studiengang Agrarwirtschaft werden vor allem gute berufliche Zukunftschancen in der Landwirtschaft gesehen (75 Prozent). Auch die Weiterqualifizierung - aufbauend auf einen bereits erlernten Beruf - ist ein wesentliches Motiv (Tabelle 35).

Tabelle 35: Motive für den Studiengang Agrarwirtschaft

(n = 36 Nennungen; Mehrfachnennungen möglich)

Meinungen	Prozent der Nennungen
sehe in der Landwirtschaft gute berufliche Chancen	75
möchte mich weiter qualifizieren	20
auf Anraten der Eltern/Familie/Dritter	5
keine andere Studienmöglichkeit gefunden	-

Von den Befragten gaben die Mehrheit (ca. 60 Prozent) an, dass sie bereits relativ vielseitige Praxiserfahrungen durch eine Tätigkeit in einem landwirtschaftlichen Unternehmen besitzen. Diese Erfahrungen wurden insbesondere in Unternehmen juristischer Personen (40 Prozent) bzw. im elterlichen Betrieb (35 Prozent) gesammelt.

6.3.2 Einschätzung bzw. Beurteilung der Ausbildung

Hinsichtlich der Erwartungen an das Studium zeigt sich, dass es inhaltlich „voll“ bzw. „weitestgehend“ den Erwartungen entspricht (insgesamt 93 Prozent). Vom organisatorischen Ablauf her - mit dem 37 Prozent „weniger“ bzw. „nicht zufrieden“ sind - bestehen verstärkt Reserven zur Verbesserung. Dies spiegelt sich auch auf die Frage nach Verbesserungen im Studium wider.

Die Mehrheit der Nennungen (42 Prozent) betrifft diesbezüglich „die Studienorganisation bzw. den -ablauf“ sowie 27 Prozent „die methodische Gestaltung der Lehrveranstaltungen“ (Tabelle 36).

Tabelle 36: Notwendige Verbesserungen im Studium

(n = 55 Nennungen; Mehrfachnennungen möglich)

Meinungen	Prozent der Nennungen
Praxisbezug der Studieninhalte (Verbindung von Theorie und Praxis)	13
fachliche Aktualität der Studieninhalte	9
methodische Gestaltung der Lehrveranstaltungen	27
Praktikumseinsatz (Vielseitigkeit, Intensität u. a.)	9
Studienorganisation bzw. -ablauf	42

Bei der Wertung von Studieninhalten zeigt sich, dass Fächer wie

- Betriebswirtschaft,
- Betriebs- und Personalmanagement,
- Marktwirtschaftliche Grundlagen sowie Qualitätssicherung

jeweils von über 60 Prozent der Befragten als „sehr wichtig“ eingeschätzt wurden (Tabelle 37). Als „weniger wichtig“ werden vor allem Informatik, Fremdsprachenkenntnisse, die Persönlichkeitsbildung sowie Rhetorik/Präsentation gesehen (jeweils über 30 Prozent).

Tabelle 37: Wertung von Studieninhalten

Bezeichnung	Prozent der Angaben ¹⁾		
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig
Agrarpolitik	48	52	0
marktwirtschaftliche Grundlagen	61	36	3
Betriebswirtschaft	63	37	0
Betriebs- und Personalmanagement	63	33	4
Produktionstechnik bzw.- verfahren	52	48	0
Informatik (Computerwissen etc.)	21	48	31
kaufmännisches Wissen (Buchführung)	27	57	16
Qualitätssicherung	65	31	4
Recht / Agrarrecht	30	57	13
Rhetorik / Präsentation	14	55	31
Persönlichkeitsbildung	19	48	33
Fremdsprachen	7	48	45

¹⁾ Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent.

Ein Praktikumseinsatz in verschiedenen Praktikumsbetrieben wird ausschließlich als sehr vorteilhaft beurteilt. Demgegenüber wird von einer knappen Mehrheit der Studenten ein Auslandspraktikum als nicht unbedingt notwendig erachtet und auch nicht unbedingt Bereitschaft dafür gezeigt.

6.3.3 Angestrebte Tätigkeit nach der Ausbildung

Nach Abschluss des Studiums werden vor allem die aus Tabelle 38 ersichtlichen beruflichen Perspektiven bzw. Tätigkeiten angestrebt und ein gewisses Ranking dabei zum Ausdruck gebracht. Demnach sind dies vor allem Leitungsfunktionen in Agrarunternehmen juristischer Personen, insbesondere im „mittleren“ Funktionsbereich sowie eine selbständige Tätigkeit als landwirtschaftlicher Unternehmer (Einzelunternehmen bzw. GbR).

Insgesamt 38 Prozent der Nennungen beziehen sich auf eine Tätigkeit außerhalb von landwirtschaftlichen Unternehmen (Landwirtschaftsverwaltung, Beratung, Lehre etc.) sowie auf einen artverwandten Bereich der Landwirtschaft (z. B. Landschaftsschutz).

Das heißt, man kann davon ausgehen, dass von den Absolventen etwa 40 Prozent ihre Perspektive nicht in einem landwirtschaftlichen Unternehmen sehen. Diese Größenordnung bestätigen entsprechende Untersuchungen der LfL aus dem Jahr 1999 weitestgehend - damals 34 Prozent (7).

Tabelle 38: Gesehene künftige berufliche Perspektiven

(n = 69 Angaben, Mehrfachnennungen möglich)

Bezeichnung	Prozent der Angaben
als Geschäftsführer eines Agrarunternehmens juristischer Personen	19
in einem „mittleren“ Funktionsbereich eines Agrarunternehmens juristischer Personen	23
Übernahme des elterlichen Haupterwerbsbetriebes	9
als bereits selbstständiger Landwirt den Betrieb weiterführen	1
als Teilhaber einer GbR	10
insgesamt - Tätigkeit in einem landw. Unternehmen	62
in der Landwirtschaftsverwaltung	9
als Berater	12
in Forschung und Lehre	9
in einen artverwandten Bereich der Landwirtschaft (z.B. Landschaftsschutz)	8
insgesamt - Tätigkeit außerhalb von landw. Unternehmen	38

Für die Mehrheit der Befragten (ca. 2/3) ist noch unsicher bzw. völlig offen, wo sie künftig tätig sein werden. Falls kein Arbeitsplatz gefunden wird, wissen die meisten (80 Prozent) noch nicht, was sie als Alternative tun werden.

7 Zukünftiger Ersatzbedarf an landwirtschaftlichen Arbeitskräften

7.1 Arbeitskräfte insgesamt

Aus der Betrachtung der Altersstruktur der Arbeitskräfte (Altersgruppe „55 Jahre und älter“) ergibt sich, dass innerhalb der nächsten 10 Jahre etwa

- 20 Prozent der ständigen Arbeitskräfte in Unternehmen juristischer Personen (davon 29,4 Prozent der Geschäftsführer) und
- 21 Prozent der Arbeitskräfte in Unternehmen natürlicher Personen (davon 29,3 Prozent der Familienarbeitskräfte sowie 11,7 Prozent der ständigen familienfremden Arbeitskräfte)

altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden werden (zuzüglich sonstiger Abgangsgründe Arbeitsunfall etc).

Somit sind - ausgehend von den insgesamt 25 150 ständigen Arbeitskräften in den landwirtschaftlichen Unternehmen (20 760 AK im Bereich Landwirtschaft bzw. 4 390 AK im Bereich Gartenbau/Dauerkulturen) - bis 2015 insgesamt 5 550 Arbeitskräfte (Landwirtschaft: 4 560, Gartenbau/Dauerkulturen: 990 AK) zu ersetzen (Tabelle 39).

Tabelle 39: Altersbedingter Ersatzbedarf an Arbeitskräften in den landwirtschaftlichen Unternehmen bis 2015

Rechtsform/ Personengruppe	Anzahl AK insges. (Ist)	AK der Altersgrup- pe ¹⁾ (Pro- zent)	Ersatzbedarf (Anzahl AK)		
			insges.	darunter	
				Landwirt- schaft	Gartenbau/ Dauerkulturen
juristische Personen insg.	13 980	20	2 800	2 620	180
<i>dar. Betriebsleiter</i>	600	29,4	175	-	-
natürliche Personen insg.	11 170	21,2	2 370	1 630	740
<i>dar. Betriebsleiter²⁾</i>	2 200	27,2	600	-	-
sonstige Abgangsgründe ³⁾	-	-	380	310	70
insgesamt bis 2015	25 150	-	5 550	4 560	990

¹⁾ 55 Jahre und älter

²⁾ pro Unternehmen (HE und PG) wurde ein „geschäftsführender“ Betriebsleiter unterstellt

³⁾ Krankheit, Berufsunfähigkeit, Sterbefälle – insges. pro Jahr ca. 0,15 Prozent der ständig Beschäftigten

Für ausscheidende nichtständige Arbeitskräfte einschließlich Saison-AK ist hinsichtlich der beruflichen Ausbildung kein Ersatzbedarf vorgesehen bzw. notwendig, weil diese Personen sich vor allem aus ehemaligen Betriebsangehörigen, Arbeitslosen, Schülern, Studenten, ausländischen Arbeitskräften etc. reproduzieren.

Ableitend bzw. hochgerechnet aus den Befragungsergebnissen zu den Personalveränderungsabsichten (siehe Pkt. 3.4) ist damit zu rechnen, dass bis zum Jahre 2015 insgesamt noch ca. 1 700 Arbeitskräfte (1 500 Landwirtschaft, 200 Gartenbau/Dauerkulturen) abgebaut werden.

Demgegenüber steht, dass in diesem Zeitraum ca. 5 600 Arbeitskräfte aus dem Berufsleben ausscheiden werden. Es ist somit leicht erkennbar, dass unter Berücksichtigung des voraussichtlichen Umfangs des sektoralen AK-Abbaus rein rechnerisch wesentlich weniger Ersatzbedarf durch junge Nachwuchskräfte notwendig wäre. Dieser Argumentation sollte man jedoch nur bedingt folgen. Eine 100-prozentige Gegenrechnung des sektoralen AK-Abbaus zum altersbedingten Ersatzbedarf würde in den Unternehmen verstärkt zu Problemen wie

- Überalterung der Beschäftigten,
 - ungenügendem Qualifikationsstand (fehlendes „Neu-Wissen“) sowie
 - fehlender physischer Reproduktion der Arbeitskräfte
- führen.

Bei der Prognose des Bedarfs an landwirtschaftlichen Fachkräften wird deshalb davon ausgegangen bzw. unterstellt, dass alle altersbedingt Ausscheidenden - abzüglich 50 Prozent (850 AK) der voraussichtlich sektoral abgebauten Arbeitskräfte bis 2015 - durch junge Nachwuchskräfte ersetzt werden.

Für den „restlichen“ sektoralen AK-Abbau wird unterstellt, dass er sich in allen Altersgruppen im Wesentlichen durch Fluktuation, Entlassungen, Umsetzungen u. a. regelt bzw. vollzieht.

7.2 Lehrlinge/Facharbeiter

Unterstellt man, dass alle aus dem Berufsleben Ausscheidenden durch junge Nachwuchskräfte mit einer entsprechenden beruflichen Grundausbildung zu ersetzen sind, so wären in den nächsten 10 Jahren (bei o. g. genannter Berücksichtigung des sektoralen AK - Abbaus) etwa

- 3 800 Lehrlinge in den Berufen Landwirt/Tierwirt einschl. Fachkraft Agrarservice bzw.
- 900 Lehrlinge im Beruf Gärtner (Gb/Dk)

auszubilden. Pro Jahr sind das im Durchschnitt 380 bzw. 90 Lehrlinge, die in landwirtschaftlichen Unternehmen tätig werden müssten. Geht man davon aus, dass von den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bzw. eingestellten Lehrlingen im 1. Lehrjahr nur ca. 3/4 die Ausbildung erfolgreich abschließen (s. Pkt. 5.1), so ist ein Neubeginn von jährlich 500 Lehrlingen in den Berufen Landwirt/Tierwirt bzw. 120 Lehrlingen im Beruf Gärtner (außer GaLaBau) erforderlich, um den o. g. Ersatzbedarf abzudecken (Tabelle 40).

Tabelle 40: Notwendiger Neubeginn von Ausbildungsverhältnissen pro Jahr bis 2015

Bezeichnung	Anzahl Lehrlinge	
	Landwirt/Tierwirt	Gärtner (Gb/Dk)
Ersatzbedarf insgesamt	380	90
Erforderlicher Neubeginn von Ausbildungsverhältnissen (bei 76 Prozent Ausbildungserfolg)		
- für Ersatzbedarf insgesamt	500	120
- für Ersatzbedarf (ohne künftige HS-Absolventen)	460	110

In den Berufen Landwirt/Tierwirt erreicht die Zahl der bisher (2001 - 2005) jährlich durchschnittlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse (ca. 470) den künftigen Bedarf von ca. 500 noch nicht.

Setzt man bei den Hochschulabsolventen jedoch keinen landwirtschaftlichen Berufsabschluss voraus, würde sich der Bedarf auf etwa 460 verringern und entspräche somit weitestgehend der bisherigen Anzahl von neu begonnenen Ausbildungsverhältnissen pro Jahr.

Weil allerdings auch von den Lehrlingen, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, nicht alle ihre berufliche Perspektive in der Landwirtschaft sehen (ca.10 Prozent), sind erhöhte Anstrengungen zu unternehmen, um für die landwirtschaftlichen Berufe motivierte Lehrlinge zu gewinnen und die Erfolgsquote in der Ausbildung zu erhöhen.

Verstärkt werden diese Forderungen noch dadurch, dass auf Grund der demografischen Entwicklung sich der Anteil an Lehrlingen (1. Lehrjahr Landwirt/Tierwirt) an den Schulabgängern insgesamt bis 2010 etwa auf 2 Prozent verdoppeln müsste - gegenwärtig beträgt dieser etwa 0,9 Prozent (Tabelle 41).

Tabelle 41: Notwendiger Anteil Lehrlinge (1. Lehrjahr Landwirt/Tierwirt) an den 17-Jährigen insgesamt - bei einem jährlichen Bedarf von ca. 500 Lehrlingen -

Jahr	17-Jährige insgesamt (Anzahl)	Anteil Lehrlinge (Prozent)
2005	54.000	0,9
2010	24.200	2,1
2015	28.100	1,8
2020	29.300	1,7

Die demografische Entwicklung wird sich jedoch nicht auf alle landwirtschaftlichen Berufe gleich stark auswirken. Die Auswirkungen werden z. B. in der Erstausbildung zum Fischwirt kaum spürbar sein, weil hier z. Z. für ca. 20 Bewerber nur ein Ausbildungsplatz zur Verfügung steht.

Dort, wo die Lehrlingsausbildung allein nicht reichen wird, um Fachkräfte zu gewinnen, sollte auch über andere Formen des Fachkräftezuwachses nachgedacht werden. Eine Möglichkeit wäre, Quereinsteiger aus anderen Berufsbranchen für die Landwirtschaft zu interessieren und zu qualifizieren.

In den gärtnerischen Berufen kann man davon ausgehen, dass auch künftig der Bedarf abgesichert ist, zumal gegenwärtig ca. 30 Prozent der Lehrlinge in dieser Berufsgruppe nach Ausbildungsabschluss keinen Arbeitsplatz finden.

Neben der quantitativen Absicherung des Lehrlingsbedarfs spielen qualitative Aspekte eine wichtige Rolle, insbesondere auch auf Grund einer breiteren Auswahl von Bewerbern. Welche Möglichkeiten der Auswahl andere Branchen gegenüber der Landwirtschaft haben, ist vergleichsweise aus Tabelle 42 ersichtlich. Dabei zeigt sich, dass land-, tier-, forstwirtschaftliche Berufe sowie Gärtnereiberufe mit 3 - 4 Bewerbern je Ausbildungsplatz (z. B. gegenüber 19 in kaufmännischen Berufen) am Ende rangieren.

Tabelle 42: Durchschnittliche Bewerberzahl auf einen Ausbildungsplatz in unterschiedlichen Berufsgruppen

Berufsgruppe	Bewerber je Ausbildungsplatz
kaufmännisch-administrative Berufe allgemein	19
Bank- und Versicherungskaufleute	13
technische Berufe	13
Verkehrsberufe u. ä.	7
land-, tier-, forstwirtschaftliche Berufe	4
Gärtnerberufe	3

Quelle: (9)

Das Verhältnis Bewerber zu Ausbildungsplatz ist bei den verschiedenen landwirtschaftlichen Berufen sehr unterschiedlich. Währenddessen es im Beruf Tierwirt etwa 1 : 1 beträgt, übersteigt die Zahl der Bewerber in Berufen wie Molkereifachmann, Milchwirtschaftler, Pferdewirt und Winzer die Anzahl Ausbildungsplätze erheblich.

7.3 Fachschulabsolventen/Meister

Der künftige Bedarf an Fachschulabsolventen für die landwirtschaftlichen Unternehmen leitet sich vor allem aus dem altersbedingten Ersatz von Führungskräften der 2. Leitungsebene in Unternehmen juristischer Personen und Betriebsinhabern/Betriebsleitern in Unternehmen natürlicher Personen ab.

Für die landwirtschaftlichen Unternehmen ist demzufolge bis zum Jahr 2015 mit einem Ersatzbedarf von insgesamt ca. 700 (pro Jahr 70) Arbeitskräften mit Fachschulausbildung zu rechnen (Tabelle 43).

Tabelle 43: Bedarf an Fachschulabsolventen in landw. Unternehmen bis 2015

Bezeichnung	Unternehmen		
	juristische Personen	natürliche Personen	insgesamt
Arbeitskräfte insgesamt	13 980	11 170	25 150
dav. mit Fachschulabschluss	8	16	-
(Prozent)			
(absolut)	1 120	1 790	2 910
ausscheidende AK mit Fachschulabschluss			
(Prozent)	20 ¹⁾	27,2 ²⁾	-
(absolut)	220	490	710
Bedarf insgesamt	-	-	710
Ø pro Jahr	-	-	71

¹⁾ Anteil der über 55-jährigen AK, ²⁾ Anteil der über 55-jährigen Betriebsinhaber

Der zukünftige Bedarf an Meistern (Landwirtschaftsmeister) für die landwirtschaftlichen Unternehmen ist aus Tabelle 44 ersichtlich. Demnach sind in den nächsten 10 Jahren pro Jahr ca. 60 Meister auszubilden. Dieser Bedarf wird bei etwaiger Beibehaltung der Teilnehmerzahl an den bisherigen jährlichen Qualifizierungslehrgängen für die Meisterprüfung abgesichert.

Tabelle 44: Bedarf an Meisterqualifizierungen in landw. Unternehmen bis 2015

Bezeichnung	Unternehmen		
	juristische Personen	natürliche Personen	insgesamt
Arbeitskräfte insgesamt	13 980	11 170	25 150
dav. mit Meisterqualifizierung (Prozent)	6	14	-
(absolut)	840	1.560	2.400
ausscheidende AK mit Meisterabschluss (Prozent)	18,8	27,2	-
(absolut)	160	430	590
Bedarf insgesamt	-	-	590
Ø pro Jahr	-	-	59

Um die genannten Bedarfsgrößen (Anzahl Fachschulabsolventen bzw. Meister) sicher zu stellen, ist - unter Berücksichtigung von „Ausbildungsabbrechern“ etc. und derjenigen, die ihre berufliche Perspektive nicht in einem landwirtschaftlichen Unternehmen sehen - der aus Tabelle 45 ersichtliche Neubeginn von fachschulischen Ausbildungen erforderlich.

Tabelle 45: Notwendiger Neubeginn von Fachschulausbildungen pro Jahr bis 2015

Bezeichnung	Fachschüler Ø pro Jahr
Bedarf für landwirtschaftliche Unternehmen	70
zuzüglich „Ausbildungsabbrecher“, den landwirtschaftlichen Unternehmen nicht zur Verfügung stehenden Absolventen etc. (ca. 25 Prozent)	25
erforderlicher Neubeginn für Ersatzbedarf in den Unternehmen	95
zusätzlicher Bedarf	
· bei Verzahnung von Meister- mit Fachschulausbildung	50
· bzw. für Nebenerwerbsbetriebe ¹⁾	5
Gesamtbedarf	150

¹⁾nach empirischer Befragung in ÄfL; 2001

Somit sind - einschließlich Verzahnung von Meister- und Fachschulausbildung (nach Angaben des SMUL wurde unterstellt, dass 80 Prozent der Landwirtschaftsmeister einen Fachschulabschluss haben) - jährlich etwa 150 Fachschulausbildungen in landwirtschaftlichen Bildungsgängen neu zu

beginnen. Vergleicht man diese Zahl mit dem bisherigen Neubeginn von ca. 160 Fachschülern pro Jahr, so lässt sich schlussfolgern, dass auch künftig mit dieser Größenordnung der Bedarf abgedeckt wird. Für die Betriebsformen Gartenbau/Dauerkulturen wird davon ausgegangen, dass dieser bei Weiterführung des bisherigen Ausbildungsumfanges im gärtnerischen Bereich auch künftig abgedeckt wird.

7.4 Hochschulabsolventen

Der zukünftige Bedarf an Hochschulabsolventen für landwirtschaftliche Unternehmen ergibt sich vor allem aus dem altersbedingten Ersatz von Führungskräften der 1. Leitungsebene in Agrarunternehmen juristischer Personen sowie von selbständigen Landwirten. Es ist damit zu rechnen, dass bis 2015 ca. 700 Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss (Ø ca.70 pro Jahr) zu ersetzen sind (Tabelle 46).

Tabelle 46: Bedarf an Hochschulabsolventen in landwirtschaftlichen Unternehmen bis 2015

Bezeichnung	Unternehmen		
	juristische Personen	natürliche Personen	insgesamt
Arbeitskräfte insgesamt	13.980	11.170	25.150
dav. mit Hochschulabschluss (Prozent)	8	11	-
(absolut)	1.120	1.230	2.350
ausscheidende AK mit HS - Abschluss ¹⁾ (Prozent)	29,4	27,2	-
(absolut)	330	340	670
Bedarf insgesamt	-	-	670
Ø pro Jahr	-	-	67

¹⁾ unterstellt wurde der Anteil der über 55-jährigen Geschäftsführer bzw. Betriebsleiter/Betriebsinhaber

Um diese Größenordnung sicher zu stellen, wären in Sachsen - unter Berücksichtigung von denjenigen Studenten, die ihre berufliche Perspektive nicht in einem landwirtschaftlichen Unternehmen sehen (ca. 40 Prozent), - etwa 110 Studienanfänger pro Jahr erforderlich. Vergleicht man diese Zahl mit dem bisherigen Stand an der einzigen Hoch- bzw. Fachhochschule für den Agrarbereich in Sachsen, der HTW Dresden (jährlich Ø 42 Studienanfänger), so zeigt sich, dass der Bedarf allein durch die Ausbildung an der HTW nicht abgedeckt werden kann.

Daher ist es erforderlich,

- gegebenenfalls eine Berufsakademie in Sachsen für die landwirtschaftliche Qualifizierung aufzubauen, um das Angebot an Führungskräften zu erweitern,
- verstärkt Absolventen außerhalb Sachsens zu gewinnen,

- die Angebote des Arbeitsmarktes zu nutzen und
- das Interesse für eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem landwirtschaftlichen Unternehmen bei den Studenten zu wecken.

8 Künftige Anforderungen an die Ausbildung/Qualifizierung bzw. Weiterbildung

Die Landwirtschaft in Sachsen ist eingebettet in ein System sich stetig verändernder Rahmenbedingungen. Seit der zuletzt durchgeführten Untersuchung der LfL zum Thema „Berufsnachwuchs“ im Jahr 2000 hat sich auf dem agrarpolitischen Sektor viel getan.

1. Mit der Entscheidung des Agrarministerrates vom Juni 2003 über eine Reform der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) wurde ein grundlegender Richtungswechsel vollzogen. Zentrale Punkte der **GAP-Reform** sind
 - Entkopplung der Direktzahlungen von der Produktion,
 - Verknüpfung der Direktzahlungen mit Standards in den Bereichen Umweltschutz, Tierschutz, Lebens- und Futtermittelsicherheit,
 - Kürzung der Ausgleichszahlungen („Modulation“ und „Finanzielle Disziplin“),
 - Ausbau der „zweiten Säule“ (Förderung ländliche Entwicklung),
 - Änderungen der Marktorganisationen für Getreide und Milch,
 - Reform der Zucker-Marktordnung.

2. Die **Finanzierung** der GAP steht immer wieder auf dem Prüfstand. Die Erweiterung der EU um die mittel- und osteuropäischen Länder erfordert erhebliche finanzielle Mittel, hier ist die Solidarität der bisherigen Mitgliedstaaten gefragt. Auch wenn der Finanzrahmen 2007 - 2013 jetzt beschlossen werden konnte, so muss nach 2013 mit weiteren Kürzungen gerechnet werden.

Die WTO-Verhandlungen zur weiteren Liberalisierung des Welthandels waren ein wichtiger Grund für die o. g. Reformbeschlüsse des Agrarrates, die Gespräche hierzu sind jedoch noch nicht abgeschlossen. Weitere Reformen können nicht ausgeschlossen werden.

Nicht zu vergessen ist die nötige gesellschaftliche Akzeptanz der Zahlungen an die Landwirtschaft. Die Kritik Außenstehender wird lauter - gerade weil das Geld knapp ist und die Leistungen der Landwirtschaft nicht immer unmittelbar erkennbar sind (Flächenstilllegung, Honorierung Umweltleistungen).

3. Die **Umweltanforderungen** an die Landwirtschaft steigen stetig. Zum einen gilt es, entsprechende EU-Vorschriften umzusetzen (Natura 2000, Wasserrahmenrichtlinie, CC), zum anderen werden die Verbraucher zunehmend für dieses Thema sensibilisiert.

4. Auch die allgemeinen **Arbeitsmarktbedingungen** lassen die Landwirtschaft nicht unberührt. Fachkräftemangel, ungünstige Altersstruktur, fehlender Berufsnachwuchs sind die eine Seite - erschwerend wirkende politische Entscheidungen (z. B. Beschäftigung ausländischer Saisonarbeitskräfte) die andere.
5. Nicht zuletzt tragen die **aktuellen Diskussionen** z.B. zur Besteuerung von Biokraftstoffen und Mehrwertsteuererhöhung zur Verunsicherung der Landwirte bei.

Aussagen, inwieweit sich die agrarpolitischen Rahmenbedingungen auf die künftige Nachfrage und das Angebot an landwirtschaftlichen Berufen in Sachsen auswirken, sind nur eingeschränkt möglich. Anhand der Ergebnisse der jetzt vorgelegten „Untersuchung Berufsnachwuchs“ ergibt sich folgende Einschätzung:

- Das Tätigkeitsfeld landwirtschaftlicher Fach- und Führungskräfte in den Unternehmen unterlag bisher und unterliegt auch künftig einem starken Veränderungsdruck, insbesondere auch hinsichtlich anderer bzw. neuer Berufsausrichtungen im Zusammenhang mit der Schaffung von Einkommensalternativen und Diversifizierungsmaßnahmen in landwirtschaftlichen Unternehmen.
- Der Zwang zur Verringerung der Zahl der Beschäftigten als Folge von notwendigen Rationalisierungsmaßnahmen, betrieblichen Umstrukturierungen u. a. wird auch weiterhin - wenn auch in abgeschwächter Form - bestehen bleiben, wobei als Hauptgrund für den weiteren AK-Abbau die veränderten agrarpolitischen Rahmenbedingungen gesehen werden.
- Eine immer stärkere Verwissenschaftlichung und Technisierung der Produktionsverfahren erfordert von den Beschäftigten einen hohen Qualifikationsstand und die Bereitschaft für eine kontinuierliche berufsbezogene Weiterbildung.
- Insbesondere der zunehmende Wandel zur Vermarktung landwirtschaftlicher Produkte, der Anbau nachwachsender Rohstoffe sowie die alternative Energiegewinnung (Biogas etc.) weiten die Tätigkeits- bzw. Berufsfelder in der Landwirtschaft aus.

Aus den getroffenen Einschätzungen ergeben sich vor allem auch Konsequenzen bzw. neue Anforderungen hinsichtlich der Ausbildung, Qualifizierung bzw. Weiterbildung der Beschäftigten im Bereich der Landwirtschaft.

In den folgenden Ausführungen soll diesbezüglich auf einige Schwerpunkte hingewiesen werden:

8.1 Ausbildung/Qualifizierung

Berufsausbildung

- Der eingeschlagene Weg in der Berufsausbildung bietet **gute Voraussetzungen**, um den künftigen Anforderungen gerecht zu werden. Die meisten landwirtschaftlichen Ausbildungsberufe wurden **in den vergangenen Jahren einer umfassenden Novellierung unterzogen**. Dadurch wurden sie praxisnäher an die Belange der Betriebe und auch der Berufsschulen angepasst. Des Weiteren wurden Ausbildungsinhalte, Berufs- und Prüfungsstrukturen aktualisiert (10).
- **Defizite** bestehen vor allem **hinsichtlich der „Ausbildungsreife“** Jugendlicher auch bei „grünen Berufen“, die sich zunehmend zu einem Ausbildungshemmnis entwickeln und abgebaut werden müssen (11). Obwohl in der Öffentlichkeit viele unterschiedliche Meinungen zu dieser Thematik vertreten werden, ist man sich jedoch unter Fachleuten zunehmend einig, dass zur „Ausbildungsreife“ diejenigen Fähigkeiten und Arbeitstugenden zählen, die für alle Ausbildungsberufe wichtig sind und schon vor Antritt der Lehre vorhanden sein müssen. Hierzu zählen:
Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Sorgfalt, Rücksichtnahme, Bereitschaft zu lernen, Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen, Grundrechenarten, Anpassungsfähigkeit und nicht zuletzt Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen (12).

Die genannten Kriterien sind unverzichtbare Voraussetzungen für einen erfolgreichen Berufsstart und die berufliche Weiterentwicklung. Die Lösung des Problems ist allerdings eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nur durch intensive gemeinsame Anstrengungen von Familien, Schulen, Jugendarbeit und vielen anderen Akteuren zu bewältigen ist.

- Der **neue Ausbildungsberuf „Fachkraft Agrarservice“** ist weiter zielstrebig zu entwickeln. Er soll dem differenzierten Qualifizierungsbedarf von landwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen, Lohnunternehmen und Betrieben mit hohem Maschineneinsatz - wie z. B. Pflanzenproduktionsbetrieben - Rechnung tragen. Die Fachkraft Agrarservice sollte sich insbesondere mit Qualitätssicherungssystemen auskennen. In diesem Beruf ist technisches Know-how mit einem breiten Spektrum an Dienstleistungen zu verknüpfen (13).

Fach- und Hochschulausbildung

- Die **Qualifikationsansprüche** an Fach- und Hochschulabsolventen **werden** künftig noch **steigen**. Das belegen die durchgeführten Untersuchungen in Sachsen sowie auch entsprechende Studien in den anderen neuen Bundesländern (6).
- Neben **qualifizierten Spezialisten** für bestimmte Aufgaben bzw. Tätigkeiten (z. B. in landwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen im Bereich des Pflanzenschutzes und der Düngung), sind insbesondere so genannte **„Allroundkräfte“**, die fachlich sowohl in

der Pflanzenproduktion als auch in der Tierproduktion gut ausgebildet sind, gefragt. Eine „Doppelspitze“ mit einem Tier- und einem Pflanzenbauspezialisten können sich viele Betriebe nicht mehr leisten.

- Bei der Ausbildung von Führungskräften spielt die **rechtzeitige Orientierung auf** die berufliche **Praxis** eine entscheidende Rolle. Das heißt, auch Landwirtschaftsstudenten sollten einen Berufsabschluss haben. Möglichkeiten der Qualifizierung über den zweiten Bildungsweg sind dabei voll auszuschöpfen. Der Zugang ist unterschiedlich, wobei die Kombination Abitur/Fachabitur und Beruf überwiegt. Insbesondere beim Nachwuchs von Führungskräften für größere Betriebe sind **Führungsqualitäten** gefragt. Diese Führungskräfte entwickeln sich nur in geringem Maße während eines Erststudiums. Erst im Berufsleben zeigt sich, wer Führungsaufgaben übernehmen kann. Für diese Praktiker wäre deshalb ein gezieltes Fernstudium, das mit dem Master of Business Administration abschließt, sehr nützlich (14).
- Für die Zukunft gewinnt die Integration der verschiedenen Stufen der Wertschöpfungskette bei der Produktion von Nahrungsmitteln und Industrierohstoffen eine immer größere Rolle. Qualitätsprodukte sind nur herstellbar, wenn alle beteiligten Stufen die notwendigen qualitativen Anforderungen erfüllen. Deshalb müssen Studierende auch stärker mit den Stufenprozessen vertraut gemacht werden. Die Hochschule Anhalt (FH) hat beispielsweise dafür einen speziellen **Masterstudiengang Food and Agribusiness** eingerichtet, über den sich Führungskräfte qualifizieren können (14).
- Mit der Erweiterung der EU und der Globalisierung der Wirtschaft wächst auch in der Landwirtschaft der Bedarf an Führungskräften, die **international ausgebildet** sind (Auslandspraktikum, Fremdsprachenkenntnisse u. a.), denn Betriebsgründungen und Investitionen im Ausland bzw. die Zusammenarbeit mit ausländischen Unternehmen sind auch für Agrarunternehmen mehr und mehr aktuell.

8.2 Weiterbildung

Wichtigste Maßnahme, um den ständig steigenden Qualifikationsanforderungen gerecht zu werden, ist die berufliche Weiterbildung. Vor allem auch in den Agrarunternehmen werden die Beschäftigten ständig mit neuen

- wissenschaftlichen Erkenntnissen,
- Technologien/Verfahren,
- gesetzlichen Grundlagen/Bestimmungen sowie
- agrarpolitischen Rahmenbedingungen

konfrontiert.

Um in diesem Prozess auf dem Laufenden zu sein und auch zurückliegende Qualifizierungen aufzufrischen, gibt es die vielfältigsten Möglichkeiten der Weiterbildung wie Winterschulungen, Fachlehrgänge, Tagesveranstaltungen, Seminare u. a., die auch weiterhin verstärkt anzubieten sind. Orientiert werden muss auf ein bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot, unter anderem auch durch freie Bildungsträger. Günstig dabei ist, wenn die Weiterbildungsorte/die Weiterbildungseinrichtungen in der Nähe der Wohnorte der Beschäftigten liegen.

Auch der Organisation von Weiterbildungs- bzw. Informationsveranstaltungen in landwirtschaftlichen Unternehmen (vor Ort) ist verstärkt Augenmerk beizumessen. Von Seiten der Agrarunternehmen zeigt sich insgesamt großes Interesse, auch künftig eine berufsbegleitende Weiterbildung zu sichern.

In den Unternehmen juristischer bzw. natürlicher Personen ist künftig mit einem quantitativen Weiterbildungsbedarf von jährlich ca. 30 – 40 Prozent der Arbeitskräfte zu rechnen. Das Spektrum des zu vermittelnden Wissens muss dabei breit und vielfältig sein, wie sich aus den Schwerpunkten bzw. Themenfeldern aus der Sicht der Unternehmen ableiten lässt (s. Pkt. 4.3.2).

9 Zusammenfassende Wertung

Eine Gegenüberstellung der wesentlichsten Untersuchungskriterien und deren Einschätzung/Entwicklung bisher (2001 - 2005) sowie zukünftige Tendenzen (bis 2015) sind zusammenfassend aus nachfolgender Übersicht zu ersehen:

Untersuchungskriterien	Einschätzungen bzw. Entwicklungstendenzen (Prognose)
Ersatzbedarf an Arbeitskräften in den Unternehmen bis 2015 (unter Berücksichtigung eines Teils des sektoralen AK-Abbaus in den Unternehmen)	<ul style="list-style-type: none"> • insgesamt: ca. 4 700 AK dar. 3 800 AK (Berufe Landwirt/Tierwirt) 900 AK (Berufsgruppe Gemüse-/ Obstbau) • alle altersbedingt Ausscheidenden sollten durch junge Nachwuchskräfte ersetzt werden • sektoraler AK-Abbau wird zu 50 Prozent dem altersbedingten Ersatzbedarf „gegen gerechnet“
Personalveränderungsabsichten in den Unternehmen bis 2015 (hochgerechnet)	<ul style="list-style-type: none"> • jur. Personen: Abbau von ca. 1 300 AK (9,4 Prozent) • natürl. Personen: Abbau von ca. 350 AK (3,2 Prozent) • insgesamt: ca. 1 700 AK (6,7 Prozent)
demografische Entwicklung der Jugendlichen im Alter von 17 Jahren (Schulabgänger) gegenüber 2006	<ul style="list-style-type: none"> • drastischer Rückgang um ca. 55 Prozent bis 2011 (von 50 700 auf 23 300 Personen) • danach wieder leichter Anstieg (auf 29 300 Personen bis 2020)
Anteil Lehrlinge (1. Lj; Berufe Landwirt/Tierwirt) an den 17-jährigen Jugendlichen insgesamt.	<ul style="list-style-type: none"> • bisher: Ø 0,82 Prozent • zukünftig: Ø 1,9 Prozent • maximal: 2,1 Prozent (2010/11)
bisheriges Angebot und zukünftiger Bedarf an Lehrlingen pro Jahr (Landwirt/Tierwirt)	<ul style="list-style-type: none"> • bisher: Ø 470 Lehrlinge • zukünftig: 500 (einschl. künftige Hochschüler) 460 (ohne künftige Hochschüler)
bisheriges Angebot und zukünftiger Bedarf an Fachschülern - Landwirtschaft -	<p>Neubeginn von Fachschulausbildungen pro Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bisher: ca. 160 • zukünftig: ca. 150 <p>Landwirtschaft, Landbau, Umwelt/Landschaft</p>
bisheriges Angebot und zukünftiger Bedarf an Hochschulabsolventen - Landwirtschaft -	<ul style="list-style-type: none"> • bisher: ca. 20 Absolventen pro Jahr (HTW Dresden) • zukünftig: ca. 70 Absolventen pro Jahr, um Reproduktion in den landwirtschaftlichen Unternehmen zu sichern
Vorschläge für die Verbesserung der Ausbildung aus der Sicht der Unternehmen - Schwerpunkte/Ranking -	<p><u>Lehrlingsausbildung:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. stärkere Einflussnahme auf die Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge durch alle Beteiligten an der Ausbildung

<i>(Befragungsergebnisse)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 2. mehr fachtheoretische Kenntnisse vermitteln 3. Vervollkommnung der überbetrieblichen Ausbildung 4. bessere Zusammenarbeit zwischen Berufsschule, überbetrieblicher Ausbildung und Lehrbetrieb insbesondere hinsichtlich organisatorischer Abstimmungen <p><u>Fach- bzw. Hochschulausbildung:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. frühzeitig Kontakt zwischen Studenten und Praxisbetrieb herstellen 2. stärkere Praxisorientierung/längere Praxisphasen 3. Führungskompetenz stärker herausbilden 4. mehr wirtschaftliches Basiswissen vermitteln
<p>Wichtigkeit verschiedener Aspekte bei der Einstellung von ... aus der Sicht der Unternehmen - Schwerpunkte/Ranking - <i>(Befragungsergebnisse)</i></p>	<p><u>Lehrlingen:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sichtbares Interesse an der Landwirtschaft 2. erkennbare Persönlichkeitseigenschaften 3. Besitz der Fahrerlaubnis 4. Noten der allgemein bildenden Schule <p><u>Facharbeitern:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitseinstellung bzw. -verhalten 2. vielseitige Einsetzbarkeit 3. persönlicher Eindruck 4. Noten der praktischen Ausbildung <p><u>Führungskräften:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Führungskompetenz 2. vielseitige Einsetzbarkeit 3. persönlicher Eindruck 4. Praxiserfahrungen
<p>Situation in der Berufs-, Fach- und Hochschulausbildung <i>(Befragungsergebnisse)</i></p>	<p><u>Lehrlingsausbildung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • allg. schulische Voraussetzungen nicht zufrieden stellend • Motivation für gewählten Beruf nicht zufrieden stellend • Ausbildung überwiegend als "gut" bis „sehr gut“ beurteilt • Ausbildungserfolg (Prüfungsabschlüsse) bei 75 Prozent • ca. 35 Prozent werden nach der Ausbildung vorerst nicht im erlernten Beruf tätig sein; die Mehrheit davon (24 Prozent aller Ausgelernten) hat noch keinen Arbeitsplatz • ca. 10 Prozent wollen generell den erlernten Beruf auf-

	<p>geben</p> <p><u>Fachschulausbildung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • entspricht inhaltlich für ca. 50 Prozent voll den Erwartungen • organisatorisch werden die Erwartungen nur für 25 Prozent umfassend erfüllt • verbesserungswürdig ist v. a. der Praxisbezug der Lerninhalte • von den Ausbildungsinhalten werden insbesondere Betriebswirtschaft und marktwirtschaftliche Grundlagen als sehr wichtig gesehen • einen überbetrieblichen Praktikumseinsatz erachten 65 Prozent als sehr vorteilhaft • ca. 15 Prozent der Fachschüler sehen ihre berufliche Perspektive nicht in einem landwirtschaftlichen Unternehmen • für ca. 2/3 ist der künftige Arbeitsplatz sicher • 15 Prozent streben mit Sicherheit eine weitere Qualifizierung an (Hochschulstudium) <p><u>Hochschulausbildung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Motive für die Studienwahl zufrieden stellend • Erwartungen an das Studium werden weitestgehend entsprochen • zu verbessern ist v. a. die Studienorganisation • ca. 40 Prozent sehen ihre Perspektive <u>nicht</u> in einem landw. Unternehmen • 2/3 (vom 6. Semester) wissen noch nicht wo sie künftig tätig sein werden
<p>künftige allgemeine Anforderungen an die Ausbildung/Qualifizierung</p>	<p><u>Berufsausbildung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • die guten Voraussetzungen gezielt umsetzen • Beruf „Fachkraft Agrarservice“ weiter entwickeln • „Ausbildungsreife“ Jugendlicher zielstrebig erhöhen <p><u>Fach- bzw. Hochschulausbildung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Spezialisten und „Allroundkräfte“ ausbilden • Praxisbezug verstärken, insbesondere Führungsqualitäts-

	<p>ten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungsqualitäten stärker herausbilden • neue Bildungsabschlüsse (Bachelor bzw. Master) verstärkt nutzen
<p>Anforderungen an die berufsbe- gleitende Weiterbildung aus der Sicht der Unternehmen (Befragungsergebnisse)</p>	<p><u>jährlicher Weiterbildungsbedarf</u> (Anteil der Beschäftigten):</p> <ul style="list-style-type: none"> • juristische Personen: ca. 35 Prozent • natürliche Personen: ca. 40 Prozent <p><u>Themenfelder</u> (Schwerpunkte/Ranking)</p> <p>a) für Führungskräfte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Betriebswirtschaft 2. Produktionstechnik / Agrarrecht 3. Qualitätssicherung 4. Führungstätigkeit <p>b) für Mitarbeiter:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Produktionstechnik / -verfahren 2. Qualitätssicherung 3. tätigkeitsspezifische Themen (z. B. Düngung, Herden- betreuung, Buchhaltung)
<p>sonstige Aspekte hinsichtlich des Fach- und Führungskräfte- nachwuchs (Befragungsergebnisse)</p>	<p><u>Anteil an Ausbildungsbetrieben</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • juristische Personen: 72 Prozent • natürliche Personen: 35 Prozent <p><u>Quellen für die Lehrlingssuche</u> (Schwerpunkte/Ranking)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. über Bekannten- bzw. Mitarbeiterkreis 2. über AfL bzw. deren Ausbildungsberater 3. Arbeitsagentur <p><u>Grad der Absicherung der Geschäftsführer- bzw. Hofnachfolge</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsführemachfolge: 50 Prozent • Hofnachfolge: 45 Prozent <p><u>Anteil Unternehmen, die ausländische AK beschäftigen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Juristische Personen: 5,0 Prozent • natürliche Personen: 8,5 Prozent

	<p><u>Beschäftigung von Fachwerkern</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • juristische Personen: ca. 30 Prozent der Unternehmen • natürliche Personen: ca. 10 Prozent der Unternehmen • Arbeitsplätze für Fachwerker pro Unternehmen: Ø 1,3
<p>Auswirkungen der veränderten agrarpolitischen Rahmenbedingungen auf den Arbeitskräftebereich - <i>Einschätzungen</i>-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • die Tätigkeitsfelder der Beschäftigten werden auch weiterhin einem starken Veränderungsdruck unterliegen (durch Schaffung von Einkommensalternativen bzw. Diversifizierungsmaßnahmen) • Zwang zum AK-Abbau (wenn auch in abgeschwächter Form) wird bestehen bleiben • weitere Verwissenschaftlichung und Technisierung der Produktionsverfahren erfordern verstärkt eine kontinuierliche berufsbezogene Weiterbildung

10 Schlussfolgerungen

1. Für die Sicherung des Berufsnachwuchses, einer soliden Berufsausbildung sowie der erforderlichen Fort- und Weiterbildung von Fachkräften ergibt sich Handlungsbedarf für die verschiedensten Ebenen bzw. Verantwortungsträger. Das sind insbesondere
 - der Freistaat Sachsen (SMUL, SMK und nach gelagerte Behörden einschl. Schulen bzw. Ausbildungseinrichtungen),
 - der Berufsstand (Verbände, Organisationen) und nicht zuletzt
 - die Agrarunternehmen (aller Rechtsformen).

Dabei liegt es vor allem im ureigenen Interesse und in der Verantwortung der Unternehmen bzw. des Berufsstandes, zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses verstärkt beizutragen. Es handelt sich somit grundsätzlich um unternehmerische Entscheidungen.

2. Es ist damit zu rechnen, dass in den nächsten Jahren in der Landwirtschaft ein weiterer Arbeitskräfteabbau (wenn auch in abgeschwächter Form) erfolgen wird. Dieser wird nach Hochrechnung der Befragungsergebnisse bis 2015 ca. 6 - 7 Prozent betragen.
3. Auf Grund der stark rückläufigen Anzahl Schulabgänger wird sich das Angebot an Lehrlingen insgesamt bis zum Jahr 2011/12 etwa auf die Hälfte reduzieren. Ab dem Jahr 2012 ist wieder mit einem leichten Anstieg zu rechnen.
4. Der Anteil Lehrlinge (Berufe Landwirt/Tierwirt) - gemessen an den Jugendlichen im Alter von 17 Jahren - liegt derzeit bei 0,86 Prozent. Er ist bis zum Jahre 2010 auf 2,1 Prozent zu erhöhen, um weitestgehend alle altersbedingt ausscheidenden Arbeitskräfte in den Agrarunternehmen zu ersetzen. Bis 2015 könnte dieser Anteil auf 1,8 Prozent zurück fallen.
5. Zur Sicherung des künftigen Berufsnachwuchses im Hintergrund der demografischen Entwicklung geht es für alle Verantwortungsträger vor allem darum
 - die Werbung für landwirtschaftliche Berufe zu intensivieren (*gezielte Öffentlichkeitsarbeit durch verstärkte Nutzung der Medien etc.*),
 - die Vorzüge landwirtschaftlicher Berufe stärker zur Geltung zu bringen (*Vielseitigkeit, Abwechslungsreichtum, Naturverbundenheit*),
 - das Image der Landwirtschaft in der Öffentlichkeit zu verbessern (*Vorurteile und Klischees abbauen*),
 - engen Kontakt zu Schulen/Gymnasien herzustellen (*Projektstage, Exkursionen, Erlebnisangebote auf dem Bauernhof*),
 - gemeinsame Aktionen der Berufswerbung durchzuführen (*z. B. Tag des offenen Hofes / Betriebes*).

Eine besondere Verantwortung bei all diesen Aktivitäten kommt dabei den berufsständischen Verbänden in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen, Schulen, Ausbildungsberatern der ÄfL sowie der Agentur für Arbeit zu. Mit der beabsichtigten Verwaltungsreform in Sachsen (Übertragung von Aufgaben der Ämter für Landwirtschaft an die Landratsämter etc.), sollen künftig auch die Kommunen im ländlichen Raum mehr in die Nachwuchsgewinnung im Agrarbereich einbezogen werden. Dies wird als Chance gesehen, bisher ungenutzte Bereiche zur Sicherung des landwirtschaftlichen Berufsnachwuchses mit heran zu ziehen.

6. Die Bemühungen seitens der Unternehmen zur Gewinnung leistungsstarker, motivierter Lehrlinge sind zu verstärken. Dabei sind, trotz zu erwartender rückläufiger Bewerberzahlen, höhere Maßstäbe insbesondere an die „Ausbildungsreife“ (Motivation, Lernbereitschaft, Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein etc.) der Jugendlichen bzw. Lehrlinge zu stellen.
7. Die Qualität der Ausbildung, sowohl die theoretische als auch die praktische, ist weiterhin zu sichern und in Anbetracht dessen, dass künftig noch mehr leistungsschwächere und sicherlich nicht „unkompliziertere“ Lehrlinge einbezogen werden müssen, zu erhöhen. Dabei sind nicht nur komplexe Sachverhalte zu vermitteln, sondern auf alle Ausbilder wird mehr erzieherische Arbeit zukommen. Darauf sind die Ausbilder bzw. Ausbildungsbetriebe vorzubereiten.
8. Die überbetriebliche Ausbildung ist als Baustein der gesamten Lehrlingsausbildung zu erhalten und weiter zu fördern. Das belegt nicht zuletzt die sehr positive Bewertung dieser Ausbildungsform durch die Lehrlinge.
9. In der Lehrlingsausbildung sind insbesondere der neue Beruf „Fachkraft für Agrarservice“ sowie die Berufe Landwirt/Tierwirt weiter zielstrebig zu entwickeln. Das betrifft vor allem sowohl die neuen und zu erwartenden rechtlichen Regelungen als auch die Frage der Erhöhung der Wertschöpfung im Betrieb und der Diversifikation.
10. Zukünftig ist vor allem bei den Lehrlingen der „Ausbildungserfolg“ zu verbessern. Das heißt, zum einen ist die „Abbrecherquote“ zu verringern und zum anderen ist der Anteil Ausgebildeter, die ihre berufliche Perspektive längerfristig in einem landwirtschaftlichen Unternehmen sehen, zu erhöhen. Dabei wird es darauf ankommen, für die Ausbildung verstärkt jene mit originärem Berufswunsch Landwirtschaft zu gewinnen.
11. Das Problembewusstsein der Geschäftsführer/Betriebsleiter für die Berufsnachwuchsgewinnung ist zu erhöhen. Das betrifft insbesondere

- die Ausbildungsbereitschaft, auch kleinerer Unternehmen (Bildung von Ausbildungsverbänden) sowie
 - die rechtzeitige Sicherung des Führungskräftenachwuchs bzw. der Hofnachfolge
12. Weitere Sicherung der Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, weil diese Aspekte bzw. wie das Unternehmen in der Öffentlichkeit „dasteht“, nicht zuletzt Einfluss auf die Entscheidung von Jugendlichen für eine Lehre in dem betreffenden Unternehmen haben. Dazu gehören:
- die schrittweise Erhöhung des Einkommens- bzw. Lohnniveaus (es besteht Wechselwirkung zwischen Lohnniveau, Image des Berufes und Nachwuchsgewinnung)
 - die Sicherung der Arbeitsplätze
 - Beschäftigungsanreize (Altersvorsorge, Fortbildungsmöglichkeiten u. a.)
13. Im Rahmen der Ausbildung sind verstärkt qualitative Anforderungen an Fach- und Führungskräfte wie Praxisnähe, vielseitige Einsetzbarkeit und Führungskompetenz zu berücksichtigen, aber auch Persönlichkeitseigenschaften (Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein etc.) mit zu formen. Hinsichtlich der Chancen von Lehrlingen bzw. Ausgelernten für die Einstellung in einem landwirtschaftlichen Unternehmen sind ein sichtbares Interesse an der Landwirtschaft sowie erkennbare Persönlichkeitseigenschaften ausschlaggebende Kriterien.
14. Die Lehrlings-, Fach- und Hochschulausbildung kann inhaltlich überwiegend als gut eingeschätzt werden und entspricht weitestgehend den Erwartungen der sich in Ausbildung bzw. Qualifizierung Befindlichen. Reserven bestehen insbesondere in der Verbesserung der Organisation der Ausbildung bzw. des Studiums.
15. Der Bedarf an landwirtschaftlichen Hochschulabsolventen kann derzeit allein durch deren Ausbildung in Sachsen (HTW Dresden) nicht abgedeckt werden. Zur Sicherung dessen sollte eine Kapazitätserweiterung an der HTW geprüft bzw. über die Bildung einer Berufsakademie für die Ausbildung von Führungskräften in der Landwirtschaft nachgedacht werden. Ansonsten sind verstärkte Anstrengungen erforderlich, um entsprechenden Führungskräftenachwuchs außerhalb Sachsens zu gewinnen.
16. Die neuen Bildungsabschlüsse Bachelor bzw. Master sind auch im landwirtschaftlichen Bereich verstärkt zu nutzen, insbesondere um einer praxisnahen Ausbildung sowie internationalen Anforderungen an Bildungsabschlüssen besser gerecht zu werden.

17. Die Anforderungen an das (gegenwärtig schon relativ hohe) Qualifikationsniveau in den landwirtschaftlichen Unternehmen werden sich in den nächsten Jahren noch geringfügig erhöhen, insbesondere was den Anteil Beschäftigter mit Hoch- bzw. Fachschulabschluss sowie Meisterqualifizierung betrifft. Somit ist die bisherige Ausbildung der Fachkräfte auf diesen Qualifikationsebenen konsequent und in hoher Qualität weiterzuführen.
18. Der berufsbegleitenden Weiterbildung der Beschäftigten ist auch künftig mehr Augenmerk beizumessen. Die Unternehmen bekunden großen Bedarf bzw. große Bereitschaft für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter in den verschiedensten Gremien bzw. Formen. Als Schwerpunktthemen sind vor allem Betriebswirtschaft, Produktionstechnik/-verfahren und Qualitätssicherung zu sehen. Weiterbildungsveranstaltungen sollten bevorzugt in der Nähe der Wohnorte der Beschäftigten sowie auch „vor Ort“ in den Unternehmen durchgeführt werden.
19. Die veränderten agrarpolitischen Rahmenbedingungen werden (v. a. durch den zu erwartenden Ausbau von Diversifizierungsmaßnahmen) verstärkt Auswirkungen auf die Tätigkeitsfelder (bzw. Berufe) der Beschäftigten in den landwirtschaftlichen Unternehmen haben. Der Anteil Arbeitskräfte insbesondere in Unternehmensbereichen wie alternative Energiegewinnung, Verarbeitung und Vermarktung, Landtourismus sowie Dienstleistungen und Handel wird sich erhöhen. Hierauf sollte sich auch die Ausbildung und Weiterbildung in allen Qualifikationsebenen einstellen.
20. Hinsichtlich des Abgleichs vorliegender Untersuchungsergebnisse mit analogen Untersuchungen vor etwa sechs Jahren kann verbal geschlussfolgert werden, dass - unter Berücksichtigung aktualisierter Ausgangsgrößen (wie AK-Bestand, Alters- sowie Qualifikationsstruktur), umfassenderer Befragungsergebnisse u. a. - damals getroffene Aussagen auch künftig weitestgehend zutreffend sind. Das belegen beispielsweise nachfolgend aufgezeigte Kriterien (*im Vergleich der Untersuchungsergebnisse von 2000 bzw. 2006*):
- erforderlicher Anteil Lehrlinge (Landwirt/Tierwirt) an den Schulabgängern insgesamt im Jahr 2010/11 (2000: 1,9; 2006: 2,1)
 - zukünftiger Bedarf an Lehrlingen Landwirt/Tierwirt im Ø pro Jahr (2000: ca.440; 2006: ca.470)
 - erforderlicher Neubeginn von Fachschulausbildungen jährlich (2000: ca.115; 2006: ca. 150 (bei 80-prozentiger Verzahnung mit der Meisterausbildung)
 - Bedarf an Hochschulabsolventen pro Jahr (2000: ca. 50; 2006:ca. 70)
 - Anteil Lehrlinge, Fachschüler und Studenten, die ihre berufliche Entwicklung in einem landwirtschaftlichen Unternehmen sehen (2000: 60 - 70 Prozent; 2006: 60 - 90 Prozent)

- Bedarf der Unternehmen an berufsbegleitender Weiterbildung pro Jahr (2000: 30 Prozent; 2006: 40 Prozent der Beschäftigten)

Die Fortschreibung der Untersuchungen aus dem Jahr 2000 bestätigt auch, dass das im Jahr 2002 von der LfL vorgelegte Material zu Ideen und Anregungen für den Freistaat Sachsen zur Intensivierung der Gewinnung von Berufsnachwuchs nach wie vor weitestgehend aktuell ist (15).

Literaturverzeichnis

- (1) Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben des Freistaates Sachsen 2005; Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen
- (2) Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen; Agrarstrukturerhebung 2003
- (3) Ergebnisse einer Untersuchung zu qualitativen und quantitativen Aspekten der zukünftigen Nachfrage und des Angebots in landwirtschaftlichen Berufen im Freistaat Sachsen; Bericht, LfL, 2001
- (4) Fechner u. a.; Analyse des landwirtschaftlichen Fachkräfte- und Bildungsbedarfs im Land Brandenburg. Abschlussbericht 2002
- (5) Müller u. a.; Arbeitskräftestrukturen und Arbeitskräftebedarf in der Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns. Berichte über die Landwirtschaft. Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft, (3), 1996
- (6) Abschätzung des Bedarfs landwirtschaftlicher Fachkräfte unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung (Schwerpunkt neue Bundesländer); Forschungsbericht aus dem Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der MLU Halle; 2004
- (7) Erwartungshaltungen von in der Landwirtschaft Beschäftigten (einschl. Auszubildender und Studenten) zu ihren beruflichen Perspektiven in den landwirtschaftlichen Unternehmen des Freistaates Sachsen; Broschüre, LfL, 1999
- (8) Bevölkerungsprognose 2003 Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Prognose 1- gerundete Werte); www.landesweb.sachsen.de;
- (9) Wachsender Fachkräftebedarf in der Landwirtschaft (Forschungsergebnisse aus dem Zentrum für Sozialforschung Halle, 2005)
- (10) Mehr Azubis in den Agrarberufen; www.dlz-agrarmagazin; 12.09.2005
- (11) Beitrag des DBV zum „Tag der Ausbildung“ auf der Internationalen Grünen Woche am 16.01.2006 in Berlin
- (12) Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Expertenmonitor www.bibb.de
- (13) Fachkraft Agrarservice; B&B Agrar, 3/05, S.94
- (14) Orzessek D.; Präsident der Hochschule Anhalt (FH); Die langfristige Sicherung des Nachwuchses für landwirtschaftliche Führungskräfte

- (15) Kolbe, J.; Kreyßig L.: Hinweise zur Intensivierung der Berufsnachwuchsgewinnung für die Landwirtschaft - Ideensammlung - ; unveröffentlichtes Material, LfL, 2002

Impressum

Herausgeber: Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft
August-Böckstiegel-Straße 1, 01326 Dresden
Internet: www.landwirtschaft.sachsen.de/lfl/publikationen

Autoren: Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft
Fachbereich Agrarökonomie, Ländlicher Raum
Dr. Lothar Kreyßig, Ursula Pippig
Leipziger Str. 200
04178 Leipzig
Telefon: 0341/4472-160
Telefax: 0341/4472-314
E-Mail: lothar.kreyssig@smul.sachsen.de
Dr. Johannes Stiehler
Regierungspräsidium Chemnitz
Abteilung 8
09105 Chemnitz

Redaktion: siehe Autoren

Endredaktion: Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft
Birgit Seeber, Ramona Scheinert, Matthias Löwig
Telefon: 0351/2612-345
Telefax: 0351/2612-151
E-Mail: birgit.seeber@smul.sachsen.de

ISSN: 1861-5988

Redaktionsschluss: März 2007

Für alle angegebenen E-Mail-Adressen gilt:

Kein Zugang für elektronisch signierte sowie für verschlüsselte elektronische Dokumente

Verteilerhinweis

Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlhelfern zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.