

Susanne Winge (Hg.)

**Herausforderung mit vielen Facetten – Projektion
der Fachkräfteentwicklung in der
Landwirtschaft Sachsen-Anhalts**

Forschungsberichte aus dem zsh 15-01

zsh

**Herausforderung mit vielen Facetten – Projektion der Fachkräfteentwicklung
in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts.**

Susanne Winge (Hg.)

Forschungsberichte aus dem zsh 01-2015

Eine Studie mit Unterstützung des Ministeriums für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt sowie des Ministeriums für Landwirtschaft und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt.

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autor/-innen.

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Großer Berlin 14
06108 Halle

Telefon: 0345/9639600

Fax: 0345/9639601

E-Mail: info@zsh.uni-halle.de

Internet: www.zsh-online.de

Druck: Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.

Satz: Christian Hosang

ISSN: 1617-299X

Alle Rechte vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung.....	4
<i>Susanne Winge</i>	
1. Über die Beschäftigten in der sachsen-anhaltischen Landwirtschaft	5
1.1 Betriebe und Beschäftigte	5
1.2 Altersstruktur	9
1.3 Qualifikationsstruktur.....	14
<i>Sabine Böttcher und Susanne Winge</i>	
2. Auszubildende in den Grünen Berufen in Sachsen-Anhalt	17
2.1 Vergleich der Ausbildungszahlen in Deutschland sowie in den alten und neuen Bundesländern	17
2.2 Ausbildung in Sachsen-Anhalt	22
2.3 Einblick in eine Absolventenbefragung der zuständigen Stelle in Sachsen-Anhalt.....	27
2.3.1 Beurteilung der Berufsausbildung durch die Absolvent/-innen.....	27
2.3.2 Wie geht es nach der Ausbildung weiter?.....	29
2.3.3 Ausbildung aus Sicht der Betriebe.....	31
<i>Susanne Winge und Rebekka Heyme</i>	
3. Ermittlung des Arbeitskräftebedarfs und des Arbeitskräfteangebots bis zum Jahr 2020 anhand der amtlichen Statistik.....	36
3.1 Fachkräfteprognose nach Aussagen der landwirtschaftlichen Betriebe.....	43
<i>Katja Lukanow-Arndt und Susanne Winge</i>	
4. Reaktionsweisen und Strategien der Betriebe	46
<i>Susanne Winge und Bettina Wiener</i>	
5. Herausforderung mit vielen Facetten – Welche Entwicklungen zeichnen sich ab?	51
Literatur- und Quellenverzeichnis	55
Anhang	56

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung der Zahl landwirtschaftlicher Betriebe in Sachsen-Anhalt (2001-2013)	5
Tabelle 2: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts (2001-2013) .	6
Tabelle 3: Arbeitskräftestruktur in Sachsen-Anhalt 2010 und 2013	7
Tabelle 4: Arbeitskräfte in Sachsen Anhalt 2013 nach Rechtsform der Unternehmen	8
Tabelle 5: Betriebsgrößenstruktur Sachsen-Anhalt 2013	9
Tabelle 6: Altersstruktur der ständig Beschäftigten im Jahr 2013	10
Tabelle 7: Verhältnis jüngerer und älterer Beschäftigter (2007, 2010, 2013) (Angaben in Prozent) ...	12
Tabelle 8: Altersstruktur der Betriebsleiter/-innen und Geschäftsführer/-innen insgesamt (2007, 2010, 2013)	14
Tabelle 9: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten der Grünen Berufe in Sachsen-Anhalt (2002, 2005, 2011) (Angaben in Prozent)	15
Tabelle 10: Arbeitskräfte nach Qualifikation 2014 (gewichtet, in Prozent)	15
Tabelle 11: Ausbildungsentwicklung der Landwirte/-innen von 2010 bis 2013 in den neuen Bundesländern	20
Tabelle 12: Ausbildungsentwicklung der Landwirte/-innen von 2010 bis 2013 in den alten Bundesländern	20
Tabelle 13: Ausbildungsentwicklung der Tierwirte/-innen von 2010 bis 2013 in den neuen Bundesländern	21
Tabelle 14: Ausbildungsentwicklung der Tierwirte/-innen von 2010 bis 2013 in den alten Bundesländern	21
Tabelle 15: Ausbildungsentwicklung der Landwirte/-innen von 2010 bis 2013 in Sachsen-Anhalt	22
Tabelle 16: Ausbildungsentwicklung der Tierwirte/-innen von 2010 bis 2013 in Sachsen-Anhalt	23
Tabelle 17: neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Sachsen-Anhalt 2007 bis 2013 insgesamt und für die Berufe Landwirt/-in und Tierwirt/-in im Vergleich	24
Tabelle 18: Erfolg der Ausbildung in den landwirtschaftlichen Berufen Sachsen-Anhalts ohne § 66 BBiG 2010-2013	25
Tabelle 19: Erfolg der Ausbildung im Beruf Landwirt/-in in Sachsen-Anhalt	26
Tabelle 20: Erfolg der Ausbildung im Beruf Tierwirt/-in in Sachsen-Anhalt	26
Tabelle 21: Beurteilung der Ausbildung, Ausbildungsbetriebe, Ausbilder/-innen und Berufsschule (Angaben in Prozent)	28
Tabelle 22: Gründe für die Beurteilung der Ausbildung (Angaben in Prozent)	29
Tabelle 23: Arbeitszusage zum Ausbildungsabschluss nach Berufsgruppen (Angaben in Prozent)	30
Tabelle 24: neue Auszubildende, Ausbildungsabsolvent/-innen und der Anteil an zugesagten Arbeitsverhältnissen im Beruf Landwirt/-in in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2013	31
Tabelle 25: neue Auszubildende, Ausbildungsabsolvent/-innen und der Anteil an zugesagten Arbeitsverhältnissen im Beruf Tierwirt/-in in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2013	31
Tabelle 26: Abschätzung des künftigen Ersatzbedarfs auf Basis der ständig Beschäftigten	37
Tabelle 27: Entwicklung der Ausbildungsquoten in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts (ohne Forstwirtschaft, Gartenbau und Hauswirtschaft) 2001-2013	38
Tabelle 28: Abschätzung des Potentials an Auszubildenden auf Grundlage der Schätzungen des Bestands an ständig Beschäftigten für Sachsen-Anhalt	39
Tabelle 29: Abschätzung des Potentials an Ausbildungsplatzbewerbern/-innen anhand der Schulabgänger/-innen in Sachsen-Anhalt	40
Tabelle 30: Anteil der Renteneintritte in den Qualifikationsgruppen (Angaben in Prozent)	44

Tabelle 31: Verteilung der Renteneintritte auf die Produktionsbereiche.....	45
Tabelle 32: Anteil der Renteneintritte in den Produktionsbereichen (Angaben in Prozent).....	45
Tabelle 33: Wie ist Ihr generelles Vorgehen bei den Fachkräften? Welche der folgenden Aussagen trifft auf Ihren Betrieb zu? (Angaben in Prozent)	46
Tabelle 34: Im Zuge des Fachkräftemangels rücken verschieden Personengruppen zunehmend in den Blick von Unternehmen. Wie ist das bei Ihnen? Auf welche der folgenden Personengruppen greifen Sie bei der Rekrutierung von Arbeitskräften derzeit schon zurück bzw. welche kämen für Sie in Frage? (Angaben in Prozent).....	47

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersstruktur der ständig Beschäftigten in der sachsen-anhaltischen Landwirtschaft im Jahresvergleich (2001-2013) (Angaben in Prozent)	11
Abbildung 2: Verteilung der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt nach Bereichen 2014 (Angaben in Prozent).....	16
Abbildung 3: Entwicklung der Ausbildung in den Berufen Landwirt/-in und Tierwirt/-in in Deutschland von 2010 bis 2013 und Frauenanteil.....	18
Abbildung 4: Entwicklung der vorzeitigen Vertragslösung in den Berufen Landwirt/-in und Tierwirt/-in in Deutschland von 2010 bis 2013 und Frauenanteil.....	18
Abbildung 5: Entwicklung der Ausbildungszahlen für Land- und Tierwirte/-innen 2010 bis 2013 (in Absolut-zahlen)	19
Abbildung 6: Haben Sie bereits einen Arbeitsvertrag? (Angaben in Prozent)	30
Abbildung 7: Bilden Sie aus? Nach Rechtsform (Angaben in Prozent).....	32
Abbildung 8: Hatten Sie in den letzten drei Jahren Probleme, Ausbildungsplätze zu besetzen? Nach Rechtsform (Angaben in Prozent).....	33
Abbildung 9: Einschätzung der Ausbildung in den Betrieben Teil 1. Nach Rechtsform („Trifft sehr zu“, „trifft zu“) (Angaben in Prozent)	34
Abbildung 10: Einschätzung der Ausbildung in den Betrieben Teil 2. Nach Rechtsform („Trifft sehr zu“, „trifft zu“) (Angaben in Prozent).....	35
Abbildung 11: geschätzte Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen mit potentieller Aufnahme landwirtschaftlicher Ausbildung und neuer Auszubildender gemessen an den ständig Beschäftigten	41
Abbildung 12: projizierter Ersatzbedarf und geschätztes Nachwuchskräfteangebot bis zum Jahr 2020	42
Abbildung 13: Renteneintritte in den nächsten fünf Jahren (Angaben in Prozent).....	43
Abbildung 14: Wie wichtig sind folgende Voraussetzungen, damit Sie bereit wären, Personen der vorher genannten Gruppen in Ihrem Betrieb einzustellen? (Angaben in Prozent).....	48
Abbildung 15: Was würde Ihnen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften helfen? (Angaben in Prozent).....	49

Vorbemerkung

Im Jahr 2009 erschien in der Reihe Forschungsberichte aus dem ZSH die Studie „Fachkräftesicherung in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts. Eine große Herausforderung für die Zukunft.“. Die aktuell vorliegende Studie stellt einerseits eine Fortschreibung dar, greift andererseits aber auf neues Datenmaterial im Sinne einer Erweiterung zurück. So wurden im Jahr 2014 durch Unterstützung des Landesministeriums für Arbeit und Soziales Sachsen-Anhalt mit Mitteln des europäischen Sozialfonds¹ sowie mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung² die landwirtschaftlichen Betriebe Sachsen-Anhalts zur Beschäftigtenentwicklung befragt.

Für die Beschreibung der Fachkräftesituation und die Projektion der Fachkräfteentwicklung in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts werden unterschiedliche Quellen herangezogen. So basiert der erste Teil „Überblick über die Beschäftigten in der sachsen-anhaltischen Landwirtschaft“ auf Daten der amtlichen Statistik, wie sie mit den Agrarstrukturerhebungen und durch das BiBB bereitgestellt werden. Ergänzend werden Ergebnisse der Unternehmensbefragung 2014 des ZSH hinzugezogen. Für die Beschreibung der Ausbildung in den landwirtschaftlichen Berufen, werden neben Daten der amtlichen Statistik und des BiBB auch die seit 2004 durchgeführte Befragung der Ausbildungsabsolventen in den grünen Berufen Sachsen-Anhalts sowie Ergebnisse der im Jahr 2014 vom ZSH durchgeführten Unternehmensbefragung herangezogen. Die Prognose des Fachkräftebedarfs entsteht aus der Zusammenführung der Daten der amtlichen Statistik mit den Ergebnissen der Unternehmensbefragung 2014 des ZSH. Auf eben diesen Ergebnissen beruht auch die Beschreibung der Reaktionsweisen und Strategien der Betriebe.

Einen Schwerpunkt der Darstellungen bildet die Entwicklung im Jahresvergleich, die auf einer Fortschreibung der bereits in früheren Jahren vom ZSH nachgezeichneten Entwicklungen beruht.

Dank an Unternehmen und Absolventen/-innen, die mit Ihrer Beteiligung an den Befragungen zum Ergebnis beigetragen haben.

¹ Projekt: „Qualifizierungspool Landwirtschaft für das nördliche Sachsen-Anhalt“ www.qualifizierungspool.de

² Projekte: „Aufbau ausländischer Arbeitskräfte zu Fachkräften in der sachsen-anhaltinischen Landwirtschaft“ (Alfa Agrar) www.alfa-agrar.de

1. Über die Beschäftigten in der sachsen-anhaltischen Landwirtschaft

Susanne Winge

In diesem Kapitel wird ein Überblick über die Betriebs- und Beschäftigtenzahlen der sachsen-anhaltischen Landwirtschaft sowie über die Alters- und die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten gegeben. Dabei interessieren insbesondere der Verlauf der Entwicklungen und die Charakteristika der verschiedenen Rechtsformen.

1.1 Betriebe und Beschäftigte

Die Zahl der landwirtschaftlichen Betriebe in Sachsen-Anhalt wird im Beobachtungszeitraum von 2001 bis 2013 betrachtet. Das Absinken der Betriebszahlen im Zeitraum 2007 bis 2010 ist vor allem auf eine Veränderung der Erfassungsgrenzen für die Landwirtschaftszählung zurückzuführen. Diese wurden, um kleine Betriebe zu entlasten, angehoben, womit nun ein Teil der Betriebe – und dies betrifft ausschließlich Einzelunternehmen – nicht mehr in der Agrarstatistik geführt werden.

Tabelle 1: Entwicklung der Zahl landwirtschaftlicher Betriebe in Sachsen-Anhalt (2001-2013)

	2001	2005	2007	2010	2013
Betriebe gesamt	4.896	4.775	4.860	4.219	4.232
Davon...					
Einzelunternehmen	3.509	3.429	3.477	2.800	2.784
Personengesellschaften	843	787	835	856	832
Juristische Personen	544	559	547	563	615

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt: *Ausgewählte Merkmale der landwirtschaftlichen Betriebe in Sachsen-Anhalt*, Online-Angebot auf www.stala.sachsen-anhalt.de, Download am 27.08.2014

Aus diesem Grund werden zuerst die Gesamtzahlen bis 2007 und dann die ab 2010 miteinander verglichen. Gleiches gilt für die Betriebe der Rechtsform Einzelunternehmen. Mit kleineren Schwankungen ist die Zahl der Betriebe in den beiden Zeiträumen stabil. Die Zahl landwirtschaftlicher Betriebe der Rechtsform Personengesellschaften kann in dem gesamten abgebildeten Zeitraum betrachtet werden und ist, mit Ausnahme des Absinkens der Zahlen im Jahr 2005, ebenfalls relativ stabil. Ausgehend vom Jahr 2001 kann bis zum Jahr 2013 eine Stabilität in der Entwicklung der Betriebszahlen festgehalten werden. Einzig bei den juristischen Personen ist von 2010 zu 2013 ein Anstieg um 52 Betriebe zu beobachten, das entspricht einer Erhöhung von etwas mehr als neun Prozent.

Wie sich im vergleichbaren Zeitraum die Beschäftigtenzahlen entwickelt haben, gibt Tabelle 2 wieder. Bei Betrachtung der Beschäftigten insgesamt fällt die Veränderung der Erfassungsgrenzen im Jahr 2010 zunächst kaum ins Gewicht. Vielmehr ergeben sich zwei beobachtbare Veränderungen der Beschäftigtenzahlen zu anderen Zeitpunkten. So sinkt zwischen dem Jahr 2005 und dem Jahr 2007 die Zahl der Beschäftigten insgesamt um etwa 1.800 von 27.738 auf 25.942 Beschäftigte. In ähnlich hoher Zahl ist dies auch zwischen dem Jahr 2010 und der letzten Erfassung 2013 mit knapp 1.800 Beschäftigten zu beobachten.

Der Blick auf die Struktur der Arbeitskräfte offenbart, dass diese Veränderungen verschiedene Ursachen aufweisen. Verteilt sich das Absinken der Beschäftigtenzahl zwischen dem Jahr 2005 und 2007 absolut betrachtet etwa gleich auf die ständigen familienfremden Arbeitskräfte und die

nichtständigen Arbeitskräfte (Erntehelfer, Saisonarbeitskräfte) so ist zwischen 2010 und 2013 die Zahl der nichtständigen Arbeitskräfte deutlich stärker abgesunken. Das heißt, die Landwirtschaft arbeitet zunehmend mit Stammebelegschaften.

Die meisten Beschäftigten arbeiten in Betrieben der Rechtsform juristische Person. Diese Zahl ist bis 2007 stetig abgesunken und seitdem leicht schwankend wieder etwas angestiegen. In den Einzelunternehmen sind mit Ausnahme von 2005 bis 2007 (also die Zeit, in der die Zahl der Gesamtbeschäftigten sank) weniger Arbeitskräfte beschäftigt als in den Betrieben juristischer Person. Aber beide Rechtsformen sind mit den Beschäftigtenzahlen mehr oder weniger auf gleichem Niveau. Die Beschäftigtenzahlen der Personengesellschaften liegen demgegenüber niedriger.

Tabelle 2: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts (2001-2013)

Merkmal		2001	2003	2005	2007	2010	2013	
Mit betrieblichen Arbeiten Beschäftigte insgesamt		27 721	27 354	27 738	25 942	25 611	23 822	
Davon	Ständige Arbeitskräfte zusammen	21 743	21 853	20 101	19 253	18 437	18 071	
	Davon	<i>Familienarbeitskräfte</i>	5 608	5 809	5 445	5 557	4 339	4 175
		darunter vollbeschäftigt	1546	1 981	1 753	1 713	1 733	1 652
		<i>Ständig familienfremde Arbeitskräfte</i>	16 135	16 044	14 656	13 696	14 098	13 896
		darunter vollbeschäftigt	14 179	13 183	11 751	10 608	11 333	11 072
	Nichtständige Arbeitskräfte	5 978	5 501	7 638	6 689	7 174	5 752	
Davon in Betrieben der Rechtsform	Einzelunternehmen	9 342	9 485	10 876	10 459	8 622	8 086	
	Personengesellschaften	7 246	7 543	6 653	6 393	7 123	6 037	
	Juristische Person	11 133	10 326	10 210	9 090	9.866	9.698	

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Online-Angebot auf www.stala.sachsen-anhalt.de, Download am 18.08.2014

Die Arbeitskräftestruktur im Jahr 2013 ist zu einem Viertel durch nichtständige Arbeitskräfte und zu drei Vierteln durch ständige Arbeitskräfte geprägt (siehe Tabelle 3). Im Vergleich zum Jahr 2010 ist der Anteil der nichtständigen Arbeitskräfte gesunken (siehe Anhang). Unter den ständig Beschäftigten sind etwa 70 Prozent in Vollzeit tätig. Dieser Anteil ist im Vergleich zu einem Anteil von 64 Prozent im Jahr 2007 (Winge, Wiener 2009) angestiegen.

Tabelle 3: Arbeitskräftestruktur in Sachsen-Anhalt 2010 und 2013

	2010		2013	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Insgesamt	25.611	100	23.822	100
Davon				
Frauen	8.619	33,9	7.682	32,2
Nichtständige Arbeitskräfte	7.174	28,0	5.752	24,2
Ständige Arbeitskräfte (inkl. Betriebsinhaber/-innen/Angehörige)	18.437	72,0	18.071	75,9
<i>darunter Vollbeschäftigte</i>	13.066	70,9	12.724	70,4

Quelle: Statistisches Landesamt 2014, Tabelle 0605R, 0607R

Der Frauenanteil unter den Gesamtbeschäftigten beträgt in den Jahren 2010 und 2013 jeweils knapp ein Drittel und ist in diesen drei Jahren nochmals um 1,7 Prozent gesunken.

Nachfolgende Tabelle 4 gibt einen Überblick über die Struktur der Arbeitskräfte aufgeteilt nach den verschiedenen Rechtsformen. Die Rechtsformen weisen dabei z. T. unterschiedliche Charakteristika auf. Von den insgesamt 23.822 Beschäftigten sind knapp 34 Prozent in Einzelunternehmen, etwa 25 Prozent in Personengesellschaften und mit fast 41 Prozent der größte Anteil in Betrieben juristischer Person tätig. Damit beschäftigen die juristischen Personen anteilig die meisten Arbeitskräfte.

In den Einzelunternehmen sind im Jahr 2013 rund 52 Prozent Betriebsinhaber und Familienangehörige beschäftigt. Etwa 21 Prozent von allen Arbeitskräften sind ständig Beschäftigte. Damit verbleibt ein Anteil von knapp 27 Prozent nichtständig beschäftigter familienfremder Arbeitskräfte. Betrachtet man die Betriebsinhaber und Angehörige sowie die ständigen Arbeitskräfte zusammen, so sind in den Einzelunternehmen etwa 73 Prozent der Arbeitskräfte kontinuierlich beschäftigt. Unter diesen ständig Beschäftigten, Betriebsinhabern und Familienarbeitskräften sind etwas weniger als die Hälfte vollbeschäftigt (47 Prozent). Frauen stellen 28 Prozent aller ständig Beschäftigten.

Tabelle 4: Arbeitskräfte in Sachsen Anhalt 2013 nach Rechtsform der Unternehmen

	Anzahl	Prozent
Rechtsform Einzelunternehmen	8.086	33,9
<i>Davon...</i>		
Betriebsinhaber/-innen/ Angehörige	4.175	51,6
Ständige Arbeitskräfte	1.683	20,8
<i>Ständige Arbeitskräfte, Betriebsinhaber/-innen, Familienarbeitskräfte, davon...</i>		
Vollbeschäftigte	2.777	47,4
Frauen	1.641	28,0
Rechtsform Personengesellschaften	6.037	25,4
<i>Davon...</i>		
Ständige Arbeitskräfte	4.046	67,0
<i>Ständige Beschäftigte, davon...</i>		
Vollbeschäftigte	3.025	74,8
Frauen	1.092	27,0
Rechtsform Juristische Personen	9.698	40,7
<i>Davon...</i>		
Ständige Arbeitskräfte	8.166	84,2
<i>Ständige Beschäftigte, davon...</i>		
Vollbeschäftigte	6.923	84,8
Frauen	2.335	28,6

Quelle: Statistisches Landesamt 2014, Tabelle 0605R, 0607R

In Personengesellschaften liegt der Anteil der ständig Beschäftigten mit zwei Dritteln niedriger als in den Einzelunternehmen. Etwa drei Viertel aller ständigen Beschäftigten in den Personengesellschaften arbeiten in Vollzeit. Der Frauenanteil unter den ständig Beschäftigten liegt bei 27 Prozent und damit unter allen Rechtsformen (bei sehr geringen Unterschieden) am niedrigsten.

Mehr als vier von fünf Arbeitskräften in Betrieben juristischer Person sind ständig beschäftigt und davon arbeiten 85 Prozent in Vollzeit. Das ist der höchste Vollzeitanteil im Vergleich der Rechtsformen. Der Frauenanteil hingegen liegt mit 29 Prozent etwas höher als in den anderen Rechtsformen.

In der Beschreibung der Arbeitskräftestruktur zeigt sich bereits die Spezifik der verschiedenen Rechtsformen. Tabelle 5 verdeutlicht diese Spezifik anhand der Betriebsgröße. Insgesamt betrachtet arbeitet mehr als ein Drittel der landwirtschaftlichen Betriebe Sachsen-Anhalts mit einer Arbeitskraft und mehr als jeder zweite Betrieb mit bis zu zwei Arbeitskräften. Zehn und mehr Arbeitskräfte hingegen sind in etwa 12 Prozent der Betriebe tätig.

Tabelle 5: Betriebsgrößenstruktur Sachsen-Anhalt 2013

Betriebe mit AK	Gesamt		Davon Einzelunternehmen		Davon Personengesellschaften		Davon Juristische Personen	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
1	1.591	37,6	1.374	49,3	129	15,5	88	14,3
2	861	20,3	630	22,6	185	22,2	46	7,5
3	434	10,3	297	10,7	102	12,3	35	5,7
4-5	464	10,9	259	9,3	150	18,0	56	9,1
6-9	368	8,7	138	5,0	144	17,3	86	14,0
10-19	283	6,7	58	2,1	87	10,5	138	22,4
20 u. mehr	231	5,5	29	1,0	36	4,3	166	27,0
Gesamt	4.232	100	2.784	100	832	100	615	100

Quelle: Statistisches Landesamt 2014, Tabelle 0601 R

Unter den Einzelunternehmen befinden sich vorrangig (72 Prozent) Betriebe mit einer bis zwei Arbeitskräften. Etwa acht Prozent haben mehr als fünf Arbeitskräfte. Im Vergleich der Daten der Fachkräftestudie 2009 aus Jahr 2005 (Winge, Wiener 2009) hat sich die Betriebsgrößenstruktur der Einzelunternehmen leicht hin zu einem geringeren Arbeitskräftebesatz hin verändert.

Unter den Personengesellschaften zeichnen sich drei in etwa gleich starke Gruppen ab: etwa 38 Prozent der Betriebe beschäftigt eine bis zwei Arbeitskräfte, 30 Prozent drei bis fünf Arbeitskräfte und ein weiteres Drittel sechs Arbeitskräfte und mehr, wobei unter dieser Gruppe Betriebe mit sechs bis neun Arbeitskräften dominieren. Hier sind im Vergleich zum Jahr 2005 größere Veränderungen in der Betriebsgrößenstruktur zu beobachten: Der Anteil an Betrieben mit einer bzw. zwei Arbeitskräften ist von 18 Prozent auf 38 Prozent angestiegen, der Anteil der Betriebe mit vier bis fünf und auch mit fünf bis neun Arbeitskräften hingegen ist gesunken. Damit gibt es unter den Personengesellschaften eine Tendenz zu einem geringeren Arbeitskräftebesatz. Die Gründe für diese Entwicklungen können unter anderem in Rationalisierungsmaßnahmen, in der Aufgabe von Produktionszweigen oder auch in Stellenbesetzungsproblemen liegen.

Zehn und mehr Arbeitskräfte arbeiten in knapp der Hälfte der Betriebe juristischer Person. Betriebe mit weniger Arbeitskräften verzeichnen im Vergleich dazu deutlich geringere Anteile. Diese Betriebsgrößenstruktur hat sich im Vergleich zum Jahr 2005 verändert – die Anteile der Betriebe mit einer Arbeitskraft haben sich seit 2005 um knapp zehn Prozentpunkte erhöht, die Anteile der Betriebe mit zehn und mehr Beschäftigten hingegen sind um knapp 10 Prozentpunkte gesunken.

1.2 Altersstruktur

Der Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigten verdeutlicht die Herausforderungen, denen sich die landwirtschaftlichen Betriebe in den nächsten Jahren hinsichtlich der Sicherung ihres Fachkräftebestandes stellen müssen. Aus diesem Grund konzentrieren sich diese Analysen ausschließlich auf die ständig Beschäftigten. Zunächst ist in Tabelle 6 die aktuelle Altersstruktur aus dem Jahr 2013 abgebildet.

Tabelle 6: Altersstruktur der ständig Beschäftigten im Jahr 2013

	Gesamt		Davon Einzelunternehmen		Davon Personengesellschaften		Davon Juristische Personen	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
15-24	1.029	5,7	257	4,4	241	6,0	531	6,5
25-34	2.274	12,6	682	11,6	597	14,8	995	12,2
35-44	2.779	15,4	995	17,0	695	17,2	1.089	13,3
45-54	5.874	32,5	1.807	30,8	1.289	31,9	2.778	34,0
55-64	5.188	28,7	1.524	26,0	1.057	26,1	2.607	31,9
65 und älter	924	5,1	592	10,1	167	4,1	165	2,0
Gesamt	18.070	100,0	5858	100,0	4.046	100,0	8.166	100,0

Quelle: Statistisches Landesamt 2014, Tabelle 0605R, 0607R

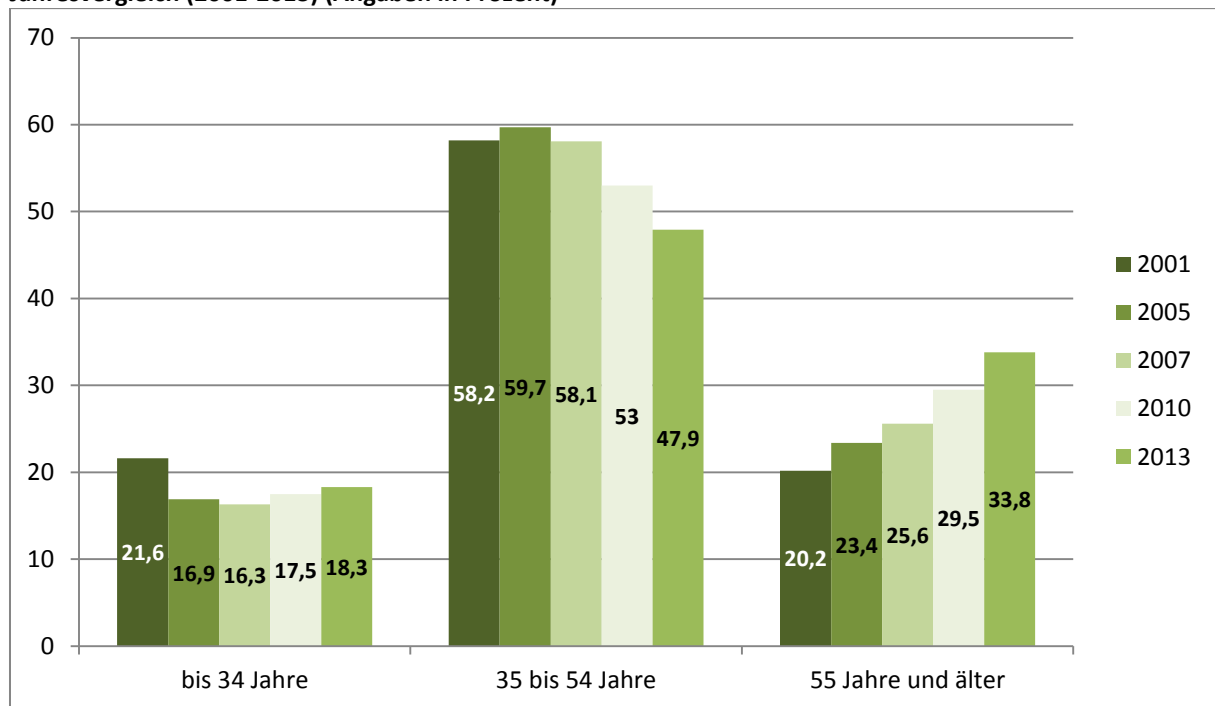
Eine ausgewogene Altersstruktur ist vor allem auch durch etwa gleich starke Anteile jüngerer und älterer Beschäftigter gekennzeichnet. Über alle Rechtsformen hinweg betrachtet, sind im Jahr 2013 knapp 18 Prozent der Beschäftigten 34 Jahre und jünger, 48 Prozent sind zwischen 35 und 54 Jahren und ein Drittel der Beschäftigten sind 55 Jahre und älter, das ist bereits jeder dritte Beschäftigte. Im Jahr 2010 lag dieser Anteil noch bei knapp 30 Prozent. (Siehe Anhang 3) Damit ist der Anteil älterer Beschäftigter deutlich höher als der Anteil jüngerer Beschäftigter.

In den Einzelunternehmen sind knapp 16 Prozent der ständig Beschäftigten 34 Jahre und jünger und auf der anderen Seite fast 36 Prozent der Beschäftigten älter als 54 Jahre. Diese Altersstruktur ist im Vergleich der Rechtsformen die ungünstigste – mehr als jede dritte Arbeitskraft wird in absehbarer Zeit in Rente gehen. Die Personengesellschaften weisen eine Altersstruktur mit 21 Prozent jüngeren Beschäftigten unter 35 Jahren und 30 Prozent älteren Beschäftigten über 54 Jahren auf. Auch hier liegt der Anteil der älteren Beschäftigten höher als der jüngeren Beschäftigten, wenn auch im Vergleich der Rechtsformen die geringsten Unterschiede zu verzeichnen sind. Auch in den Betrieben juristischer Person sind deutlich mehr Arbeitskräfte den älteren Jahrgängen zuzurechnen (34 Prozent) als den jüngeren (19 Prozent). Fast 2.772 Arbeitskräfte werden in den nächsten Jahren aus Altersgründen aus den Betrieben juristischer Person ausscheiden.

Seit Anfang der 2000er Jahre verweist das ZSH in seinen Fachkräftestudien 2004 (Wiener 2004) und 2009 (Winge, Wiener 2009) auf die ungünstige Konzentration der älteren Beschäftigten in den landwirtschaftlichen Betrieben Sachsen-Anhalts bei parallel erheblich geringen Besetzungen der jüngeren Altersgruppen. Mit Blick auf die Altersstruktur im Jahr 2013 wird deutlich, dass sich diese ungünstige Entwicklung weiter fortsetzt und sich die Altersschere in den landwirtschaftlichen Betrieben Sachsen-Anhalts weiter öffnet.

In folgender Abbildung 1 ist die Entwicklung der Altersstruktur seit 2001 abgebildet. Dabei werden die ständig Beschäftigten in drei Altersgruppen, jüngere Beschäftigte bis 34 Jahre, Beschäftigte zwischen 35 und 54 Jahren und Beschäftigte 55 Jahre und älter, unterteilt.

Abbildung 1: Altersstruktur der ständig Beschäftigten in der sachsen-anhaltischen Landwirtschaft im Jahresvergleich (2001-2013) (Angaben in Prozent)



Quellen: Angaben des statistischen Landesamtes in den Agrarstrukturerhebungen für 2001, 2005, 2007, 2010 und 2013, eigene Darstellung

Der Anteil der jüngeren Beschäftigten bis 34 Jahren hat sich ausgehend von einem Anteil von knapp 22 Prozent im Jahr 2001 bis zum Jahr 2007 nach unten entwickelt und ist im Jahr 2010 bis 2013 wieder leicht auf 18 Prozent angestiegen. Dieser Anstieg – sollte er sich fortsetzen - ist ein positiver Trend, relativiert sich aber, sobald die Entwicklung in der Altersgruppe der 55 Jährigen und Älteren betrachtet wird. Ausgehend von einem Anteil von knapp 20 Prozent im Jahr 2001 ist diese Altersgruppe im Verhältnis beständig angewachsen und liegt im Jahr 2013 bei einem Anteil von 34 Prozent. Damit hat sich der Anteil der älteren ständig Beschäftigten in den vergangenen zwölf Jahren um fast 14 Prozentpunkte auf mehr als das Anderthalbfache erhöht. In der mittleren Altersgruppe lagen die Anteile von 2001 bis 2007 um 58 bis 60 Prozent, im Jahr 2010 ist ihr Anteil auf 53 Prozent abgesunken, 2013 auf 48 Prozent. Dies lässt darauf schließen, dass in der Altersstruktur der ständig Beschäftigten, eine Altersgruppe wenig vertreten ist, die die höheren Anteile in der Gruppe der 55 Jährigen und älteren in der mittleren Altersgruppe der 35 bis 54 Jährigen ausgleicht.

In den einzelnen Rechtsformen hat sich die Altersstruktur - und dabei vor allem das Verhältnis jüngerer zu älteren Beschäftigten - in den letzten Jahren wie folgt entwickelt (siehe Tabelle 7). Dieses Verhältnis wird über eine Kennzahl abgebildet, die angibt, wie viele jüngere Beschäftigte bis 34 Jahre auf einen älteren Beschäftigten ab 55 Jahre entfallen. Bei einem Wert von „1“ ist das Verhältnis der beiden Altersgruppen ausgewogen, auf einen älteren Beschäftigten kommt ein jüngerer Beschäftigter – dies würde eine ausgewogene Altersstruktur kennzeichnen. Liegt der Wert über „1“ so sind mehr jüngere Beschäftigte als ältere Beschäftigte in der Belegschaft vertreten. Bei einem Wert unter „1“ sind umgekehrt mehr ältere Beschäftigte als jüngere zu verzeichnen.

Insgesamt betrachtet hat sich das Verhältnis von jüngerer zu älterer Arbeitskraft von 2007 zu 2013 weiter stetig verschlechtert. Lag der Kennwert im Jahr 2007 bei 0,63 so liegt er im Jahr 2010 bei 0,59 und im Jahr 2013 bei 0,54. Ausgangspunkt dieser Betrachtung ist in der vorherigen Fachkräftestudie

das Jahr 2001 gewesen und hier lag der Wert noch bei 1,1 und sprach damit für ein ausbalanciertes Verhältnis (siehe auch Abbildung 1).

Tabelle 7: Verhältnis jüngerer und älterer Beschäftigter (2007, 2010, 2013) (Angaben in Prozent)

	Anteil der unter 35-Jährigen	Anteil der über 54-Jährigen	Nachwuchskraft je ältere Arbeitskraft
Im Jahr 2013			
Gesamt	18,3	33,8	0,54
Einzelunternehmen	16,0	36,1	0,44
Personengesellschaften	20,8	30,2	0,69
Juristische Person	18,7	33,9	0,55
Im Jahr 2010			
Gesamt	17,5	29,5	0,59
Einzelunternehmen	16,5	31,6	0,52
Personengesellschaften	21,3	25,1	0,85
Juristische Person	16,0	30,4	0,52
Im Jahr 2007			
Gesamt	16,3	25,6	0,63
Einzelunternehmen	15,5	29,5	0,53
Personengesellschaften	19,8	21,0	0,94
Juristische Person	15,6	24,8	0,63

Quellen: Daten von 2007 aus Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2008): Statistische Berichte C IV 4j/07. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung 2007. Personal- und Arbeitsverhältnisse in landwirtschaftlichen Betrieben; Daten von 2010 aus Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2012): Landwirtschaftszählung Teil 5. Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben nach Rechtsform und sozialökonomischen Betriebstypen, ökologischer Landbau. Teil Arbeitskräfte. 2010 In: Statistische Berichte C IV 3j/10, Statistisches Landesamt 2014, Tabellen 0605R und 0607R

In den Einzelunternehmen ist die Kennzahl 2007 und 2010 jeweils etwa gleich, sinkt aber 2013 deutlich auf 0,44 ab. Damit kommt zum ersten Mal in dieser Rechtsform auf eine ältere Arbeitskraft nicht mal mehr eine halbe jüngere Arbeitskraft. Dies erklärt sich aus den typischen Eigenheiten der Einzelunternehmen: wenig Mitarbeiter und oftmals Eigentümer, die weit über die Rente hinaus arbeiten. Ein Zusammenhang ist sicher auch in der Thematik der Hofübergaben zu sehen. So ist für viele Einzelunternehmen eine familieninterne Hofübergabe die favorisierte Übergabe, eine familienexterne Übergabe wird noch eher selten in Betracht gezogen. So geht die Bundesregierung auf eine kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN davon aus, dass im Jahr 2010 deutschlandweit bei 45 Prozent der Haupterwerbsbetriebe, bei denen die Hofübergabe aus Altersgründen (Betriebsleiter/-innen 60 bis 64 Jahre) kurz bevorsteht, geregelt ist, bei allen anderen Betrieben nicht³. Die Daten der Unternehmensbefragung 2014 zeigen für die Einzelunternehmen in Sachsen-Anhalt jedoch auf, dass nach eigener Einschätzung das Thema Hofnachfolge aufgrund des Alters des/der Betriebsleiters/-in sehr häufig (42 Prozent) noch nicht relevant ist. (siehe Anhang 7)

³ Deutscher Bundestag 17. Wahlperiode, Drucksache 17/11256, 14.11.2012 (im Internet zuletzt am 30.03.2015 unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/114/1711464.pdf> abgerufen).

Des Weiteren geben etwa 40 Prozent der Einzelunternehmen an, dass bereits ein Hofnachfolger gefunden wurde. Als suchend beschreiben sich nur vier Prozent der Unternehmen. Allerdings gibt es auch einen Anteil Einzelunternehmen, die hierin, ohne dass Gründe angeführt werden mussten, keine Relevanz für sich sehen bzw. unter Sonstiges eine Aufgabe des Unternehmens für sich beschreiben (Siehe Anhang Tabelle 8). Das widerspricht auf dem ersten Blick dem vermuteten Zusammenhang zu Hofübergabe. Aber hinter den Aussagen sowohl zur noch nicht notwendigen Planung aufgrund des Alters als auch zur Sicherung der Hofnachfolge, stehen oftmals persönliche Einschätzungen über einen angestrebten Renteneintritt, die Vorbereitungszeit für eine Hofnachfolge und die Gewissheit der potentiellen Nachfolger. Unwägbarkeiten und ausreichende Vorlaufzeiten werden in vielen Fällen nicht einkalkuliert.

Personengesellschaften wiesen im Jahr 2007 noch einen Kennwert auf, der knapp unter dem Idealwert liegt. Im Jahr 2010 ist dieser Kennwert abgesunken und lag nun bei 0,85. Im Jahr 2013 ist dieser erneut stark abgesunken, auf 0,69. Damit öffnet sich auch in den Personengesellschaften die Altersschere deutlich. Am bedenklichsten schien bisher die Entwicklung in den Betrieben juristischer Person, lag der Kennwert im Jahr 2007 noch bei 0,63 so betrug er 2010 nur noch 0,52 und lag damit – bei anderen Voraussetzungen und Eigenheiten – auf der gleichen Höhe wie in den Einzelunternehmen. Im Jahr 2013 weisen die Betriebe juristischer Person eine leichte Verbesserung der Kennziffer und damit auch in ihrer Altersstruktur auf, sie stieg auf 0,55 an. Wobei auch dieser Wert auf ein großes Missverhältnis der Altersgruppen zu Ungunsten der jüngeren Beschäftigten verweist.

Das Absinken des Kennwerts insgesamt im Jahresvergleich begründet sich durch die deutliche Erhöhung des Anteils älterer Beschäftigter. Zwar ist auch der Anteil der jüngeren Beschäftigten im Beobachtungszeitraum gestiegen aber nur leicht – demgegenüber ist der Anteil der älteren Beschäftigten in allen drei Rechtsformen stärker angestiegen, am stärksten in den Personengesellschaften mit einem Anstieg von fünf Prozentpunkten.

Neben der Altersstruktur der ständigen Beschäftigten, lässt auch die Altersstruktur der Betriebsleiter/-innen bzw. Betriebsinhaber/-innen Schlüsse auf die künftigen Herausforderungen der Betriebe zu, denn vor allem in den höheren Qualifikationen und Funktionen braucht die Suche und Einarbeitung von Nachfolgern Zeit und muss gut vorbereitet sein. Tabelle 8 zeigt die Altersstruktur der Betriebsleiter/-innen und Geschäftsführer/-innen im Vergleich von 2007 zu 2013 auf.

Tabelle 8: Altersstruktur der Betriebsleiter/-innen und Geschäftsführer/-innen insgesamt (2007, 2010, 2013)

Altersgruppen	2007		2010		2013	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
bis 34	213	4,7	272	6,4	184	4,3
35-44	1.273	28,0	868	20,6	653	15,4
45-54	1.651	36,3	1.494	35,4	1.466	34,6
55-64	898	19,8	1.159	27,5	1.409	33,3
65 und älter	509	11,2	426	10,1	447	10,6
Gesamt	4.544	100	4.219	100,0	4.231	100,0*

* Rundungsfehler aufgrund der Erfassung und Ausweisung im Bericht

Quellen: 1. Daten von 2007 aufaddiert aus Winge, Wiener (2009): *Fachkräftesicherung in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts. Eine große Herausforderung für die Zukunft. Forschungsberichte aus dem ZSH 09-2. Tabelle 6, S. 16*; 2. Daten von 2010 aus Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2012): *Landwirtschaftszählung Teil 5. Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben nach Rechtsform und sozialökonomischen Betriebstypen, ökologischer Landbau. Teil Arbeitskräfte. 2010 In: Statistische Berichte C IV 3j/10, Tabelle 0620T (Spalte 1 + 9 zusammengenommen), S.80f*, Daten von 2013 aus Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2014): *Agrarstrukturerhebung Teil 3. Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben 2013 nach Art der Beschäftigung, Geschlecht, Rechtsform, sozialökonomischen Betriebstypen, und Berufsbildung. 2010 In: Statistische Berichte C IV 3j/13, Tabelle 0620.2 R (Spalte 1+9 zusammengenommen), S.34.*

Im Jahr 2007 lagen die Anteile der Betriebsleiter/-innen und Geschäftsführer/-innen bis 44 Jahre bei knapp einem Drittel und der Anteil der 55 Jährigen und älter in etwa ebenso hoch (31 Prozent). Diese ausbalancierte Altersstruktur hat sich in den Jahren seit 2007 ungünstig entwickelt. Bereits im Jahr 2010 liegt der Anteil der Betriebsleiter/-innen und Geschäftsführer/-innen, die 55 Jahre und älter sind, bei knapp 38 Prozent, im Jahr 2013 dann bei 44 Prozent. Wird das Jahr 2010 als Ausgangspunkt für eine Prognose angesetzt, so werden bis zum Jahr 2020 1.585 Leitungspersonen das Rentenalter erreicht oder überschritten haben. Hier zeichnet sich ein erheblicher Nachwuchsbedarf an Führungskräften ab, dessen doch rasante Entwicklung einige Herausforderungen für die Betriebe erwarten lässt. Eine Aufschlüsselung nach Rechtsform kann aufgrund fehlender Daten nicht erfolgen. Allerdings ist aus der ZSH-Fachkräftestudie 2009 bekannt, dass es oftmals die Betriebsinhaber/-innen der Einzelunternehmen sind, die über das Rentenregeleintrittsalter hinaus arbeiten. In die Statistik 2013 sind 2.784 Betriebsleiter/-innen aus Einzelunternehmen, 832 Betriebsleiter/-innen bzw. Geschäftsführer/-innen aus Personengesellschaften und 615 Betriebsleiter/-innen bzw. Geschäftsführer/-innen aus den Betrieben juristischer Person eingegangen.

1.3 Qualifikationsstruktur

Aus den vorangegangenen Fachkräftestudien ist bekannt, dass das Qualifikationsniveau in der Statistik der Landwirtschaft in den neuen Ländern sehr hoch ist, mit einem sinkenden Anteil Un- und Angelernter und einem steigenden Anteil Beschäftigter mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss. Für die Jahre 2002, 2005 und 2011 lässt sich die Qualifikationsstruktur der ständig Beschäftigten in den Grünen Berufen Sachsen-Anhalts abbilden (Tabelle 9).

Mit Blick auf die Beschäftigten ohne Berufsabschluss scheint sich der Trend des Absinkens fortzusetzen. Weisen sie im Jahr 2002 noch einen Anteil von acht Prozent auf, so liegt er 2011 bei knapp fünf Prozent. Der Anteil der Beschäftigten mit Berufsabschluss ist ebenfalls gesunken und liegt im Jahr 2011 bei etwa 72 Prozent. Diese Entwicklungen sind zu relativieren, da gleichzeitig der Anteil der Beschäftigten mit unbekannter Ausbildung ansteigt. Es kann an dieser Stelle nicht geklärt

werden, wie sich die Gruppe „Ausbildung unbekannt“ zusammensetzt. Aber die Vermutung liegt nahe, dass sich der Zuwachs in dieser Gruppe aus den Gruppen „ohne Berufsausbildung“ und „mit Berufsausbildung“ ergibt.

Tabelle 9: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten der Grünen Berufe in Sachsen-Anhalt (2002, 2005, 2011) (Angaben in Prozent)

	2002	2005	2011
Ohne Berufsausbildung	8,3	5,4	4,8
Mit Berufsausbildung	79,2	78,6	71,6
Fachhochschulabschluss	2,1	2,5	2,8
Hochschulabschluss	2,1	2,4	2,6
Ausbildung unbekannt	8,4	11,0	18,2

Quelle: Berufe im Spiegel der Statistik

<http://bisds.infosys.iab.de/bisds/result?region=15&beruf=BF1&qualifikation=2> (abgerufen am 01.09.2014)

Hingegen weisen die Anteile der Beschäftigten mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss über die Jahre eine leichte Steigung auf.

In der Unternehmensbefragung des ZSH aus dem Jahr 2014 wurde ebenfalls die Qualifikationsstruktur der in der Landwirtschaft Beschäftigten erfasst. Abgefragt wurden die Kategorien Un- und Angelernte, Facharbeiter/-innen, Techniker/-innen und Meister/-innen sowie Akademiker/-innen.

Tabelle 10: Arbeitskräfte nach Qualifikation 2014 (gewichtet, in Prozent)

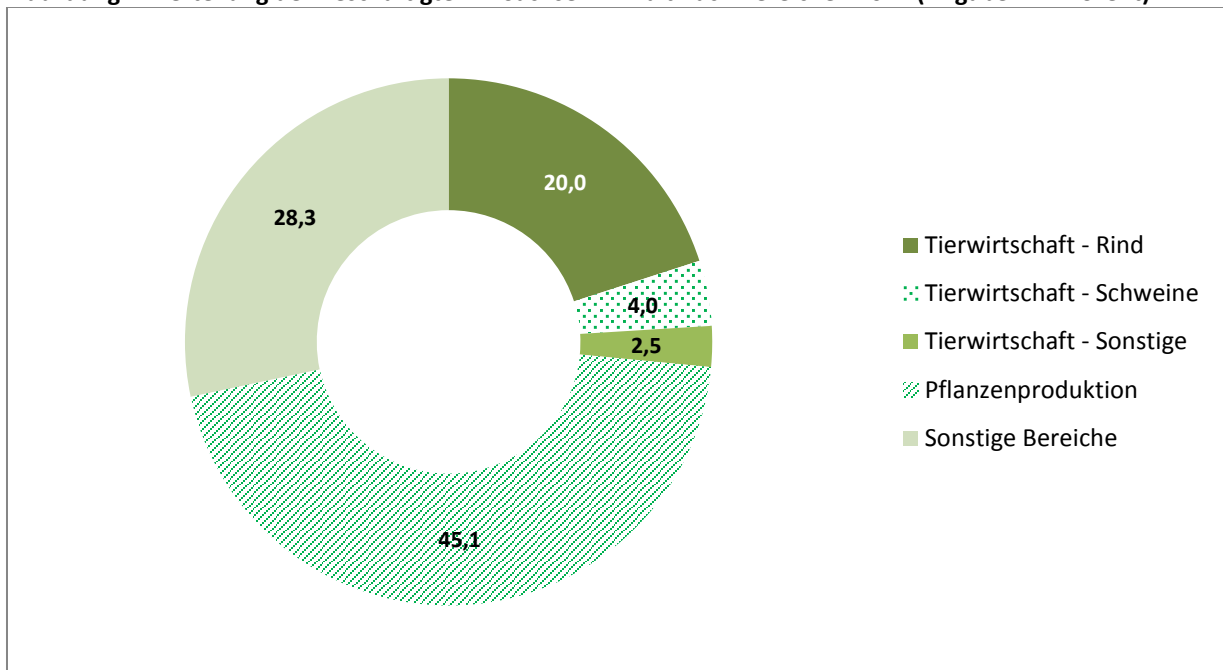
Qualifikationsgruppen	Gesamt (N=1212)	Einzelunter- nehmen (N=249)	Personen- gesellschaften (N=320)	Juristische Person (N=643)
Un- und Angelernte	19,1	28,1	17,8	16,2
Facharbeiter/-innen	62,5	55,8	64,7	64,1
Techniker/-innen, Meister/-innen	8,1	8,8	9,4	7,2
Akademiker/-innen	10,3	7,2	8,1	12,6
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung Landwirtschaft 2014

Vergleicht man den Anteil der Un- und Angelernten nach den Ergebnissen der Unternehmensbefragung mit den Anteilen „Ausbildung unbekannt“ und „ohne Berufsausbildung“ der amtlichen Statistik in der vorherigen Tabelle 10, so stützt dies die Vermutung, dass sich in der Gruppe „Ausbildung unbekannt“ der amtlichen Statistik ein erheblicher Anteil Un- und Angelernter befindet. Addiert man die Meister und Techniker zu den Facharbeitern dazu, so entspricht dieser Anteil mit etwa 71 Prozent dem Anteil der in der amtlichen Statistik abgebildeten Gruppe „mit Berufsausbildung“. Der Anteil der Akademiker allerdings liegt deutlich höher als er in der amtlichen Statistik ausgewiesen wird.

Nachfolgende Abbildung stellt die Verteilung der Beschäftigten nach Bereichen entsprechend den Hochrechnungen der ZSH-Unternehmensbefragung dar.

Abbildung 2: Verteilung der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt nach Bereichen 2014 (Angaben in Prozent)



Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung Landwirtschaft 2014

Fast die Hälfte der Beschäftigten (45 Prozent) arbeitet in der Pflanzenproduktion und etwa 20 Prozent in der Tierproduktion – Rind. Knapp sieben Prozent der Beschäftigten sind in anderen Tierproduktionsbereichen tätig. Etwa 28 Prozent sind in sonstigen Bereichen, wie Verwaltung oder Direktvermarktung tätig.

2. Auszubildende in den Grünen Berufen in Sachsen-Anhalt

Sabine Böttcher und Susanne Winge

Die betriebliche Berufsausbildung ermöglicht den Unternehmen, gezielt und langfristig den eigenen Fachkräftenachwuchs auszubilden, ins Unternehmen einzuführen, mit der Unternehmenskultur vertraut zu machen und somit an das Unternehmen zu binden.

Schon in den vorangegangenen Fachkräftestudien des ZSH für die Landwirtschaft wurde hervorgehoben, dass die landwirtschaftlichen Unternehmen stärker in die Berufsausbildung investieren können und müssen. Im aktuellen Kapitel wird in der Vergleichsperspektive die Entwicklung der Ausbildung in Deutschland sowie in den alten und neuen Bundesländern - anschließend an den vorherigen Bericht - dargestellt. Nachfolgend wird die Entwicklung der Ausbildung in den Grünen Berufen Sachsen-Anhalt diskutiert.

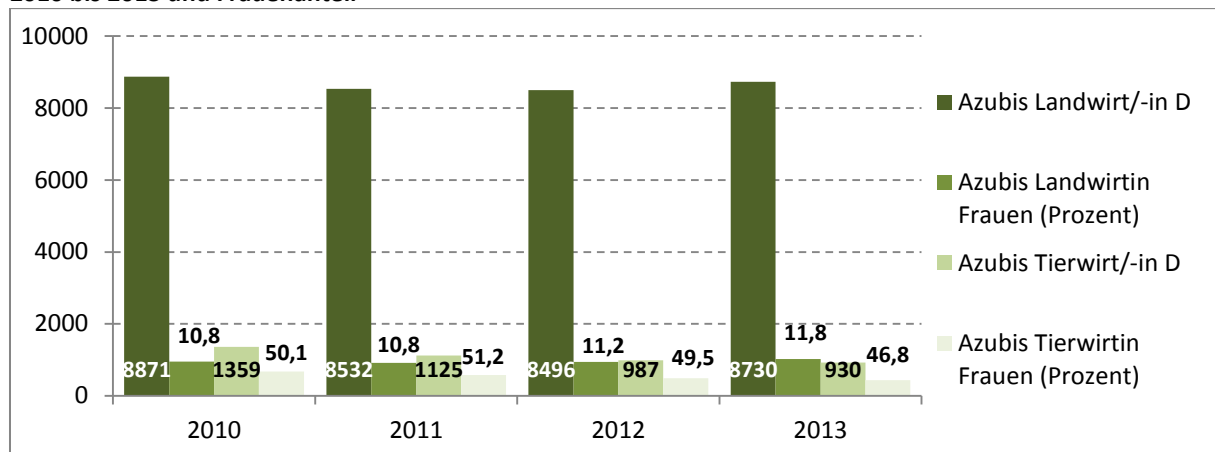
2.1 Vergleich der Ausbildungszahlen in Deutschland sowie in den alten und neuen Bundesländern

Die Anzahl der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote in der Landwirtschaft insgesamt hat sich in Ostdeutschland von 2.490 im Jahr 2010 auf 2.676 im Jahr 2014 um etwa 7,5 Prozent erhöht. Gleichzeitig hat sich die Zahl der unbesetzten Stelle von 121 im Jahr 2010 auf 264 im Jahr 2014 mehr als verdoppelt. In Westdeutschland ist das Ausbildungsplatzangebot im gleichen Zeitraum von 10.035 im Jahr 2010 auf 9.978 im Jahr 2014 minimal abgesunken⁴. Insgesamt ist in Deutschland im Vergleichszeitraum ein Anstieg an betrieblichen Ausbildungsplätzen im Bereich Landwirtschaft zu konstatieren.

Von 2010 bis 2012 verringerten sich in Deutschland die Ausbildungszahlen für Landwirte/-innen und Tierwirte/-innen (Abbildung 3). Damit folgt die Entwicklung der Auszubildenden in beiden Berufen dem Trend, der sich im Berichtszeitraum der vorherigen Fachkräfteanalyse Landwirtschaft des ZSH schon andeutete. Im Jahr 2013 geht die Entwicklung etwas auseinander, die Zahl der Auszubildenden im Beruf Landwirt/-in steigt an, die Zahl der Auszubildenden im Beruf Tierwirt/-in sinkt weiterhin ab. Der Anteil von Frauen unter den Auszubildenden ist für beide Berufe im Berichtszeitraum ab 2010, auf relativ niedrigem Niveau ankommend, weitestgehend konstant. Für den Bereich der Tierwirtschaft zeigt sich im Vergleich der Jahre 2012 zu 2013 ein Absinken der weiblichen Ausbildungszahlen.

⁴ Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 19, Tabelle A1.1-3

Abbildung 3: Entwicklung der Ausbildung in den Berufen Landwirt/-in und Tierwirt/-in in Deutschland von 2010 bis 2013 und Frauenanteil

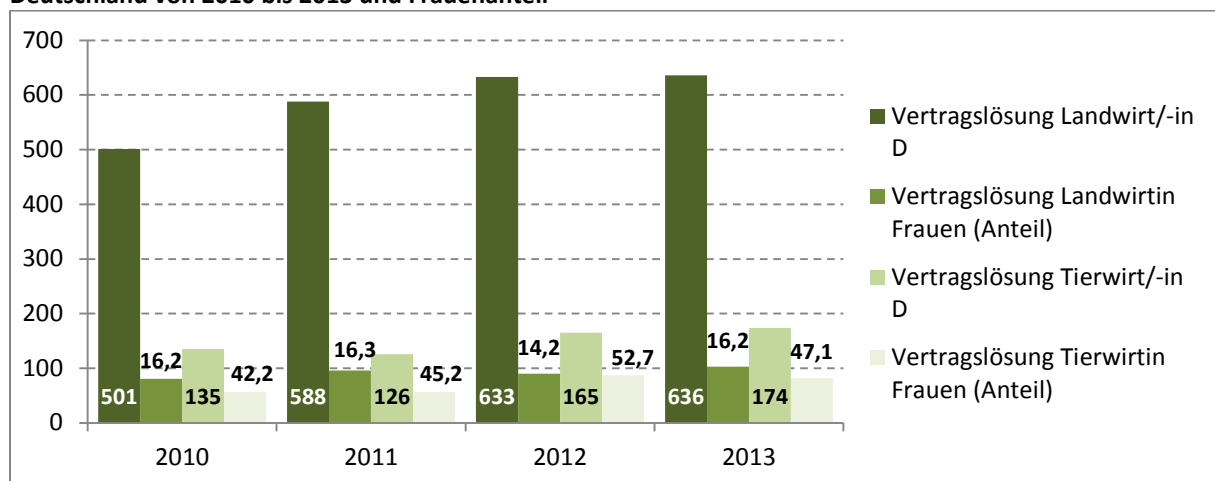


Quelle: Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung: Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland, erscheint jährlich

Mit Blick auf die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen zeigt sich, dass sich in beiden Berufen die Anzahl der vorzeitigen Vertragslösungen seit 2010 deutlich erhöht hat. Wird der Anteil der Frauen unter den Auszubildenden ins Verhältnis gesetzt zu ihrem Anteil unter den vorzeitigen Vertragslösungen, fällt auf, dass Frauen in der Ausbildung zur Landwirtin ihre Ausbildungsverträge überproportional häufig lösten. So liegt der Frauenanteil unter den Auszubildenden 2010 bei knapp elf Prozent, ihr Anteil an vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnissen aber mit 16,2 Prozent deutlich höher. 2011 ist das Verhältnis ähnlich. Im Jahr 2012 stellt es sich etwas ausgeglichener dar, im Jahr 2013 wiederum ist ein höherer Anteil festzuhalten.

In der Ausbildung zur Tierwirtin zeigt sich eine überproportionale Lösung von Ausbildungsverhältnissen von Frauen im Jahr 2012, sinkt aber 2013 wieder leicht ab.

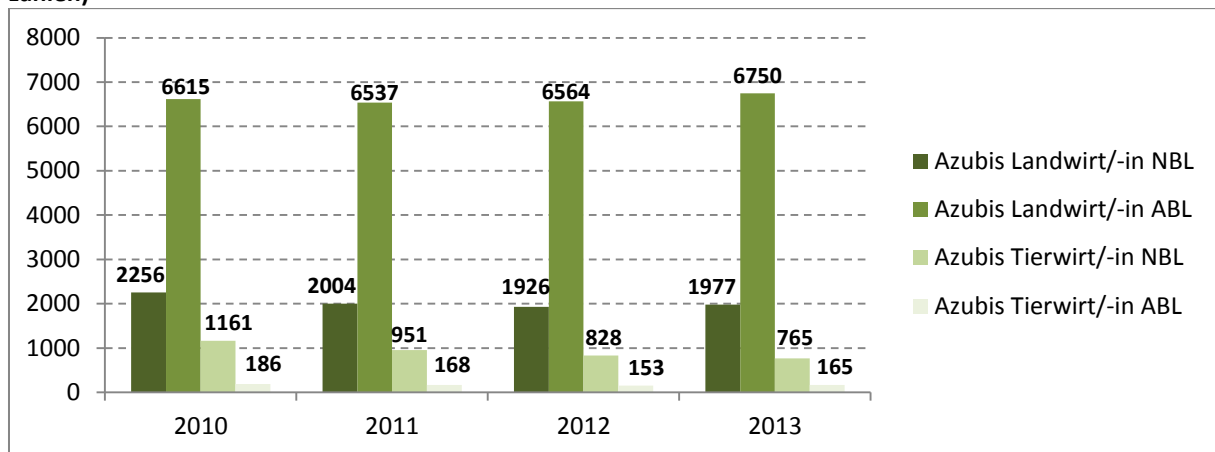
Abbildung 4: Entwicklung der vorzeitigen Vertragslösung in den Berufen Landwirt/-in und Tierwirt/-in in Deutschland von 2010 bis 2013 und Frauenanteil



Quelle: Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung: Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland, erscheint jährlich

In Anlehnung an die Struktur in der Landwirtschaft werden in den alten Bundesländern mehr als dreimal so viele Landwirte/-innen ausgebildet wie in den neuen Bundesländern. In den neuen Bundesländern erfolgt demgegenüber eine stärkere Ausbildung von Tierwirten/-innen.

Abbildung 5: Entwicklung der Ausbildungszahlen für Land- und Tierwirte/-innen 2010 bis 2013 (in Absolutzahlen)



Quelle: Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung: Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland, erscheint jährlich

In der Berufsausbildung Landwirt/-in zeigt sich in den alten Bundesländern bis 2012 eine relative Konstanz der Ausbildungszahlen, im Jahr 2013 steigen sie leicht an. Für die Ausbildung zum/zur Tierwirt/-in ist bis 2012 zunächst ein Rückgang der Ausbildungszahlen zu verzeichnen, dann steigen im Jahr 2013 auch hier die Ausbildungszahlen leicht an.

In den neuen Bundesländern verläuft die Entwicklung der Ausbildungszahlen im Bereich Landwirt/-in bis 2012 leicht sinkend, im Jahr 2013 ist auch hier ein leichter Wiederanstieg der Ausbildungszahlen zu beobachten. Im Ausbildungsberuf Tierwirt/-in hingegen sinken die Ausbildungszahlen über die Jahre ab.

Die nachfolgenden Tabellen geben detailliert nach neuen und alten Bundesländern Auskunft über die Entwicklung der Ausbildungszahlen in den Berufen Landwirt/-in und Tierwirt/-in.

Wie sich schon im Berichtszeitraum der vorangegangenen Fachkräfteanalyse Landwirtschaft des ZSH abzeichnete, nehmen die Ausbildungszahlen der Landwirte in den neuen Bundesländern auch bis 2012 weiter ab. Von 2007 zu 2010 erfolgte sogar ein Rückgang um ein Drittel der Ausbildungszahlen von 33,2%. Der Frauenanteil unter den Auszubildenden Landwirten/-innen stieg bis 2010 an und sank seitdem. So lag der Frauenanteil 2012 mit 9,2 Prozent unter dem von 2007 mit 9,5 Prozent. Im Jahr 2013 stieg er wieder leicht an.

Entgegengesetzt zur sinkenden Anzahl der Auszubildenden steigt die Anzahl der vorzeitigen Vertragslösungen bis zum Jahr 2012. Mit Blick auf die Vertragslösungsquote fällt gegenüber 2010 fast eine Verdopplung auf. Im Jahr 2013 steigen die Ausbildungszahlen und die Vertragslösungen sinken.

Tabelle 11: Ausbildungsentwicklung der Landwirte/-innen von 2010 bis 2013 in den neuen Bundesländern

Neue Bundesländer	2007*	2010	2011	2012	2013
Auszubildende	3.372	2.256	2.004	1.926	1.977
Frauenanteil (%)	9,5	10,4	9,7	9,2	9,9
	Vertragslösungen				
Gesamt	-	153	195	246	210
Quote insgesamt	-	6,8	9,7	12,8	10,6

* aus vorherigem Bericht

Quelle: Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung: Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland, erscheint jährlich

In den alten Bundesländern ist die Entwicklung eine andere (siehe Tabelle 12): Hier ist die Anzahl der Auszubildenden im Beruf Landwirt/-in von 2007 zu 2010 deutlich gestiegen, sinkt dann leicht ab und steigt im Jahr 2013 wieder an. Ebenso ist der Anteil an weiblichen Auszubildenden kontinuierlich angewachsen von 10,5 Prozent im Jahr 2007 auf 12,3 Prozent im Jahr 2013. Auch die Vertragslösungsquote bleibt im Berichtszeitraum weitgehend konstant zwischen fünf und sechs Prozent. Im Jahr 2012 ist sie mit 5,9 Prozent nicht einmal halb so hoch wie in den neuen Bundesländern mit 12,8 Prozent. Im Jahr 2013 allerdings steigt die Lösungsquote in den alten Bundesländern etwas an, sinkt aber in den neuen Bundesländern um zwei Prozentpunkte ab.

Tabelle 12: Ausbildungsentwicklung der Landwirte/-innen von 2010 bis 2013 in den alten Bundesländern

Alte Bundesländer	2007*	2010	2011	2012	2013
Auszubildende	6.337	6.615	6.528	6.570	6.750
Frauenanteil (%)	10,5	10,9	11,1	11,7	12,3
	Vertragslösungen				
Gesamt	-	348	390	390	426
Quote insgesamt	-	5,3	6,0	5,9	6,3

* aus vorherigem Bericht

Quelle: Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung: Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland, erscheint jährlich

Bei den Tierwirten/-innen stellt sich die Situation in den neuen Bundesländern ähnlich dar wie bei den Landwirten/-innen: Die Auszubildendenzahlen sinken stark, gegenüber 2007 halbieren sie sich fast. Allerdings ist der Frauenanteil seit 2007 gestiegen und bleibt ab 2010 relativ konstant bei über 50 Prozent.

Bei den vorzeitigen Vertragslösungen wird in der Ausbildung Tierwirt/-in eine starke Zunahme sichtbar: Hat im Jahr 2010 etwa jede/r zehnte Auszubildende seinen Vertrag vorzeitig gelöst, waren es 2013 mit 20 Prozent schon jede/r Fünfte. Damit hat sich die Quote der Vertragslösungen verdoppelt.

Tabelle 13: Ausbildungsentwicklung der Tierwirte/-innen von 2010 bis 2013 in den neuen Bundesländern

Neue Bundesländer	2007*	2010	2011	2012	2013
Auszubildende	1.562	1.173	957	834	765
Frauenanteil (%)	48,1	52,4	53,9	51,8	50,5
	Vertragslösungen				
Gesamt	-	117	99	138	153
Quote insgesamt	-	10,0	10,3	16,5	20,0

* aus vorherigem Bericht

Quelle: Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung: Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland, erscheint jährlich

Auch in den alten Bundesländern muss eine Abnahme der Auszubildendenzahlen im Berufsfeld Tierwirt/-in verzeichnet werden, allerdings steigen die Zahlen 2013 wieder leicht an. Insgesamt ist diese Entwicklung deutlich weniger dramatisch als in den neuen Bundesländern. Der Frauenanteil hat sich seit 2007 erhöht und beendet damit einen Entwicklungstrend, der 2004 einsetzte. Im Vergleich zu den neuen Bundesländern, in denen der Frauenanteil bei über 50 Prozent liegt, ist er in den alten Bundesländern mit etwas mehr als einem Drittel deutlich geringer.

Die Quote der vorzeitigen Vertragslösungen in den alten Bundesländern hat sich in der Ausbildung Tierwirt/-in von 2010 zu 2013 erhöht, ist aber mit 10,9 Prozent im Jahr 2013 deutlich geringer als in den neuen Bundesländern mit 20 Prozent.

Tabelle 14: Ausbildungsentwicklung der Tierwirte/-innen von 2010 bis 2013 in den alten Bundesländern

Alte Bundesländer	2007*	2010	2011	2012	2013
Auszubildende	197	186	168	153	165
Frauenanteil (%)	34,5	35,5	35,7	37,3	38,2
	Vertragslösungen				
Gesamt	-	12	15	15	18
Quote insgesamt	-	6,5	8,9	9,8	10,9

* aus vorherigem Bericht

Quelle: Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung: Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland, erscheint jährlich

Zusammengefasst sind unterschiedliche Entwicklungen der beiden Ausbildungsberufe zu konstatieren. Während die Ausbildungszahlen zum/zur Landwirt/-in bis zum Jahr 2012 kontinuierlich sanken bzw. in den alten Bundesländern konstant blieben, ist im Jahr 2013 eine leichte Trendumkehr zu verzeichnen. Die Zahl der Auszubildenden zum/zur Landwirt/-in steigen wieder an. Die Zahl der Auszubildenden zum/zur Tierwirt/-in hingegen sinken kontinuierlich, einzig in den alten Bundesländern ist bei – vergleichsweise geringen Ausbildungszahlen – ein leichter Wiederanstieg zu registrieren.

Kritisch zu sehen ist, dass in beiden Berufen die Vertragslösungen über die Jahre hinweg zunehmen, im Ausbildungsberuf Tierwirt/-in zeigt sich dieser Trend besonders deutlich. Im Ausbildungsberuf Landwirt/-in sinken in den neuen Bundesländern die Vertragslösungen leicht ab, in den alten Bundesländern, die vorher relativ konstante Zahlen aufwiesen, steigen sie leicht an.

2.2 Ausbildung in Sachsen-Anhalt

In diesem Kapitel steht die Ausbildungsentwicklung in den landwirtschaftlichen Berufen in Sachsen-Anhalt im Mittelpunkt der Betrachtung. Zunächst steht analog zur vorherigen Betrachtung die Zahl der Ausbildungsverhältnisse insgesamt im Fokus, dann erfolgt eine detaillierte Betrachtung der Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse.

Die Zahl der Auszubildenden für den Beruf Landwirt/-in folgt dem allgemeinen Trend, zunächst sinken die Ausbildungszahlen ab, steigen aber im Jahr 2013 wieder deutlich an (siehe Tabelle 15). Diesem Trend folgt auch die Entwicklung des Frauenanteils unter den Auszubildenden. Die Zahl der Vertragslösungen erhöht sich 2010 auf 2011 sprunghaft, bleibt 2012 konstant und sinkt im Jahr 2013 wieder leicht ab. Dennoch ist von 2010 bis zum Jahr 2013 nahezu eine Verdopplung der Quote der Vertragslösungen zu verzeichnen. Verglichen mit der Quote der neuen Bundesländer insgesamt, liegt Sachsen-Anhalt im Jahr 2010 etwa im Durchschnitt der Quote der Vertragslösungen, in den Folgejahren ist die Quote in Sachsen-Anhalt höher als im Durchschnitt der neuen Bundesländer.

Tabelle 15: Ausbildungsentwicklung der Landwirte/-innen von 2010 bis 2013 in Sachsen-Anhalt

Sachsen-Anhalt	2007*	2010	2011	2012	2013
Auszubildende		393	348	327	351
Frauenanteil (%)		9,2	8,6	6,4	9,1
		Vertragslösungen			
Gesamt	-	27	54	54	48
Quote insgesamt	-	6,9	15,5	16,5	13,7

* aus vorherigem Bericht

Quelle: Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung: Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland, erscheint jährlich

Die Ausbildungsentwicklung im Beruf Tierwirt/-in ist seit 2010 rückläufig und folgt damit dem Trend in Deutschland und den neuen Bundesländern. Der Frauenanteil in Sachsen-Anhalt liegt sowohl in der Ausbildung zur Landwirtin als auch zur Tierwirtin unter dem Durchschnitt der neuen Bundesländer. Die Zahl der Vertragslösungen schwankt bis 2012, steigt aber im Jahr 2013 deutlich. Die Quote der Vertragslösungen liegt im Jahr 2013 mit zehn Prozentpunkten deutlich über dem Durchschnitt der neuen Bundesländer.

Tabelle 16: Ausbildungsentwicklung der Tierwirte/-innen von 2010 bis 2013 in Sachsen-Anhalt

Sachsen-Anhalt	2007*	2010	2011	2012	2013
Auszubildende		180	159	150	129
Frauenanteil (%)		45	47,2	44,0	44,2
		Vertragslösungen			
Gesamt	-	21	24	21	39
Quote insgesamt	-	11,7	15,1	14,0	30,2

* aus vorherigem Bericht

Quelle: Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung: Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland, erscheint jährlich

Wie ist die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für Sachsen-Anhalt zu beschreiben?

In den Berufen in der Landwirtschaft insgesamt hat sich die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit 2007 deutlich verringert und sich in den Jahren 2011 und 2012 bei 69 Prozent des Niveaus von 2007 eingependelt, ist aber im Jahr 2013 leicht auf 64 Prozent gesunken. Mit Blick auf die interessierenden landwirtschaftlichen Berufe ohne Werker/-in, Gärtner/-in und Forstwirt/-in ist der Rückgang nicht ganz so stark, aber mit einem Niveau zwischen 73 und 75 Prozent wurden im Beobachtungszeitraum knapp ein Viertel weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als 2007.⁵

Bei der Entwicklung der Anzahl der Ausbildungsverträge für den Beruf Landwirt/-in zeigt sich nach einem deutlichen Rückgang von 2007 zu 2010 eine leicht schwankende Stabilisierung. Im Jahr 2013 allerdings ist eine leichte Zunahme zu verzeichnen. In der Ausbildung zum Beruf Tierwirt/-in wird in den Jahren 2011 bis 2012 eine Stagnation in der Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge sichtbar.⁶ Im Jahr 2013 sinkt die Zahl der neuabgeschlossenen Ausbildungsverträge wiederum leicht ab.

⁵ BIBB Ausbildungstabellen

⁶ BIBB Ausbildungstabellen

Tabelle 17: neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Sachsen-Anhalt 2007 bis 2013 insgesamt und für die Berufe Landwirt/-in und Tierwirt/-in im Vergleich

	2007*	2010	2011	2012	2013
Berufe in der Landwirtschaft gesamt	677	488	469	471	435
Entwicklung (%)	100	72,1	69,3	69,6	64,3
landwirtschaftliche Berufe ohne Werker/-in, Gärtner/-in, Forstwirt/-in	344	268	254	259	250
Entwicklung (%)	100	77,9	73,8	75,3	72,7
Landwirt/-in	194	140	147	143	156
Entwicklung (%)	100	72,2	75,8	73,7	80,4
Tierwirt/-in	77	65	58	58	51
Entwicklung (%)	100	84,4	75,3	75,3	66,2

Quelle: Berufsbildungsberichte Sachsen-Anhalt sowie Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt: Berufsbildung – Auszubildende und Prüfungen 2013. Statistische Berichte BII j/13. Halle (Saale) 2014

Ein wichtiger Indikator für die Fachkräfteentwicklung in der sachsen-anhaltinischen Landwirtschaft ist neben der Zahl der Auszubildenden auch der Erfolg der beruflichen Ausbildung - nicht jede/r Jugendliche/r, der einen Ausbildungsvertrag abschließt, beendet seine Ausbildung erfolgreich. Das kann zum einen durch Ausbildungsabbrüche und zum anderen durch den Prüfungserfolg bedingt sein. Nachfolgend werden diese Kennziffern einmal für die landwirtschaftliche Ausbildung in Sachsen-Anhalt allgemein und dann spezifiziert noch einmal für die Berufe Landwirt/-in und Tierwirt/-in abgebildet.

Es werden in Tabelle 18 die Kennziffern ab dem Jahr 2010 abgebildet, da ein Vergleich mit den vorherigen Jahren durch Umstellungen im Erfassungssystem sowie neuen Berechnungsansätzen nicht möglich ist. Zunächst zum Erfolg der Ausbildung in den landwirtschaftlichen Berufen Sachsen-Anhalts allgemein. Dargestellt sind zum einen jeweils die Vertragsneuabschlüsse zum Stand 31.12. im jeweiligen Kalenderjahr, alle Vertragslösungen in diesem Kalenderjahr und die Vertragslösungsquote des BiBB⁷ und zum anderen die Prüfungsabsolventen des jeweiligen Kalenderjahres sowie die Erfolgsquote der Prüfungen des BiBB⁸.

⁷ Die Lösungsquote des BiBB wird nach einem Schichtenmodell berechnet, welches die drei vorangegangenen Ausbildungsjahre mit erfasst, da die Vertragslösungen dem Jahr des Ausbildungsbeginns und nicht dem Jahr der Vertragslösung zugeordnet werden.

⁸ Prüfungsquote Erfolgsquote II (EQ II) neu – ist eine personenbezogene Erfolgsquote, Anteil der erfolgreichen Absolventen an allen gemeldeten Prüfungsteilnehmer/-innen – deshalb höher als EQ I, die teilnahmebezogen ermittelt wird und somit mehr Gewicht in die Wiederholungen legt.

Tabelle 18: Erfolg der Ausbildung in den landwirtschaftlichen Berufen Sachsen-Anhalts ohne § 66 BBiG 2010-2013

	2010	2011	2012	2013
Neuabschlüsse im Kalenderjahr (KJ)	390	357	363	360
Vertragslösungen	99	138	129	132
Lösungsquote BIBB	22,0	32,7	31,3	32,5
Prüfungsabsolvent/-innen im KJ	426	339	315	282
Prüfungsquote EQ II neu	92,2	91,1	93,8	92,2

EQ = Erfolgsquote

Quelle: "Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember)

Insgesamt ist in den landwirtschaftlichen Berufen seit dem Jahr 2010 die Zahl der Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen zum Stand des 31.12. eines Kalenderjahres abgesunken, hat sich aber um die Zahl von 360 Neuabschlüssen pro Jahr stabilisiert. Die Zahl der Vertragslösungen lag im Jahr 2010 am niedrigsten und bewegt sich seitdem schwankend bei etwas über 130 pro Kalenderjahr. Da diese Zahl die Vertragslösungen unabhängig vom Ausbildungsjahr abbildet, ist die Lösungsquote, die die Vertragslösungen dem Kalenderjahr des Ausbildungsbeginns zuordnet, ein guter Indikator für den Verbleib in der Ausbildung. Diese Lösungsquote ist von 2010 zu 2011 sprunghaft von 22 Prozent auf 33 Prozent angestiegen. Im Jahr 2013 liegt sie bei knapp 33 Prozent, was bedeutet, dass eine/r von drei Ausbildungsbeginner/-innen im Jahr 2013 die Ausbildung abgebrochen hat. Hinter diesem Abbruch können sowohl der Wechsel des Ausbildungsberufs an sich als auch ein Wechsel des Ausbildungsbetriebes ohne Berufswechsel stehen. Mit den Daten der amtlichen Statistik kann der weitere Verbleib nach dem Abbruch nicht weiter nachgezeichnet werden.

Im Vergleich zur Ausbildung in landwirtschaftlichen Berufen ohne § 66 BBiG in Deutschland insgesamt liegt Sachsen-Anhalt mit seinen Vertragslösungsquoten deutlich über dem Durchschnitt, im Vergleich zu den neuen Bundesländern insgesamt ganz leicht über dem Durchschnitt. Dies erklärt sich daraus, dass in den alten Bundesländern die Vertragslösungsquoten weitgehend stabil bei knapp über 20 Prozent geblieben sind.

Der Zahl der Prüfungsabsolvent/-innen entwickelt sich entsprechend der Zahl der Ausbildungsbeginner/-innen in den Vorjahren und sinkt ebenfalls ab. Die Erfolgsquote, die sich aus dem Anteil der erfolgreichen Prüfungsabsolvent/-innen an den gemeldeten Prüfungsteilnehmer/-innen ergibt, ist im Vergleich der vier Jahr relativ konstant bei etwa 92 Prozent geblieben, im Jahr 2012 lag sie bei etwa 94 Prozent. Mit diesen Erfolgsquoten liegt Sachsen-Anhalt sowohl über der durchschnittlichen Erfolgsquote für Deutschland als auch über der der neuen Bundesländer insgesamt.

Mit Blick auf den Ausbildungsberuf Landwirt/-in stellt sich die Situation in Sachsen-Anhalt wie folgt dar (siehe Tabelle 19). Zunächst ist zu bemerken, dass im Jahr 2013 wieder etwas mehr Neuabschlüsse bei etwas weniger Vertragslösungen für den Beruf Landwirt/-in registriert sind. Die Lösungsquote hatte sich zwischen 2010 und 2011 von 17 Prozent auf 35 Prozent verdoppelt und liegt im Jahr 2013 mit 29 Prozent etwas niedriger im Vergleich zu 2012.

Tabelle 19: Erfolg der Ausbildung im Beruf Landwirt/-in in Sachsen-Anhalt

Landwirt/-in	2010	2011	2012	2013
Neuabschlüsse im Kalenderjahr (KJ)	141	147	144	156
Vertragslösungen	27	54	54	48
Lösungsquote BIBB	16,9	34,9	34,1	28,6
Prüfungsabsolvent/-innen im KJ	156	138	123	102
Prüfungsquote EQ II neu	98,1	95,8	97,6	94,4

EQ = Erfolgsquote

Quelle: "Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember)

Die Zahl der Prüfungsabsolvent/-innen sinkt im Beobachtungszeitraum kontinuierlich, könnte aber 2016 aufgrund des Anstiegs der Ausbildungszahlen wieder leicht steigen. Die Prüfungserfolgsquote schwankt zwischen 94 und 98 Prozent und liegt damit etwas höher als bei den landwirtschaftlichen Berufen ohne § 66 BBiG gesamt in Sachsen-Anhalt, die sich zwischen 91 und 94 Prozent bewegt.

Die Zahl der Neuabschlüsse pro Kalenderjahr für die Tierwirt/-innen ist in den Jahren seit 2010 zurückgegangen und im Jahr 2013 nochmals leicht abgesunken (siehe Tabelle 20). Die Vertragslösungen – und damit unterscheiden sich die Tierwirt/-innen deutlich von den Landwirt/-innen – sind im Jahr 2013 deutlich angestiegen. Lagen Sie in den Jahren 2010 bis 2012 bei 21 bzw. 24 so sind im Jahr 2013 39 Vertragslösungen zu verzeichnen. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Lösungsquote wider, die im Jahr 2013 bei 59 Prozent liegt und sich damit im Vergleich zum Jahr 2010 mehr als verdoppelt hat.

Tabelle 20: Erfolg der Ausbildung im Beruf Tierwirt/-in in Sachsen-Anhalt

Tierwirt/-in	2010	2011	2012	2013
Neuabschlüsse im Kalenderjahr (KJ)	66	57	57	51
Vertragslösungen	21	24	24	39
Lösungsquote BIBB	26,9	33,3	33,6	58,8
Prüfungsabsolvent/-innen im KJ	60	57	51	48
Prüfungsquote EQ II neu	90,9	90,5	94,4	94,1

EQ = Erfolgsquote

Quelle: "Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (jeweils Erhebung zum 31. Dezember)

Die Zahl der Prüfungsabsolvent/-innen sinkt analog zur Entwicklung der Ausbildungszahlen im Beobachtungszeitraum ab, wobei die Erfolgsquote seit 2012 bei etwas mehr als 94 Prozent und damit etwa im Durchschnitt der landwirtschaftlichen Berufe in Sachsen-Anhalt liegt.

Nimmt man neu beginnende Auszubildende des Jahres 2010 als Basis, so kann aufgrund dieser Daten eine Erfolgsquote für die Ausbildung insgesamt berechnet werden. In diese gehen die Lösungsquote des BiBB aus dem Jahr 2010 und die Prüfungserfolgsquote aus dem Jahr 2013 ein. Für die landwirtschaftlichen Berufe insgesamt lag für den Jahrgang 2010 die Ausbildungserfolgsquote bei 74

Prozent. Das heißt, dass drei von vier Ausbildungsbeginner/-innen im Jahr 2013 dem Arbeitsmarkt als Fachkräfte zur Verfügung standen. Für die Landwirt/-innen lag die Ausbildungserfolgsquote bei 78 Prozent und für die Tierwirt/-innen bei 69 Prozent. Mit Blick auf die Entwicklung vor allem der Lösungsquoten ist davon auszugehen, dass diese Ausbildungserfolgsquote für die nächsten Ausbildungsjahrgänge eher absinken wird.

Nachfolgend soll nun die Sicht der Ausbildungsabsolvent/-innen in den grünen Berufen Sachsen-Anhalts auf ihre Ausbildung und auch auf ihre Arbeitsmarktchancen einbezogen werden.

2.3 Einblick in eine Absolventenbefragung der zuständigen Stelle in Sachsen-Anhalt

Die zuständige Stelle für Berufsausbildung in den grünen Berufen Sachsen-Anhalt führt seit einigen Jahren eine Befragung der Absolvent/-innen durch. Fand diese Befragung in den zurückliegenden Jahren nach bestandener Abschlussprüfung statt, so wurde sie später am Tag der Zeugnisübergabe durchgeführt. Die Inhalte der Befragung richten sich einerseits auf die Einschätzung der Ausbildung und Prüfungen sowie andererseits auf Fragen zur zukünftigen Tätigkeit nach Abschluss der Ausbildung. Innerhalb dieser Inhaltsblöcke wurden über die Jahre einzelne Aspekte ergänzt.

2.3.1 Beurteilung der Berufsausbildung durch die Absolvent/-innen

Die Absolvent/-innen sollten vier verschiedene Aspekte ihrer Berufsausbildung beurteilen: die Ausbildung insgesamt, den Ausbildungsbetrieb, die Ausbilder/-innen und die Berufsschule (siehe Tabelle 21). Mit mindestens 52 Prozent werden 2013 alle vier Aspekte als „sehr gut“ und „gut“ eingeschätzt. Die negativen Einschätzungen – Beurteilungen mit „ausreichend“, „mangelhaft“ und „ungenügend“ – bewegen sich zwischen 5,5 Prozent in Bezug auf die Berufsschule und 16,9 Prozent mit Blick auf die Ausbilder/-innen.

Zuerst ein Blick auf die positiven Einschätzungen: Der Anteil derjenigen Absolvent/-innen, die die Ausbildung insgesamt positiv mit „sehr gut“ und „gut“ beurteilen, sank von 2008 zu 2013 von 59,8 Prozent auf 52,4 Prozent. Im Jahr 2011 war mit 49,5 Prozent der Anteil der positiv urteilenden Absolvent/-innen am geringsten. Ein ähnliches Bild zeigt sich in der Einschätzung zum Ausbildungsbetrieb: Auch hier sinkt von 2008 zu 2013 der Anteil der positiven Einschätzungen von 63,7 auf 57,9 Prozent und im Jahr 2011 ist mit 55,7 Prozent der geringste Wert zu verzeichnen.

In der Einschätzung der Ausbilder/-innen ist eine ähnliche Entwicklung festzustellen: Hier lag der Anteil der positiven Beurteilungen 2012 mit 63,5 Prozent am höchsten und fiel dann im Jahr 2013 auf 58,0 Prozent – den im Jahresvergleich niedrigsten Zufriedenheitswert. Die Berufsschule wurde im Jahr 2010 mit 71,8 Prozent „sehr guten“ und „guten“ Urteilen am positivsten eingeschätzt. Im Jahr 2012 liegt der Anteil dieser Einschätzungen nur noch bei 52,6 Prozent und erreicht damit den Tiefstwert im Zeitvergleich.

Diese Einschätzungen spiegeln sich nicht eins zu eins in den Anteilen der negativen Beurteilungen wider. Insgesamt liegt der Anteil der negativen Beurteilungen 2013 nicht wesentlich über den Anteilen von 2008. Detailliert soll auf eine Ausnahme hingewiesen werden: Die Ausbildung insgesamt schätzt 2013 bereits jede/r Zehnte als „ausreichend“, „mangelhaft“ oder „ungenügend“ ein. 2008 war dieser Anteil mit 1,4 Prozent verschwindend gering.

Tabelle 21: Beurteilung der Ausbildung, Ausbildungsbetriebe, Ausbilder/-innen und Berufsschule (Angaben in Prozent)

	2008	2010	2011	2012	2013
Beurteilung mit „sehr gut“ und „gut“					
Ausbildung gesamt	59,8	53,9	49,5	53,0	52,4
Ausbildungsbetrieb	63,7	60,8	55,7	57,6	57,9
Ausbilder/-innen	60,9	60,6	61,8	63,5	58,0
Berufsschule	59,2	71,8	63,9	52,6	61,6
Beurteilung mit „ausreichend“, „mangelhaft“ und „ungenügend“					
Ausbildung gesamt	1,4	5,3	7,9	10,0	10,2
Ausbildungsbetrieb	11,2	15,1	14,5	15,3	13,4
Ausbilder/-innen	17,5	20,7	18,2	13,0	16,9
Berufsschule	7,6	3,2	6,4	8,2	5,5

Quelle: Absolvent/-innenbefragungen 2008 bis 2013 der zuständigen Stelle

Die Mehrzahl der Absolvent/-innen betonen positive Aspekte für die Beurteilung der Ausbildung (siehe Tabelle 22). An erster Stelle wird von drei Vierteln der Absolvent/-innen 2013 der Spaß am Beruf benannt, gefolgt vom „selbstständig arbeiten“ mit 63,9 Prozent und einem guten Arbeitsklima von 58,4 Prozent. Die Reihenfolge dieser Einschätzungen ist über den Vergleichszeitraum gleich geblieben, allerdings waren die Anteilswerte vor allem 2010 und 2008 höher. Im Vergleich zwischen 2010 und 2013 ist für die Aspekte „Spaß am Beruf“ und „selbstständig arbeiten“ eine deutliche Abnahme der positiven Bewertungen um 12,8 Prozent („Spaß am Beruf“) bzw. 8,1 Prozent („selbstständig arbeiten“) zu verzeichnen.

Auch besondere Aspekte der Ausbildung wie die breite Fächerung, die Möglichkeit zum eigenverantwortlichen Handeln, der Erwerb von Spezialkenntnissen und die gestalterische Tätigkeit werden 2011 deutlich stärker betont als in den Jahren davor und danach. Die größten Differenzen zu 2013 zeigen sich hier bei den Aspekten „eigenverantwortliches Handeln“ (-9,5%) und „gestalterische Tätigkeit“ (-10,5%). Zu fragen bleibt, ob dies an mangelnden Ausbildungskompetenzen der jungen Menschen, fehlendem Zutrauen der Berufsausbilder oder an der Qualität der Berufsausbildung festzumachen ist.

Bei den Gründen für eine negative Beurteilung der Ausbildung sind „Unzufriedenheiten im Betrieb“ und zu „eintönige Arbeiten“ mit 16,9 bzw. 16,5 Prozent die wichtigsten Aspekte. Die Bedeutung dieser beiden Aspekte hat sich im Zeitverlauf seit 2008 deutlich erhöht und verweist damit u.a. auch auf Handlungspotenzial zur Verbesserung der Ausbildung, zur Senkung der Abbruchquote und somit letztlich zur Sicherung von Nachwuchs in der Landwirtschaft.

Tabelle 22: Gründe für die Beurteilung der Ausbildung (Angaben in Prozent)

	2008	2010	2011	2012	2013
Positiver Art...					
Spaß am Beruf	86,1	89,3	83,2	81,3	76,5
Selbstständig arbeiten	71,5	72,0	68,4	63,4	63,9
Gutes Arbeitsklima	59,0	63,4	57,4	54,9	58,4
Breitgefächerte Ausbildung	35,4	39,9	43,7	40,9	39,6
Eigenverantwortliches Handeln	38,2	45,7	47,9	39,1	38,4
Spezialkenntnisse erwerben	30,6	31,3	37,9	33,6	35,7
Gestalterische Tätigkeit	22,5	23,5	32,1	25,5	21,6
Negativer Art...					
Unzufriedenheit im Betrieb	4,2	12,8	12,1	12,3	16,9
Zu eintönige Arbeiten	6,3	13,2	10,5	15,7	16,5
Zu schwere körperliche Arbeit	2,1	6,6	2,6	4,7	4,7

Quelle: Absolvent/-innenbefragung 2008 bis 2013 der zuständigen Stelle

Auffällig ist, dass im Jahr 2013 zum ersten Mal als dritt wichtigster Grund für eine negative Beurteilung „zu hohe theoretische Anforderungen“ von knapp 6 Prozent der Ausbildungsabsolvent/-innen benannt worden.

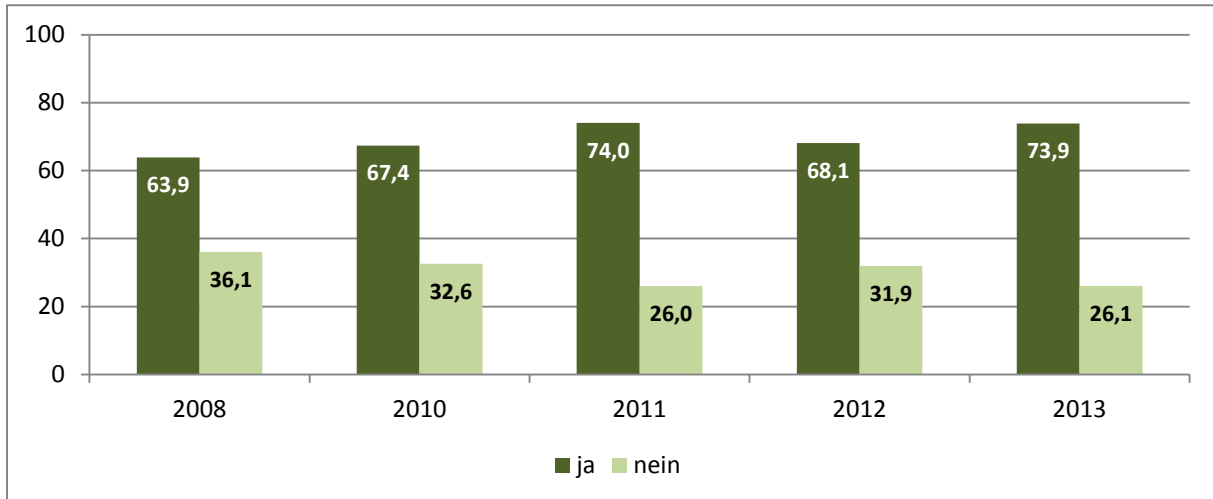
Die Tendenz der abnehmenden Häufigkeit positiver Bewertungen und des zunehmenden Anteils negativer Bewertungen gewinnt vor dem Hintergrund der Vertragslösungsquoten an Brisanz. Denn die Vertragslösungsquoten einseitig als Scheitern des Auszubildenden zu betrachten greift nach Uhly (2013) deutlich zu kurz. Vielmehr müsse die Ausbildungsfähigkeit aller Akteure, die Qualität der Ausbildung und auch der Umgang mit Konflikten in den Blick genommen werden, dazu würden auch die schlechter werdenden Einschätzungen der Jugendlichen passen. Die steigende Unzufriedenheit mündet, auch aufgrund verbesserter Arbeitsmarktchancen, in häufigeren Abbrüchen und Wechseln (siehe Kapitel 2.2).

2.3.2 Wie geht es nach der Ausbildung weiter?

Der zweite Schwerpunkt der Absolventenbefragung liegt auf dem weiteren Weg der jungen Leute nach Abschluss ihrer Ausbildung. Zunächst wurden sie danach gefragt, ob sie bereits einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Drei Viertel der Absolvent/-innen des Jahres 2011 und 2013 bejahen dies. Demgegenüber hatten es die Absolvent/-innen in den anderen befragten Jahrgängen etwas schwerer, mit dem Ausbildungsabschluss einen Arbeitsplatz zu finden. (siehe Tabelle 23)

Abbildung 6: Haben Sie bereits einen Arbeitsvertrag? (Angaben in Prozent)



Quelle: Absolvent/-innenbefragung 2008 bis 2013 der zuständigen Stelle, eigene Berechnungen

Im Vergleich zwischen den Absolvent/-innen der beiden Berufe Landwirt/-in und Tierwirt/-in fällt für das Abschlussjahr 2013 auf, dass die Tierwirte/-innen mit knapp 83 Prozent deutlich häufiger mit dem Ausbildungsabschluss auf einen Arbeitsplatz verweisen als die Absolvent/-innen des Berufes Landwirt/-in mit 73 Prozent. Mit Blick auf den Zeitverlauf wird sichtbar, dass sich offenbar in der Tierwirtschaft die Situation inzwischen positiv für die Berufsabsolvent/-innen entwickelt hat, sie werden stärker nachgefragt. Von den Absolvent/-innen der Ausbildung Landwirt/-in hat zum Ausbildungsende mehr als jede/r Vierte noch keinen Arbeitsplatz. (siehe Tabelle 23)

Tabelle 23: Arbeitszusage zum Ausbildungsabschluss nach Berufsgruppen (Angaben in Prozent)

Haben Sie Arbeit? (Ausbildungsberuf = 100%)	2008	2010	2011	2012	2013
Ja, ich habe eine Arbeit.					
Landwirt/-in	70,9	68,2	78,4	72,2	73,2
Tierwirt/-in	68,8	75,0	77,4	71,4	82,7
Sonstige**	44,4	61,4	67,2	63,0	67,3
Gesamt	63,4	67,4	74,0	68,1	73,9
Nein, ich habe keine Arbeit.					
Landwirt/-in	29,1	31,8	21,6	27,8	26,8
Tierwirt/-in	31,3	25,0	22,6	28,6	17,3
Sonstige**	55,6	38,6	32,8	37,0	32,7
Gesamt	36,6	32,6	26,0	31,9	26,1

** Zu dieser Gruppe gehören vor allem Gärtner/-innen und Hauswirtschaftler/-innen

Quelle: Absolvent/-innenbefragung 2008 bis 2013 der zuständigen Stelle

Für die beiden Ausbildungsberufe Landwirt/-in und Tierwirt/-in erfolgt in den nachfolgenden beiden Tabellen noch einmal eine Gegenüberstellung zu den Entwicklungen pro Absolvent/-innenjahrgang. Abgebildet sind die Zahl der Ausbildungsbeginner/-innen dieses Absolventenjahrgangs, die Zahl der Absolvent/-innen und der Prozentsatz der Absolvent/innen, die in diesem Jahr zum Befragungszeitpunkt bereits wussten, dass sie einen Arbeitsplatz haben.

Tabelle 24: neue Auszubildende, Ausbildungsabsolvent/-innen und der Anteil an zugesagten Arbeitsverhältnissen im Beruf Landwirt/-in in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2013

Landwirte/-innen	2010	2011	2012	2013
Zahl der 3 Jahre zuvor neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge	194	173	149	140
Zahl der Ausbildungsabsolvent/-innen des Jahrganges	157	138	123	102
Anteil der Absolvent/-innen mit zugesagtem Arbeitsverhältnis in Prozent	68,2	78,4	72,2	73,2

Quellen: Absolvent/-innenbefragungen 2008 bis 2013 der zuständigen Stelle, Berufsbildungsberichte des Statistischen Landesamtes

Für den Absolvent/-innenjahrgang 2013 ist im vorangegangenen Kapitel bereits eine Ausbildungserfolgsquote von knapp 74 Prozent berechnet wurden, die hier in konkreten Zahlen bedeutet, dass im Jahr 2010 140 Auszubildende ihre Ausbildung begonnen haben, im Jahr 2013 haben 102 Auszubildende ihre Prüfung erfolgreich abgeschlossen und davon hatten 73 Prozent, also etwa 74 Personen zum Tag der Befragung bereits einen Arbeitsvertrag.

Für den Absolvent/-innenjahrgang der Tierwirt/-innen 2013 lässt sich folgendes nachzeichnen: Im Jahr 2010 haben 65 neue Auszubildende begonnen, im Jahr 2013 47 Auszubildende ihre Prüfung erfolgreich abgeschlossen, was der Ausbildungserfolgsquote von knapp 69 Prozent entspricht. Von diesen 47 Absolvent/-innen hatten zum Tag der Befragung rund 83 Prozent einen Arbeitsplatz sicher. Dies entspricht 39 Personen.

Tabelle 25: neue Auszubildende, Ausbildungsabsolvent/-innen und der Anteil an zugesagten Arbeitsverhältnissen im Beruf Tierwirt/-in in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2013

Tierwirte/-innen	2010	2011	2012	2013
Zahl der 3 Jahre zuvor neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge	77	81	72	65
Zahl der Ausbildungsabsolvent/-innen des Jahrganges	60	57	51	47
Anteil der Absolvent/-innen mit zugesagtem Arbeitsverhältnis in Prozent	75,0	77,4	71,4	82,7

Quellen: Absolvent/-innenbefragungen 2008 bis 2013 der zuständigen Stelle, Berufsbildungsberichte des Statistischen Landesamtes

2.3.3 Ausbildung aus Sicht der Betriebe

Die Sicht der Betriebe kann hier durch die Unternehmensbefragung des ZSH aus dem Jahr 2014⁹ ergänzt werden.

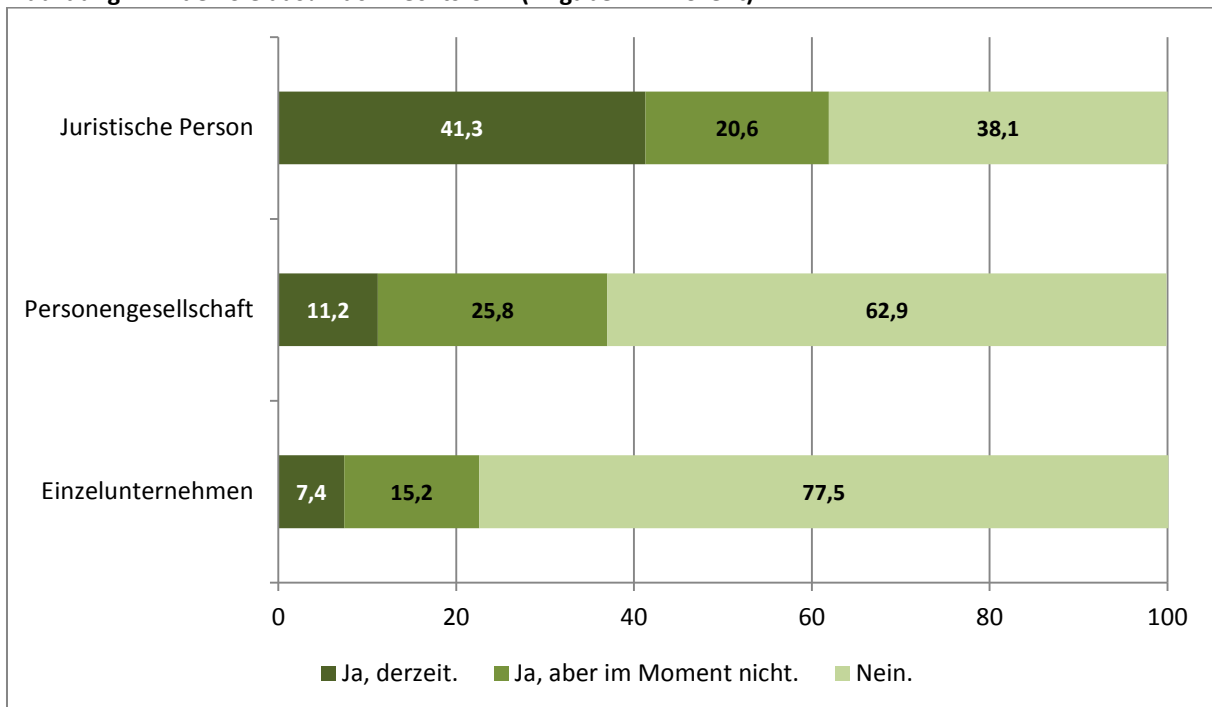
Zunächst wurden die Betriebe gefragt, ob sie aktuell ausbilden. Unter allen Betrieben, die an der Befragung teilgenommen haben, gaben knapp 11 Prozent der Betriebe an derzeit auszubilden, weitere 17 Prozent bilden zwar aus, aber im Moment der Befragung gerade nicht. Werden hier die Betriebe im Nebenerwerb nicht mit einbezogen, stellt sich die Ausbildungsbeteiligung der landwirtschaftlichen Betriebe wie folgt dar: Knapp 14 Prozent bilden derzeit aus und 20 Prozent

⁹ Die Beschreibung der Stichprobe und einige Grundauszählungen der Unternehmensbefragung finden sich im Anhang.

bilden zwar aus, aber im Moment nicht. Damit bilden zwei von drei landwirtschaftlichen Betrieben nicht aus.

Mit Blick auf die Rechtsform lässt sich das Ausbildungsverhalten wie folgt abbilden (siehe Abbildung 7). Unternehmen juristischer Person bilden am häufigsten aus, etwa 41 Prozent derzeit und weitere 21 Prozent zwar im Moment nicht, aber grundsätzlich schon.

Abbildung 7: Bilden Sie aus? Nach Rechtsform (Angaben in Prozent)

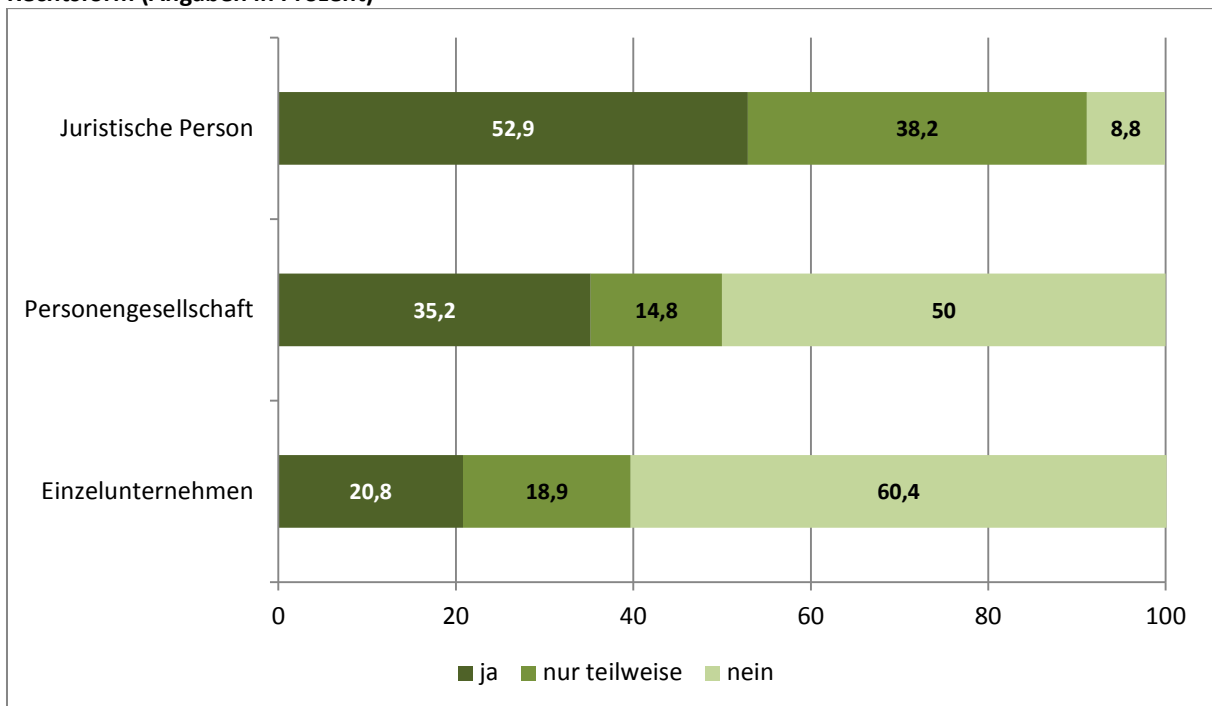


Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung Landwirtschaft 2014, eigene Darstellung

Unter den Personengesellschaften bilden 37 Prozent der Betriebe – wenn auch nicht unbedingt regelmäßig – aus. Unter den Einzelunternehmen sind dies noch knapp 23 Prozent. Hinter diesen Rechtsformen stehen eher kleine Betriebsgrößen. So haben Einzelbetriebe keine oder nur vereinzelt Angestellte und auch die Personengesellschaften weisen einen eher kleineren Mitarbeiterbestand auf.

Von den Betrieben, die ausbilden, werden bereits in größerem Umfang Probleme bei der Ausbildungsplatzbesetzung berichtet. Insgesamt gibt einer von drei Ausbildungsbetrieben Probleme an, etwa 22 Prozent berichten über teilweise Probleme bei der Ausbildungsplatzbesetzung. Graduell unterscheiden sich hierbei die berichteten Probleme ebenfalls nach Rechtsform (siehe Abbildung 8).

Abbildung 8: Hatten Sie in den letzten drei Jahren Probleme, Ausbildungsplätze zu besetzen? Nach Rechtsform (Angaben in Prozent)



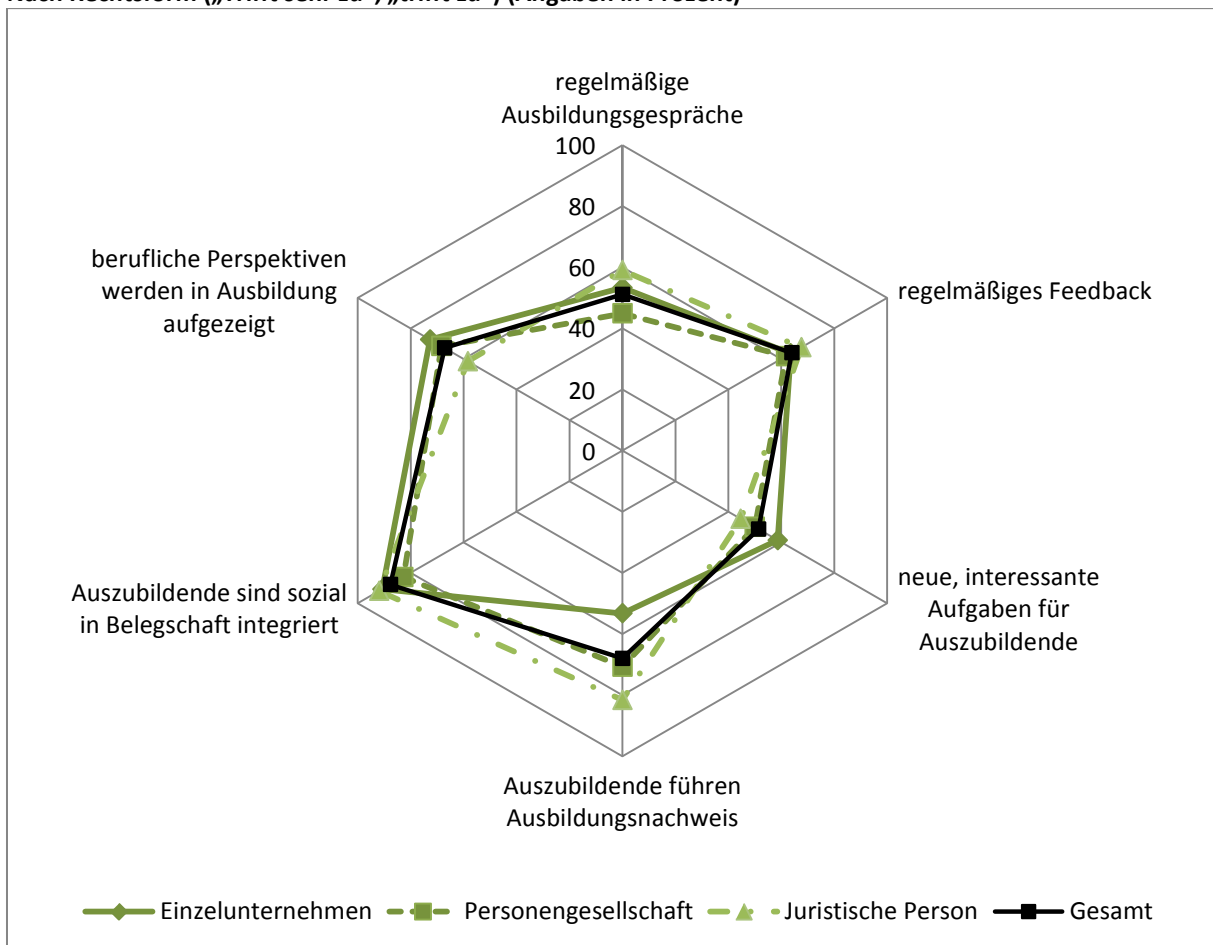
Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung Landwirtschaft 2014, eigene Darstellung

So benennen über 90 Prozent der ausbildenden Betriebe juristischer Person Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzbesetzung, bei den Personengesellschaften sind dies 50 Prozent und unter den Einzelunternehmen 40 Prozent. Hervorgehoben werden von den Betrieben Ausbildungsplatzbesetzungsprobleme im Bereich Tierwirt/-in, hier vor allem in der Spezialisierung Rind sowie im Bereich Landwirt/-in.

In der Analyse des Ausbildungsmarktes 2013 resümiert auch das BiBB (Ulrich et al 2014: S. 2) zunehmend Stellenbesetzungsprobleme in der Landwirtschaft.

Der Erfolg der Berufsausbildung ergibt sich aus dem Dreigespann von Auszubildenden, Ausbildungsbetrieb und Berufsschule. Nach den Einschätzungen der Ausbildungsabsolvent/-innen im Kapitel 2.3.1. sollen nun die Selbsteinschätzungen der landwirtschaftlichen Betriebe zu ihrer betrieblichen Ausbildung aufgezeigt werden. Abgebildet sind nur die Betriebe, die nach eigenen Angaben ausbilden, unabhängig davon, ob sie es im Moment tun. Zunächst erfolgen die Einschätzungen, die den Umgang mit dem/der Auszubildenden abbilden. Dargestellt sind die zustimmenden Prozentwerte.

Abbildung 9: Einschätzung der Ausbildung in den Betrieben Teil 1.
Nach Rechtsform („Trifft sehr zu“, „trifft zu“) (Angaben in Prozent)

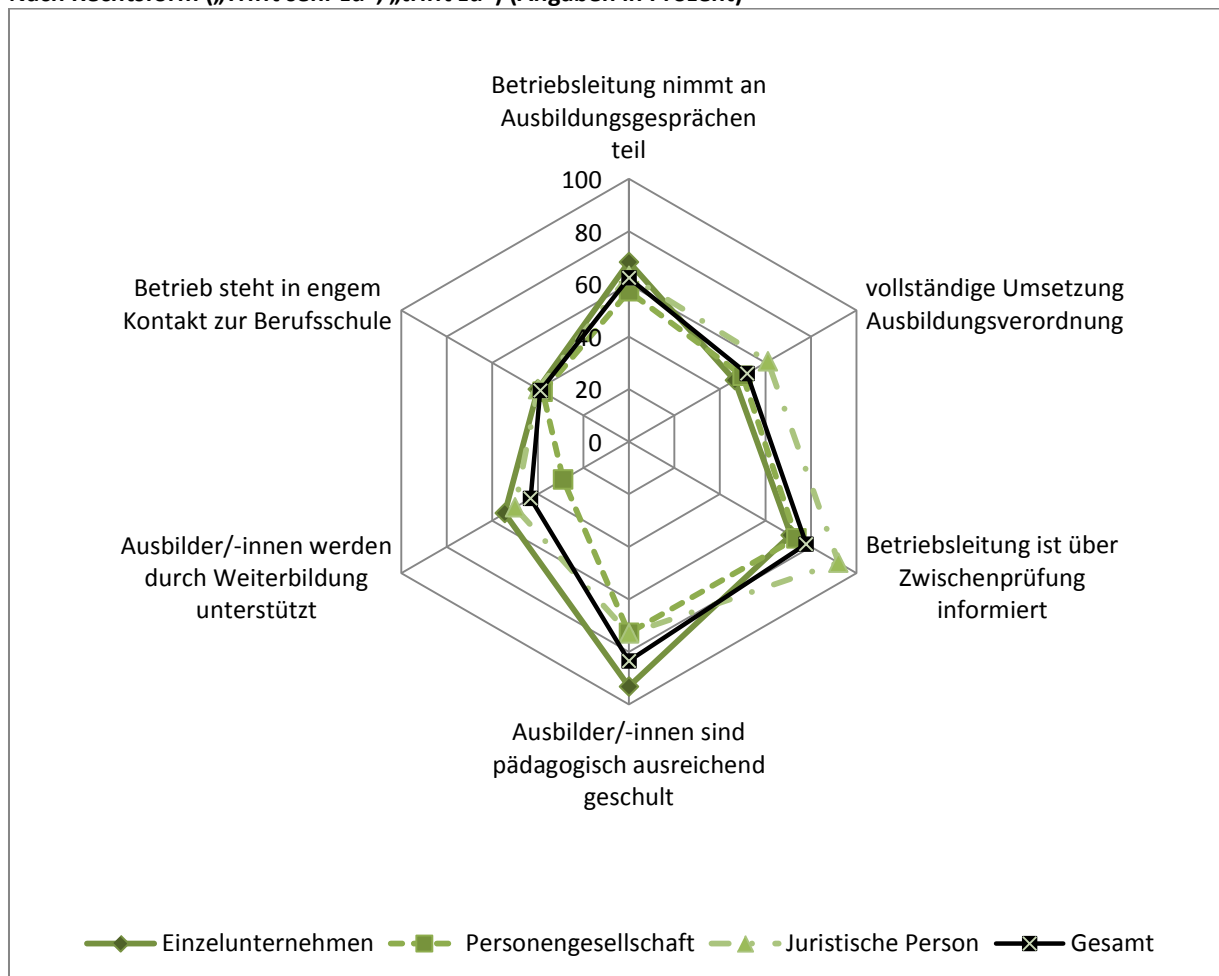


Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung Landwirtschaft 2014, eigene Darstellung

Regelmäßige Ausbildungsgespräche gibt es demnach bei etwa der Hälfte der ausbildenden Betriebe, wobei Personengesellschaften dies seltener als die Betriebe anderer Rechtsformen angeben. Bei knapp zwei Dritteln der Betriebe erhalten die Auszubildenden ein regelmäßiges Feedback, dies trifft für alle Rechtsformen gleichermaßen zu. Dass die Auszubildenden häufig mit neuen, interessanten Aufgaben betraut werden, geben Einzelunternehmen deutlich häufiger an als Unternehmen juristischer Person, insgesamt sind es etwa 50 Prozent. Die Führung des Ausbildungsnachweises während der Ausbildung durch die Auszubildenden wird von zwei Dritteln der Unternehmen als zutreffend eingeschätzt, wobei hier große Unterschiede zwischen den Rechtsformen sichtbar werden. Schätzen dies etwa 53 Prozent der Einzelunternehmen als zutreffend ein, so sind es 71 Prozent der Personengesellschaften und 82 Prozent der Unternehmen juristischer Person. Knapp 88 Prozent der Betriebe sehen die Auszubildenden als sozial in die Belegschaft integriert – hier fällt allein die Einschätzung der Einzelunternehmen etwas schwächer aus. Dass über berufliche Perspektiven bereits während der Ausbildung gesprochen wird, scheint in den Einzelunternehmen und Personengesellschaften deutlich häufiger der Fall zu sein. Dies hängt sicherlich mit der Organisation der Ausbildung bei den verschiedenen Betriebsgrößen zusammen, ist aber dennoch verwunderlich, da gerade Unternehmen juristischer Personen über Stellenbesetzungsprobleme und Fachkräfteprobleme klagen. Aus verschiedenen Studien ist bekannt, dass berufliche Perspektiven die Motivationen der Auszubildenden erheblich beeinflussen können – hier könnten die Betriebe frühzeitiger aktiv werden.

Nachfolgend stehen die Einschätzungen der Betriebe zur Organisation der Ausbildung im Fokus. Auch hier sind wiederum die zustimmenden Anteile abgebildet.

Abbildung 10: Einschätzung der Ausbildung in den Betrieben Teil 2.
Nach Rechtsform („Trifft sehr zu“, „trifft zu“) (Angaben in Prozent)



Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung Landwirtschaft 2014, eigene Darstellung

Dass die Betriebsleitung an den Ausbildungsgesprächen teilnimmt, trifft in etwa 63 Prozent der Betriebe zu, wird am häufigsten von den Einzelunternehmen und am wenigsten von den Personengesellschaften angegeben und ist im Zusammenhang mit der Stellung der Person des Ausbilders/der Ausbilderin zu sehen, die oftmals auch in der Betriebsleitung tätig ist. Eine vollständige Umsetzung der Ausbildungsverordnung schätzt etwas mehr als die Hälfte der ausbildenden Unternehmen als für sich zutreffend ein. Mit Blick auf die Rechtsformen ist hier ein Betriebsgrößeneffekt zu vermuten, da die Betriebe juristischer Person dies deutlich häufiger als zutreffend angeben als die kleinen Einzelunternehmen. In fast vier von fünf befragten Betrieben ist die Betriebsleitung über die Ergebnisse der Zwischenprüfung informiert, auch dies geben deutlich häufiger Betriebe juristischer Person im Vergleich zu den anderen Rechtsformen an. Dass die Ausbilder/-innen ausreichend pädagogisch geschult sind, schätzen über 90 Prozent der Einzelunternehmen ein. Personengesellschaften und juristische Personen sehen dies mit jeweils 73 Prozent deutlich seltener als zutreffend. Die Unterstützung der Ausbilder/-innen durch den Betrieb trifft für weniger als die Hälfte der Betriebe zu (43%) und wird am seltensten von den Personengesellschaften angegeben. Die Einzelunternehmen sind hier nach eigener Aussage am

aktivsten (55%). Enge Kontakte zur Berufsschule werden von etwas weniger als 40 Prozent der Betriebe benannt, wobei sich die einzelnen Rechtsformen hier nicht voneinander unterscheiden.

Die duale Ausbildung bildet das Fundament landwirtschaftlicher Produktion und hat sich in den letzten Jahren „in Richtung eines „Bewerbermarktes“ mit größeren Wahlmöglichkeiten für die Ausbildungsbewerber und zunehmenden Herausforderungen für Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze“ entwickelt (vgl. Buchwald et al (2014) S. 40). Insgesamt ergeben sich aus dieser Konstellation Handlungserfordernisse sowohl für die Berufsorientierung, dem Einstellungsverhalten der Betriebe als auch in der Durchführung der Ausbildung selbst.

3. Ermittlung des Arbeitskräftebedarfs und des Arbeitskräfteangebots bis zum Jahr 2020 anhand der amtlichen Statistik

Susanne Winge und Rebekka Heyme

In diesem Kapitel wird die Abschätzung des Arbeitskräftebedarfs und des Arbeitskräfteangebotes vorgenommen. Basis dieser Prognose sind die Daten aus dem Jahr 2010, da diese Erhebung als Totalerhebung erfolgte und somit eine breitere Datengrundlage hat, als die Repräsentativerhebung des Jahres 2013. Die Prognose ergibt sich aus zwei Schritten. Aus der Altersstruktur wird der Bedarf an Arbeitskräften ausgehend vom Jahr 2010 in den nächsten zehn Jahren – also bis 2020 – ermittelt. Dem wird der Nachwuchskräftebedarf und das Nachwuchskräfteangebot gegenüber gestellt. Abschließend werden der Projektion mittels der Daten aus der amtlichen Statistik die Aussagen der Betriebe für die Entwicklungen des Personalbestands im Zeitraum 2014 bis 2019 gegenübergestellt.

Ableitung des Arbeitskräftebedarfs

Aus der Altersstruktur der landwirtschaftlichen Betriebe im Jahr 2010 kann der Bedarf an Arbeitskräften für die nächsten zehn Jahre, also bis 2020, geschätzt werden. Tabelle 3 im Anhang kann entnommen werden, dass im Jahr 2010 29,5 Prozent der Beschäftigten 55 Jahre und älter sind, in Absolutzahlen ausgedrückt sind dies 5.445 Beschäftigte. Im Jahr 2020 werden diejenigen, die in Regelaltersrente gehen, bis maximal 9 Monate über ihren 65. Geburtstag hinaus gearbeitet haben, so dass eine Zehn-Jahres-Vorausschau an dieser Stelle noch aussagekräftig ist. (siehe Tabelle 26)

Tabelle 26: Abschätzung des künftigen Ersatzbedarfs auf Basis der ständig Beschäftigten

	Anzahl der ständigen AK insgesamt	Anteil der AK in der Altersgruppe 55+ (%)	Anzahl ausscheidender Beschäftigter
Sachsen-Anhalt 2010 gesamt	18.437	29,5	5.445
Darunter Einzelunternehmen	5.923	29,5	1.871
Darunter Personengesellschaften	4.370	25,1	1.098
Darunter juristische Personen	8.144	30,4	2.476
Sonstige Abgangsgründe*			277
Insgesamt bis 2020			5.722
Ersatzbedarf			5.079

* berechnet mit 0,15% der ständig Beschäftigten, Austritte durch Krankheit, Berufsunfähigkeit, Sterbefälle
 Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2012: Ständige Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben 2010, Tabelle: 607T und Familienarbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen 2010, Tabelle: 605T (auf Anfrage) und eigene Berechnungen

Rechnerisch werden aus den Einzelunternehmen 1.871 Beschäftigte und ständige Familienarbeitskräfte, aus den Personengesellschaften 1.098 ständig Beschäftigte und aus den Unternehmen juristischer Personen 2.476 ständig Beschäftigte ihre Tätigkeit in der Landwirtschaft beenden. Zu den aus Altersgründen ausscheidenden 5.445 Beschäftigten werden noch 277 Abgänge aus Gründen wie Krankheit, Berufsunfähigkeit oder Sterbefällen hinzugerechnet. Insgesamt verlassen nach dieser Schätzung 5.722 Arbeitskräfte bis 2020 die landwirtschaftlichen Betriebe.

Nicht alle dieser Arbeitskräfte müssen ersetzt werden, da die Branche aus Anpassungsgründen jährlich Arbeitskräfte abbaut. Dieser sektorale Arbeitskräfteabbau hat sich in den letzten Jahren etwas verlangsamt. Aktuell ist von 2010 bis 2013¹⁰ der Arbeitskräftebestand an den ständig Beschäftigten um etwa 0,65 Prozent pro Jahr gesunken. Wird dieser sektorale Arbeitskräfteabbau bis zum Jahr 2020 fortgeschrieben, so sind nach dieser Annahme 1.285 Arbeitskräfte nicht zu ersetzen.

Diese Annahme greift jedoch in der betrieblichen Realität zu kurz. So wird vor dem Hintergrund der Einarbeitung des Führungskräftenachwuchses eine Überlappung von Stellen von Unternehmen eingeplant. Aus diesem Grund und vor der Zahl von 1.585 Leitungspersonen (siehe Tabelle 8), die im gleichen Zeitraum die Betriebe verlassen, scheint es angemessen, den sektoralen Arbeitskräfteabbau nur mit 50 Prozent in die Arbeitskräfteprognose einzubeziehen. Damit müssen etwa 643 Stellen nicht neu besetzt werden. Es bleibt ein Ersatzbedarf von 5.079 Arbeitskräften. Dieser Bedarf ist durch Neueinstellungen und hierunter vor allem durch Berufsausbildung zu decken. In der Abschätzung des Arbeitskräfteangebots wird demzufolge im nächsten Schritt die Entwicklung der Auszubildendenzahlen betrachtet.

Abschätzung des Arbeitskräfteangebots durch Berufsausbildung

Hierfür werden alle landwirtschaftlichen Berufe ohne Forstwirt/-in, Gärtner/-in, Werker/-in im Gartenbau sowie ohne die Berufe der Hauswirtschaft betrachtet. Zunächst ein Blick auf die

¹⁰ Ein Abgleich mit dem Beobachtungszeitraum 2007 zu 2010 ergibt hier wenig Sinn, da in diesem Zeitraum die Erfassungsgrenzen geändert wurden.

Entwicklung der Ausbildungsquoten in den landwirtschaftlichen Berufen Sachsen-Anhalts (siehe Tabelle 27).

Tabelle 27: Entwicklung der Ausbildungsquoten in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts (ohne Forstwirtschaft, Gartenbau und Hauswirtschaft) 2001-2013

	2001	2003	2005	2007	2010	2013
Ständig Beschäftigte	21.743	21.853	20.101	19.254	18.437	18.071
Neue Auszubildende in landwirtschaftlichen Berufen	294	321	321	344	268	250
Ausbildungsquoten	1,4	1,5	1,6	1,8	1,5	1,4

Quellen: *Berufsbildungsbericht des Landes Sachsen-Anhalt 2012*, Winge, Wiener 2009, Daten der Agrarstrukturerhebung

Die Ausbildungsquoten, berechnet nach dem Anteil der neuen Auszubildenden an den ständig Beschäftigten, weisen bis in das Jahr 2007 eine leichte, aber kontinuierliche Steigerung auf. Dieser Anstieg begründet sich bis zum Jahr 2007 auf einer leicht steigenden Zahl neuer Auszubildender in landwirtschaftlichen Berufen und dem gleichzeitigen Absinken der Zahl der ständig Beschäftigten. Im Jahr 2007 liegt die Ausbildungsquote bei 1,8, dann haben sich im Jahr 2010 die Ausbildungszahlen auf 268 verringert und die Ausbildungsquote sinkt somit auf 1,5. Im Jahr 2013 liegt die Ausbildungsquote nur noch bei 1,4. Zum Vergleich: die Ausbildungsquote für das Land Sachsen-Anhalt insgesamt betrug im Jahr 2012 3,6 Prozent.

Für die Abschätzung des Potentials an Nachwuchskräften wird mittels der Ausbildungsquote errechnet, wie sich die Zahl der Auszubildenden anhand der ständig Beschäftigten in den nächsten zehn Jahren entwickeln könnte. Für die Entwicklung der Zahl der ständig Beschäftigten ab dem Jahr 2013 wird ein Rückgang um 0,65 Prozent pro Jahr, in Anlehnung an die jüngeren Entwicklungen, unterstellt. Die Zahlen der neuen Auszubildenden hingegen werden ab dem Jahr 2012 mit einer Ausbildungsquote von 1,5 berechnet, wobei sich abzeichnet, dass dieser Wert bereits eine Überschätzung darstellt, denn die Ausbildungszahlen sind 2011 und 2012 weiter abgesunken. Dies zeigt sich auch darin, dass bei der Schätzung für 2013 die Zahl der neuen Auszubildenden über der von 2012 liegt. Nachfolgende Tabelle stellt beide Schätzungen gegenüber.

Tabelle 28: Abschätzung des Potentials an Auszubildenden auf Grundlage der Schätzungen des Bestands an ständig Beschäftigten für Sachsen-Anhalt

Jahr	Arbeitskräftebestand bei 0,65% Reduzierung ab 2013	Schätzung neuer Auszubildender (1,5%)
2007	19.253	344
2008	18.772	311
2009	18.302	311
2010	18.437	268
2011	18.317	254
2012	18.198	259
2013	18.071	271
2014	17.954	269
2015	17.837	268
2016	17.721	266
2017	17.606	264
2018	17.491	262
2019	17.378	261
2020	17.265	259

Quellen: Berufsbildungsberichte Sachsen-Anhalt, Agrarstrukturerhebungen des Landes Sachsen-Anhalt sowie eigene Berechnungen

Werden die neu beginnenden Auszubildenden ab dem Jahr 2007 bis zum Jahr 2017 zusammenaddiert, so ergibt sich die Summe der Arbeitskräfte, die dem Arbeitsmarkt in den Jahren 2010 bis 2020 zur Verfügung stehen. In Summa werden in dem Zeitraum 3.085 neue Fachkräfte für die Landwirtschaft Sachsen-Anhalts ausgebildet. Wird diese Zahl dem geschätzten Ersatzbedarf in Tabelle 24 von 5.078 Arbeitskräften gegenübergestellt, so ergibt sich aus dieser Schätzung eine Lücke von 1.993 Arbeitskräften.

Abschätzung der Schulabgänger/-innen als potentielle neue Auszubildende in der Landwirtschaft

Das Potential an neuen Auszubildenden ist ganz stark an die demografischen Entwicklungen gekoppelt. So haben sich die Anteile der jüngeren Bevölkerungen in den letzten Jahren verringert und dementsprechend stehen weniger Schulabgänger/-innen als in den 90er Jahren für den Ausbildungsmarkt zur Verfügung. In der letzten Fachkräftestudie aus dem Jahr 2009 wurde die Zahl der potentiellen neuen Auszubildenden mit einem Prozent von den Absolvent/-innen allgemeinbildender Schulen berechnet. Die auf der 1%-Basis geschätzten Entwicklungen sind bisher so nicht eingetreten, vielmehr liegt der Anteil Auszubildender in landwirtschaftlichen Berufen inzwischen über einem Prozent der Schulabgänger/-innen. Tabelle 29 verdeutlicht diese Entwicklung und schätzt auf dieser Basis die potentiellen Ausbildungsplatzbewerber. So haben in den Jahren 2010, 2011 und 2012 etwa 1,8 Prozent der Absolvent/-innen allgemeinbildender Schulen eine Berufsausbildung in landwirtschaftlichen Berufen begonnen. Mit diesem Anteil von 1,8 Prozent wird nun die potentielle Zahl der neuen Auszubildenden bis zum Jahr 2020 geschätzt.

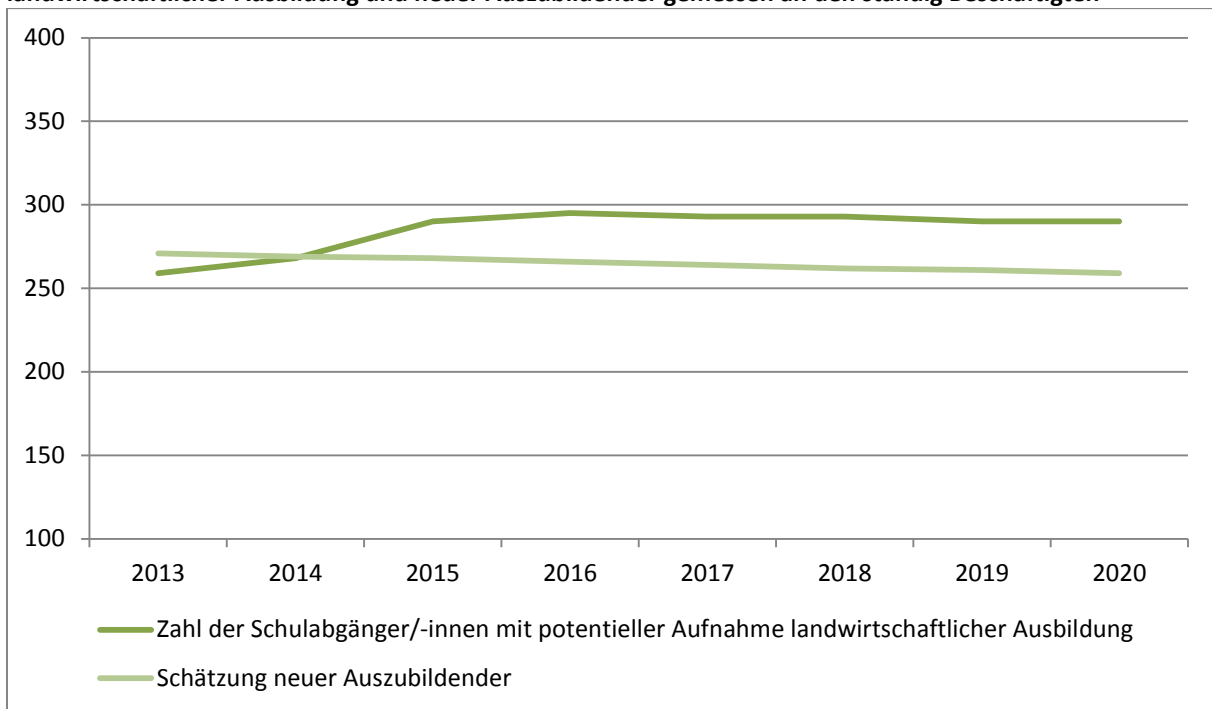
Tabelle 29: Abschätzung des Potentials an Ausbildungsplatzbewerbern/-innen anhand der Schulabgänger/-innen in Sachsen-Anhalt

Jahr	Schulabgänger/-innen	Schätzung Schulabgänger/-innen mit potentieller Aufnahme landwirtschaftl. Ausbildung (1,8%)
2007	34.872	344
2008	23.690	311
2009	18.461	311
2010	14.989	268
2011	14.024	254
2012	14.400	259
2013	14.400	259
2014	14.900	268
2015	16.100	290
2016	16.400	295
2017	16.300	293
2018	16.300	293
2019	16.100	290
2020	16.100	290

Quellen: Berufsbildungsbericht 2012 für das Land Sachsen-Anhalt sowie eigene Berechnungen

Diese Schätzung zeigt, dass im Jahr 2011 die wenigsten Schulabgänger/-innen für den Ausbildungsmarkt zur Verfügung standen. In den Jahren 2012 und 2013 hat sich die Zahl der Schulabgänger/-innen leicht nach oben entwickelt und wird sich 2014 und 2015 nochmals erhöhen, um sich dann auf einem Niveau von etwas über 16.100 Schulabgänger/-innen zu stabilisieren. Dementsprechend könnte auch die Zahl der potentiellen Ausbildungsbeginner/-innen vom Reservoir der Schulabgänger/-innen her gesehen wieder etwas steigen, wenn die bisherigen Quoten von 1,8 weiterhin gelten. Insgesamt könnten dann in den Jahren 2007 bis 2017 3.153 Schulabgänger/-innen eine landwirtschaftliche Ausbildung beginnen. Die nachfolgende Abbildung 11 stellt die geschätzte Entwicklung der Ausbildungsbeginner/-innen und des potentiellen Angebots an Auszubildenden gegenüber.

Abbildung 11: geschätzte Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen mit potentieller Aufnahme landwirtschaftlicher Ausbildung und neuer Auszubildender gemessen an den ständig Beschäftigten



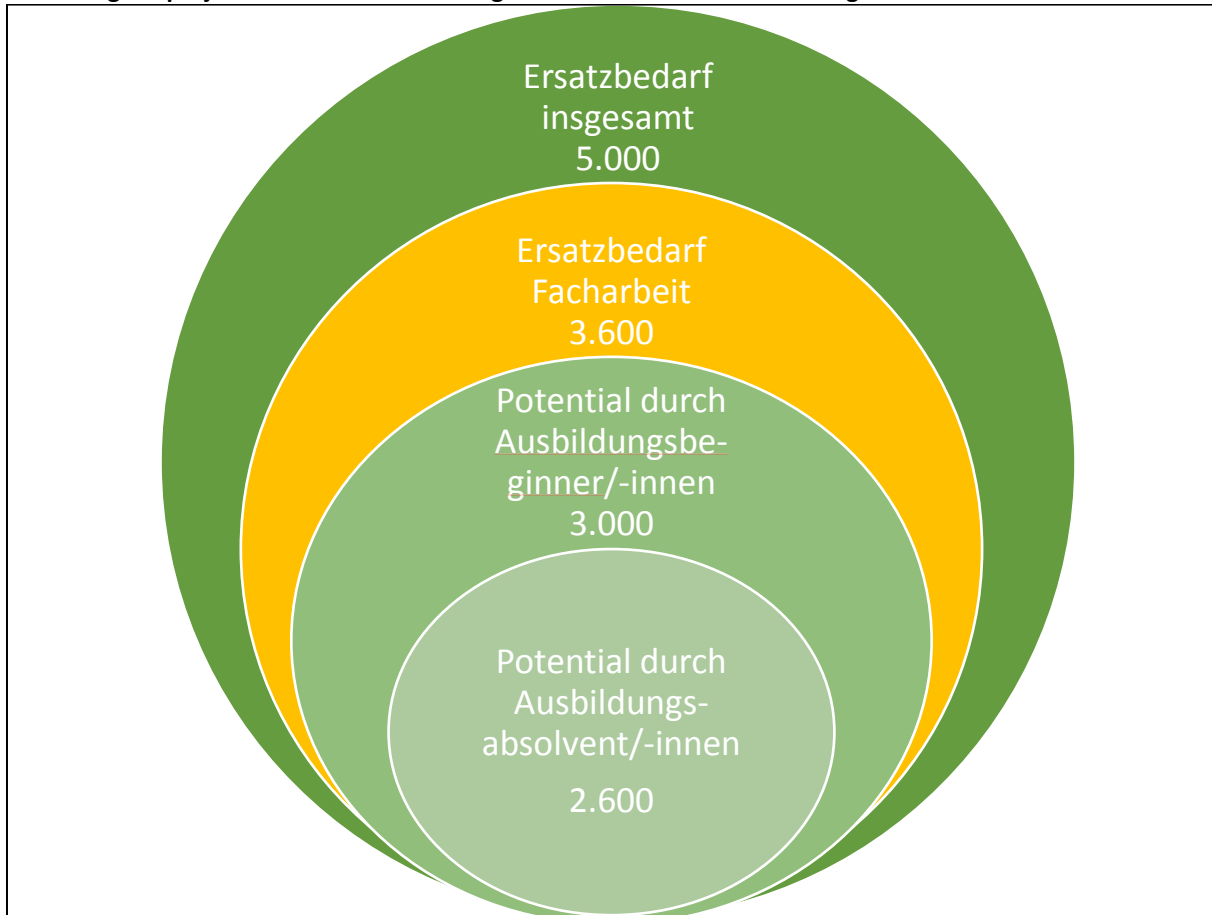
Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung Landwirtschaft 2014, eigene Darstellung

Festzuhalten ist, dass, wenn die Ausbildungsneigung der potentiellen Schulabgänger/-innen so bliebe, wie sie heute zu beobachten ist, dann ab 2015 wieder mehr potentielle neue Ausbildungswillige zur Verfügung stünden. Diese Zahl könnte dann über der geschätzten Zahl neuer Auszubildender liegen. Die Entwicklung der Schulabgänger/-innen gilt aber für die Entwicklung im Land Sachsen-Anhalt insgesamt, wohingegen die Landwirtschaft ihre potentiellen Auszubildenden vornehmlich aus den ländlichen Regionen gewinnt. Der Blick auf das Nachwuchskräftepotential der einzelnen Landkreise und kreisfreien Städte könnte das Bild durchaus relativieren. So ist zwischen den Schuljahren 2011/12 und 2012/2013 die Zahl der Schulabgänger/-innen beispielsweise im Altmarkkreis Salzwedel um knapp 11 Prozent oder in Anhalt-Bitterfeld um 8 Prozent gesunken, während Landkreise wie die Börde oder das Jerichower Land stabile Zahlen aufweisen¹¹. Hinzu kommt, dass vor allem die ländlichen Räume von Abwanderung der jüngeren Bevölkerung betroffen sind. Es ist zu erwarten, dass sich die Zahl der potentiellen neuen Auszubildenden in den Landkreisen recht unterschiedlich entwickelt, und es dementsprechend Landkreise mit auch künftig stabilen, möglicherweise auch wieder steigenden Ausbildungsquoten sowie Landkreise mit sinkenden Ausbildungsquoten geben wird.

Wird nun der Ersatzbedarf mit der Schätzung des Nachwuchskräfteangebots durch Berufsausbildung und der Schätzung der Schulabgänger/-innen mit potentieller Ausbildung in landwirtschaftlichen Berufen zusammengeführt, ergibt sich folgendes Bild:

¹¹ Statistische Berichte B I j/12 des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt: Allgemeinbildende Schulen, Schuljahr 2007/08, 2011/12 und 2012/13.

Abbildung 12: projizierter Ersatzbedarf und geschätztes Nachwuchskräfteangebot bis zum Jahr 2020



Quelle: eigene Darstellung des ZSH

Berufsausbildung allein kann den Ersatzbedarf der Branche nicht decken. So weist die Qualifikationsstruktur einen Anteil von etwa 71 Prozent Beschäftigten mit Facharbeiterabschluss bzw. darauf aufbauender Aufstiegsqualifizierung auf. Wird die Qualifikationsstruktur auf den Ersatzbedarf repliziert, brauchen die landwirtschaftlichen Betriebe unter den etwa 5.000 zu ersetzenden Arbeitskräften 3.600 mit Facharbeiterabschluss. Bereits an diesem Punkt würden im Land Sachsen-Anhalt etwa 600 neue Ausbildungsverhältnisse zu wenig abgeschlossen.

Wird dann noch einbezogen, dass nicht jede/r Auszubildende seine Ausbildung abschließt, so verringert sich das Nachwuchsfachkräftepotential noch einmal. Im Kapitel zur beruflichen Ausbildung wird die Erfolgsquote der Ausbildung in den landwirtschaftlichen Berufen diskutiert. Bezogen auf die Berufe Landwirt/-in und Tierwirt/-in lag beispielsweise die Vertragslösungsquote im Jahr 2011 bei etwa jeweils 15 Prozent. Das heißt bei einem/einer von sieben Auszubildenden wird das Ausbildungsverhältnis – aus welchen Gründen auch immer – vorzeitig beendet. Diese stehen nicht als potentielle Nachwuchsfachkräfte für den Arbeitsmarkt zur Verfügung. Hinzu kommt außerdem noch die erfolgreiche Prüfungsteilnahme zur Erlangung des Facharbeiter/-innenabschlusses. Hier zeigt sich in den Jahren 2010, 2011, 2012 für die Tierwirt/-innen eine höhere Nichtbestehensquote (über 25 Prozent 2010 und 2011, 12 Prozent 2012) als für die Landwirt/-innen (stark schwankend 7,16 bzw. 8 Prozent). In jedem Jahr gibt es auch Wiederholungsprüfungen, aber mit Blick auf die Jahre 2011 und 2012 treten nicht alle Auszubildenden, die die Abschlussprüfung nicht bestanden haben, erneut an. Zumal diese Wiederholer auch in die Quote einberechnet sind.

Setzten sich die Entwicklungen der vorzeitigen Vertragslösungen und der Nichtbestehensquote so fort, so ist von den Ausbildungsbeginner/-innen noch ein Anteil abzuziehen, der vermutlich seine Ausbildung nicht beenden wird. Wird exemplarisch nur die Vertragslösungsquote von 15 Prozent zugrunde gelegt, stünden im Jahr 2020 nicht etwa 3.000 ausgebildete Nachwuchskräfte zur Verfügung sondern etwa 2.600. Das ist nur noch etwas mehr als die Hälfte des entstehenden Arbeitskräftebedarfs.

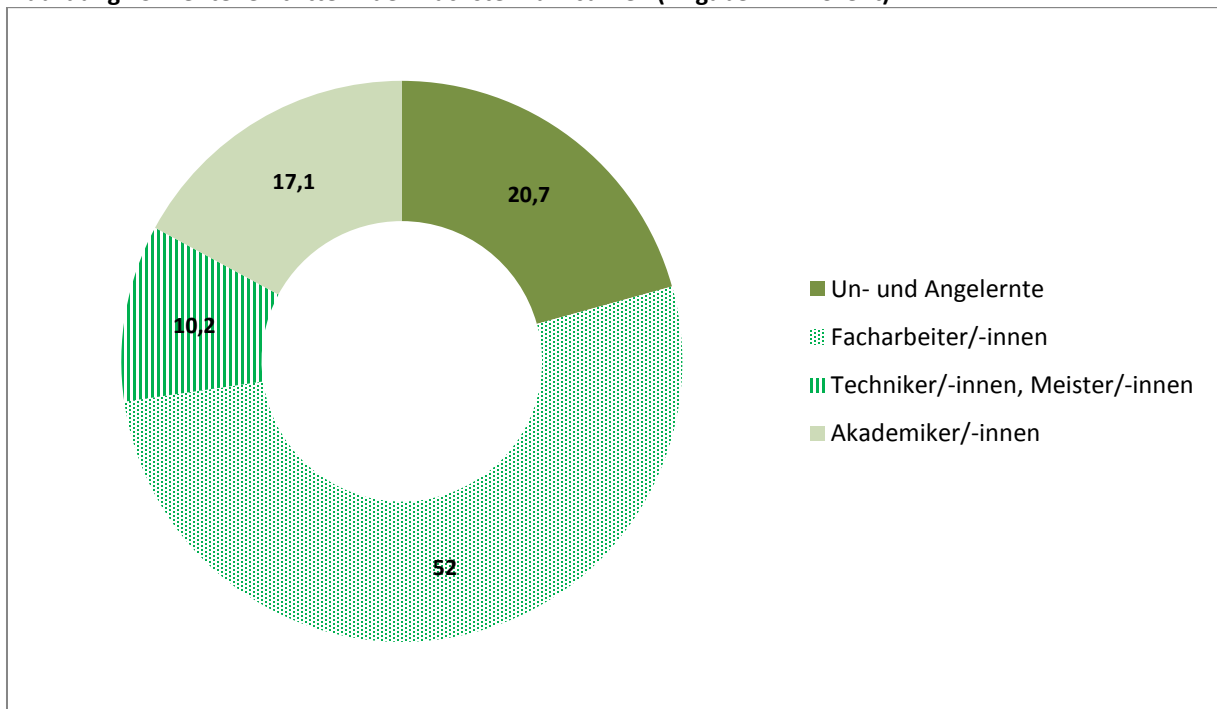
3.1 Fachkräfteprognose nach Aussagen der landwirtschaftlichen Betriebe

Die zuvor erfolgte Abschätzung des Fachkräftebedarfs und -angebotes bis zum Jahr 2020 basierte vor allem auf den Daten der amtlichen Statistik. Im folgenden Unterkapitel wird die Schätzung ergänzt durch die Prognosen der Betriebe aus der ZSH-Unternehmensbefragung. Darin wurden die Betriebe gebeten abzuschätzen, welche altersbedingten Beschäftigungsaustritte sie in den nächsten fünf Jahren – also etwa bis zum Jahr 2019 - erwarten und wie sich ihr Bestand an Arbeitskräften in den nächsten drei Jahren (also bis einschließlich 2017) entwickeln wird.

Renteneintritte

Zunächst werden die Renteneintritte näher betrachtet. Die folgenden Aussagen basieren auf einer Hochrechnung, die mit den Daten der Unternehmensbefragung in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts 2014 vorgenommen wurde. Abbildung 13 stellt die hochgerechneten Zahlen der Renteneintritte nach den verschiedenen Qualifikationsgruppen dar. Die Gesamtzahl der Renteneintritte in den nächsten fünf Jahren, die sich aus der Hochrechnung ergibt, beträgt 2.647 Beschäftigte. Das entspricht etwas mehr als der Hälfte der 10-Jahresabschätzung aus der Projektion der Daten der amtlichen Statistik mit 5.079.

Abbildung 13: Renteneintritte in den nächsten fünf Jahren (Angaben in Prozent)



Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung Landwirtschaft 2014, eigene Darstellung

Insgesamt werden unter den Qualifikationsgruppen Renteneintritte vor allem auf der Facharbeiterebene (52 Prozent) erwartet, diese Gruppe stellt die stärkste Belegschaftsgruppe dar. Wird die Qualifikationsstruktur der Renteneintritte mit der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

(siehe Tabelle 10) verglichen, so zeigt sich deutlich, dass die Gruppe der Akademiker/-innen überproportional (17 Prozent) zu ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft (10 Prozent, siehe Tabelle 10) in den nächsten Jahren in Rente gehen wird. Un- und Angelernte, aber auch Techniker/-innen und Meister/-innen weisen keine Anteilsverschiebung im Vergleich zur Gesamtbelegschaft auf. Dies bedeutet, dass die Betriebe in den nächsten Jahren einen erheblichen Anteil an Akademiker/-innen durch Renteneintritte verlieren werden, auch wenn die zahlenmäßig größte Gruppe die Facharbeiter/-innen bleiben.

Renteneintritte in den Qualifikationsgruppen und Produktionsbereichen

Die nächste Tabelle 30 verdeutlicht diese Tendenz noch einmal. Abgebildet ist der Anteil der Renteneintritte innerhalb der jeweiligen Qualifikationsgruppe. Zur Veranschaulichung ist in der ersten Spalte noch einmal die Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte insgesamt abgebildet. In der Spalte Renteneintritte, ist der Anteil bspw. der Facharbeiter/-innen, die in den nächsten fünf Jahren in Rente gehen werden, an den Facharbeiter/-innen insgesamt verzeichnet. Von den Un- und Angelernten werden demnach etwa 16 Prozent in den nächsten fünf Jahren in Rente gehen, von den Facharbeiter/-innen 12 Prozent und von den Meister/-innen und Techniker/-innen knapp 17 Prozent. Stark erhöht ist – wie bereits beschrieben – der Anteil der Akademiker/-innen mit fast 24 Prozent. Dies heißt, dass fast jede/-r vierte Akademiker/-in in kurzer Zeit das rentenfähige Alter erreicht hat. Zieht man hierbei in Betracht, dass von den Betriebsleiter/-innen der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre fast die Hälfte einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss besitzt¹², so unterstreicht das die Brisanz noch. Es erreicht nicht nur ein nennenswerter Teil der hochqualifizierten Mitarbeiter/-innen das Renteneintrittsalter, sondern hierunter befindet sich sehr wahrscheinlich auch noch ein erheblicher Anteil Betriebsleiter/-innen, deren Nachfolge zu klären ist.

Tabelle 30: Anteil der Renteneintritte in den Qualifikationsgruppen (Angaben in Prozent)

	Anteil der Beschäftigten	Davon Anteile an Renteneintritten
Un- und Angelernte	19,2	15,5
Facharbeiter/-innen	61,7	12,1
Techniker/-in, Meister/-in	8,8	16,6
Akademiker/-in	10,3	23,8

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung Landwirtschaft 2014

Wie verteilen sich die Renteneintritte auf die einzelnen Produktionsbereiche (siehe Tabelle 31)? Erwartungsgemäß werden in der Pflanzenproduktion die meisten Beschäftigten in den nächsten fünf Jahren in Rente gehen – dies ist auch der beschäftigungsstärkste Produktionszweig in der Landwirtschaft. Danach folgen die Tierproduktion Rind sowie sonstige Bereiche.

¹² Berechnet aus den Angaben zur Qualifikation der Betriebsleiter/-innen der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre. Agrarstrukturerhebung des Statistischen Landesamtes 2013, Tabelle 0620 R.

Tabelle 31: Verteilung der Renteneintritte auf die Produktionsbereiche

	Prozent
Pflanzenproduktion	58,13
Tierproduktion - Rind	20,46
Tierproduktion - Schwein	2,69
Sonstige Produktionsbereiche	18,72
Insgesamt	100,00

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung Landwirtschaft 2014

Aussagekräftiger ist auch hier wieder der Blick auf die Renteneintritte innerhalb der Produktionsbereiche. Nachfolgende Tabelle 32 bildet in der ersten Spalte zunächst die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Produktionsbereiche ab und in der zweiten Spalte anteilig an dem jeweiligen Produktionsbereich die Renteneintritte.

Tabelle 32: Anteil der Renteneintritte in den Produktionsbereichen (Angaben in Prozent)

Produktionsbereiche	Anteil der Beschäftigten	Davon Anteile an Renteneintritte
Pflanzenproduktion	53,5	15,6
Tierproduktion – Rind	19,4	15,2
Tierproduktion – Schwein	3,7	10,6
Sonstige	23,5	11,4

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung Landwirtschaft 2014

Deutlich wird, dass von den Beschäftigten in der Pflanzenproduktion und auch der Tierproduktion – Rind in den nächsten fünf Jahren jeweils etwa 15 Prozent in Rente gehen werden. Die Schweineproduktion und die sonstigen Produktionsbereiche verlieren demgegenüber weniger Beschäftigte.

Von den befragten Betrieben erwartet jeder vierte in den nächsten drei Jahren Stellenbesetzungsprobleme. Hierbei werden Land- und Tierwirt/-innen als auch Melker/-innen besonders häufig als die Berufsgruppe benannt, deren Stellenbesetzungsprobleme als schwierig prognostiziert werden.

4. Reaktionsweisen und Strategien der Betriebe

Katja Lukanow-Arndt und Susanne Winge

In diesem Kapitel stehen nun die Strategien und Reaktionsweisen der landwirtschaftlichen Betriebe zur betrieblichen Fachkräftesicherung im Vordergrund. Neben der Berufsausbildung zählt die Einstellung von Fachkräften aus dem Arbeitsmarkt mit der benötigten Qualifikation zu den traditionellen Strategien. Das Einstellen fachfremder Arbeitskräfte bei betriebsinterner Vermittlung der benötigten Kenntnisse kann ebenfalls eine Strategie darstellen.

Abgebildet sind in Tabelle 33 die Strategien der befragten Unternehmen (ohne die Nebenerwerbslandwirte). Gefragt wurde an dieser Stelle nach der generellen Strategie der Betriebe. Da sich manche Betriebe nicht für eine Strategie entscheiden konnten, werden hier Angaben als Mehrfachantworten¹³ ausgewiesen.

Insgesamt betrachtet setzen die Betriebe sehr wenig auf eigene Ausbildung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Das wurde mit der Beschreibung des betrieblichen Ausbildungsengagements in Kapitel 2 verdeutlicht. Viel häufiger – von mehr als der Hälfte der Betriebe – wird der Einsatz fachfremder Arbeitskräfte als Strategie beschrieben. Und auch die passgenaue Rekrutierung von Fachkräften vom Arbeitsmarkt wird von mehr als einem Drittel der Unternehmen (36,4%) als Strategie benannt.

Tabelle 33: Wie ist Ihr generelles Vorgehen bei den Fachkräften? Welche der folgenden Aussagen trifft auf Ihren Betrieb zu? (Angaben in Prozent)

	Einzelunter- nehmen	Personen- gesellschaft	Juristische Person	Gesamt
Unser Betrieb stellt auch fachfremde Kräfte ein, da wir wesentliche Kenntnisse selbst vermitteln.	55,2	55,8	49,7	54,5
Unser Betrieb stellt Fachkräfte mit der benötigten Qualifikation vom Arbeitsmarkt ein.	38,8	51,2	43,4	36,4
Unser Betrieb bildet die Fachkräfte, die er braucht, selbst aus.	19,8	18,6	46,5	24,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung Landwirtschaft 2014

Zwischen den einzelnen Rechtsformen gibt es unterschiedliche strategische Präferenzen. So geben Personengesellschaften überdurchschnittlich oft an, Fachkräfte mit der benötigten Qualifikation vom Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Am häufigsten sehen Unternehmen juristischer Person in der Ausbildung ein wichtiges strategisches Instrument, sie bewerten alle drei Strategien annähernd gleichwertig.

Nichtausbildende Betriebe sehen in der Rekrutierung von fachfremden Kräften und Fachkräften mit der benötigten Qualifikation annähernd gleich wichtige Strategien. Während ausbildende Betriebe natürlich Ausbildung auch als wichtigste Strategie beschreiben.

¹³ So haben hier 338 Unternehmen 417 Antworten gegeben.

Darüber hinaus zeigt sich, dass Betriebe, die Tariflöhne zahlen, in erster Linie die passenden Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt suchen (47,3%), wobei Ausbildung auch eine überdurchschnittliche Rolle spielt (35,2%). Auf der anderen Seite setzen Betriebe, die Durchschnittslöhne im Vergleich zur Region zahlen, überdurchschnittlich stark auf fachfremde Kräfte (62 %).

Ebenso geben Betriebe, die bereits Stellenbesetzungsprobleme erwarten, überdurchschnittlich häufig als generelle Strategie die Suche nach fachfremden Kräften an. Offenkundig spielt der Einsatz auch fachfremder Arbeitskräfte für landwirtschaftliche Betriebe eine erhebliche Rolle bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs. Welche Personengruppen an dieser Stelle in den Blick der Unternehmen kommen, ist in nachfolgender Abbildung aufgezeigt. Auch an dieser Stelle sind wiederum die Nebenerwerbsbetriebe nicht berücksichtigt.

Tabelle 34: Im Zuge des Fachkräftemangels rücken verschieden Personengruppen zunehmend in den Blick von Unternehmen. Wie ist das bei Ihnen? Auf welche der folgenden Personengruppen greifen Sie bei der Rekrutierung von Arbeitskräften derzeit schon zurück bzw. welche kämen für Sie in Frage? (Angaben in Prozent)

Personengruppe	Machen wir bereits	Käme für uns in Frage	Ist nichts für uns	Gesamt
Personen mit Berufsausbildung in nichtlandwirtschaftlichen Berufen	28,1	48,9	22,9	100
Saisonarbeiter/-innen aus dem Inland	20,4	32,5	47,1	100
Saisonarbeiter/-innen aus dem Ausland	12,2	23,9	63,8	100
Personen ohne Berufsausbildung	11,9	26,8	61,2	100
Arbeitssuchende Langzeitarbeitslose	10,8	31,7	57,5	100
Personen ohne Schulabschluss	8,0	16,5	75,4	100
Ausländische Fachkräfte (nicht un- oder angelernte Saisonarbeiter/-innen)	4,0	40,5	55,5	100

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung Landwirtschaft 2014

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass, wenn die landwirtschaftlichen Fachkräfte nicht mehr ausreichend am Markt zu finden sind, Betriebe trotzdem weiter auf Facharbeiterqualifikationen setzen. Sie tendieren dann am stärksten dazu, Personen mit einer Ausbildung in nicht landwirtschaftlichen Berufen einzustellen. Das trifft auf mehr als jeden vierten Betrieb (28,1 Prozent) zu. Der Einsatz dieser Personengruppe ist auch für knapp eine weitere Hälfte der befragten Betriebe vorstellbar (48,9 Prozent).

Saisonarbeit ist ein Kennzeichen der Landwirtschaft und so ist der Einsatz von Saisonarbeiter/-innen aus dem Inland und zum Teil auch aus dem Ausland üblich. Für mehr als die Hälfte der befragten Betriebe stellen Saisonarbeiter/-innen aus dem Inland eine praktizierte oder denkbare Zielgruppe zur Bewältigung von Arbeitsspitzen dar. Mehr als ein Drittel der Betriebe schätzen dies auch für Saisonarbeiter/-innen aus dem Ausland so ein.

Personen ohne Berufsausbildung und arbeitssuchende Langzeitarbeitslose werden gegenwärtig von etwas mehr als jedem 10. Betrieb eingesetzt. Eine denkbare Alternative sind die Langzeitarbeitslosen für 32 Prozent und Personen ohne Berufsausbildung für ein Viertel der befragten Betriebe.

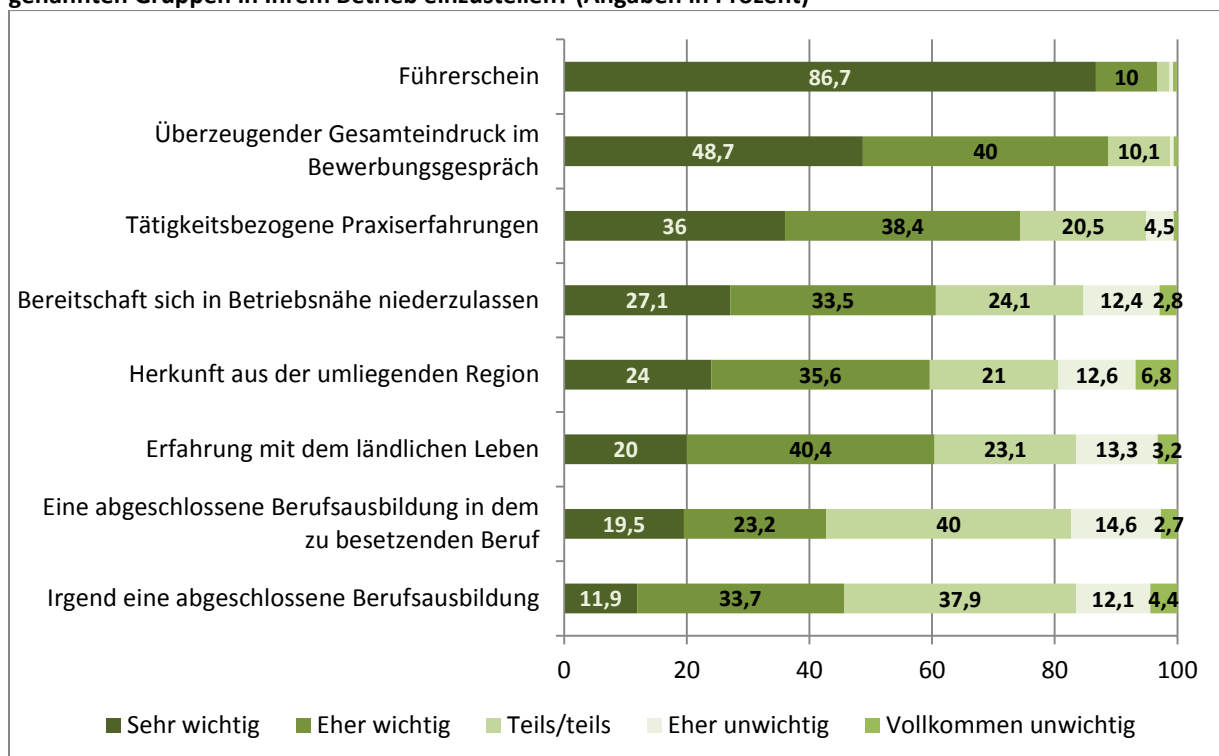
Personen ohne Schulabschluss sind am wenigsten im Blick der Betriebe: drei von vier Betrieben sehen in dieser Zielgruppe keine potentiellen Arbeitskräfte. In etwa 8 Prozent der Betriebe zählt diese Personengruppe zum Arbeitskräftestamm und für knapp 17 Prozent wäre dies vorstellbar.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind ausländische Fachkräfte (hierzu zählt keine Saisonarbeit) sehr selten in den landwirtschaftlichen Betrieben Sachsen-Anhalts beschäftigt (4 Prozent). Für etwas mehr als 40 Prozent der Betriebe wäre diese allerdings in der Zukunft denkbar. Dabei können sich die Befragten vor allem Arbeitskräfte aus der EU, insbesondere dem osteuropäischen EU-Ausland vorstellen. Dabei wird allen voran Polen, gefolgt von Rumänien genannt.

Betriebe, die Stellenbesetzungsprobleme erwarten, setzen überdurchschnittlich häufig bereits Personen ohne Schulabschluss oder Berufsausbildung bzw. Personen mit einer Berufsausbildung in nichtlandwirtschaftlichen Berufen ein. Ausländische Fachkräfte wären für diese Betriebe ebenfalls leicht überdurchschnittlich häufig eine denkbare Alternative. Betriebe, die sich in der beruflichen Ausbildung engagieren, haben alle Personengruppen stärker im Blick als Betriebe ohne eigene Ausbildung. Auffällig ist, dass Betriebe, die nach eigener Angabe Tariflöhne zahlen, Personen ohne Schul- und Berufsabschluss, Langzeitarbeitslose aber auch Personen mit abgeschlossener aber nicht landwirtschaftlicher Ausbildung wesentlich seltener im Vergleich zum Durchschnitt im Blick haben.

Noch wichtiger als Berufsabschlüsse sind den Betrieben andere Fähigkeiten und Erfahrungen, die die Bewerber/-innen mitbringen sollten. Die Voraussetzungen, unter denen Betriebe auch auf diese Arbeitskraftpotentiale setzen, sind nach ihrer Wichtigkeit in absteigender Reihenfolge dargestellt (siehe Abbildung 13).

Abbildung 14: Wie wichtig sind folgende Voraussetzungen, damit Sie bereit wären, Personen der vorher genannten Gruppen in Ihrem Betrieb einzustellen? (Angaben in Prozent)



Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung Landwirtschaft 2014, eigene Darstellung

Erwartungsgemäß wird dem Führerschein die höchste Wichtigkeit zugesprochen, gefolgt von dem Gesamteindruck im Bewerbungsgespräch.

Für drei von vier Betrieben sind tätigkeitsbezogene Praxiserfahrungen wichtig bzw. sehr wichtig. Diese stehen deutlich über der Wichtigkeit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, egal ob fachspezifisch oder fachfremd, die in ihrer absoluten Bedeutung im Vergleich zu den anderen Merkmalen eine nachgeordnete Rolle spielt.

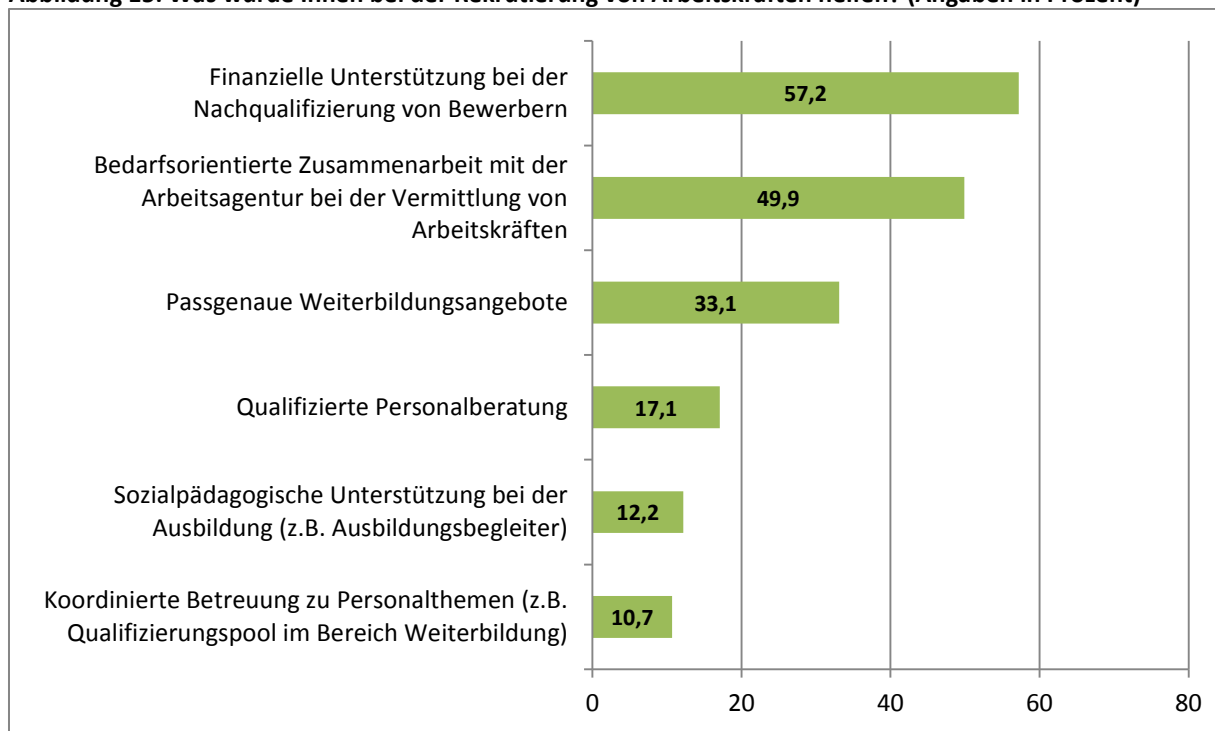
Eine gewisse ländliche Affinität bzw. ländliche Sozialisationserfahrung ist den Betrieben bei den Bewerber/-innen sehr wichtig: dies drückt sich darin aus, dass jeweils etwa 60 Prozent der Betriebe es für wichtig bis sehr wichtig halten, dass Arbeitskräfte sich in Betriebsnähe niederlassen, dass sie aus der umliegenden Region kommen und dass sie Erfahrungen mit dem ländlichen Leben gesammelt haben. Diese Aussagen sprechen dafür, dass es den Betrieben wichtig ist Mitarbeiter/-innen zu gewinnen, die zwar nicht zwingend über eine landwirtschaftliche Ausbildung verfügen, aber eine realistische Vorstellung über das Arbeiten in der Landwirtschaft und das Leben auf dem Land haben.

Im Vergleich der Rechtsformen sind den Unternehmen juristischer Person im Vergleich zu den anderen Rechtsformen die Herkunft aus der umliegenden Region, tätigkeitsbezogene Praxiserfahrungen sowie eine Berufsausbildung im zu besetzenden Beruf wichtiger.

Betriebe, die nach Tarif bezahlen, betonen die Wichtigkeit einer passgenauen Berufsausbildung stärker als Betriebe, die den Durchschnittslohn der Region zahlen.

Die Rekrutierung von Arbeitskräften entwickelt sich in den kommenden Jahren in der Landwirtschaft zu einer wachsenden Herausforderung, bei deren Bewältigung bestimmte Unterstützungsstrukturen denkbar sind, die abgefragt wurden (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15: Was würde Ihnen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften helfen? (Angaben in Prozent)



Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung Landwirtschaft 2014, eigene Darstellung

Mehr als die Hälfte der Betriebe (57,2 Prozent) wünscht sich eine finanzielle Unterstützung bei der Nachqualifizierung von Bewerbern. Knapp jedem zweiten Betrieb (49,9 Prozent) würde eine bedarfsorientierte Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur zur Vermittlung von Bewerbern helfen. Ein Drittel der Betriebe (33,1 Prozent) fühlte sich mit passgenauen Weiterbildungsangeboten unterstützt.

Deutlich weniger Betriebe denken an längerfristige Maßnahmen. Etwa jedem fünften Betrieb (17,1 Prozent) wäre mit einer qualifizierten Personalberatung geholfen. Auch sozialpädagogische Unterstützung bei der Ausbildung (12,2 Prozent) und das Angebot einer koordinierten Betreuung zu Personalthemen (10,5 Prozent) werden von der Minderheit der befragten Betriebe als Unterstützungsmöglichkeit bei der Rekrutierung von Fachkräften gesehen.

Die Betriebe, die Stellenbesetzungsprobleme in näherer Zeit erwarten, geben überdurchschnittlich häufig eine bedarfsorientierte Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur und leicht häufiger eine sozialpädagogische Unterstützung bei der Ausbildung an.

Zwischen den verschiedenen Rechtsformen gibt es kleinere Unterschiede, so wünschen Personengesellschaften häufiger eine finanzielle Unterstützung bei der Nachqualifizierung von Bewerbern, juristische Personen hingegen benennen leicht häufiger sozialpädagogische Unterstützung bei der Ausbildung, passgenaue Weiterbildung und koordinierte Betreuung zu Personalthemen.

5. Herausforderung mit vielen Facetten – Welche Entwicklungen zeichnen sich ab?

Bereits in der Analyse des ZSH aus dem Jahr 2009 zeichnete sich in der Projektion der damaligen Fachkräftesituation ab, dass die landwirtschaftlichen Betriebe auf Herausforderungen in ihrer betrieblichen Personalarbeit zusteuern. Diese Entwicklung durch bevorstehende Renteneintritte und fehlenden Nachwuchs setzt sich fort und ist bereits heute für einen großen Teil der Betriebe spürbar.

Insbesondere in Personengesellschaften und Einzelunternehmen hat sich die Altersschere weiter geöffnet. Bei den Unternehmen juristischer Person ist ein leicht gegenläufiger Trend zu verzeichnen, allerdings bei einer sehr unausgewogenen Ausgangssituation. Im Jahr 2013 sind etwa 18 Prozent der Beschäftigten jünger als 35 Jahre und fast 34 Prozent älter als 54 Jahre.

Ähnlich verschärft hat sich die Altersstruktur der Betriebsleiter/-innen. Hier ist der Anteil der Betriebsleiter/-innen, die 55 Jahre und älter sind, auf 44 Prozent angewachsen. Dies wird in den nächsten Jahren zu einem starken Personalwechsel in dieser Leitungsfunktion führen, auf die sich die Betriebe langfristig vorbereiten müssen.

Die Ausbildungszahlen in den Grünen Berufen in Sachsen-Anhalt sind seit 2007 zurückgegangen, stabilisieren sich allerdings seit dem Jahr 2011 – bei der Ausbildung zum/zur Landwirt/-in sind im Jahr 2013 leichte Zuwächse zu verzeichnen. Allerdings haben seit dem Jahr 2010 die Vertragslösungen zugenommen, auch wenn sich dieser Trend im Jahr 2013 zumindest teilweise abzuschwächen scheint.

Werden die Prüfungen angetreten, sind die Prüfungsquoten in den Berufen Landwirt/-in und Tierwirt/-in positiv, mehr als neun von zehn zur Prüfung angetretenen Auszubildenden bestehen diese und beenden damit die Ausbildung erfolgreich. Im Anschluss haben erfolgreiche Ausbildungsabsolvent/-innen in Sachsen-Anhalt eine gute Chance auf einen Arbeitsplatz, im Jahr 2013 sind die Arbeitsplatzzusagen unmittelbar nach der Ausbildung insbesondere unter den Tierwirt/-innen angestiegen.

Nachwuchskräftegewinnung durch eigene Berufsausbildung ist vor allem für die Unternehmen juristischer Person ein wichtiges Instrument, für Einzelunternehmen hat es ebenfalls, auch wenn duale Ausbildung nicht jedes Jahr durchgeführt wird, eine erhebliche Bedeutung. Ausbildende Betriebe berichten aktuell bereits von Besetzungsproblemen bei den Ausbildungsplätzen, anteilig häufiger bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zum/zur Tierwirt/-in Rind, was die steigenden Übernahmechancen dort erklärt, aber auch bei den Landwirt/-innen.

Ein Blick auf die betriebliche Ausbildungspraxis legt nahe, dass vor allem in der Durchführung von Ausbildungsgesprächen und Feedbackrunden erhebliche Potentiale liegen – hier können Ausbildungsbetriebe aktiver an der Qualität der Ausbildung und damit auch ihrer Auszubildenden mitwirken. Das gilt vor allem für das rechtzeitige Aufzeigen beruflicher Perspektiven bereits in der Ausbildung, wenn die Nachwuchskraft für den Betrieb gewonnen werden soll. Wichtig ist auch das Wissen um veränderte Erwartungen der Nachwuchskräfte. Die jetzige Generation Auszubildender unterscheidet sich erheblich in ihren Werten, Prioritäten und Ansprüchen an ihr Berufsleben von den vorherigen Generationen. Austausch, Feedback und Arbeiten im Team sowie Selbstbestimmung sind ihnen sehr wichtig.

Die Abschätzung des Arbeitskräftebedarfs und des Arbeitskräfteangebots zeigt einen Ersatzbedarf von etwa 5.000 Arbeitskräften in den Jahren 2010 bis 2020 in der Landwirtschaft in Sachsen-Anhalt auf. Nicht alle Arbeitskräfte müssen Fachkräfte sein, aber wenn die Qualität der Produktion auch weiterhin gewährleistet werden soll, wird die Arbeitskräftestruktur der landwirtschaftlichen Betriebe auch in Zukunft vor allem qualifizierte Arbeitskräfte erfordern.

Die Technisierung in der Landwirtschaft bietet sicherlich auf der einen Seite noch Rationalisierungspotentiale – auf der anderen Seite muss die kapitalintensive Technik aber auch entsprechend bedient werden. Unter Zugrundelegung der aktuellen Qualifikationsstruktur kann davon ausgegangen werden, dass der Ersatzbedarf an Facharbeit bei etwa 3.600 Facharbeitern/-innen liegt – dieser wird aktuell allein durch Berufsausbildung nicht gedeckt.

Des Weiteren erwarten die Betriebe in den nächsten fünf Jahren einen erheblichen Renteneintritt von Beschäftigten mit akademischer Ausbildung, hochgerechnet kann davon ausgegangen werden, dass in den nächsten fünf Jahren etwa jede/-r vierte Akademiker/-in das rentenfähige Alter erreicht.

Ein Viertel der Betriebe erwartet bereits Besetzungsprobleme für offene oder offen werdende Stellen. Aufgrund steigender Abgänge und fehlendem Nachwuchses richten die landwirtschaftlichen Betriebe nach eigenen Aussagen ihren Blick nicht mehr ausschließlich auf Fachkräfte mit landwirtschaftlicher Qualifikation. Ein erheblicher Anteil der Betriebe arbeitet bereits mit Quereinsteigern, also Fachkräften mit einer nicht landwirtschaftlichen Berufsausbildung. Auch Personen ohne Berufsausbildung oder Langzeitarbeitslose werden als Arbeitskräftereservoir zunehmend erkannt. Dabei werden tätigkeitsbezogene Praxiserfahrungen und Affinität zum ländlichen Leben zu wichtigen Einstellungsvoraussetzungen für die suchenden Betriebe.

Die Sicherung des Fachkräftebestands baut auf unterschiedlichen Instrumenten auf und wird in unterschiedlichen Facetten sowohl von Betrieben als auch Verbänden, den Akteuren der Aus- und Weiterbildung sowie der Politik gezielt vorangetrieben:

(1) Duale Ausbildung bildet die **Basis** zur Qualitätssicherung in der landwirtschaftlichen Produktion. Damit das System der Berufsausbildung nicht Gefahr läuft zu implodieren, müssen Unternehmen durch Branchen- und Berufsverbände für dieses Thema sensibilisiert und ihrer Ausbildungsverantwortung auch für die Zukunft bewusst gemacht werden. Hier liegen sowohl in der Berufsorientierung, im Einstellungsverhalten der Unternehmen, als auch in der Qualität der Ausbildung Potentiale.

Berufsorientierung und Ausbildungsmarketing sind wichtige Bausteine, um Schüler/-innen frühzeitig für Agrarberufe zu interessieren. In der Landwirtschaft Sachsens-Anhalts gibt es in dieser Hinsicht bereits viele aktive Betriebe, die zudem durch Imagekampagnen zum Beispiel des Landesbauernverbands unterstützt werden. Außerdem ist eine enge Zusammenarbeit mit dem Berufsinformationszentrum (BIZ) und damit auch der Agentur für Arbeit zu empfehlen.

Die betrieblichen Vorstellungen des/der „idealen Auszubildenden“ treffen auf ein Bewerberpotential, das hauptsächlich aus Haupt- und Realschülern besteht. Diese bringen zum Teil nicht die fachlichen Voraussetzungen mit, die Betriebe erwarten, weisen dafür aber oftmals eine hohe Loyalität und Identifikation mit ihren Ausbildungsbetrieben auf. Ein zum Teil höherer Aufwand in der Ausbildung rechnet sich durch nachgewiesene längere Verweildauern (vgl. Buchwald et al (2014), S. 42ff). Ein

Mentoringmodell, wie es in Sachsen-Anhalt durch den Senior-Expert-Service möglich ist, kann hierbei alle Akteure unterstützen.

Ausbildung kostet die Betriebe Kraft. Aber eine im Betrieb ausgebildete und anschließend übernommene Fachkraft kennt die Prozesse und Strukturen im Betrieb bereits und ist nach der Ausbildung schnell vollständig einsetzbar. Eine stärkere Investition in die Qualität der Ausbildung durch Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen lohnt sich – eine einseitige, einzig auf die Auszubildenden zugespitzte Diskussion um Vertragslösungsquoten und Prüfungserfolge hilft im Wettbewerb um die Jugendlichen wenig. Ein kritisches Hinterfragen von Ausbildungsroutinen im eigenen Betrieb aber auch in den Berufsschulen trägt dazu bei, Potentiale zur Qualitätsverbesserung aufzudecken. Eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen sowie eine Kooperation von Ausbildungsbetrieben im Sinne einer Verbundausbildung kann ebenfalls die Qualität der Berufsausbildung steigern.

(2) Die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen landwirtschaftlicher Betriebe ist ein weiterer wichtiger Baustein zur Sicherung der landwirtschaftlichen Produktion. Dabei hat die Weiterbildung der betrieblichen Mitarbeiter/-innen einen hohen Stellenwert. So gilt es zum einen mit dem technischen Fortschritt in der Landwirtschaft nicht nur Schritt zu halten, sondern ihn auch in seinen Möglichkeiten ausschöpfen zu können. Andererseits gilt es auch betriebsspezifische Produktionsprozesse zu optimieren.

Die Weiterbildungsangebote der LLFG und der Berufs- und Branchenverbände offerieren zu vielen Themen Veranstaltungen, die noch stärker von den Betrieben genutzt werden könnten. Dies gilt vor allem für betriebsübergreifende Themen, wie z.B. rechtliche Regelungen.

Doch sowie Weiterbildungswünsche betriebsspezifische Bedarfslagen betreffen, wird die Realisierung von Weiterbildungen eine große Herausforderung für die landwirtschaftlichen Betriebe mit ihrer eher kleinbetrieblichen Größenstruktur. Viele Betriebe sind zu klein, um für ihre Bedarfe passende Bildungsangebote zu ermitteln und für die Mitarbeiter/-innen umzusetzen. Da meist eine kritische Mindestgröße für Bildungsangebote notwendig ist, bietet sich die Zusammenarbeit mehrerer Betriebe zu einem Weiterbildungsthema an. So wird eine gute Teilnehmerbasis geschaffen. Eine Unterstützungsstruktur, wie sie der Qualifizierungspool Landwirtschaft in Sachsen-Anhalt (www.qualifizierungspool.de) bietet, kann diese Beratungs- und Koordinierungsprozesse übernehmen. So können die komplexen Abstimmungsprozesse untereinander und mit den Weiterbildungsanbietern ermöglicht werden.

(3) Angesichts der bereits von den Betrieben berichteten Verknappung von Nachwuchskräften wird die Einstellung von Quereinsteiger/-innen, also fachfremder Arbeitskräfte, immer häufiger ein Lösungsweg. Auch für diese Mitarbeitergruppe ist im Sinne der Qualitätssicherung der landwirtschaftlichen Produktion seitens der Betriebe Personalentwicklung, sei es durch Weiterbildung, oder auch durch Erwerb des nachholenden Ausbildungsabschlusses, zu realisieren.

Nicht jede/-r Quereinsteiger/-in erfüllt Aufgaben, für die er/sie eine Berufsausbildung braucht, so dass das Lernen im Prozess der Arbeit, ergänzt durch Weiterbildungen einerseits eine gute Grundlage für die Erfüllung dieser Tätigkeiten bilden kann.

Andererseits ist zu bedenken, dass der Trend derzeit eher zu einer Verstärkung der Nachweispflicht von Sachkunde geht. Kann ein Betrieb für diese Nachweise nicht mehr ausreichend Fachkräfte vorhalten, so bietet der Berufsabschluss nach §45.2 BBiG für Quereinsteiger/-innen eine gute Chance diese Qualifikationen mit einem Berufsabschluss zu verbinden. Dieser kann über eine Externenprüfung nach der eineinhalbfachen Zeit praktischer Arbeit gegenüber der in der Ausbildung vorgeschriebenen Zeit bei der zuständigen Stelle erworben werden. Theoretische oder praktische Bildungsangebote können die Vorbereitung der Prüfung unterstützen. Daneben gibt es die Möglichkeit der Teilqualifizierungen sowie der betrieblichen Einzelumschulung, die durch eine Förderung der Bundesagentur für Arbeit unterstützt werden können.

(4) **Weitere Arbeitskraftpotentiale** werden in **ausländischen Fachkräften** gesehen. Meist sind jedoch den Betrieben die Inhalte, die hinter im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlüssen stehen, nicht bekannt. Zum Abgleich hilft beispielsweise das berufliche Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Abschlüsse, womit nach Einreichung innerhalb von drei Monaten von den zuständigen Stellen die Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Kenntnisse geprüft wird. Auf diesem Wissen aufbauend lässt sich die fachliche Einarbeitung dieser Fachkräfte besser organisieren. Allerdings fehlt es häufig an Erfahrungen und Kenntnissen in der fachlichen Einarbeitung und betrieblichen Integration von Quereinsteigern/-innen und ausländischen Beschäftigten.

Ein weiterer wichtiger Punkt für Unternehmen, die ausländische Fachkräfte in ihre Stammbeschaften aufnehmen wollen, ist die Gestaltung der Anwerbung und Integration. Auftretende Probleme sind häufig unzureichende Deutschkenntnisse und kulturelle Unterschiede. Dem kann mit betrieblichen Maßnahmen wie Patenschaften, Mentoring und Ermöglichung berufsbezogener Sprachförderung begegnet werden. Prinzipiell sollten Betriebe Verständnis für Zugewanderte entwickeln, versuchen deren Perspektive einzunehmen und dann Handlungsanleitungen daraus entwickeln. Dazu gehören offizielle Begrüßungen, gegenseitiges Kennenlernen, Informationen über den Alltag in Deutschland und vieles mehr.

Literatur- und Quellenverzeichnis

- BiBB (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.
(http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2015_vorversion.pdf)
- Berufe im Spiegel der Statistik
<http://bisds.infosys.iab.de/bisds/result?region=15&beruf=BF1&qualifikation=2> (abgerufen am 01.09.2014)
- Buchwald, Christina; Heyme, Rebekka; Ketzmerick, Thomas; Wiekert, Ingo; Wiener, Bettina (2014): Sicherung der dualen Ausbildung in Ostdeutschland – Herausforderungen und Handlungsfelder. Forschungsberichte aus dem zsh 14-1
- Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung: Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland, erscheint jährlich (Download unter <http://www.bmelv-statistik.de/de/fachstatistiken/ausbildungsstatistik/>)
- Deutscher Bundestag: 17. Wahlperiode, Drucksache 17/11256, 14.11.2012 (im Internet zuletzt am 30.03.2015 unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/114/1711464.pdf> abgerufen)
- Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt: Ausgewählte Merkmale der landwirtschaftlichen Betriebe in Sachsen-Anhalt, Online-Angebot auf www.stala.sachsen-anhalt.de, Download am 27.08.2014
- Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt: Statistische Berichte B I j/12 des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt: Allgemeinbildende Schulen, Schuljahr 2007/08, 2011/12 und 2012/13
- Statistisches Landesamt (2014): Statistische Berichte C IV 3j/13. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei 2013, Agrarstrukturerhebung Teil 3. Landwirtschaftliche Betriebe mit eigener und/oder gepachteter landwirtschaftlich genutzter Fläche 2013, Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben 2013 nach Art der Beschäftigung, Geschlecht, Rechtsformen, sozialökonomischen Betriebstypen, Berufsbildung, Tabelle 0601 R.
- Uhly, Andrea (2013): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion. In: BiBB BWP 6/2013, S.4-5.
(<http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bwp-2013-h6-04f.pdf>)
- Ulrich, Joachim Gerd.; Matthes, Stefanie; Flemming, Simone et al (2014): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes 2013: Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf historischen Tiefstand. BiBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. S. 2
- Winge, Susanne; Wiener, Bettina (2009): Fachkräftesicherung in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts: Eine große Herausforderung für die Zukunft. Forschungsberichte aus dem zsh 09-2 (Download unter www.zsh-online.de)
- Wiener, Bettina; unter Mitarbeit von Richter, Thomas; Teichert, Holger (2004): Abschätzung des Bedarfs landwirtschaftlicher Fachkräfte unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung (Schwerpunkt neue Bundesländer) (Download unter www.zsh-online.de)

Anhang

Zusätzliche amtliche Statistiken 2010

Anhang 1: Arbeitskräfte in Sachsen Anhalt 2010 nach Rechtsform der Unternehmen

	Anzahl	Prozent
Rechtsform Einzelunternehmen	8622	33,7
<i>Davon...</i>		
Betriebsinhaber/-innen/ Angehörige	4339	50,3
Familienfremde Arbeitskräfte gesamt	4283	49,7
<i>Von den familienfremden Arbeitskräften...</i>		
Ständige Arbeitskräfte	1584	37,0
Nichtständige Arbeitskräfte	2699	63,0
<i>Ständige Arbeitskräfte, Betriebsinhaber/-innen, Familienarbeitskräfte, davon...</i>		
Vollbeschäftigte	2852	48,2
Frauen	2981	34,6
Rechtsform Personengesellschaften	7123	27,8
<i>Davon...</i>		
Ständige Arbeitskräfte	4370	61,4
Nichtständige Arbeitskräfte	2753	38,6
Frauen	2473	34,7
<i>Ständige Beschäftigte, davon...</i>		
Vollbeschäftigte	3310	75,7
Rechtsform Juristische Personen	9866	38,5
<i>Davon...</i>		
Ständige Arbeitskräfte	8144	82,5
Nichtständige Arbeitskräfte	1722	17,5
Frauen	3165	32,1
<i>Ständige Beschäftigte, davon...</i>		
Vollbeschäftigte	6904	84,8

Quelle: Statistisches Landesamt 2012, Tabelle 0605T und 607T (auf Anfrage), eigene Berechnungen

Anhang 2: Betriebsgrößenstruktur Sachsen-Anhalt 2010

Betriebe mit AK	Gesamt		Davon Einzelunternehmen		Davon Personengesellschaften		Davon juristische Personen	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
1	1412	33,5	1259	45,0	103	12,0	50	8,9
2	919	21,8	718	25,6	163	19,0	38	6,7
3	475	11,3	310	11,1	125	14,6	40	7,1
4-5	516	12,2	299	10,7	177	20,7	40	7,1
6-9	359	8,5	120	4,3	160	18,7	79	14,0
10-19	279	6,6	50	1,8	76	8,9	153	27,2
20 u. mehr	259	6,1	44	1,6	52	6,1	163	29,0
Gesamt	4219	100,0	2800	100,0	856	100,0	563	100,0

Quelle: Statistisches Landesamt 2012, Statistische Berichte C IV 3j/10, Tabelle 0601 T

Anhang 3: Altersstruktur der ständig Beschäftigten im Jahr 2010

	Gesamt		Davon Einzelunternehmen		Davon Personengesellschaften		Davon Juristische Personen	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
15-24	1 282	7,0	325	5,5	321	7,3	636	7,8
25-34	1 929	10,5	654	11,0	610	14,0	665	8,2
35-44	3 600	19,5	1 201	20,3	909	20,8	1 490	18,3
45-54	6 181	33,5	1 872	31,6	1 432	32,8	2 877	35,3
55-64	4 523	24,5	1 245	21,0	922	21,1	2 356	28,9
65 und älter	922	5,0	626	10,6	176	4,0	120	1,5
Insgesamt	18437	100	5923	100	4370	100	8144	100

Quelle: Statistisches Landesamt 2012, 605T und 607T (auf Anfrage), eigene Berechnungen

Angaben zur Unternehmensbefragung Landwirtschaft des ZSH im Jahr 2014

Insgesamt wurden 4.000 Fragebögen an landwirtschaftliche Unternehmen verschickt. 603 Fragebögen wurden zurückgeschickt, woraus sich eine Rücklaufquote von 15 Prozent ergibt.

Anhang 4: Rechtsform der befragten Betriebe im Vergleich zur amtlichen Statistik 2010

	Unternehmensbefragung 2014		Amtliche Statistik 2010
	N	Prozent	Prozent
Natürliche Personen	440	84,1	86,7
davon Einzelunternehmen	334	63,9	66,4
davon Personengesellschaften	106	20,3	20,3
Juristische Personen	83	15,9	13,3
Gesamt	523	100	100

Anhang 5: Anzahl der Mitarbeiter/-innen der befragten Betriebe

	Unternehmensbefragung 2014	
	N	Prozent
Keine Mitarbeiter/-innen	161	29,6
1 bis 5 Mitarbeiter/-innen	269	49,5
6 bis 9 Mitarbeiter/-innen	41	7,5
10 bis 19 Mitarbeiter/-innen	41	7,5
20 und mehr Mitarbeiter/-innen	32	5,9
Gesamt	544	100

Anhang 6: Grundsätze der Vergütung in den befragten Unternehmen nach Rechtsform in Prozent (ohne Nebenerwerbslandwirte)

	Einzel- unternehmen	Personen- gesellschaft	Juristische Person	Gesamt N=354
Tariflöhne N=67	17,4	20,4	19,0	18,9
Durchschnittslöhne der Region N=210	62,5	57,9	55,2	59,3
Sonstiges N=77	20,1	21,7	25,8	21,8

Unter Sonstiges wurde aufgeführt: Mindestlohn, übertariflich, mit Leistungszulage und betriebliche Regelungen bzw. nach Lage des Betriebes

Anhang 7: Relevanz der Hofnachfolge (Natürliche Personen im Haupterwerb)

	N	Prozent
Spielt keine Rolle	14	8,0
Aufgrund des Alters noch kein Thema	74	42,5
Wir suchen	7	4,0
Bereits gefunden	70	40,2
Sonstiges	9	5,2

Mehrfachnennungen möglich, Prozentsätze und Gesamtwerte beruhen auf der Zahl der Antworten

