



Arbeitsbericht 02 / 15

Osteuropa als Quelle für landwirtschaftliche Fachkräfte in Deutschland?

Länderstudie Bulgarien

Diana Traikova

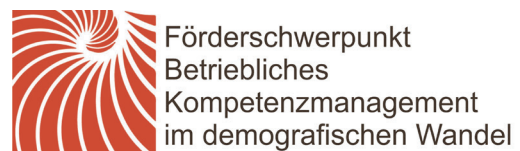
Traikova, Diana (2015): Osteuropa als Quelle für landwirtschaftliche Fachkräfte in Deutschland?
Länderstudie Bulgarien.
Arbeitsbericht 02/2015, Halle (Saale)

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei der Autorin.

Link zur Homepage: www.alfa-agrar.de

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. (ZSH)
an der Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg
Großer Berlin 14
06108 Halle (Saale)
Telefon: 0345.963 96 00
Fax: 0345.963 96 01
Mail: info@zsh.uni-halle.de
Internet: www.zsh-online.de

Alle Rechte vorbehalten



Osteuropa als Quelle für landwirtschaftliche Fachkräfte in Deutschland?

Länderstudie Bulgarien

Diana Traikova

Zusammenfassung

Motiviert durch den sich anbahnenden Agrarfachkräftemangel in Ostdeutschland, untersucht diese Studie, inwieweit ausländische Agrarspezialisten diese Defizite mindern könnten. Fokusland ist Bulgarien – ein neues EU-Mitgliedsland mit traditionell starkem Migrationsstrom nach Deutschland. Literaturanalyse und Experteninterviews führen zu der Erkenntnis, dass der post-sozialistische Agrarsektor die einheimischen Agrarabsolventen oftmals nicht aufnimmt. Viele von ihnen suchen dann eine Tätigkeit außerhalb der Landwirtschaft und mindern somit den Nutzen der Bildungsinvestition. Hier bietet es sich an, Interessenten für eine qualifizierte Beschäftigung bei deutschen Agrarbetrieben zu suchen. Es wird ein Profil des potenziellen ländlichen Agrarfachkraftmigranten skizziert, um das Migrationspotenzial Bulgariens grob abzuschätzen. Ohne aktive Maßnahmen würden sich kaum Agrarfachkräfte für die ländlichen Regionen Deutschlands entscheiden. Doch mit Hilfe von Sprachvorbereitung, Praktika, Aufnahmekursen und weiteren Informationen würden sich nach einer groben Schätzung zufolge etwa 50 junge Spezialisten pro Jahr gewinnen lassen. Die deutschen Betriebe sollten sich unter anderem um aufgeschlossene Familien vor Ort bemühen, die den ausländischen Fachkräften zur Seite stehen und ihre Integration im Beruf und Alltag begleiten. Die Politik sollte Fachsprachkurse und Weiterbildungen für qualifizierte Immigranten fördern.

Schlüsselbegriffe: internationale Arbeitsmigration, Fachkräfte, Agrarsektor, Bulgarien

Danksagung

Die vorliegende Studie wäre ohne die detaillierten Auskünfte der bulgarischen Experten und Institutionen nicht zustande gekommen. Bei ihnen möchte ich mich für ihre Zeit, Expertise und ehrliche Meinungen bedanken. Martin Petrick, Vasyl Kvartiuk und Gabriele Mewes danke ich für die zahlreichen und konstruktiven Kommentare. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) förderte die vorliegende Arbeit im Rahmen des Forschungsprojektes „Kompetenzmanagement zum Aufbau ausländischer Arbeitskräfte zu Fachkräften in der Landwirtschaft (Alfa Agrar)“ und des Förderschwerpunktes „Betriebliches Kompetenzmanagement im demografischen Wandel“.

Inhalt

1.	Einführung	5
2.	Migrationssituation in Bulgarien und das Profil des ländlichen Migranten	6
2.1	Auswärtsmigration der Bulgaren nach 1990	6
2.2	Profil des potenziellen bulgarischen Emigranten	9
2.3	Welche Fachkraft geht ins Ausland, um auf dem Lande zu leben?	10
3.	Entwicklung des bulgarischen Agrarsektors als Abnehmer von Fachkräften 1990-2014	13
3.1	Politische Rahmenbedingungen	13
3.2	Pflanzenbau	18
3.3	Tierhaltung	20
4.	Das Ausbildungssystem für Agrarfachkräfte in Bulgarien 2014	23
5.	Bulgaren als Agrarfachkräfte für Deutschland? Ausgewählte Expertenmeinungen	27
5.1	Wie werden die Agrarfachkräfte ausgebildet?	28
5.2	Wie finden die Agrarabsolventen zu einer Anstellung?	30
6.	Diskussion und Schlussfolgerung	32
6.1	Migrationsfördernde Faktoren	34
6.2	Migrationshindernde Faktoren	35
6.3	Was hat Bulgarien davon?	36
6.4	Was hat Deutschland davon?	38
6.5	Erforderliche Rahmenbedingungen für erfolgreiche Integration von bulgarischen Agrarfachkräften	38
7.	Zusammenfassung und Ausblick	40
8.	Anhang	41
8.1	Übersicht über die befragten Experten	41
8.2	Leitfaden für die Experteninterviews	42
9.	Literaturverzeichnis	44

1. Einführung

Die demografischen Entwicklungen in Ostdeutschland und die fortschreitenden Tendenzen zu Großproduktion, Mechanisierung und Konkurrenzdruck in der Landwirtschaft werden in der nahen Zukunft für Anspannung auf dem Arbeitsmarkt im ostdeutschen Agrarsektor führen. Laut Berechnungen des Zentrums für Sozialforschung Halle (ZSH) werden allein in Sachsen Anhalt bis 2020 etwa 5 000 Agrarbeschäftigte in den Ruhestand gehen, davon 3 600 Fachkräfte. Mit heimischen Auszubildenden kann man das sich abzeichnende Defizit von etwa 1 000 Fachkräften nicht schließen – es wird nur etwa 2 600 Ausbildungsabschlüsse bis 2020 geben (ZSH 2014). Die hiesigen Unternehmen werden offener – laut derselben Quelle sind jetzt schon 20 % der Agrarbeschäftigten Un- und Angelernte. Insgesamt beschäftigen 28 % der Agrarbetriebe Quereinsteiger. Außerdem ist es schwierig, passende Personen aus dem Pool der Arbeitslosen in Deutschland zu finden, da sie nicht die entsprechenden Qualifikationen mitbringen. Das ist ein Problem, weil angesichts der fortschreitenden Hochtechnologisierung die Anforderungen an die Mindestqualifikation der Mitarbeiter deutlich gestiegen sind. Die Knappheit an qualifizierten Agrarspezialisten und der globale Wettbewerbsdruck haben die traditionell lokalrekrutierenden Unternehmen zum Umdenken gezwungen. So geben 40 % der vom ZSH befragten Betriebe an, Agrarfachkräfte aus dem Ausland in Erwägung zu ziehen. Besonders größere Tierproduktionsbetriebe müssen sich dieser Herausforderung stellen. Aber gibt es solche Agrarfachkräfte im Ausland? Und wenn ja, was kann man von ihnen erwarten?

Es hat sich herausgestellt, dass dieses spezielle Thema untererforscht ist und die Praktiker ihre Entscheidungen nicht auf fundierte wissenschaftliche Ergebnisse stützen können. So wurde das Projekt „Alfa Agrar“ ins Leben gerufen (www.alfa-agra.de). Es bündelt das praktisch motivierte Interesse einer Agrargenossenschaft mit regionaler Strukturbedeutung in Sachsen-Anhalt (das Agrarunternehmen Barnstädt) mit der wissenschaftlichen Expertise zweier Forschungsinstitute. Das Zentrum für Sozialforschung Halle (ZSH) beschäftigt sich seit längerer Zeit mit dem Fachkräftemangel im Ostdeutschland, während das IAMO auf dem Gebiet der landwirtschaftlichen Entwicklungen in Osteuropa und Zentralasien spezialisiert ist. Im Rahmen dieses Verbundprojekts wird auch die vorliegende Studie durchgeführt. Ihre konkreten Ziele sind die Beantwortung der folgenden Fragen:

- » Wie hoch ist das Migrationspotenzial für Agrarfachkräfte in Osteuropa? Wie viele Fachkräfte gibt es und wie werden sie ausgebildet?
- » Auf welche Arbeitsmöglichkeiten treffen sie in den Heimatländern? Welche Faktoren begünstigen/erschweren die eventuelle Migration der Fachkräfte?
- » Mit welchen Herausforderungen müssen deutsche Agrarbetriebe rechnen, wenn sie ausländische Agrarfachkräfte einstellen möchten?

Das Forschungsprojekt behandelt diese Fragen am Beispiel von zwei Fokusländern, ein EU-Mitgliedsland und ein Drittland. Bulgarien und Russland wurden für diesen Zweck ausgewählt. Auf der Suche nach Antworten wurden die einschlägige Literatur und Statistiken berücksichtigt und durch Experteninterviews im jeweiligen Fokusland ergänzt. Dieser Bericht befasst sich mit der Schätzung des Potenzials Bulgariens als Quelle für Agrarfachkräfte, während eine Schwesterpublikation (Kvartiuk, 2015) auf Russland eingeht.

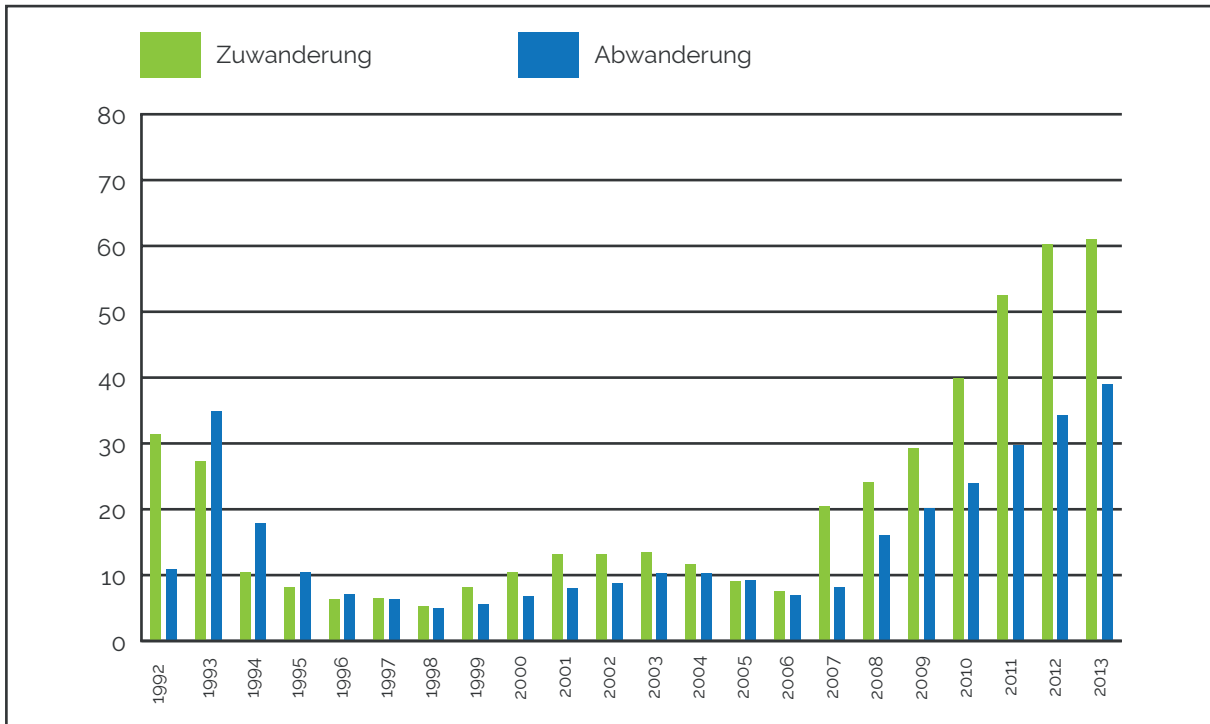
Das nächste Kapitel gibt einen Überblick über die Migrationssituation in Bulgarien. Danach wird der bulgarische Agrarsektor untersucht, da für die nationalen Agrarfachkräfte der einheimische Arbeitsmarkt die nächstliegende Wahl darstellt. Seine Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven beeinflussen noch im Vorfeld die Wahl des Studienfachs der angehenden Agrarstudenten, die später Fachkräfte werden sollen. Deswegen ist das folgende Kapitel der Situation in der bulgarischen Agrarhochschulausbildung gewidmet. So kann der Leser sich ein Bild von der zu erwartenden Anzahl und Qualifikation der bulgarischen Agrarfachkräfte machen. Vor diesem Hintergrund werden im nächsten Schritt die Ergebnisse der Experteninterviews präsentiert, um anschließend ein Profil des potenziellen deutschen Agrarfachkräftemigranten grob zu skizzieren. Abschließend geht das Papier auf die identifizierten Herausforderungen ein und leitet einige Politikempfehlungen ab.

2. Migrationssituation in Bulgarien und das Profil des ländlichen Migranten

2.1 Auswärtsmigration der Bulgaren nach 1990

Ähnlich wie in anderen sozialistischen Ländern verfolgte Bulgarien während der sozialistischen Periode eine sehr restriktive Migrationspolitik. Für die Normalbürger war es praktisch unmöglich, ohne eine Genehmigung der Kommunistischen Partei das Land zu verlassen. Wenn überhaupt, dann ging es in Richtung anderer sozialistischer Länder, z.B. Russland, Polen, DDR. Nach der Wende hat sich die Situation dramatisch verändert. Seit 1989 verließen viele Bulgaren ihre Heimat, die meisten (etwa 65 %) von ihnen mit Universitätsabschluss. Sie haben sich hauptsächlich in Deutschland, USA und Kanada niedergelassen (Christova-Balkanska, 2010). Hauptauswanderungsmotive dieser Gruppe waren die hohe Arbeitslosigkeit am Anfang der Transformation, niedrige Einkommen, ein Mangel an beruflicher Anerkennung (Spezialisten wurden nicht hochgeschätzt), aber auch die politische und ökonomische Instabilität haben eine große Rolle gespielt. Im Zeitraum von 2002 bis 2006 war ein Abebben der Migrationsströme zu beobachten, wobei sich auch das Profil der Auswanderer verändert hat: von hochqualifizierten zu niedrigqualifizierten jungen Menschen, hauptsächlich aus den

Abbildung 1: Migrationsflüsse von Bulgaren nach Deutschland



Quelle: OECD Migrationsstatistik.

ländlichen Regionen, wo die Arbeitslosigkeit dauerhaft hoch blieb. Ihr Ziel waren die Länder Südeuropas (Italien, Spanien, Griechenland, Portugal), die ihre Arbeitsmärkte für unqualifizierte Arbeitskräfte geöffnet hatten (Christova-Balkanska, 2010).

Deutschland bleibt für die Bulgaren eines der beliebtesten Migrationsziele. Besonders die politische Stabilität, das funktionierende soziale System, die rechtzeitige Bezahlung, die guten Ausbildungsmöglichkeiten, aber auch die gesamte Lebensqualität werden sehr geschätzt und ziehen die Bulgaren an. Die Beliebtheit kann an der Entwicklung der Migrationsströme von Bulgaren nach Deutschland abgelesen werden (Abbildung 1). Es sind hier zwei große Migrationswellen zu beobachten – direkt nach der Wende 1990 und nach dem EU-Beitritt 2007. Dabei ist in der Grafik klar zu sehen, dass nach 2007 deutlich mehr Bulgaren in Deutschland bleiben. Viele dieser Migranten sind Studenten, die die Chance wahrnehmen, eine relativ günstige und international anerkannte Ausbildung zu bekommen (Naidenova & Balkanska, 2010). Bis 2010 galten Italien und Spanien als Hauptzielländer für bulgarische und rumänische Zuwanderer. Die dortigen Arbeitsmärkte fragten vor allem geringqualifizierte Arbeitskräfte in der Landwirtschaft und dem Bausektor nach. Infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise brach dort aber die Nachfrage nach Arbeitskräften ein. Daraufhin ist ein deutlicher Rückgang der Nettozuwanderung bulgarischer Staatsangehöriger nach Spanien und Italien festzustellen (Hanganu, Humpert, & Kohls, 2014). Laut einer Umfrage in Bulgarien zog es 2010 die Hochqualifizierten meistens nach Deutschland und England, während die

Niedrigqualifizierten immer noch in Südeuropa ihr Glück versuchen (Mintchev, 2010). Durch die Freizügigkeitsregelung für Bulgaren und Rumänen entfielen seit 2014 jegliche Anforderungen an die Qualifikation der potenziellen Einwanderer. Dadurch wird auch ein Zustrom von Niedrigqualifizierten erwartet.

In Deutschland sind etwa 95 % der Neuzuwanderer aus den EU-2-Staaten (Bulgarien und Rumänien) im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 65 Jahren. Hiervon profitieren regional insbesondere Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Auf Sachsen-Anhalt entfallen nur 0,8 % der bulgarischen Emigranten (Hanganu et al., 2014). Der Anteil der Akademiker liegt bei etwa 20 %. Eine Online-Umfrage unter sich schon in Deutschland befindenden bulgarischen Migranten identifizierte Berlin, Brandenburg, Essen und Bremen als weitere Hochburgen der bulgarischen Diaspora (Naidenova & Balkanska, 2010). Da es sonst kaum systematische Erhebungen unter den hochqualifizierten Bulgaren in Deutschland gibt, bietet es sich an, sich die Profile dieser Migranten genauer anzuschauen, um eventuell zu erwartende Charakteristika der potenziellen Agrarfachkräfte mit Migrationsneigung vorherzusagen. So ist laut der Studie von Naidenova und Balkanska festzustellen, dass hauptsächlich urbane Ziele ausgewählt werden. Die meisten Studenten sind wegen der besseren beruflichen und Einkommensperspektiven nach dem Studium geblieben. Die Migrantengemeinschaft zeichnet sich durch informelle Kommunikation und gegenseitige Unterstützung unter den Studenten aus. Diejenigen, die sich schon im bürokratischen Dschungel auskennen, helfen den anderen am Anfang zurechtzukommen und sich anzupassen. Auf diese Weise wird der Kulturschock gemindert oder bleibt sogar ganz aus, da sich die bulgarische Gruppe ziemlich geschlossen verhält. Es könnte erwartet werden, auf Dauer würde diese Geschlossenheit die Integration in der deutschen Gesellschaft behindern. Doch die Migranten, die sich seit Jahren in Deutschland aufhalten, sind meistens sehr gut ausgebildet und integriert – sie sind Ärzte, Anwälte, Schauspieler, Beschäftigte im Banksektor, in der Tourismus- oder der IT-Branche. Nach dieser Studie ist der Agrarsektor nicht typisch für die bulgarischen Hochqualifizierten in Deutschland.

Nach ihrer Ankunft bemühen sich die Bulgaren, die deutsche Sprache zu erlernen, und durch Eigeninitiative und Unterstützung vor allem durch Landsleute schaffen sie es, sich in Deutschland zu integrieren. Als ein wichtiger Faktor für die Integration wird die relative Nähe der Wertesysteme (im Vergleich zu z.B. China, Indien) hervorgehoben. In den allermeisten Fällen schaffen es die Migranten, ihre persönlichen und beruflichen Ziele zu erreichen. Besonders die Frauen werden als sich schneller und besser adaptierend beschrieben. Anders als bei anderen ethnischen Gruppen, gibt es in Deutschland keine geschlossene bulgarische Gemeinschaft. Es gibt nur viele kleine lokale Zentren, die vor Ort in sich geschlossen bleiben.

Die Autorinnen (Naidenova & Balkanska, 2010) stellen fest, dass die beschriebenen Verhaltensweisen und typischen Charakteristika der Immigranten für einen „Brain Drain“ (Abwanderung von qualifizierten Arbeitskräften) aus Bulgarien sprechen. Praktisch verfügt Bulgarien im Kontext der Globalisierung, des Aufhebens der Migrationsbarrieren in der EU und der Folgen der Finanzkrise kaum über

effektive Mittel, dagegen zu steuern. Es bleibt die Hoffnung, dass eines Tages diese Migranten wieder zurück nach Bulgarien finden und mit den im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Kenntnissen im Heimatland noch produktiver arbeiten können. Auch die Anreize für eine bessere Ausbildung der in der Heimat gebliebenen Bulgaren werden durch die Möglichkeit einer zukünftigen Migration gestärkt, was zu einem gewissen Grade den „Brain Drain“ kompensieren könnte. Bulgarien hat eine offizielle Strategie über die Migration aufgestellt (Bulgarischer Ministerrat, 2008; Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, 2012), aber die neuesten Zahlen vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (Hanganu et al., 2014) belegen, dass sie kaum Wirkung hat – seit 2007 kommen immer mehr Bulgaren nach Deutschland. Der niedrige Lebensstandard und der Wunsch nach einer beruflichen Karriere werden als wichtigste Auswanderungsgründe genannt. Dagegen sind die Verbundenheit mit Herkunftsland, Familie und Freunden sowie die Erwartung eines ökonomischen Aufschwungs die häufigsten Motive, um in der Heimat zu bleiben. All diese Faktoren lassen sich kurzfristig nur begrenzt vom Staat beeinflussen. Nach Meinung des bulgarischen Sozialministeriums (2012) hat das Land nach mehr als 25 Jahren Transformation und anhaltender negativer demografischer Entwicklung kaum noch Potenzial, weiter große Gruppen von Arbeitskräften im Aktivalter gehen zu lassen. Es sei ein Zustand von „Migrationserschöpfung“ erreicht. Es wird vorhergesagt, dass sich in der nächsten Zukunft der Strom von Bulgaren, die ins Ausland gehen, auf jährlich 7000–8000 Personen einpendeln wird.

2.2 Profil des potenziellen bulgarischen Emigranten

Wie sieht das Profil des **potenziellen** bulgarischen Migranten aus? (Mintchev, 2010) erfragte die Einstellungen von sich in Bulgarien befindenden Bürger gegenüber einer eventuellen Migration. Die Stichprobe umfasste 2725 Personen, die 2007 durch face-to-face Interviews mit einem strukturierten Fragebogen befragt wurden. Obwohl nicht mehr ganz aktuell, liefert diese Studie ein erstes Orientierungsbild. So ist z. B zu erfahren, dass landwirtschaftliche Produzenten die am wenigsten mobile Gruppe repräsentieren. Nur etwa 3,8% von ihnen nennen internationale Migration als sehr wahrscheinlich. Es ist leider unklar, ob es sich dabei um Hochqualifizierte handelt, aber die Autorin vermutet, dass das eher unwahrscheinlich ist, da die meisten Landwirte in Bulgarien keine landwirtschaftliche Ausbildung haben. Der typische bulgarische Migrant wäre unter 40 Jahre alt, mit 60% Wahrscheinlichkeit handelt es sich um eine Frau. Allgemein beschreibt Mintchev eine ausgeprägte Neigung zu einer Rückkehr in ihr Heimatland bei den Bulgaren mit höheren Ausbildungsgraden. Das heißt, es könnte eher eine temporäre als permanente Migration der Fachkräfte erwartet werden. Die Gruppe der Arbeitslosen war am ehesten entschlossen zu emigrieren. Nach ethnischen Merkmalen weisen Bulgaren und Roma die höchste Auswanderungsbereitschaft auf. Etwa 42% der Migranten kommen aus Regionszentren (Städten), gefolgt von Kleinstädten (30%) und Dörfern (20%). Die Hauptstadt Sofia steuert nur 8% der Migranten bei. Sortiert nach ihrem Bildungsgrad, verfügen 23,4% der Migranten über einen Hochschulabschluss, 52,5% über einen Sekundärabschluss und 24,1% über einen Primärabschluss (8. Klasse). Ein Drittel wäre kinderlos, 40% hätten mindestens ein Kind.

Obwohl die potenziellen Migranten über ihre Möglichkeiten, eine Anstellung zu finden, schlecht informiert sind, zeigen sie die Bereitschaft, sich auf die Auswanderung einzulassen (Hinweis auf eine sog. „Push-Motivation“). Etwa ein Viertel würde selbstständig in das neue Land einreisen, 24 % würden eine Einladung von Verwandten organisieren und etwa 20 % würden die Dienstleistungen von spezialisierten Firmen in Anspruch nehmen.

Nach den bisher vorliegenden Daten von BAMF und OECD (2014) über die Migrationsströme aus Bulgarien begeben sich die meisten bulgarischen Migranten, die Deutschland aufsuchen, zu schon etablierten Diasporazentren in wenigen, vorwiegend westdeutschen Städten. Angesichts dieser Tatsache scheint es wenig hilfreich, sich weiter auf die traditionellen Migrantengruppen zu konzentrieren, da sie offensichtlich städtisch und nicht-landwirtschaftlich orientiert sind. Dementsprechend muss der ländliche Migrant ein etwas anderes Profil haben. Aber wo liegen die Unterschiede?

Die von der Theorie her bekannten Diaspora-Ketteneffekte haben eine hohe Anziehungskraft (Collier, 2014), benötigen aber zuerst eine kritische Masse von Migranten, um in Gang zu kommen. Doch durch die traditionell dünnere Besiedlung der ländlichen Räume ist es nicht leicht, solche kritischen Massen zu bilden (Nadler, Kriszan, Nienaber, & Frys, 2012). In der Regel gibt es keine ausreichend große Gruppe von Bulgaren im ländlichen Deutschland, die die Neuankömmlinge aufnimmt, deren Integration in der Muttersprache begleitet oder sogar ein Heimatgefühl vermittelt.

Ein weiterer Faktor, der Migranten anziehen könnte, wäre die gute Anbindung eines Ortes (z.B. die Nähe zu einer Autobahn oder Flughafen, die Verfügbarkeit von Breitbandinternet). Die meisten ländlichen Orte können aber auch diese Bedingungen nicht erfüllen – sie sind normalerweise etwas abgelegen und verfügen nicht über eine gute Verkehrsanbindung. Das behindert die Mobilität der ländlichen Einwohner und beschränkt die Möglichkeiten, eine etwas entferntere Anstellung anzunehmen (z.B. in der nächsten Stadt). Die Agrarfachkräfte, die zurzeit in Deutschland fehlen, müssten aber in den ländlichen Regionen oder zumindest in deren Nähe wohnen. Das heißt, diese Fachkräfte müssten sich gegen die Hauptmigrationsströme (also nicht Richtung Stadt) bewegen und etwas andere Voraussetzungen erfüllen, um in Deutschland beruflich und persönlich Erfolg zu haben.

2.3 Welche Fachkraft geht ins Ausland, um auf dem Lande zu leben?

Zur **internationalen ländlichen** Migration von Fachkräften gibt es kaum wissenschaftliche Untersuchungen. Höchstwahrscheinlich ist das dem Nischencharakter des ländlichen Arbeitsmarkts für Hochqualifizierte geschuldet. Die identifizierten Studien sind explorative soziologische Arbeiten qualitativer Natur, die die Motivation und die Erfahrungen von ausländischen Immigranten beschreiben.

Nadler et al. (2012) schildern die Situation in zwei ländlichen Regionen (Merzig-Wadern und Görlitz),

jeweils im Osten und Westen von Deutschland. Sie heben hervor, dass Personen mit einer Vorliebe für das Großstadtleben höchstwahrscheinlich von der ländlichen Realität enttäuscht werden. Die meisten der untersuchten Migranten waren auf dem Lande aufgewachsen oder anderweitig ländlich sozialisiert. Sie sind eher per Zufall und ohne besondere vorherige Vorbereitung in ihre Zielorte gelangt. Die Autoren ermitteln zwei Idealtypen von ausländischen Migranten – solche, die berufsorientiert sind, und solche, die privatweltlich ausgerichtet sind.

Der **berufsorientierte Typ** zeichnet sich durch das ehrgeizige Verfolgen der Karriereziele aus und stellt private Beziehungen in den Hintergrund. Hierbei handelt es sich um Individuen mit hochspezialisierten Berufen und einem hohen Bedarf, ihr Wissen zu aktualisieren. Aus diesem Grund ist für sie eine latente Rückbindung an städtische Zentren zu erkennen. Wenn diese erschwert wird, sind sie oft von der Umstellung Stadt-Land überfordert. Teilweise ist dieser Idealtyp bis weit ins mittlere Alter alleinstehend. Wegen des Berufsfokus beschränken sich die Kontakte dieser Menschen innerhalb der Region meistens auf die Kollegen und sie stehen der lokalen Bevölkerung oft distanziert gegenüber. Eine Integration in die ländliche Gemeinschaft ist nicht das Hauptziel der berufsorientierten ausländischen Migranten. Durch die hohe Belastung bei der Arbeit verbringen sie wenig Zeit mit den Einheimischen.

Der **privatweltlich orientierte Typ** setzt den Fokus auf Familie, Partner, Freunde, Vereine und Freizeit. Hier ist der Beruf nur ein Mittel zum Zweck der Verbesserung der eigenen Lebenslage. Solche Leute pflegen ein enges Verhältnis zum ländlichen Raum. Heimat wird durch die räumliche Anwesenheit der Bezugspersonen aus dem privaten Haushalt definiert. Dieser Typ ist bereit, sich auch außerhalb der Familie oder der eigenen Migrantengruppe zu integrieren. Wenn das nicht ermöglicht wird, planen solche Individuen den Ort zu wechseln.

Es ist nicht per se klar, welchem Typ die ausländischen Agrarfachkräfte eher zugehörig wären – einerseits sollten sie einen starken Bezug zur Landwirtschaft und zum ländlichen Leben haben, andererseits könnten sie einfach auf den Karrieresprung warten und nach kurzer Zeit zum nächstbesseren Jobangebot (auch außerhalb Deutschlands) weiterziehen. Diese Erkenntnisse sollten die Unternehmen aber bei der Auswahl geeigneter Kandidaten für die offenen Agrarfachkräftepositionen berücksichtigen.

Nienaber and Frys (2012) ergänzen das Profil des ländlichen Immigranten. Sie schildern ihn als Person, die von den **Möglichkeiten, Geld zu verdienen** angezogen wird – als Selbstständige, aber auch als Lohnarbeiter. Seine berufliche Situation wäre in den Heimatländern vergleichsweise schlechter ausgefallen. Die meisten dieser Migranten üben aber in Deutschland Tätigkeiten aus, die ihrer formellen Ausbildung nicht entsprechen. Wegen der Abgelegenheit der Dörfer ist der **Besitz eines Autos** für die Gruppe ländlicher Immigranten erforderlich.

Simard (2009) beschäftigt sich mit den Erfahrungen von Ärzten im ländlichen Quebec. Auch dort sind

hochqualifizierte Migranten eher selten. Oft müssen sie **unter ihrer Qualifikation arbeiten**, weil die Anerkennung ihrer Abschlüsse zeitaufwändig ist. Solche Wartezeiten führen oft zu Dequalifizierung der Spezialisten und sind für sie ein Grund, die ländlichen Räume zu verlassen. Die Autorin unterstreicht die **Bedeutung der Lebensphase**, in der die Migranten auf dem Dorf eintreffen. Junge Leute akzeptieren leichter die Herausforderungen einer Umsiedlung. Doch sie wollen auch keine unumkehrbaren Entscheidungen treffen – sie ziehen es vor, sich immer die Tür zum Verlassen der ländlichen Region offen zu halten und meiden langfristige Verträge. Die **Rolle der Ehepartner** ist von kritischer Bedeutung, wenn es darum geht, ob die Vertragsverlängerung angenommen werden sollte oder nicht. Die Migrationsentscheidung ist kein Individualakt, sondern wird unter Berücksichtigung des Wohlergehens der ganzen Familie getroffen – es sollen Beschäftigungsmöglichkeiten für den Partner gegeben sein, aber auch gute Bildungsmöglichkeiten für die Kinder (im Einklang mit Stark und Bloom's (1985) Neuer Ökonomik der Arbeitsmigration). Grundsätzlich wird die Tendenz festgestellt, dass die Personen in **solche Regionen ziehen, die ihrer Herkunftsregionen ähneln**. Auch hier ist eine Vorliebe für den ländlichen Lebensstil eine wichtige Voraussetzung. Ein ländliches Selbstverständnis (Cassidy & McGrath, 2015) geht mit einem ganzen Set von kulturellen und sozialen Werten einher, die doch etwas Bekanntes und Vertrautes am neuen Ort vermuten lassen („Landwirtschaft ist doch nur Landwirtschaft, es kann nicht wirklich so viel anders sein“). Dadurch könnte die Migrationsentscheidung weniger riskant erscheinen.

Kasimis (2009) beleuchtet die Situation der Migranten aus Bulgarien und Rumänien im ländlichen Griechenland. Dort war zu beobachten, dass die Chancen für eine Integration viel besser bei denjenigen sind, die **mit ihrer Familie migrieren**. Sie verfolgen dann Strategien, die direkt die Zukunft der Migrantenkinder sichern – z.B. erlauben sie oft Einheimischen, Paten der Kinder zu werden. Somit sind eine langfristige Unterstützung und gute Beziehungen vor Ort gewährleistet.

Nachdem wir uns ein vorläufiges Bild von der Migrationssituation und dem Profil der potenziellen ländlichen Agrarfachkraftimmigranten gemacht haben, möchten wir zur Lage auf ihrem Heimat- arbeitsmarkt übergehen.

3. Entwicklung des bulgarischen Agrarsektors als Abnehmer von Fachkräften 1990-2014

3.1 Politische Rahmenbedingungen

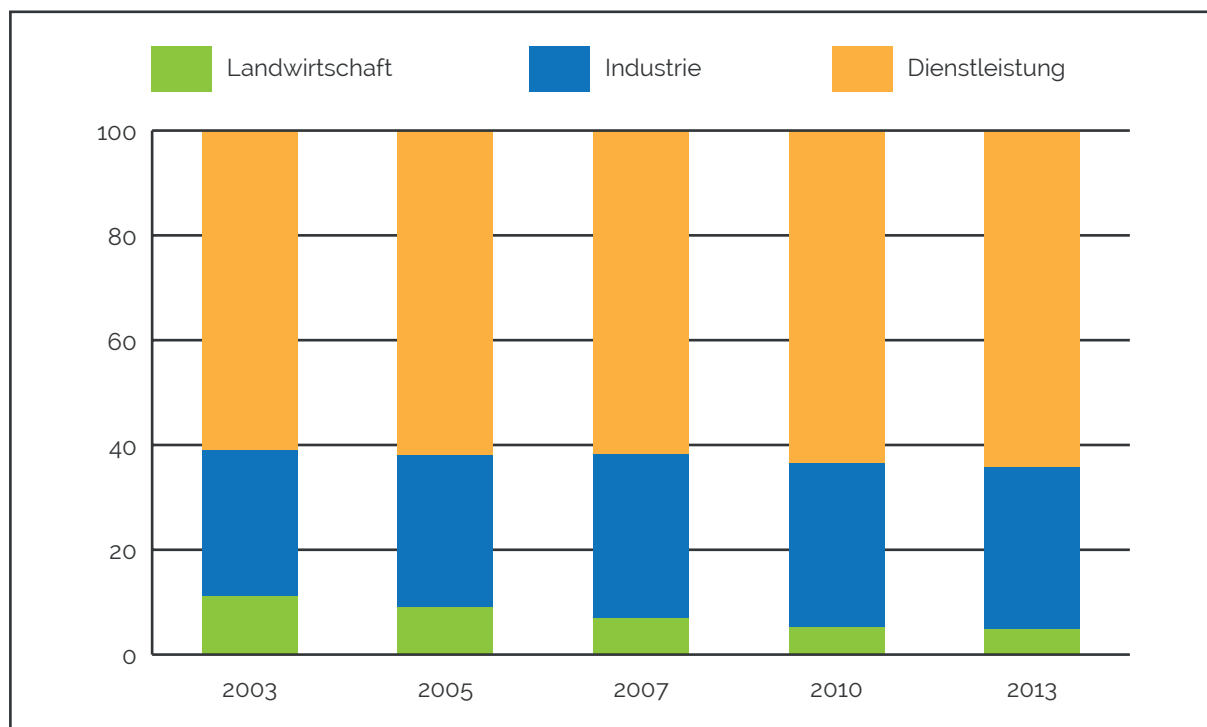
Ähnlich wie in Ostdeutschland haben die Bulgaren der Zentralplanung den Rücken gekehrt und sich für die freie Marktwirtschaft entschieden. Der Kern der Veränderung war die Rückgabe von staatlichem Eigentum in private Hände und das Setzen auf die private Initiative. Besonders die **Privatisierung von Land** war ein Schlüsselereignis für die bulgarische Landwirtschaft. Nach 1990 wurden die großen landwirtschaftlichen Kooperativbetriebe nach und nach aufgelöst und das Land den privaten Eigentümern oder deren Erben in Realgrenzen übergeben. Die Mehrheit dieser Personen hatte aber etwa 40 Jahren nach der Verstaatlichung des Landes keinen Bezug mehr zur Landwirtschaft, auch keine Ställe, kein ausreichendes Land für Futterproduktion oder die entsprechenden Qualifikationen, um sich um die Tiere zu kümmern. Aber wohin mit den Tieren? Kaum jemand hatte genügend Geld, um große Bestände aufzukaufen. Die einfachste Lösung war es, sie zum Schlachten zu verkaufen. So fielen viele Elitezuchttiere der schnellen Transformation zum Opfer. Dieser Umstand hat die Selektionsarbeit in Bulgarien um Jahrzehnte zurückgeworfen. Auch die Zurückgabe des Landes war nicht unproblematisch. Ohne einheitliches Landregister dauerte es lange, bis die Rechtsstreitigkeiten zwischen den neuen Landbesitzern geklärt waren und sich langsam ein Bodenmarkt entwickelte. Durch das Wegbrechen der traditionellen Märkte des Ostblocks konnten viele übergroße Fabriken quer durch das Land keine Käufer für ihre Produkte mehr finden und mussten auch privatisiert, verkleinert, neu organisiert, oder sehr oft geschlossen werden. Das resultierte in Massenentlassungen und rekordhoher Arbeitslosigkeit. Die Verarbeitungsketten für die landwirtschaftliche Produktion wurden dadurch unterbrochen. Die langjährigen Qualifikationen, ausgerichtet auf das traditionelle Zentralmarktsystem und dessen Vorgänge, waren auf einmal obsolet und viele Menschen mussten sich schnell beruflich neu orientieren, um überhaupt über die Runden zu kommen.

In dieser Zeit klammerten sich diejenigen, die entlassen worden waren und etwas Land besaßen, an ihre Parzellen und überlebten (im Regelfall ohne jegliche Agrarausbildung) durch Subsistenzlandwirtschaft. Wegen der noch lebendigen Erinnerungen an den teilweise mit Gewalt erzwungenen Beitritt zu den Kooperativbetrieben sowie der negativen Erfahrungen der intransparenten Privatisierung hegen die meisten Bulgaren Misstrauen gegenüber jeglichen kollektiven Unternehmungen und ziehen es vor, für sich allein zu arbeiten. Ohne Kapital, das nach allgemeiner Meinung nur wenige Parteinaher besaßen, und ohne funktionsfähiges Banksystem, das Agrarkredite zur Verfügung stellt, war es unmöglich, Skaleneffekte zu erzielen und moderne und effiziente Landwirtschaft zu betreiben. Das erklärt, warum in Bulgarien die Flurbereinigung nur langsam voranschritt und die niedrige

Produktivität des Agrarsektors nicht wie ursprünglich erwartet einige Jahre nach dem Transformationsbeginn überwunden werden konnte. So sank über die Jahre der Anteil des Agrarsektors am Bruttoinlandsprodukt (BIP) (Abbildung 2), aber gleichzeitig nahm die Zahl der Beschäftigten im Sektor deutlich langsamer ab: von 24,1 im Jahr 2009 auf 19,2 im Jahr 2013 (Abbildung 3).

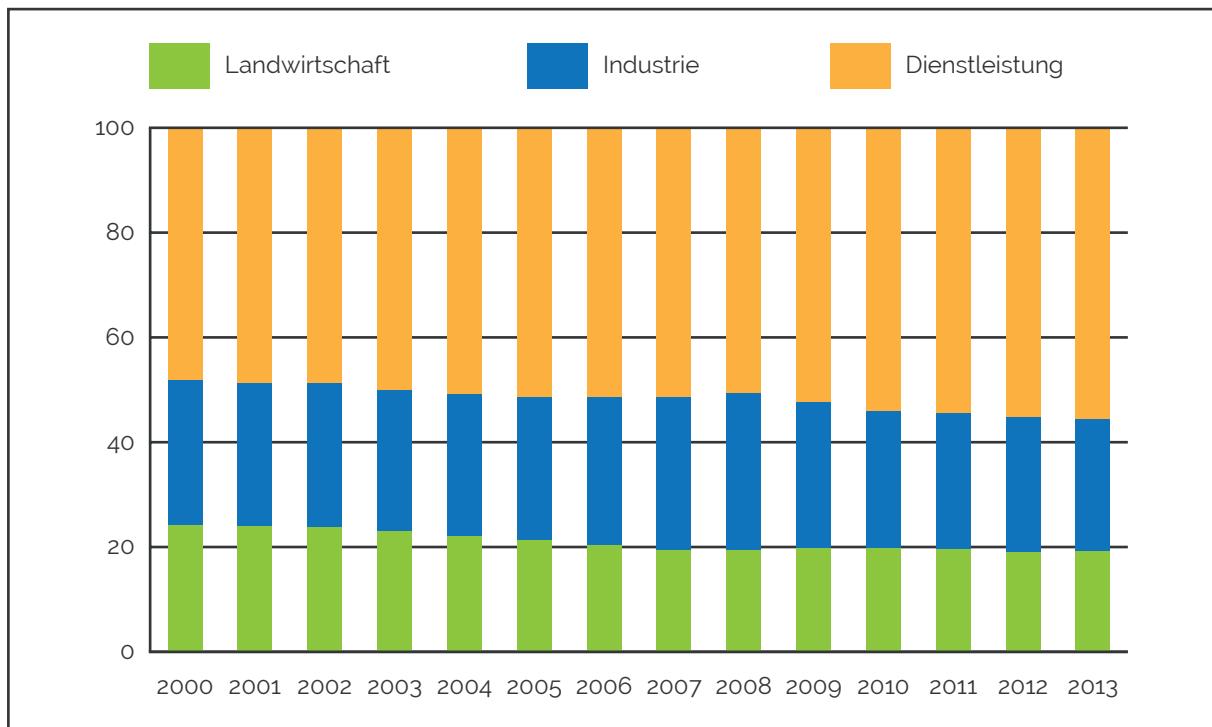
Die Vorbereitung für den EU-Beitritt wurde seit 2001 durch Zahlungen über das SAPARD-Programm (Special Accession Program for Agriculture and Rural Development; Spezielles Beitrittsprogramm für Landwirtschaft und ländliche Entwicklung) begleitet. Während dieser Zeit hatten die Landwirte die Gelegenheit, sich auf die kommenden Maßnahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) vorzubereiten. Doch Subsistenz- oder Semisubsistenzlandwirtschaft existiert wegen ihrer Armutsschutzfunktion bis heute parallel zu größeren und effizienteren Betrieben – ein bipolares Modell, wobei die Kleinen nach und nach aufgeben. Ältere Leute können das Land nicht mehr bewirtschaften und verpachten oder verkaufen es. Trotz des fortschreitenden Strukturwandels bleibt die Gesamtzahl der landwirtschaftlichen Betriebe für ein kleines Land wie Bulgarien relativ hoch, insgesamt 259 900 Betriebe. Das sind 10 % weniger als 2010 (Tabelle 1 und Abbildung 4). 2013 entfielen 85 % der landwirtschaftlichen Fläche auf nur 5 % der Betriebe (8 600 Betriebe), während zwei Drittel aller Betriebe über Flächen von weniger als 2 ha verfügen. Es gibt 9 500 Betriebe ohne Land. Die durchschnittliche Betriebsfläche beträgt 15,2 ha (50 % Steigerung seit 2010 und 347 % seit dem EU-Beitritt 2007).

Abbildung 2: Struktur des Bruttoinlandsprodukts in Bulgarien 2003–2013



Quelle: EUROSTAT und Agrarstatistik des Agrarministeriums Bulgariens.

Abbildung 3: Verteilung der Beschäftigten in Bulgarien 2003–2013



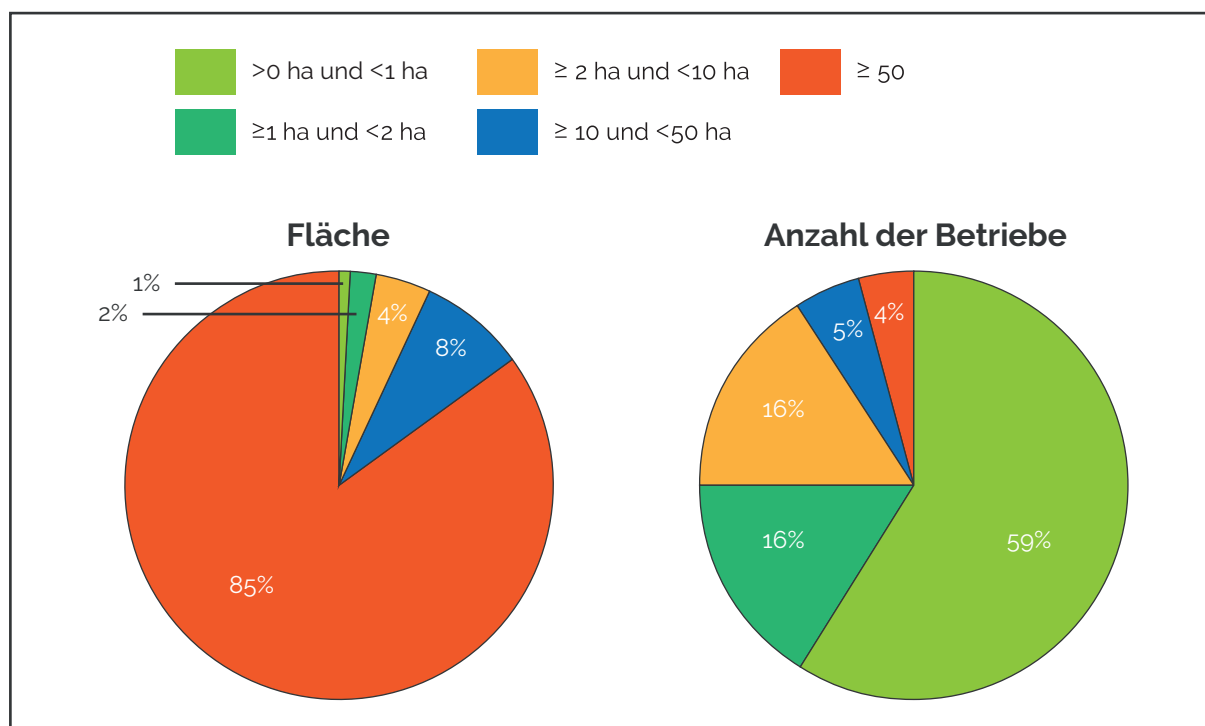
Quelle: Nationales Statistisches Institut 2014.

Die EU-Mitgliedschaft hat Zugang zu Fördergeldern ermöglicht und so die Landwirtschaft attraktiver gemacht. Ähnlich wie in den anderen neuen EU-Mitgliedsländern haben die Landbesitzer – nachdem die erste Welle von Zahlungen geleistet wurde – wegen der vorgesehenen Flächenprämien eventuelle Landverkaufsentscheidungen etwas verzögert oder sogar ganz auf Eis gelegt. Auch bei stetig steigender Nachfrage und Pachtpreisen meiden sie langfristige Pachtverträge. Ein anderer Effekt der GAP besteht darin, dass sie durch die Hektarprämien flächenintensive Produktionsarten favorisiert und andere, z.B. Obst- und Gemüsebau, in denen sich Bulgarien traditionell spezialisiert hatte, unberücksichtigt lässt.

Damit die Betriebe überhaupt Subventionen bekommen, müssen sie offiziell registriert sein. In Bulgarien wurde die für die Registrierung erforderliche Mindestfläche auf 1 Hektar festgelegt, damit die Flurbereinigung vorangetrieben wird. Das führte dazu, dass dem Großteil der Kleinbetriebe der Zugang zu den Fördermitteln verwehrt blieb. Abbildung 5 zeigt die Entwicklung der registrierten Landwirtschaftszahlen über die Jahre 2006–2014.

Nach 2009 wurden die Katasterämter mit aktualisierten Satellitenkarten ausgestattet. Auf einmal wurde sichtbar, dass sich viele der gemeldeten Flächen in Regionen befinden, die keine Landwirtschaft zulassen (z.B. wegen Naturschutz, Stadtplanung usw.). Die betroffenen, schon registrierten Landwirte wurden gezwungen, eine Strafe für die falschen Einträge zu zahlen und die Subventionssummen

Abbildung 4: Verteilung der Betriebe nach Flächenklassen 2013



Quelle: Agrarstatistik Bulletin N273 Juni 2014, Bulgarisches Agrarministerium.

zurückzuzahlen. Durch die erlebte Enttäuschung und finanzielle Verluste war es für diese Produzenten nicht leicht, Neuanträge auf Unterstützung zu stellen. Sie müssten zuerst die ausstehenden Zahlungen leisten, um wieder antragsfähig zu werden. Außerdem haben sie das Vertrauen in das System verloren. Die wenigsten konnten in den nächsten Jahren diese finanziellen und psychologischen Hürden überwinden, was sich in einem empfindlichen Rückgang der Registrierten seit 2010 niederschlug.

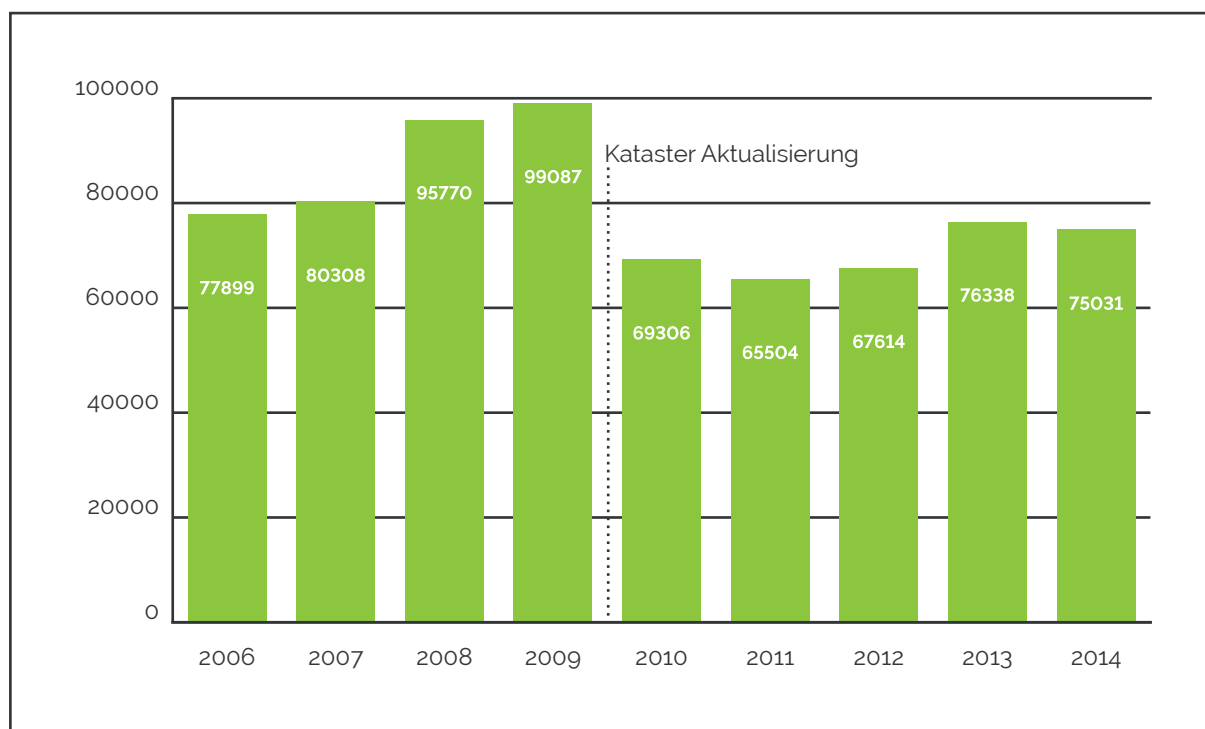
Somit waren 2014 nur etwa 29% der Landwirte offiziell registriert und für die restlichen 71% bleiben die Fördermaßnahmen der Agrarpolitik unerreichbar. Wegen der Kleinbetrieblichkeit und einem

Tabelle 1: Betriebsstrukturverschiebung zwischen 2010 und 2013

Jahr	> 0 ha und < 1 ha		≥ 1 ha und < 2 ha		≥ 2 ha und < 10 ha		≥ 10 ha und < 50 ha		≥ 50 ha	
	Betriebe (Anzahl)	Fläche (ha)	Betriebe (Anzahl)	Fläche (ha)	Betriebe (Anzahl)	Fläche (ha)	Betriebe (Anzahl)	Fläche (ha)	Betriebe (Anzahl)	Fläche (ha)
2010	248 000	81 630	47 000	62 550	41 100	163 140	12 800	278 610	8 200	3 031 030
2013	143 600	48 000	39 800	52 500	38 300	154 680	13 100	291 430	8 600	3 161 720
Differenz	-42%	-41%	-15%	16%	-7%	-5%	2%	5%	5%	4%

Quelle: Agrarstatistik Bulletin N273 Juni 2014, Bulgarisches Agrarministerium.

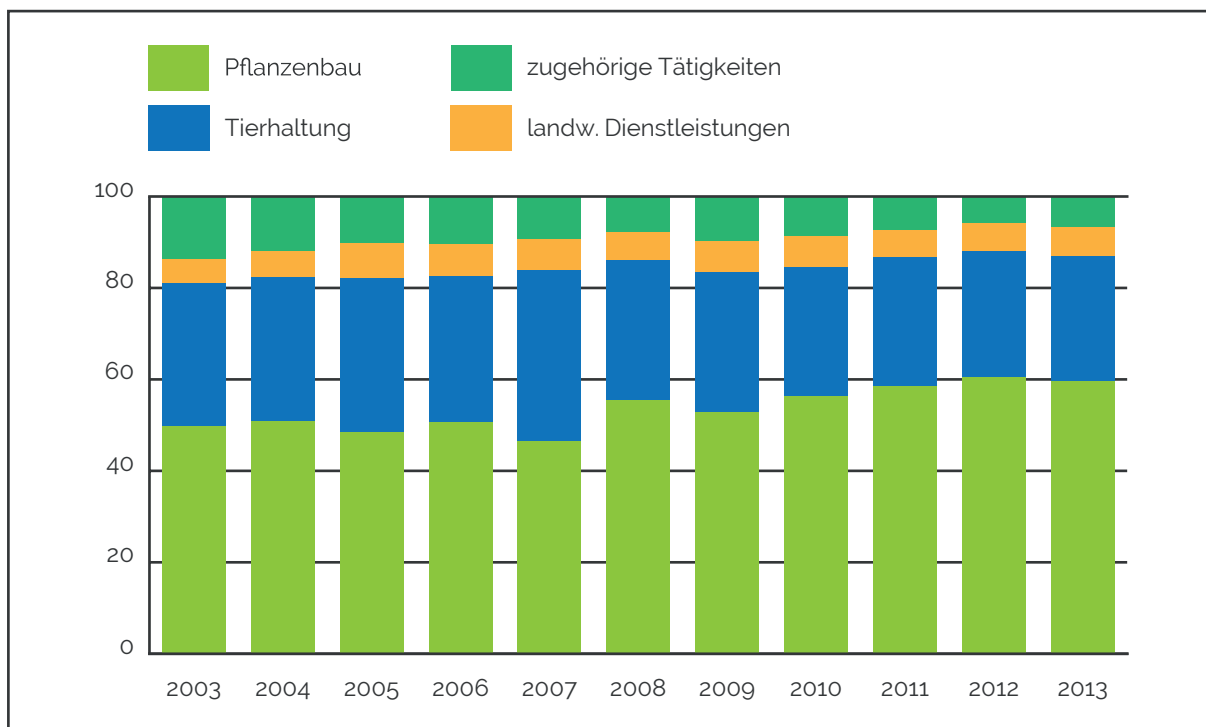
Abbildung 5: Offiziell registrierte Agrarproduzenten in Bulgarien



Quelle: Agrarbericht 2014 (Bulgarisches Agrarministerium, 2014a).

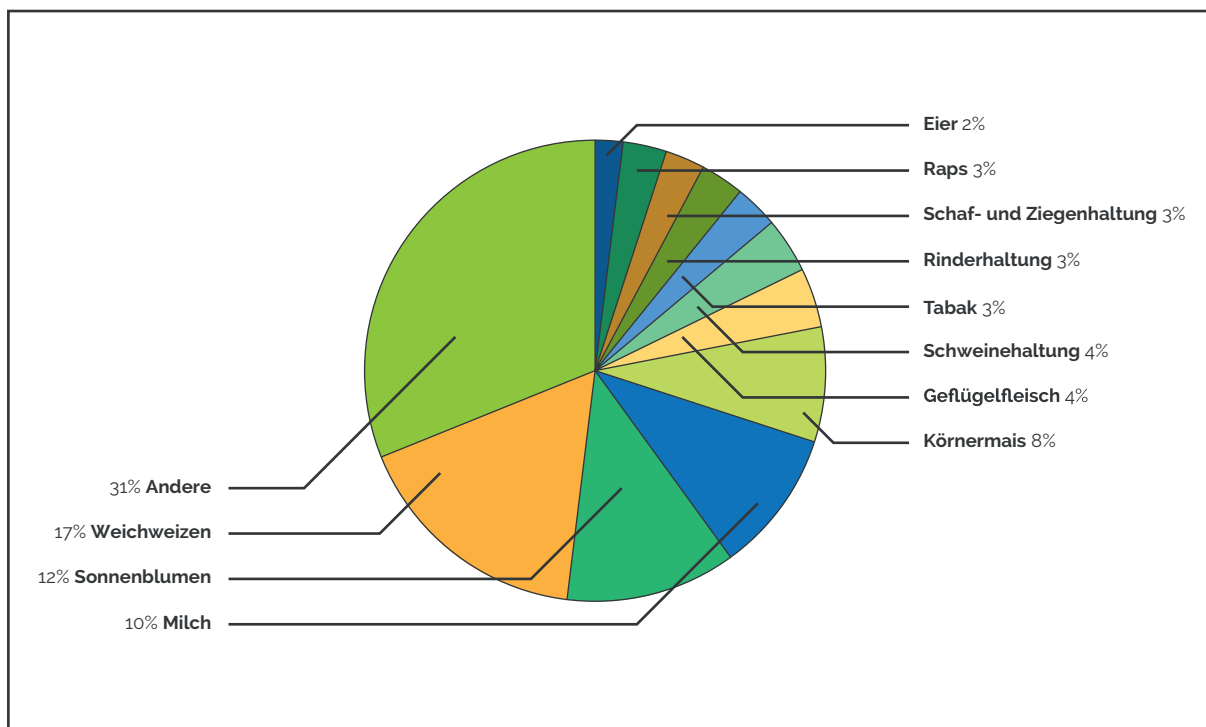
Mangel an gut organisierten Ansprechpartnern auf Seiten der Bauern (etwa Verbände oder ähnliche Produzentenorganisationen) ist die landwirtschaftliche Administration durch die überwältigende Anzahl von Anträgen überfordert (Wegener et al., 2011). Sie kann nur verzögert auf eventuelle Beschwerden reagieren. Nach vielen Protesten in den letzten Jahren wurde überdies kürzlich beschlossen, ab 2015 die Mindestflächenanforderung auf 0,5 Hektar zu verringern (das ist ein Zehntel des Schwellenwerts in Deutschland). Diese Regelung kommt besonders den Obst- und Gemüseproduzenten zugute. Etwa 54 % des Einkommens der registrierten Agrarproduzenten entfällt auf Subventionen (Agrarbericht 2014). Der Großteil der GAP-Zahlungen geht an die Getreideproduzenten. Es überrascht nicht zu sehen, wie sich die Proportionen über die Jahre zu Gunsten des Pflanzenbaus verschoben haben (Abbildung 6), so dass die Weizen- und Sonnenblumenproduktion 2013 die Agrarwertschöpfung dominieren (Abbildung 7). Laut Agrarministerium beträgt für 2013 die Wertschöpfung im Agrarsektor 4 393,68 Millionen Euro (8 593,3 Mio Buglarische Leva (BGN)).

Abbildung 6: Verteilung (in %) der Wertschöpfung im bulgarischen Agrarsektor 2003–2013



Quelle: Nationales Statistisches Institut 2014.

Abbildung 7: Agrarwertschöpfung in Bulgarien nach Untersektoren 2013



Quelle: Agrarbericht 2014 (Bulgarisches Agrarministerium, 2014a).

3.2 Pflanzenbau

Nach der Wende gab es durch die Privatisierung in Realgrenzen einen dramatischen Einbruch in der Pflanzenproduktion. Die Bewässerungssysteme blieben ohne Wartung, was zu Ertragseinbrüchen bei den bewässerungsintensiven Kulturen führte. Unsichere Landrechte haben dauerhafte Investitionen (z.B. in Obstgärten) unattraktiv gemacht. Im Zeitraum 2000–2006 gingen zwischen 36% und 70% der staatlichen Förderung an die Tabakproduktion (Valkanov & Nikolova, 2013). Die Getreideproduzenten haben zu dieser Zeit Subventionen lediglich für den Kauf von Saatgut bekommen. Nach dem EU-Beitritt 2007 expandierten aber die Subventionen allgemein und transformierten sich zum größten Teil in Flächenprämien. Dadurch wurde die Nutzung von Brachland stimuliert und die Struktur des Pflanzenbausektors vereinfacht – weg von diversifizierten Kulturen hin zu Getreideproduktion. Der Anbau von Futterpflanzen ist weniger profitabel als z.B. von Weizen, was Auswirkungen auf die Rentabilität der Tierhaltung hat. Tabelle 2 veranschaulicht die Veränderungen zwischen 2010 und 2013.

Tabelle 2: Übersicht Pflanzenbau in Bulgarien 2010–2013

Kategorien	2010		2013		Veränderung 2013/2010	
	Betriebe (Anzahl)	Fläche (ha)	Betriebe (Anzahl)	Fläche (ha)	Betriebe	Fläche
Genutzte landw. Fläche	357 100	3 616 960	243 400	3 708 330	-32 %	3 %
Ackerfläche	250 700	3 124 930	178 700	3 215 420	-29 %	3 %
Getreide	106 400	1 787 800	77 100	1 979 990	-28 %	11 %
Hülsenfrüchte	21 600	8 350	16 600	6 360	-23 %	-24 %
Technische Kulturen	57 700	1 077 030	48 900	1 055 180	-15 %	-2 %
Futterpflanzen	75 300	106 140	43 600	95 920	-42 %	-10 %
Kartoffeln	88 700	13 550	69 500	12 410	-22 %	-8 %
Gemüse, Erdbeeren, Blumen	74 000	24 700	66 000	22 670	-11 %	-8 %
Andere	1 600	870	1 040	520	-35 %	-40 %
Brache	12 500	106 490	8 200	42 370	-34 %	-60 %
Familiengärten	227 900	10 360	138 100	5 220	-39 %	-50 %
Weideflächen	107 300	382 020	77 400	391 140	-28 %	2 %
Obstbäume	118 600	99 650	77 900	96 550	-34 %	-3 %

Quelle: Agrarstatistik Bulletin N273 Juni 2014, Bulgarisches Agrarministerium.

Die Produktion wurde nach 2007 auf wenige Kulturen konzentriert. Monokulturen erlebten einen Aufschwung (besonders Getreide und Sonnenblumen), während die Flächen mit Intensivkulturen (Obst, Gemüse) zurückgingen. Durch das stetige Steigen der Landpachtpreise wird es immer schwieriger, in den Markt einzutreten. Die Gewinne gehen hauptsächlich an die Landbesitzer und in deutlich kleinerem Umfang an die Unternehmer und Lohnarbeiter (Valkanov & Nikolova, 2013). In den

letzten Jahren wurde viel in Landtechnik (für die extensive Produktion) investiert, während die Investitionen in Dauerkulturen einen drastischen Rückgang verzeichneten.

Als Ergebnis der hohen Mechanisierung, des Rückgangs der arbeitsintensiven Untersektoren und der Kleinbetrieblichkeit, die auf Familienarbeit setzt, verringert sich der Bedarf (als Anzahl) für qualifizierte Arbeitskräfte im Pflanzenbau. Am meisten gefragt sind Pflanzenschutzspezialisten und Mechanisatoren. Es wird erwartet, dass dieser Trend sich auch in der neuen Programmperiode 2014–2020 fortsetzt.

3.3 Tierhaltung

Die Tierhaltung ist einer der leidtragenden Sektoren der Transformation. Ein Rückblick skizziert das Ausmaß: 1985 machte die Tierhaltung in Bulgarien einen Anteil von 57,8% der Agrarwertschöpfung aus. Danach setzte ein Rückwärtstrend ein: 51% 1990, 40% 2001 (fast gleich mit der Pflanzenproduktion). 2005 waren es 33,7% und 2012 nur 26,7%. Etwa ein Drittel der Beschäftigten in der Landwirtschaft arbeitet in der Tierhaltung. Durch die Neuorientierung im Pflanzenbau kam es zu einer deutlichen Verknappung bei der Futterproduktion. Viele der hochproduktiven Zuchttiere wurden geschlachtet oder ins Ausland verkauft, und als natürliche Folge sank die durchschnittliche Produktivität des Tierbestandes in den Folgejahren dramatisch. Zum 31.12.2013 gab es 171800 Betriebe, die Tiere hielten (Agrarbericht 2014). Etwa 99% sind natürliche Personen. Ausgehend von der kleinbetrieblichen Struktur ist auch hier ein Strukturwandel in Richtung der Konzentration zu beobachten (Tabelle 3).

Tabelle 3: Übersicht Tierhaltung in Bulgarien 2010–2013

Tierarten	2010		2013		Veränderung 2013/2010	
	Betriebe (Anzahl)	Tiere (Anzahl)	Betriebe (Anzahl)	Tiere (Anzahl)	Betriebe	Tiere
Rinder gesamt	95 400	576 300	69 400	574 300	-27%	0%
Milchkühe	85 500	327 500	61 100	307 100	-29%	-6%
Andere Kühe (Fleisch)	1 100	19 800	3 000	39 700	173%	101%
Schafe gesamt	91 800	1 415 200	57 000	1 350 500	-38%	-5%
Mutterschafe – für Milch	89 200	1 152 400	51 600	1 047 900	-42%	-9%
Mutterschafe – für Fleisch	2 500	41 300	4 900	88 600	96%	115%
Schweine gesamt	82 300	670 500	49 900	573 300	-39%	-14%
Zuchtsauen	74 000	24 700	66 000	22 670	-11%	-8%
(über 50 kg)	15 200	73 500	4 800	55 400	-68%	-25%
Geflügel gesamt	185 500	17 491 200	109 300	14 245 400	-41%	-19%

Quelle: Agrarstatistik Bulletin N273 Juni 2014, Bulgarisches Agrarministerium.

Die verschiedenen Untersektoren sind unterschiedlich von der Umstrukturierung nach der Wende betroffen. Die Haupttendenzen in den wichtigsten Untersektoren werden unten kurz skizziert.

Die bulgarische Rinderhaltung hat während der Transformation viele Tiere eingebüßt. Von 1 457 000 Tieren 1990 schrumpfte die Anzahl bis 2013 auf nur etwa 574 000. Der Hauptgrund hierfür liegt in der Auflösung der großen Kooperativbetriebe. Beigetragen haben auch die Futterknappheit, sowie konkurrierende Milch- und Fleischimporte. Laut nationaler Agrarstatistik wird die Mehrheit der Tiere in Betrieben mit bis zu 2 Milchkühen gehalten. 89 % der Milchbetriebe in Bulgarien sind von diesem Typ. Der Durchschnitt für 2013 lag bei 5 Kühen pro Betrieb. Als Vergleich laut Situationsbericht 2014/2015 (Bauernverband, 2014) liegt die entsprechende Zahl für Deutschland bei 56 Milchkühen pro Betrieb. Die Wachstumsschwelle für Bulgarien beträgt 20 Kühe (Bulgarisches Agrarministerium, 2014b). Nur 17 % der Kühe werden in Betrieben mit über 100 Kühen gehalten. Die durchschnittliche Milchleistung pro Kuh in Bulgarien beträgt 3 740 kg/Jahr, der niedrigste Wert in der EU (EU-15: 7 300 kg, EU-10: 5 700 kg).

Offensichtlich besteht großer Aufholbedarf, besonders im Bereich der Selektionsarbeit und der optimierten Fütterung. Dieser Bedarf wird höhere Ansprüche an die Qualifikation der Rinderwirte stellen. Die Frist für die Einhaltung der Hygieneanforderungen für Rohmilch wurde für Bulgarien bis Ende 2015 verlängert (Derogation). Zum 1. Oktober 2014 sind insgesamt 3 646 Betriebe in die erste Kategorie für Milch eingestuft, 350 in die zweite Kategorie und 33 002 in die dritte Kategorie. Etwa 93,6 % der Kuhmilch wird verarbeitet. Doch fast 90 % der Kühe werden in Betrieben der dritten Kategorie gehalten. Zusätzlich bereitet das Wegfallen der Milchquoten ab April 2015 den bulgarischen Rinderwirten Sorgen. Schon im Winter 2014 verspürten sie die Auswirkungen des Importverbots nach Russland und hatten mit billiger Milch aus Ungarn und Polen zu kämpfen, deren Überschüsse unter anderem auch nach Bulgarien umgeleitet wurden. 2014 waren die Milchproduzenten zum ersten Mal mit fallenden Milchpreisen während des Winters konfrontiert. Entsprechend herrscht große Unsicherheit bei den Investitionsentscheidungen. Diejenigen, die schon jetzt (Ende 2014) einsehen, dass sie die Anforderungen bis Ende 2015 nicht erfüllen können, orientieren sich in Richtung Fleisch um. Die Anzahl der Mastkühe nahm in den letzten Jahren immer weiter zu, zurzeit stellen sie 11 % aller Kühe in Bulgarien. Trotz Bemühungen und nationaler zusätzlicher Förderung für den Sektor wird eine Betriebsaufgabewelle erwartet.

3.3.1 Schafhaltung

Bulgarien war 2014 von der Blauzungenkrankheit betroffen. Durch die ineffiziente und langsame Reaktion der Administration wurde zugelassen, dass sie sich in mehreren Gebieten ausbreitete. Etwa 30 000 Tiere verendeten deswegen. Die wenigsten Schafhalter haben eine Veterinärhochschulausbildung genossen und waren mit der Krise eindeutig überfordert. Man hat auch gespürt, wie anfällig das nationale Kontrollsystem ohne einsatzbereite qualifizierte Veterinärärzte in den abgelegenen Orten ist, wo Schafe in der Regel gehalten werden.

Die durchschnittliche Milchleistung für 2013 lag bei 88 kg/Jahr pro Mutterschaf (Bulgarisches Agrarministerium, 2014a). 2013 wurden 10 500 kg Fleisch produziert. Ungefähr 93 % der geschlachteten Tiere waren Lämmer unter 1 Jahr (Bulgarisches Agrarministerium, 2014b).

3.3.2 Schweinehaltung

Die Schweinehaltung ist einer der am stärksten konzentrierten Sektoren der bulgarischen Tierhaltung. Über 75 % der Schweine werden in Betrieben mit über 1 000 Tieren gehalten. Die Gesamtschweinefleischproduktion beträgt 71 500 Tonnen pro Jahr. Die industrielle Produktion hat dabei einen Anteil von 73 %. Das Durchschnittsschlachtgewicht beträgt 104 kg in den Schlachthäusern und etwas höher (133 kg) in den privaten Betrieben. Die letzteren produzieren Fleisch, das nicht für die Vermarktung bestimmt ist. Die bulgarische Schweinefleischproduktion kann nicht den Bedarf des Landes decken. Es wird in großem Umfang importiert (ca. 60 % der konsumierten Menge), hauptsächlich aus der EU. 2014 werden die nationalen Zahlungen zur Unterstützung der freiwilligen Anpassungen an die Anforderungen für das Tierwohl weitergezahlt (die Maßnahme wurde 2012 eingeführt). Industrielle Schweinebetriebe setzen auf hochqualifizierte Zootechniker, Zooingenieure und Veterinärärzte, um Produktivitätssteigerungen zu erreichen.

3.3.3 Geflügelhaltung

Der Geflügelsektor in Bulgarien ist konzentriert, mit guter materieller Ausstattung, hohem Industrialisierungsgrad und automatisierten technologischen Vorgängen. Die Spezialisierung ist auf Legehennen, Broiler und Leberproduktion ausgerichtet. Etwa 76 % der Produktion stammt von 71 Betrieben. Anders als bei anderen Zweigen der Tierhaltung ist hier die Erfolgsquote beim Einwerben von EU-Mitteln sehr hoch: 99 % der Betriebe haben schon Subventionen bekommen. Dank dieser Finanzierung konnte man in neue Technik investieren und die Anforderungen für Hygiene und Tierwohl erfüllen. Bulgarien ist eines der wenigen Länder der Welt, die in der Geflügelproduktion kein Knochenmehl als Futter einsetzen. Das Land ist nach Frankreich weltweit der zweitgrößte Produzent von Entenleber (Lalev, 2014). Auch hier sind Agrarfachkräfte von kritischer Bedeutung für die Produktion.

Der größte Bedarf an Agrarfachkräften in der Tierhaltung (als Anzahl) scheint in der Rinderhaltung und Schafhaltung zu bestehen. Aber genau diese Untersektoren haben mit den größten Schwierigkeiten zu tun – die Konzentration der Produktion ist dort nicht so fortgeschritten, die Investitionen kommen nur langsam voran, es wird mit veralteten Technologien gearbeitet, die Anzahl der kontrollierten Tiere ist relativ klein. Angesichts des Wegfalls der Milchquoten im April 2015 wird erwartet, dass der bulgarische Binnenmarkt mit billigen Importen aus der EU regelrecht überflutet wird. Es herrscht große Skepsis, ob die bulgarische Produzenten mithalten können und man erwartet eine Pleitewelle der kleineren Betriebe. Entsprechend wird sich die potenzielle Anzahl von Arbeitsplätzen

für Agrarfachkräfte auch in diesen Sektoren verringern, es werden aber gleichzeitig die Anforderungen an deren Qualifikation steigen. Nur die großen und modernen Betriebe haben eine Chance, dem Wettbewerb die Stirn zu bieten, und ohne erfahrene und gut ausgebildete Agrarfachkräfte würden auch sie ihr Überleben aufs Spiel setzen. Da die professionalisierten Großbetriebe, die Agrarfachkräfte einstellen wollen, in Bulgarien nicht so zahlreich sind, handelt es sich hier offensichtlich um einen kleinen Nischenarbeitsmarkt, der hochspezialisierte Fachkräfte braucht. Doch woher sollen die Betriebe sie rekrutieren? Im Zentrum des Interesses stehen die Agrarhochschulen.

4. Das Ausbildungssystem für Agrarfachkräfte in Bulgarien 2014

Das Ausbildungssystem in Bulgarien unterliegt seit Jahren einem Reformprozess, aber es geht nur mühsam voran. Ein wichtiger Schritt war die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen (Bologna-Prozess), was die Mobilität der Studenten innerhalb der EU gewährleistet. Doch es gibt viele veraltete Mechanismen, die die adäquate Anpassung an den Bedarf des Arbeitsmarkts behindern.

Die Finanzierung der Hochschulen wurde seit zehn Jahren nicht reformiert (Nikolov & Nikolova, 2013). Die Grundidee der Zentralplanung wurde beibehalten und es wurden Höchstwerte für die Semestergebühren festgelegt (die sogar für Privatuniversitäten gelten). Das Bildungsministerium bestimmt jedes Jahr die Quoten pro Fachrichtung und verteilt die Finanzierung, ohne die Unterschiede in der Qualität der Bildung zu beachten. Die Universitätsetats richten sich nach der Anzahl der eingeschriebenen Studierenden. Das führt zu einem Ungleichgewicht auf dem Bildungsmarkt, d.h. einem Überangebot in manchen Fachrichtungen (ein Drittel der Studenten wollen Ökonom werden), während andere traditionell ressourcenintensive Studiengänge schrumpfen: Naturwissenschaftler und Ingenieure werden knapp (Bulgarisches Ministerium für Bildung und Forschung, 2014).

Zurzeit werden keine den deutschen Standards entsprechenden Verwendungsnachweise für die vom Budget zugeteilten Mittel verlangt – die Kontrollvorgänge sind intransparent und dadurch ineffizient. Es fehlt auch die Möglichkeit, außerbudgetäre Einnahmequellen zu erschließen. Die geltenden Regeln verbieten Wirtschaftstätigkeit seitens der Universitäten. Das verhindert das Entstehen von Spin-Off-Firmen und erschwert den Know-How-Transfer zum Business (Bulgarisches Ministerium für Bildung und Forschung, 2014).

Der Staat subventioniert nur die staatlichen Universitäten und behandelt die privaten Hochschulen ungleich. Darin liegt ein weiterer Grund für die Verzerrung des Bildungsangebots, weil die traditionell

flexibleren Privatinstitutionen schneller auf die Marktanforderungen reagieren. Die Qualität der Ausbildung wird nicht gewürdigt, weil nur öffentlich geführte Einrichtungen Subventionen erhalten. Die privaten Universitäten finanzieren sich aus Studiengebühren und Drittmitteln (Nikolov & Nikolova, 2013).

Bulgarien hat zu viele Universitäten. Bei einer Bevölkerung von etwa 7 Millionen Einwohnern existieren 53 staatlich anerkannte Hochschulen – das sind ca. 132 000 Einwohner pro Universität, während der Wert für Deutschland 238 000 beträgt (NSI, 2014). Von diesen 53 Hochschulen werden 16 privat betrieben. Der demografische Wandel hat verursacht, dass immer weniger Schulabgänger am Eingang der Universitäten stehen, und im Studienjahr 2013–2014 kam es zu dem Präzedenzfall in der Hochschulgeschichte des Landes, dass 8 000 staatlich finanzierte Studienplätze nicht besetzt werden konnten. Weitere Gründe für die Schwierigkeiten in der Besetzung von Studienplätzen sind die zunehmende **internationale Mobilität der einheimischen Studenten** (nicht nur für ein Semester, sondern für die Dauer des gesamten Studiums) und der schwache Zustrom von ausländischen Studenten, die nach Bulgarien kommen. Ein Grund hierfür liegt im Reputationsverlust der bulgarischen Hochschulausbildung. Hinzu kommt, dass bestimmte **Bevölkerungsgruppen nur eingeschränkten Zugang zum Hochschulsystem** haben (besonders Einwohner von strukturschwachen Regionen und Angehörige von Minderheiten).

Von den insgesamt 53 Universitäten gibt es nur vier Einrichtungen, die Agrarabsolventen ausbilden. Die Zugangsberechtigung dort setzt eine 12-jährige Schulausbildung (Abschluss Gymnasium/Abitur) und erfolgreich bestandene Aufnahmeprüfungen (Biologie, Geografie, Bulgarisch) voraus. Die Studienplätze werden nach den besten Gesamtnoten (Abschlusszeugnis + Prüfungsnoten) vergeben. Danach erfolgt die Einschreibung in einem Bachelor- oder Masterstudiengang.

Um einen Überblick über die Güte der Universitätsausbildung zu erhalten, wurde 2010 ein **Rankingsystem** eingeführt. Es beinhaltet eine Datenbank mit allen anerkannten nationalen Hochschulen, die nach 49 Kriterien bewertet werden. Die Daten sind öffentlich im Internet zugänglich und werden jährlich aktualisiert (<http://rsvu.mon.bg>). Tabelle 4 zeigt die Agrarfachrichtungen im Vergleich zu der meistgefragten Fachrichtung: Wirtschaftswissenschaften (WiWi). Die Wirtschaftswissenschaften vereinen zehnmal mehr Studierende auf sich als alle Agrarfachrichtungen zusammengekommen. Unter den Agrarstudenten überwiegen die auf Pflanzenproduktion ausgerichteten (60%). Das scheint auch für die Zukunft so zu bleiben, weil sich nur zwei Drittel der Studierenden der Richtung Tierproduktion wieder für das gleiche Fach entscheiden würden. Die Gründe dafür sind diesem Ranking nur schwer zu entnehmen. Dagegen genießen die Fachrichtungen Pflanzenschutz und Veterinärmedizin die höchsten Zufriedenheitsraten. Die Gehälter für die Absolventen bewegen sich mit 320–390 Euro brutto monatlich deutlich unter dem deutschen Niveau. Die Tabelle zeigt, dass die Arbeitslosigkeit unter der Absolventen der Tierproduktion am größten ist (etwa 7%). Allerdings bleibt es unklar, ob die jungen Menschen nach dem Abschluss im gelernten Beruf arbeiten. Der überwiegende Teil der für das Ranking befragten Experten sieht, wie sich ein Agrarfachkräftemangel

Tabelle 4: Verteilung der Betriebe nach Flächenklassen 2013

Indikator	Tierhaltung	Veterinär- medizin	Pflanzen- schutz	Pflanzenbau	WiWi
Anzahl Studenten (BSc + MSc + PhD)	1030	1271	1004	2555	59608
Teilnahme an Praktika war nützlich (% der Studenten mit Praktika)	74,69	67,38	58,75	52,81	30,20
Internationale Mobilität (Anzahl Studenten pro 1000 in ERASMUS o.ä.)	2,33	30,60	7,08	13,34	7,45
Abschluss Durchschnitt bei Bewerbung fürs Studium; (min. 2, max. [Bestnote] 6)	4,20	5,12	4,75	4,52	5,07
Würden wieder gleiche Fachrichtung wählen (% der Studenten)	67,10	80,88	86,52	68,84	72,38
Einkommen pro Monat nach Abschluss (brutto BGN)	720,26	695,47	774,61	644,40	864,60
Arbeitslosigkeit bei Absolventen der Fachrichtung (letzte 5 Jahre)	7,12	3,03	4,59	4,20	4,23
% Sozialversicherte dieser Fachrichtung, die eine Position besetzen, bei der Hochschulabschluss verlangt wird (5 Jahre nach Abschluss)	33,05	76,92	44,30	30,75	36,92
Anteil der Absolventen, die Sozialversicherung zahlen	72,36	78,09	72,11	67,89	76,93
Verhältnis Lohn/Durchschnittslohn für die Region	1,00	0,88	1,11	0,94	1,09
% Arbeitgeber, die fallenden Bedarf von Fachkräften erwarten	8,12	11,22	2,28	3,98	3,10
% Arbeitgeber, die steigenden Bedarf von Fachkräften erwarten	39,89	30,31	38,93	46,84	31,05
Arbeitsgeberbeurteilung Theorie Kenntnisse der Absolventen (min 1, max 10)	6,92	7,52	6,77	6,93	6,82
Arbeitsgeberbeurteilung praktische Kenntnisse der Absolventen (min 1, max 10)	7,14	7,16	6,25	6,54	6,76
Durchschnitt genutzte Wochenstunden für Vorlesung, Übungen und Selbststudium	27,38	36,89	29,07	27,96	25,30

Quelle: : Bulgarisches Hochschulrankingsystem, <http://rsvu.mon.bg/rsvu3/#MajorsAnalysisPlace:fa..>

Anm.: WiWi – Wirtschaftswissenschaften gehören nicht zu den Agrarstudiengängen. Subjektive Einschätzungen beruhen auf repräsentativen Stichproben der jeweils relevanten Zielgruppe. Vollständige Definitionen können im Volltext des Rankings eingesehen werden.

Tabelle 5: Studienabgänger und Anteil der Agrarfachrichtungen 2009–2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Prozent aller Studienabgänger dieser Stufe					
<i>BSc Agrarwissenschaften</i>	1,5	1,8	1,9	1,7	1,5
<i>MSc Agrarwissenschaften</i>	0,8	0,8	0,9	1,0	0,9
<i>MSc Veterinärmedizin</i>	0,6	0,8	0,9	0,8	0,7
Anzahl Studienabgänger dieser Stufe					
<i>BSc Agrarwissenschaften</i>	431	532	606	575	523
<i>MSc Agrarwissenschaften</i>	173	188	215	252	242
<i>MSc Veterinärmedizin</i>	130	188	215	201	188
Gesamtzahl Studienabgänger aller Fachrichtungen					
<i>BSc</i>	28 732	29 548	31 907	33 804	34 841
<i>MSc</i>	21 666	23 450	23 943	25 157	26 918

Quelle: Eigene Kalkulation mit Daten zur Ausbildung in der Republik Bulgarien 2014, NSI.

anbahnt. Zurzeit kommen jedes Jahr etwa 200 frischabsolvierte Veterinärmediziner und etwa 400 Agrarwissenschaftler (Tabelle 5) auf den Arbeitsmarkt. Sie treffen auf einen sich im Umbruch befindenden Agrarsektor und versuchen einen Job zu finden. Doch ihre Qualifikationen scheinen nicht an die Bedürfnisse der potenziellen Arbeitgeber angepasst zu sein. Die Mängel des Ausbildungssystems manifestieren sich spätestens zu diesem Zeitpunkt.

Veraltete Unterrichtsmethoden, mangelnde Motivation der unterbezahlten jungen Lehrkräfte und Alterung der Hochschullehrer haben einen Beitrag zu diesen Missständen geleistet (Bulgarisches Ministerium für Bildung und Forschung, 2014). Auch die Lehrpläne sollten dringend aktualisiert werden. Die mangelnde Übereinstimmung zwischen erwarteter Qualifikationen und tatsächlich vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten verursacht Kosten und Frustration sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei den Arbeitnehmern. Die Arbeitgeber können sich nicht an den erworbenen Abschlüssen der Bewerber orientieren. Kann Deutschland solche Absolventen überhaupt gebrauchen? Welche Motivation, Fähigkeiten und Wissen bräuchten die bulgarischen Agrarfachkräfte mit? Sind sie an Angeboten aus Deutschland interessiert? Wenn ja, welche Vorbereitungen sollten die deutschen Arbeitgeber unbedingt treffen? Der nachfolgende Abschnitt fasst Expertenmeinungen zu diesen Fragen zusammen.

5. Bulgaren als Agrarfachkräfte für Deutschland? Ausgewählte Expertenmeinungen

Um Schlüsse über das Migrationspotenzial der Fachkräfte zu ziehen, wurden Vertreter der relevanten Gruppen von Akteuren identifiziert und ausführlich befragt. Auf der Angebotsseite stehen die Universitäten, die die Fachkräfte ausbilden. Auf der anderen Seite finden wir die Landwirte und deren Betriebe, die die qualifizierten Fachkräfte eventuell einstellen. Dazwischen agieren Jobvermittler und die Career Center der Universitäten. Nach dieser Logik wurden die Experten ausgewählt. Durch Internetrecherche und Telefonate stellte die Autorin den Kontakt zu vier Universitäten mit Agrarbezug, zwei Interessenvertretungen der Landwirte, einigen selbstständigen Landwirten und zwei Jobvermittlern her (Anhang 1). Sie wurden mit den Zielen des Alfa Agrar Projekts vertraut gemacht und um Kooperation als Experten gebeten. Alle stimmten einem persönlichen Interview zu. Die eigentliche Befragung fand im Herbst und Winter 2014 in Bulgarien statt. Die Autorin hat die Experten auf Bulgarisch befragt, die Interviews wurden aufgenommen, anschließend das Material transkribiert und analysiert. Nach einer kurzen Vorstellung der Experten werden die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst.

Nur wenige Hochschulinstitutionen in Bulgarien bilden Agrarfachkräfte aus. Dabei hat jede Universität einen spezifischen Schwerpunkt. Im Sinne des Alfa Agrar Projekts liegt das Hauptaugenmerk auf den Fachkräften für die Tierproduktion, da dort die größten Defizite für Ostdeutschland erkannt wurden. Laut dem Rankingsystem der Hochschulen (<http://rsvu.mon.bg>) hat die **Trakia Universität in Stara Zagora** die führende Rolle in Bulgarien, wenn es um die Ausbildung von Veterinärärzten, Zooingenieuren und Zootechnikern geht. Dort gibt es die längste Tradition auf diesem Gebiet, die Universität verfügt über eine breite Palette an Spezialisierungen und im Vergleich die beste materielle Ausstattung. Bereits während der kommunistischen Periode hatte die Ausbildung der Veterinärfachkräfte an dieser Universität ein hohes Renommee. An zweiter Stelle kommt die **Forsttechnische Universität in Sofia**. Sie ist erst seit 1999 für die Ausbildung in Veterinärmedizin akkreditiert, versucht sich aber zu emanzipieren, indem sie komplett englischsprachige Studiengänge anbietet. Damit spricht sie auch ausländische Studierende an und mindert die negativen Auswirkungen der heimischen demografischen Entwicklung. Die **Agraruniversität Plovdiv** hat einen Lehrstuhl für Tierproduktion, ist aber traditionell auf dem Gebiet der Pflanzenproduktion spezialisiert. Bereits vor der politischen Wende war sie bekannt für die Ausbildung von Agronomen. Die **Hochschule für Agribusiness und Ländliche Entwicklung in Plovdiv** ist die einzige private Universität in der Stichprobe. Sie zieht Jugendliche an, die vorwiegend aus ländlichen Regionen stammen. Obwohl sie keinen separaten Studiengang „Tierhaltung“ anbietet, ist sie für die Fragestellung hier von Interesse, weil ihre Studenten eine Vorliebe für den ländlichen Lebensstil demonstrieren und oft selbst von einem

landwirtschaftlichen Betrieb kommen. Die **Universität für Nationale und Weltwirtschaft in Sofia** weist eine Tradition in der Ausbildung von Agrarökonomen und Agrarmanagern auf. Aus diesem Grund wurde sie ebenfalls auf die Expertenliste gesetzt (Anhang 1).

Die Agrarfachkräfte brauchen eine solide Agrarausbildung gepaart mit praktischer Erfahrung. Aber **wie trifft man die Entscheidung, ein Agrarstudium aufzunehmen?** Die Experten waren hier unterschiedlicher Meinung. Es ist generell festzuhalten, dass die Attraktivität des Agrarsektors nicht besonders hoch ist. Dieses Imageproblem besteht auch in Deutschland, ist in Bulgarien aber deutlicher ausgeprägt. Es ist möglicherweise den schweren Arbeitsbedingungen und relativ niedrigen Gehältern im Agrarsektor geschuldet. Die Studieninteressierten sind sehr heterogen – manche sind Kinder von Landwirten, manche haben keinen eigenen Betrieb oder kommen aus einer Gegend, wo die Landwirtschaft von großer Bedeutung ist. Viele haben aber die Studienwahl nicht wirklich gut überdacht getroffen – z.B. unter dem Einfluss von Faktoren wie der räumlichen Nähe des Wohnsitzes zur Universität, der niedrigeren Anforderungen an die Gesamtnote für die Agrarfachrichtungen im Vergleich zu anderen Fachrichtungen (z.B. WiWi) oder elterliche Ambitionen. Manche Experten vertreten die Meinung, dass einige Studenten nur einen Hochschulabschluss brauchen, egal in welcher Fachrichtung, damit sie ihn später als Eintrittskarte für bestimmte nicht-landwirtschaftliche Tätigkeiten nutzen. Durch die Umwälzungen der Transformationsphase stimmen in Bulgarien Studienfach und spätere Berufsausrichtung häufig nicht überein. Daher ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Agrarstudenten eine Agrarkarriere anstreben. Außerdem hat es sich noch nicht als Standard etabliert, professionelle Studienberatung rechtzeitig im Anspruch zu nehmen. Die Universitäten haben dafür kaum geschultes Personal und bieten diese Dienstleistung nur selten an.

5.1 Wie werden die Agrarfachkräfte ausgebildet?

Die Vertreter der Universitäten bedauern die jetzige Lage der Agrarhochschulausbildung und machen das bestehende Anreizsystem dafür verantwortlich. Hinzu kommt die Angst vor dem demografischen Wandel – die Professoren bangen um das Fortbestehen ihrer Studiengänge und Lehrstühle. Die Unis versuchen mit ausgeklügelten Lehrangeboten die immer weniger werdenden potenziellen Studenten anzulocken. So überladen sie die Lehrprogramme mit diversen Inhalten, damit sich möglichst viele Studenten angesprochen fühlen. Diese Strategie geht aber auf Kosten der Möglichkeit, ins Detail zu gehen. So klagte ein Professor, der selbst unterrichtet:

Die Lehrpläne im Westen sind sehr zielgerichtet. Z.B. wenn jemand Pferdezüchter werden möchte, der muss keine Imkerinhalte lernen. Das ist bei uns aber nicht so. Wir müssen allgemeine Zootechnik unterrichten, und für danach haben wir spezialisierte Masterstudiengänge. Das liegt nicht daran, dass wir nicht wissen, wie die Kollegen im Westen das machen, eher zwingt uns unser System dazu. Wenn ein Professor in Deutschland nicht genügend Studenten für seinen Studiengang findet, dann bezieht er weiter sein Gehalt und konzentriert sich in diesem Jahr auf die Forschung. Wenn bei uns ein Studien-

gang zwei Jahre nacheinander nicht genügend Studenten findet, wird er nicht mehr angeboten und der Professor muss auch gehen.

Wegen der sinkenden Anzahl an Studieninteressierten können sich die Agraruniversitäten nicht erlauben, besonders wählerisch zu sein. Entsprechend lockern sie die Aufnahmeauflagen. Dadurch können auch Kandidaten mit durchschnittlichen oder unterdurchschnittlichen Leistungen einen Studienplatz bekommen. Danach müssen die Agraruniversitäten aber diese teilweise schlecht auf das Studium vorbereiteten jungen Menschen in hochqualifizierte Spezialisten verwandeln. Das ist bei den überladenen Lehrplänen keine leichte Aufgabe.

Im Vergleich zu Deutschland gibt es auch **deutlich weniger Praktika**. Je nach Studiengang variiert die Zahl zwischen 3 Wochen und 6 Monaten. Die materielle Ausstattung der Universitäten lässt einiges zu wünschen übrig. Außerdem können die Studenten nach Meinung der Dozenten die Richtlinien für die Praktikumsnachweise leicht umgehen:

Die Praktika dauern etwa 3-4 Wochen. Vor dem Abschluss muss ein zusätzliches Praktikum von 8 Wochen belegt werden. Manche machen das im eigenen Betrieb, manche bei Bekannten. Es gibt auch solche, die nur pro forma ein Dokument vorlegen, ohne einen einzigen Tag im Betrieb verbracht zu haben. Das können wir nicht kontrollieren.

Die Veterinärärzte müssen von allen Agrarstudiengängen die höchsten Praktikumsanforderungen erfüllen (mindestens 6 Monate). Selbstverständlich können sie ohne ausreichende Übung keine guten Spezialisten werden. Die Agraruniversität Stara Zagora liegt mit vielen Labors und zwei Tierkliniken unter den bestausgestatteten Universitäten, aber sogar hier kann man den turbulenten Entwicklungen des bulgarischen Agrarsektors nicht entgehen. Der Rektor erzählte:

Durch den Rückgang der gehaltenen Nutztiere finden leider immer weniger Tierpatienten ihren Weg hierher. Die Räume der Nutztierklinik sind meistens leer. So wird es immer schwieriger, unseren Studenten diverse Krankheitsfälle zu zeigen und ihnen das Praxiswissen vor Ort zu vermitteln, wie sie diese behandeln sollen. Um das Problem teilweise zu lösen, haben wir eine mobile Klinik organisiert. Mit ihr bereisen wir die Betriebe in der Umgebung und behandeln dann umsonst, nur damit wir den Studenten etwas Praxis auf den Weg mitgeben. Aber es wird mit der Zeit immer schwieriger...

Unter diesen Umständen ist es nicht leicht, den Anschluss auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Doch dieser Übergang ist von höchster Bedeutung für den Pool von Agrarfachkräften in Bulgarien. Werden sie nach mehreren Jahren Studium im Agrarsektor bleiben? Was machen sie, wenn es nicht klappt?

5.2 Wie finden die Agrarabsolventen zu einer Anstellung?

Alle besuchten Universitäten verfügten über ein **Karrierezentrum**. Es bietet potenziell interessierten Arbeitgebern einen Direktzugang zu den Studenten. Auf den Webseiten der Karrierezentren findet man Jobangebote mit diversen Einstiegsmöglichkeiten. Einige von den inserierenden Arbeitgebern wurden von der Autorin telefonisch kontaktiert und um Feedback gebeten. Das Ergebnis war ernüchternd – keine der fünf Unternehmen konnte jemanden auf diesem Weg einstellen. Dabei handelte es sich um Rinderproduktionsbetriebe mit Beständen zwischen 100 und 500 Tieren, die junge Menschen brauchen. Entweder hatte sich keiner gemeldet, oder nach den Bewerbungsgesprächen und einer Betriebsbesichtigung verloren die Studenten das Interesse. Eine Rolle spielte hierbei vermutlich die Abgelegenheit der Standorte und/oder die als niedrig empfundene Bezahlung.

Deutlich erfolgreicher waren die Karrierezentren bei der Vermittlung von Auslandspraktika. Sie haben über die EU-finanzierten Programme ERASMUS und ERASMUS+ schon an Erfahrung gewonnen. Die meistgefragten Agrarpraktika sind in Großbritannien. Das ist so, weil in Bulgarien Englisch die gängigste Fremdsprache unter den Studenten ist. Es bietet sich die Möglichkeit, während der Ferien für 3 Monate ins Ausland zu gehen und etwas Geld zu verdienen. Geld ist ein starkes Motiv – an allen Universitäten entstand der Eindruck, dass ein Großteil der Studenten finanzielle Schwierigkeiten hat. Oft sind die jungen Menschen gezwungen, neben dem Studium zu jobben, um sich ihren Unterhalt zu sichern. Die Privatuniversität in Plovdiv hat eine deutliche Steigerung der Anträge für Ratenzahlungen der Studiengebühren (600 Euro im Jahr) registriert. Das führt sie auf die schwierige wirtschaftliche Situation in den ländlichen Regionen zurück, woher die meisten Studenten dieser Universität kommen. Auch bei den anderen Hochschuleinrichtungen wird sogar über Studienabbrüche wegen der Notwendigkeit, in Vollzeit zu arbeiten, geklagt. Der finanzielle Druck ist ein entscheidender Faktor bei der Job-/Praktikumsauswahl und das sollten die potenziellen deutschen Arbeitgeber berücksichtigen. Nicht alle Bewerber würden wegen ihrer Vorliebe für Agrartätigkeiten kommen wollen.

Die Autorin hat bei den Interessenvertretungen nach den **Rekrutierungsstrategien** ihrer Mitglieder gefragt. Die meisten suchen zuerst in der Umgebung und über Bekannte. Wenn es um hochqualifizierte Spezialisten geht, ist nach ihrer Meinung eine Universitätsausbildung als Mindestanforderung unumgänglich. Sie versuchen direkten Kontakt mit den Professoren zu knüpfen, um möglichst früh eine Empfehlung für vielversprechende Studenten zu bekommen. Die wenigen so Ausgewählten werden dann intensiv mit Stipendien und Einstiegsangeboten umworben. Die Erfolgsquote läge bei etwa 10% (von 10 Stipendiaten bleibt im Durchschnitt nur einer dauerhaft im Betrieb). Durch Praktika kann der Arbeitgeber auch sehr gut einschätzen, ob die Kandidaten zum jeweiligen Betrieb passen. Doch bei Praktika kann der Student nicht so schnell qualifizierte Aufgaben erfüllen. Sollten die Betriebe kurzfristig qualifizierte Spezialisten mit einigen Jahren Berufserfahrung suchen, setzen sie auf Inserate in der Fachpresse und Agrarportale – diese haben sich als am effektivsten erwiesen (z.B. <http://www.fermer.bg/>).

Nach dem Abschluss könnten die Absolventen auch in ihren Elternbetrieb gehen oder einen neuen Betrieb gründen. Doch die Experten warnten vor den **Schwierigkeiten, die neugegründete Betriebe in Bulgarien überwinden müssen** – die Auflagen haben sich seit dem EU-Beitritt verschärft und die heutigen Neulandwirte müssten deutlich mehr Startkapital als ihre Kollegen vor zehn Jahren aufbringen. Das gilt besonders für die Tierproduktion, wo Regelungen über Hygiene und Tierwohl die Investition sehr kostspielig machen. Die Kreditbedingungen der Banken (trotz staatlicher Unterstützung) sind laut den Experten immer noch als relativ ungünstig einzuschätzen. Korruptionspraktiken erschweren oft den Kapitalzugang und den Erwerb der nötigen Zulassungspapiere. Das schreckt sogar erfahrene Unternehmer ab. Die Jungen könnten es vielleicht versuchen, aber angesichts der Konkurrenzsituation und der hohen Transaktionskosten scheint diese Option nur ein Weg für ganz wenige zu sein.

Die Autorin war besonders an der Situation in der Tierproduktion interessiert, da es in Ostdeutschland an solchen Fachkräften mangelt. Wie schon die Beschreibung des Ausbildungsprozesses vermuten lässt, sind die Arbeitgeber über die Qualifikationen der Absolventen eher unzufrieden. So sagte der Besitzer eines großen Rinderbetriebs:

Es gibt viele Kandidaten, aber deren Qualifikation ist nicht ausreichend. Die frischen Absolventen sind auf den praktischen Einsatz überhaupt nicht vorbereitet. Sie verfügen nur über Grundkenntnisse der Tierhaltung. Es scheint mir, dass die Hochschule gezwungen ist, die Studenten in jedem Fall bestehen zu lassen – egal, wie schlecht sie bei den Prüfungen abschneiden. Und hier im Betrieb muss ich mit ihnen fast von Null anfangen. Eine gute praktische Weiterbildung können sich nur die großen Betriebe leisten. Also wir als so ein Betrieb haben uns schon damit abgefunden. Wir übernehmen das, was die Universität versäumt hat zu leisten. In der Rinderproduktion muss man ständig die neuesten Entwicklungen verfolgen. Wir laden 2-3 Mal pro Jahr internationale Experten aus den USA und Westeuropa ein. Nur so können wir Erfolg haben. Die Unis sind an unseren Weiterbildungen nicht interessiert. Die bringen manchmal die Studenten, aber das ist nur für einen Tag, wie im Zoo. So kann man kein seriöses Praxiswissen erwerben. Sollten unsere Studenten ins Ausland gehen, werden sie unter ihren formellen Qualifikationen arbeiten müssen.

Doch es scheint, dass nicht der Wissensstand und die mangelnde Qualifikation die Hauptprobleme sind, sondern die Präferenzen der jungen Leute. Die Abgelegenheit der Produktionsorte ist in den heruntergekommenen ländlichen Gebieten Bulgariens eher schlecht mit einer Familiengründung vereinbar. Ohne Kindergärten, Schulen und Arbeitsmöglichkeiten für die Ehepartner bevorzugen die (relativ) gut qualifizierten Spezialisten Anstellungen in größeren Städten. Dieses Problem wird höchstwahrscheinlich auch in Deutschland auftreten und sollte im Voraus bei der Auswahl der potenziellen Kandidaten berücksichtigt werden.

Auch gilt der Agrarsektor in Bulgarien als eher unattraktiv und „schmutzig“. Die Politik scheint das Problem noch nicht als solches erkannt zu haben. Ein Betriebseigentümer meinte:

Bald wird es in Bulgarien einen Agrarfachkräftemangel geben. In meinen Augen geht es aber nicht ums Geld. In unseren Dörfern gibt es hohe Arbeitslosigkeit, aber die Leute zögern, einen Job in der Tierproduktion anzunehmen. Trotz finanzieller Not sind sie nicht bereit, in den Stall zu gehen. Sie verlangen nicht mehr Geld, sie wollen einfach nicht mit Tieren arbeiten. Das Problem besteht darin, wirklich motivierte Menschen zu finden und weniger in der Organisation einer Weiterbildung.

Jedes Jahr kommen 200–300 Absolventen als Zooingenieure und Veterinärärzte auf den Arbeitsmarkt, aber ein Großteil davon sucht Arbeit in den luxuriösen Tierkliniken in den Städten. Die Arbeit dort ist leichter und besser bezahlt. Ein anderer Teil versucht eigene Tierpraxen und Kliniken zu eröffnen, auch Labors. Die schießen in der letzten Zeit wie Pilze aus dem Boden. Manche fangen als Verkaufsagenten für Pharmaunternehmen an, bieten Zubehör oder Futterergänzungsmittel an. Vom Handel kann man gut leben, offensichtlich bekommen sie da gutes Geld, Dienstautos, Mobiltelefone...

Die Experten konnten **leider keine genaue Ziffer über die Anzahl der Studenten, die nach dem Abschluss im Agrarsektor arbeiten**, benennen. Erst kürzlich wurden Alumninetzwerke gegründet, aber man verfüge noch über keine aussagekräftigen Daten. Es wird vermutet, dass weniger als die Hälfte in dem erlernten Agrarberuf verbleiben.

6. Diskussion und Schlussfolgerung

Nachdem das Material aus der Literatur und den Expertengesprächen gesammelt und analysiert wurde, kristallisiert sich langsam ein Bild des Migrationspotenzials der bulgarischen Agrarfachkräfte heraus. So wird es klar, dass ohne aktive Intervention seitens der deutschen Seite nur einzelne (wenn überhaupt) Bulgaren ihren Weg in die ländlichen Gebiete Ostdeutschlands finden werden. Die jungen Spezialisten denken eher an die Großstädte Westdeutschlands und Berlin, wenn sie eine eventuelle Migration in Erwägung ziehen. Der **Pool der Agrarfachkräfte** besteht aus schon erfahrenen praktizierenden Spezialisten, solchen, die frisch graduiert sind und solchen, die sich noch in der Ausbildungsphase befinden. Die **schon Praktizierenden** sind eine breit gestreute Gruppe, die etwas älter, höchstwahrscheinlich schon familien- und betriebsgebunden ist. In der Regel haben diese Individuen schon Leitungsfunktionen übernommen und sind selten kurzfristig mobil. Deren Sprachvorbereitung ist deutlich schlechter als bei den jüngeren Generationen. Wenn sie eine Fremdsprache beherrschen, ist es meistens Russisch. Eine Schätzung der Anzahl der schon praktizierenden Spezialisten ist schwierig. Es liegen keine systematischen Daten darüber vor. Um eine grobe optimistische Zahl zu bekommen, könnte die Anzahl der subventionsbeziehenden Betriebe durch 10 geteilt werden. Das würde wahrscheinlich die etwas größeren Betriebe erfassen, die auf professionelle Experten setzen, und ergäbe eine Zahl von 7500. Unter der Annahme, dass 60 % davon in der Pflanzenproduktion tätig

sind, bleiben etwa 3 000, die in der Tierproduktion Bulgariens als Agrarfachkräfte oder selbständig beschäftigt sind. Wie viele davon migrieren möchten, ist unklar. Wie oben ausgeführt belegen frühere Studien, dass aktive Landwirte am wenigsten mobil sind. Das gilt besonders für Betriebseigentümer. Wenn für die allgemeine Population eine Migrationsneigung von etwa 10 % besteht, sollte diese bei Agrarfachleuten höchstens halb so hoch sein. Das würde etwa 150 schon praktizierenden Experten entsprechen, die eventuell bereit wären, nach Deutschland zu kommen.

Die **jungen Agrarabsolventen** sind deutlich mobiler und auf der Suche nach einem Job. Doch die Experten waren sich einig, dass sie den deutschen fachlichen Anforderungen nicht sofort gerecht werden können. Sollten sie für die deutsche Seite von Interesse sein, bräuchten sie eine intensive Weiterbildung, um die Qualifikationsunterschiede auszugleichen. Dort ist auch ein großes Leck des Agrarsystems zu beobachten – von der Agraruniversität in Richtung städtische und nichtlandwirtschaftliche Beschäftigungen, was eigentlich einen gesamtwirtschaftlichen Verlust an Ressourcen darstellt. Pro Jahr kann hier mit etwa 500 Personen gerechnet werden, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen. Davon haben ca. 190 einen Veterinärabschluss.

Die Gruppe der **Agrarstudenten** hat in Bulgarien meistens keine klare Vision von ihren Beschäftigungsmöglichkeiten und den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes. Deswegen bietet es sich an, hier durch Praktika die gezielte Auswahl der Vertiefungsfächer oder die Modulzusammensetzung im Rahmen des Studiums zu steuern. Die Experten meinten, dass ein Praktikum ein Jahr vor dem Abschluss wertvolle Informationen über die Anforderungen der Arbeitgeber gibt. Es erlaubt, eventuelle Qualifikationsdefizite einige Semester vor dem Abschluss zu erkennen und zu beseitigen. Es wurde beobachtet, dass ein Auslandspraktikum die Toleranz für andere Kulturen und die generelle Mobilität für die Zukunft bei den Rückkehrern erhöht. Die Universität Stara Zagora hat in der Vergangenheit ein Austauschprogramm mit dem Land Bayern durchgeführt (das Deutsch-Bulgarische Agrarkolleg). Die Studenten haben zwei Jahre lang Deutsch gelernt, um danach für sechs Monate bei bayrischen Familienbetrieben als Praktikanten zu arbeiten und zu leben. Die ehemaligen Studenten haben es zum größten Teil geschafft, eine gute Karriere im Agrarsektor sowohl in Deutschland als auch in Bulgarien zu machen. Das Programm existiert aber seit 2005 nicht mehr. Die ehemaligen Kontakte nach Deutschland sind verloren gegangen. Aus diesem Programm hat man aber gelernt, dass eine Unterbringung bei deutschen Familien (und nicht als isolierte Gruppe im Wohnheim) und eine gezielte Sprachvorbereitung in der Heimat eine Schlüsselbedeutung für den Erfolg hatten. Dank dem ERASMUS+ Programm der EU wird die Gruppe der Agrarstudenten noch interessanter für die deutschen Agrarbetriebe. Die EU stellt etwa 600–700 Euro Praktikantengehalt relativ unkompliziert bereit. Das so finanzierte Praktikum kann bis zu zwölf Monate dauern. Das Programm kann einmal pro Studienphase (d. h. einmal während BSc, einmal während MSc) in Anspruch genommen werden.

Die Gruppe der Agrarstudenten ist in der Regel familiär ungebunden, neugierig, optimistisch, relativ risikobereit und mobil. Nach Einschätzung der Experten gäbe es **langfristig** hier die größten Potenziale. Zurzeit (2005) ist über den Anteil der Migrationsbereiten unter den Agrarstudenten nur zu

spekulieren – es liegen keine belastbaren empirischen Daten vor. Sollte die Sprachproblematik gelöst werden, erwarten die Experten einen Anteil von etwa 10% Migrationswilligen. Das sind etwa 50 Studenten pro Jahr. Für den zeitnahen Einsatz in Deutschland wären aber die schon praktizierenden Fachkräfte besser geeignet.

Es liegen leider keine empirischen Erhebungen vor, die Auskunft über den Anteil der migrationswilligen Agrarfachkräfte geben können. Daten aus der Vergangenheit und von anderen breiteren Populationsgruppen könnten irreführend sein, weil die Agrarfachkräftemigration einer anderen Logik als die Migration der nichtlandwirtschaftlichen Fachkräfte oder Niedrigqualifizierten folgt. Außerdem ist es noch unklar, ob sich die Agrarspezialisten für eine temporäre oder eine dauerhafte Migration interessieren würden. Um sich einem Profil des potenziellen Migranten zu nähern, sollten die migrationsfördernden und – migrationshindernden Faktoren, die durch die Literatur und die Interviews identifiziert wurden, genauer betrachtet werden.

6.1 Migrationsfördernde Faktoren

Damit eine Agrarfachkraft ihre Koffer packt, eventuellen Anstellungen in Bulgarien den Rücken kehrt und sich auf den Weg nach Deutschland macht, müssen einige Voraussetzungen erfüllt werden. Diese Person darf keine Angst vor, oder sollte sogar eine **Vorliebe für die Landwirtschaft und den ländlichen Lebensstil** haben. Ohne diese würde ihr Aufenthalt im ländlichen Deutschland höchstwahrscheinlich nur von kurzer Dauer sein oder nur als eine Zwischenstation für lukrativere Ziele dienen. Wenn eine Rückkehr nach Bulgarien angestrebt wird, will diese Person durch den Aufenthalt in Deutschland wahrscheinlich **Geld verdienen** oder/und **professionelle Erfahrungen sammeln**. Deutschland ist für die im Vergleich zu Spanien, Italien oder Griechenland deutlich höheren Gehälter bekannt. Unter Berücksichtigung der schwierigen Finanzsituation der meisten bulgarischen Haushalte dürfte der finanzielle Anreiz ziemlich stark ausfallen. Anders als niedrigqualifizierte Personen machen sich die meisten Fachkräfte nicht blind auf den Weg, sondern gehen mit einem **konkreten und vertraglich vereinbarten Jobangebot** ins Ausland. Vorhandene **Sprachkenntnisse, ein eigenes Auto** und die **Nähe zur Kultur des Zielortes** begünstigen die Migrationsentscheidung. Da es in den ländlichen Teilen Deutschlands kaum bulgarische Diaspora gibt, sollten diese Personen sehr **selbstständig** und offen für die Herausforderungen des Migrantenlebens sein. Die **Lebensphase** (z.B. jung und auf Erkundungsreise, unverheiratet und karriereorientiert oder verheiratet mit Kinderverantwortung) spielt auch eine Rolle. Sollten schon praktizierende Fachkräfte nach Deutschland kommen wollen, würden sie eher Orte mit **guter Transportanbindung** (Zug, Flughafen, Autobahn) und gute **Bildungsmöglichkeiten für die Kinder** vorziehen, da sie höchstwahrscheinlich schon verheiratet sind. Die **Rentenbeiträge** und eine gute **Krankenversicherung** sind von besonderer Bedeutung für diese Gruppe. Sie würden auch die Möglichkeit, Leitungsaufgaben zu übernehmen, sehr schätzen. Studenten im Praktikum dagegen würden mehr Wert auf die **Verfügbarkeit von Unterhaltungsmöglichkeiten in der Nähe** (Diskos, Kino usw.) legen, aber auch auf die Gelegenheit, mit **hochmodernen**

Technologien zu agieren. **Breitbandinternet** ist auch eine Möglichkeit, den Kontakt zur Heimat aufrecht zu erhalten – z.B. durch das Streamen bulgarischer Fernsehinhalte über das Internet oder die Kommunikation mit den Freunden per Skype. Hochqualifizierte schätzen sehr die Möglichkeiten sich weiterzubilden und würden das Internet auch dafür nutzen. Sie reagieren auch sensibler auf institutionelle Defizite, wie z.B. Korruption, und könnten sich von der **gut funktionierenden Gesellschaftsordnung** in Deutschland angezogen fühlen.

Für potenzielle Praktikanten sind **frühere Erfahrungen von Kollegen** sehr hilfreich. Positive Eindrücke von vertrauten Freunden aus den gleichen oder ähnlichen Orten sind starke Argumente für eine Migration. Für die erste Welle von Praktikanten wäre Aufgeschlossenheit gegenüber **Auslandserfahrungen** (am besten entstanden durch frühere Reisen außerhalb Bulgariens) sehr wichtig, um den Kulturschock zu mindern. Ausreichende Sprachkenntnisse wären für die erste Gruppe von Praktikanten auch unbedingt erforderlich, da noch keine bulgarische Mentorfigur vor Ort sein wird. Zusammenfassend sollte auf folgende migrationsfördernde Faktoren besonders geachtet werden:

- » Vorliebe für Landwirtschaft und ländlichen Lebensstil,
- » Motivation für die Migration je nach Lebensphase: Geld- / Karriere- / Familienperspektive,
- » Beherrschung der deutschen Sprache und gutes Image von Deutschland,
- » Geregelter (vorhersehbarer) Aufenthalt – Vertrag, Unterbringung, Versicherung,
- » Sehnsucht nach einem Leben ohne Korruption und mit guten Sozialleistungen.

6.2 Migrationshindernde Faktoren

Grundsätzlich wirkt sich das Fehlen von den gerade aufgeführten begünstigenden Faktoren migrationshindernd aus. Aber alle befragten Experten sehen die **Sprachbarriere** als das größte Hindernis. Ostdeutsche sprechen kaum Englisch, aber Englisch ist die meistgesprochene Fremdsprache in Bulgarien. Die wenigsten Bulgaren können Deutsch, und sogar noch weniger der Agrarspezialisten. Kurzfristig wird das der Grund sein, warum nur wenige Agrarfachkräfte Interesse für die sonst im Vergleich zu den Angeboten für einfache Tätigkeiten in Italien, Spanien, Griechenland oder Bulgarien nicht unattraktiven Jobangebote in Deutschland zeigen werden. Allein durch die Anforderung an gute Deutschkenntnisse würden etwa 95% der Interessenten verloren gehen. Eine Fremdsprache zu erlernen braucht Zeit und das heißt, es ist erst nach 2-3 Jahren eine realistische Anpassungsreaktion bei den interessierten Agrarfachkräften zu erwarten. Ohne aktive Hilfe und Sprachangebote würden die Agrarspezialisten eher Großbritannien als Ziel auswählen.

Ein anderer abschreckender Faktor ist die relativ **lange geplante Aufenthaltsdauer**. Junge Menschen neigen dazu, keine unumkehrbaren Entscheidungen treffen. Es ist leichter, sich auf etwas Riskantes für drei Monate zu entscheiden als für ein halbes oder sogar ganzes Jahr. Es gibt auch kürzere Migrationsmöglichkeiten in anderen Ländern, wo sogar Englisch gesprochen wird. Die deutsche Seite ist

nach einer intensiven Einarbeitung an einer möglichst langen Verbleibsdauer interessiert. Aber das widerspricht der Neigung zur Ungebundenheit unter jüngeren Menschen. Besonders die risikoabgeneigten unter ihnen könnten sich dagegen entscheiden. Die erste Welle wird es besonders schwer haben. Die Kinder von Landwirten werden oft als wichtige Arbeitskraft zu Hause gebraucht. Mit dem Bewusstsein, dass sie den Familienbetrieb übernehmen sollen, können sie die Zeit nicht so selbstverständlich für so einen langen Aufenthalt in Deutschland aufbringen. Genauso würde sich das Vorhandensein eines eigenen nicht-landwirtschaftlichen Unternehmens auswirken. Wer ein eigenes Geschäft hat, kann nicht für lange wegbleiben.

Bulgarien ist trauriger Rekordhalter, wenn es um negative demografische Entwicklungen in der EU geht. Die Studenten sind in dieser Hinsicht sehr sensibilisiert und sich ihrer Verantwortung gegenüber der bulgarischen Gesellschaft bewusst. Bei der Unterbreitung der Idee, eine Tätigkeit in Deutschland als Agrarfachkraft anzunehmen, haben sie zuerst an Heimatverrat gedacht und das entsprechend laut geäußert. Sie wollen Bulgarien nicht im Stich lassen und wenn überhaupt, dann nur vorübergehend nach Deutschland gehen. **Patriotische Gefühle** sind bei einigen jungen Bulgaren sehr stark ausgeprägt. Umso wichtiger ist es, die Win-Win-Effekte für alle Beteiligten klarzustellen.

Zusammenfassend sollte auf folgende migrationshindernde Faktoren besonders geachtet werden:

- » Keine/unzureichende Sprachvorbereitung,
- » Vorliebe für städtischen Lebensstil,
- » Angst vor langer Aufenthaltsdauer und dem Unbekannten,
- » Vorhandensein von eigenem Betrieb,
- » Patriotische Gefühle.

6.3 Was hat Bulgarien davon?

Durch die Integration von Praktika in Deutschland in das Agrarfachstudium kann Bulgarien die **Attraktivität des Studienangebots** steigern. Die Abhängigkeit von der universitären Ausstattung wird aufgelöst und die Studenten würden Zugang zu modernen Anlagen mit neuester Technik bekommen. Außerdem würden ausreichend Tiere für eine Behandlung zur Verfügung stehen und durch die Dauer des Praktikums eine Reihe von Problemsituationen in förderlicher Lernatmosphäre bewältigt. Z.B. werden die Veterinärärzte lernen, wie sie schwierige Geburten begleiten können, was in der heimischen Universitätsklinik kaum möglich wäre.

Trotz der Bemühungen der Agraruniversitäten scheint die **Rückkopplung mit der Privatwirtschaft** in Bulgarien nicht gut zu funktionieren. Nach Auskunft der Rektoren haben nur wenige Betriebe den Universitäten direkte Empfehlungen für die Aktualisierung der Lehrpläne mitgeteilt. So ein Feedback

könnte aus Deutschland kommen. Somit hätten alle Studenten in den jeweiligen Agrarstudiengängen bessere Chancen auf Vermittlung von praxisrelevantem Wissen.

Wenn die Studenten am Anfang des Studiums erfahren, dass ein deutsches Praktikum angeboten wird, wären sie **motiviert, sich rechtzeitig um eine sprachliche Vorbereitung zu bemühen**, die über Englisch hinausgeht. Mehrsprachigkeit ist heutzutage sehr wichtig für alle jungen Leute, die den europäischen und globalen Konkurrenten auf Augenhöhe begegnen möchten.

Nach den ersten positiven Berichten würde die jeweilige **Agraruniversität** ein besseres Image genießen und ihre **Position im Ranking stärken**. Die Karrierezentren könnten auch attraktive Auslandsjobangebote zugänglich machen und als adäquates Bindeglied zwischen den Betrieben und der Universität agieren. Deren Rolle und Image wäre auch gestärkt.

Diejenigen, die den Weg nach Deutschland schaffen, werden die **deutsche Arbeitskultur** erlernen. Das könnte ihren eigenen Betrieben zugutekommen oder aber ihren Berufseinstieg in großen Agrarbetrieben EU-weit erleichtern. Auch die größeren Betriebe in Bulgarien hätten eine Auswahl von gut qualifizierten Spezialisten zur Verfügung, die sie anwerben könnten. Es wird **demonstriert, dass sich Landwirtschaft lohnen kann** und es werden konkrete Beispiele für optimale Betriebsorganisation geliefert. Ehemalige Praktikanten, die sich später als erfolgreiche Landwirte etablieren, könnten Rollenmodelle werden.

Nach 45 Jahren Kommunismus und 25 Jahren schmerzvoller Transformation hegen die Bulgaren Misstrauen gegenüber kollektiven Unternehmen. Doch die Erfahrungen einer gut funktionierenden Genossenschaft in Deutschland könnten **zu mehr Kooperation zwischen einzelnen Betrieben in Bulgarien inspirieren**. Der Kooperationsgedanke könnte neu aufgelegt und an die jetzigen Bedingungen in Bulgarien angepasst werden. Es würden neue Freundschaften und Geschäftskontakte entstehen. Die mit viel Aufwand ausgebildeten Spezialisten könnten im Agrarsektor bleiben und nicht durch die Jobknappheit gezwungen werden, fachfremd von Null anzufangen. Das **Defizit an Agrarfachkräften** würde zumindest teilweise **gemindert**.

Als besonders wichtige Vorteile für Bulgarien sollten hervorgehoben werden:

- » Feedback für aktuellere Lehrpläne,
- » Höhere Arbeitskultur, die die Studenten aus Deutschland mitbringen,
- » Minderung der Abwanderung von Agrarfachkräften außerhalb der Landwirtschaft,
- » Neuaufnahme des Kooperationsgedankens.

6.4 Was hat Deutschland davon?

Am Beispiel von Bulgarien kann das **Integrationsmodell für EU-Agrarfachkräfte** in Deutschland aufgearbeitet und präzisiert werden. Später könnten diese Erkenntnisse auch auf andere größere EU-Länder (z.B. Polen, Rumänien) übertragen werden. Durch die Freizügigkeit in der EU ist es einfacher, solche Fachkräfte einzustellen – es gibt deutlich weniger Bürokratieaufwand im Vergleich zu Agrarfachkräften aus Drittländern (z.B. Russland).

Durch das Alfa Agrar Pilotprojekt wird es möglich, systematisch die Wissensdefizite der osteuropäischen Studenten zu ermitteln. Danach kann ein **Vorbereitungskurs**, der diese **Defizite ausgleicht**, konzipiert werden. Davon würden auch andere neuangekommene ausländische Agrarfachkräfte profitieren.

Durch die Erfahrungen mit bulgarischen Agrarfachkräften werden **die kulturellen Besonderheiten während der Arbeit identifiziert** und Methoden entwickelt, wie am besten damit umzugehen ist. Z.B. ist deutsche Pünktlichkeit in Bulgarien nicht selbstverständlich.

Betriebe, die sich für ausländische Fachkräfte öffnen, könnten das Problem der **Kompetenzsicherung** angehen. Sollte alles gut klappen, würden Langzeitjobs mit qualifizierten Mitarbeitern besetzt und so die Betriebsentwicklung unterstützt werden.

Durch die Migration von ganzen Familien oder durch Familiengründungen vor Ort würde der **negativen demografischen Entwicklung entgegengesteuert**. Nicht zu unterschätzen sind die neue Freundschaften und potenzielle internationale Partnerschaften mit ehemaligen Praktikanten oder Mitarbeitern aus Bulgarien.

Zusammenfassend profitiert Deutschland am meisten durch:

- » Minderung der durch den demografischen Wandel und Renteneintritte zu erwartenden Kompetenzverluste,
- » Durchspielen eines Integrationsmodells, das später auf andere Länder übertragbar ist.

6.5 Erforderliche Rahmenbedingungen für erfolgreiche Integration von bulgarischen Agrarfachkräften

Um die oben geschilderten Potenziale der Einwanderung von Fachkräften zu nutzen, sollten Betriebe und Politik die Rahmenbedingungen für erfolgreiche Migration weiter verbessern. Zunächst sollte die unzureichende **Sprachvorbereitung auch vor Ort** in Deutschland verbessert werden können. Hier könnten E-Learning-Angebote berücksichtigt werden, wenn der regelmäßige Sprachunterricht

wegen der Entfernungen problematisch sein sollte.

Die Fachkräfte werden voraussichtlich mit deutlich niedrigerer Qualifikation ankommen, als ihr Abschluss vermuten lässt. Doch mit der Zeit wäre es wichtig, nach dem Ablegen der entsprechenden Prüfungen die **Anerkennung der Abschlüsse** zu ermöglichen. **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit** sollte gegeben sein, damit sich kein Deutscher von „Billigmigranten“ bedroht fühlen muss und deren Integration mit Absicht behindert. Die Migranten würden diese Gleichbehandlung sehr schätzen und eher ein Zugehörigkeitsgefühl entwickeln. Letzteres würde aber eine längere Aufenthaltsdauer und die Anerkennung der Abschlüsse voraussetzen.

Die erste Welle von neu angekommenen Agrarfachkräften wird eine intensive Betreuung benötigen. Ein bulgarisch sprechender Mentor wäre für den Anfang wichtig. Aus der Literatur ist bekannt, dass Bulgaren dazu tendieren, sich unter Landsleuten zu isolieren. Das könnte die Integration in der ländlichen Gesellschaft und die Teilhabe am öffentlichen Leben vor Ort erschweren. Im Vorfeld sollten die Ortsansässigen darüber aufgeklärt werden, warum die ausländischen Fachkräfte für den Ort wichtig sind. **Möglichst aufgeschlossene Familien sollten identifiziert werden, die die Migranten bei sich aufnehmen** auf ihrem Integrationsweg als Ansprechpartner begleiten – z.B. beim Eröffnen eines Bankkontos, dem Abschließen einer Krankenversicherung. Durch das Fehlen einer Diaspora muss die aufnehmende Gemeinschaft diese Unterstützung leisten und eine Orientierung geben, was wie in Deutschland funktioniert. Eine Unterbringung im Wohnheim ist einfacher, aber für die Integration nicht besonders förderlich. Gemeinsame kulturelle Abende mit typischem Landesessen und Musik könnten für eine bessere Verständigung und Zusammenhalt sorgen. Auch die Teilnahme an örtlichen Initiativen (z.B. die lokale Feuerwehr oder Sportvereine) entfaltet eine integrative Wirkung.

Nach der Rückkehr nach Bulgarien wird erwartet, dass die Studenten eine Art **Rückkehrschock** erleiden, wenn sie sich mit den ineffizienten bulgarischen Institutionen auseinandersetzen. Damit diese Fachkräfte dennoch im Agrarsektor bleiben, sollten die Interessenvertretungen und die Karrierezentren der Universitäten ihre Eingliederung in die bulgarische Landwirtschaft unterstützen. Diese Rückkehrer stellen wichtige Rollenmodelle dar, die weitere potenzielle Migranten inspirieren oder aber vorwarnen könnten. Positive Erfahrungen und Berichte von ehemaligen Praktikanten könnten Vorurteile und Angst entkräften und unter angehenden Agrarspezialisten die Aufgeschlossenheit für eine Migrationserfahrung stärken. Zufriedene Rückkehrer könnten auch zuverlässige und vertraute Geschäftspartner werden.

7. Zusammenfassung und Ausblick

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Bulgarien nur ein geringes Potenzial für das Anwerben von Agrarfachkräften hat. Als ein relativ kleines Land kann es nicht genug Agrarfachkräfte hervorbringen, um den Fachkräftemangel Deutschlands zu decken. Die Gruppe der schon erfahrenen praktizierenden und migrationswilligen Agrarspezialisten wird auf insgesamt 150 Personen geschätzt – eine eher bescheidene Zahl. Trotz zurzeit nicht so hoher Qualität der bulgarischen Agrarhochschulausbildung erscheinen die Studenten als die vielversprechendste Zielgruppe. Hier werden nach groben Einschätzungen etwa 50 Personen pro Jahr erwartet. Durch gut angepasste Auffangkurse in Deutschland und Kooperation mit den bulgarischen Agrarhochschuleinrichtungen kann man Win-Win-Effekte erzielen und einen planbaren Karriereweg für die jungen bulgarischen Agrarspezialisten in Deutschland eröffnen. Eine etwas genauere Prognose über das Migrationspotenzial könnte eine gezielte quantitative Befragung liefern. Sie wurde von der Autorin schon in Bulgarien organisiert und an den Agraruniversitäten durchgeführt. Ihre Auswertung steht bevor. Es wird nicht nur Auskunft über den Anteil der potenziellen Migranten erwartet, sondern auch die Beleuchtung der Determinanten und konkreten Motivation für eine Migrationsentscheidung. Das wäre ein wichtiger Beitrag in diesem untererforschten Bereich der Fachkräftemigration.

8. Anhang

8.1 Übersicht über die befragten Experten

Institution	Name	Funktion
Trakia Universität Stara Zagora www.uni-sz.bg	Prof. Ivan Stankov Prov. Ivan Vashin Doz. Svetla Dimitrova	Rektor Vizerektor, Lektor Veterinärmedizin
Agraruniversität Plovdiv Plovdiv www.au-plovdiv.bg	Prof. Dimitar Grekov Prof. Nelly Bencheva Prof. Vasyll Nikolov Dr. Violeta Dirimanova Dr. Teodora Stoeva	Career Center Rektor Vizerektorin Leiter Lehrstuhl Tierproduktion Lektor Agrarmanagement
Hochschule für Agribusiness und Ländliche Entwicklung Plovdiv (private Einrichtung) www.uard.bg	Prof. Dimitar Dimitrov Prof. Maryana Ivanova Doz. Boryana Yoncheva Villy Dimova Dr. Dobrin Papazov	Career Center Rektor Vizerektorin Lektor Tierproduktion Career Center
Assoziation der Schweinehalter	Mihail Mihailov	Vorsitzender
Nationale Union der Rinderhalter	Nikola Angelov	Sprecher, Selektionsspezialist
Jobtiger Jobvermittlung, Sofia www.jobtiger.bg	Svetlozar Petrov	Präsident
AR Consult Jobvermittlung, Berkovitsa www.ar-consultingservices.com	Angel Stoilov	Geschäftsführer

Quelle: eigene Darstellung

8.2 Leitfaden für die Experteninterviews

Ziel

Orientierung im lokalen Kontext, damit die wichtigen Aspekte, die die Migrationsbereitschaft der Fachkräfte beeinflussen, identifiziert werden können. Später werden sie detailliert mit strukturierten Fragebögen erhoben.

Potenzielle Ansprechpartner

- » Migrationsforscher
- » Interessenvertretungen Landwirte
- » Arbeitsamt, Arbeitsvermittlungsfirmen
- » Universitäten (Career Center)
- » Studenten
- » Migranten
- » Politik

Agrarfachkräfte Angebot und Nachfrage im Land

- » Wie sieht die Agrarfachkräfteversorgung aus?
- » Wer bildet aus?
- » Wie finden Fachkräfte und Unternehmen zu einander?
- » Was für Spezialisierungen überwiegen? Entsprechen sie dem Bedarf?
- » Reichen die Qualifikationen der Absolventen aus oder besteht Bedarf an anschließendem Training?
- » Wer bietet Training für Agrarfachkräfte an?
- » Welche sind die wichtigsten Bezugsquellen für Fachkräfte?
- » Was sind die größte Probleme und Herausforderungen für die Unternehmen?
- » Wie ist der Trend für die Entwicklung der Agrarfachkräfte?
 - » Anzahl Absolventen
 - » Bedarf
 - » Technologisierung der Produktion
 - » Ethnische Zusammensetzung
 - » Demografischer Wandel

Fragen zu Migration

- » Wer migriert?
 - » Alter
 - » Geschlecht
 - » Stadt-Land

- » Ausbildung
- » Wohin?
- » Warum?
- » Kommen die zurück?
- » Was ist mit der Migration von Agrarfachkräften konkret?
- » Welche sind die Anlaufstellen für potenzielle Migranten?
- » Was macht die Politik, um die Auswanderung stoppen?
- » Gibt es Zahlen dazu? Quellen?

9. Literaturverzeichnis

- Bauernverband. (2014). Situationsbericht 2014/2015. Zugriff 28. Dezember 2014, from <http://www.bauernverband.de/situationsbericht-2015-projekt>
- Bulgarischer Ministerrat. (2008). 2008–2015 . (Nationale Strategie für Migration und Integration 2008–2015). Sofia: Bulgarischer Ministerrat Zugriff Februar 2015, <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=462>.
- Bulgarisches Agrarministerium. (2014a). 2014 (Agrarbericht 2014). Sofia: Bulgarisches Agrarministerium Zugriff Februar 2015, <http://www.mzh.government.bg/mzh/Documents/AgrarenDoklad.aspx>.
- Bulgarisches Agrarministerium. (2014b). – (Situationsperspektivische Analyse für Milch und Milchprodukte). Sofia: Bulgarisches Agrarministerium Zugriff Dezember 2014, http://www.mzh.government.bg/MZH/Libraries/%D0%90%D0%BA%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%B-%D0%BD%D0%BE2/%D0%A1%D0%9F%D0%90_%D0%BC%D0%BB%D1%8F%D0%-BA%D0%BE_%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%B5%D0%BC%D0%B2%D1%80%D0%B8_2014.sflb.ashx.
- Cassidy, A., & McGrath, B. (2015). Farm, place and identity construction among Irish farm youth who migrate (Farm, Ort und Identitätskonstruktion unter migrierende irische Junglandwirte). *Journal of Rural Studies*, 37(0), 20–28. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrurstud.2014.11.006>
- Christova-Balkanska, I. (2010). Diversity and the Bulgarian labor emigration case (Diversität und der Fall der bulgarischen Arbeitsmigration). *Economic Studies*, 4, 65–84.
- Collier, P. (2014). Exodus. Warum wir die Einwanderung neu regeln müssen: Siedler Verlag.
- Hanganu, E., Humpert, S., & Kohls, M. (2014). Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien. (24). Zugriff Dezember 2015, <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb24-rumaenien-bulgarien.html>.
- Kasimis, C. (2009). From enthusiasm to perplexity and scepticism: International migrants in the rural regions of Greece and Southern Europe (Von Enthusiasmus zu Perplexität und Skeptizismus: Internationale Migranten in den ländlichen Regionen von Griechenland und Südeuropa). In B. Jentsch & M. Simard (Eds.), *International migration and rural areas* (pp. 75–98). Surrey: Ashgate.
- Kvartiuk, V. (2015). Osteuropa als Quelle für landwirtschaftliche Fachkräfte in Deutschland? Länderstudie Russland Halle (Saale).
- Lalev, D. (2014, Oktober 2014). „ 2014“ (Die Ausstellung „Geflügelhaltung 2014“ fängt in Stara Zagora an). AGRO TV. Zugriff Februar 2015, http://www.agroTV.bg/p_2414Pticevydstvo-2014-startira-v-Stara-Zagora.html
- Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik. (2012). 2012 . – 2030 . (Nationale Strategie für demografische Entwicklung in der Republik Bulgarien 2012–2030). Sofia: Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik Zugriff Dezember 2015, http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/demography/DEMOGRAPHIC%20STRATEGY_Update_32%20UPMSNA.pdf.
- Ministerium für Bildung und Forschung. (2014). 2014–2020 . (Strategie für die Entwicklung der

- Hochschulausbildung Bulgariens für den Zeitraum 2014–2020). Sofia: Bulgarisches Ministerium für Bildung und Forschung Zugriff <http://mon.bg/?go=page&pageId=74&subpageId=143>.
- Mintchev, V. (2010). Profile and attitudes of potential emigrants from Bulgaria after 2007: Empirical assessments (Profil und Einstellungen der potenziellen Emigranten aus Bulgarien nach 2007: Empirische Einschätzungen).
- Nadler, R., Kriszan, M., Nienaber, B., & Frys, W. (2012). Zuwanderung internationaler Migranten in schrumpfende ländliche Regionen: die Fallbeispiele Ostsachsen und Saarland. *Europa Regional*, 18.2010(2–3), 107–121.
- Naidenova, P., & Balkanska, I. B. (2010). Case Study on Bulgarian Immigration to Germany (Fallstudie der bulgarischen Immigration nach Deutschland) Sustainable Development and Diversity in Bulgaria (pp. 135–166). Sofia: Bulgarische Akademie der Wissenschaften – Institut für Wirtschaftsforschung.
- Nienaber, B., & Frys, W. (2012). International labour migration in European rural regions – the example of Saarland, Germany (Internationale Arbeitsmigration in den ländlichen Regionen Europas – das Beispiel von Saarland, Deutschland). *European Countryside*, 4(1), 73. doi: 10.2478/v10091-012-0015-6
- Nikolov, A., & Nikolova, D. (2013). (Finanzierung der Hochschulausbildung. Internationale Erfahrung und die bulgarische Perspektiven). Sofia: Institut für Marktökonomie.
- NSI. (2014). Education in the Republic of Bulgaria 2014. Sofia: NSI.
- OECD. (2014). Migrationsstatistik. 2015, from <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIG>
- Simard, M. (2009). Retention and departure factors influencing highly skilled immigrants in rural areas: Medical professionals in Quebec, Canada (Aufhaltende und abreisefördernde Faktoren, die die hochqualifizierte Immigranten in ländlichen Gebieten beeinflussen: Ärzte in Quebec, Kanada). In B. Jentsch & M. Simard (Eds.), *International migration and rural areas* (pp. 43–73). Surrey: Ashgate.
- Stark, O., & Bloom, D. E. (1985). The New Economics of Labor Migration (Neue Ökonomie der Arbeitsmigration). *The American Economic Review*, 75(2), 173–178. doi: 10.2307/1805591
- Valkanov, N., & Nikolova, D. (2013). (Analyse der Effekte der Anwendung von Flächendirektzahlungen in Bulgarien). Sofia: Institut für Marktökonomie.
- Wegener, S., Labar, K., Petrick, M., Marquardt, D., Theesfeld, I., & Buchenrieder, G. (2011). Administering the Common Agricultural Policy in Bulgaria and Romania: obstacles to accountability and administrative capacity (Administrierung der Gemeinsamen Agrarpolitik in Bulgarien und Rumänien: Herausforderungen für die Verantwortungsübernahme und die administrative Kapazität). *International Review of Administrative Sciences*, 77(3), 583–608. doi: 10.1177/0020852311407362

Mehr Informationen finden Sie
auf unserer Webseite.

www.alfa-agrar.de

