

Anlagenband

Schriftenreihe des LfULG, Heft 4/2020

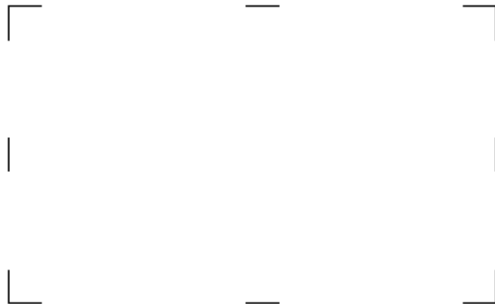
Arbeitskräfte und Berufsnachwuchs in den Grünen Berufen

Anlagenverzeichnis

Anlage A 1	Fragebogen Unternehmen Juristische Person	2
Anlage A 2	Fragebogen Auszubildende.....	11
Anlage A 3	Studie „Potentialanalyse der hauswirtschaftlichen Berufe in Sachsen“	18
Anlage A 4	Experteninterviews zur aktuellen und zukünftigen Arbeitskräfte-Situation in der Landwirtschaft, im Gartenbau und im Garten- und Landschaftsbau.....	105
Anlage A 5	Ist-Analyse und Entwicklungsprognose zur Arbeitskräfte-Situation in der sächsischen Landwirtschaft	122
Anlage A 6	Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft.....	183

Datum:
Fax: 0351/ 451 2610 009
E-Mail: nachwuchsbefragung.lfulg@smul.sachsen.de

LANDESAMT FÜR UMWELT,
LANDWIRTSCHAFT
UND GEOLOGIE



Fragebogen Untersuchung zum Berufsnach- wuchs in der Landwirtschaft

Unternehmen jur. Personen

Ansprechpartner

Tobias Pohl
LfULG
August-Böckstiegel-Straße 3
01326 Dresden-Pillnitz
Tel.: 0351 2612-2406
E-Mail: Tobias.Pohl@smul.sachsen.de

Dr. Christoph Albrecht
LfULG
August-Böckstiegel-Straße 3
01326 Dresden-Pillnitz
Tel.: 0351 2612-2209
E-Mail:
Christoph.Albrecht@smul.sachsen.de

Bearbeitungshinweise

1. Bitte alle Fragen beantworten und Felder auszufüllen bzw. ankreuzen!
2. Bei Zahlenangaben genügen Schätzwerte als Antwort.
3. Die Bearbeitungszeit beträgt ca. 20 Minuten.

Für mehr Informationen und/oder bei Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

**Alle erhobenen Daten werden anonym und ohne
Rückschlussmöglichkeiten auf Ihre Person und Ihren Betrieb bearbeitet.**

1. Angaben zum Unternehmen

1.1 Unternehmenssitz und Landkreiszugehörigkeit

Hauptsitz des Unternehmens / PLZ * (Bitte nur die ersten vier Zahlen eintragen!)

Bitte geben Sie an, zu welchem Landkreis der Hauptsitz Ihres Unternehmens (Niederlassung) gehört.

1.2 Wie bewirtschaften Sie Ihren Betrieb?

Konventionell Ökologisch In Umstellung auf ÖL

1.3 Wieviel Hektar bewirtschaften Sie? (ohne Kommastellen)

	Ackerland *	Grünland *	Dauerkulturen	Waldfläche	Teichfläche
Eigenland	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pachtland	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

1.4 Angaben zur Tierproduktion

Vieheinheiten (VE) insgesamt:	<input type="text"/>	(Jahresdurchschnittsbestand - JDB - nach HIT)	
dar. Milchkühe (Stk. JDB)	<input type="text"/>	dar. Nachzucht (VE JDB)	<input type="text"/>
dar. Mutterkühe (Stk. JDB)	<input type="text"/>	dar. Mastrinder (VE JDB)	<input type="text"/>
dar. Zuchtsauen (Anz. Tierplätze)	<input type="text"/>	dar. Mastschweine (Anz. Tierplätze)	<input type="text"/>
dar. Schafe (VE JDB)	<input type="text"/>	dar. Geflügel (VE JDB)	<input type="text"/>
dar. sonstige_VE	<input type="text"/>		<input type="text"/>

1.5 Erneuerbare Energien

Biogasanlage	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
wenn ja:	<input type="checkbox"/> < 150 kWel	<input type="checkbox"/> 150 - 500 kWel	<input type="checkbox"/> > 500 kWel
Solarenergie	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	wenn ja: <input type="text"/> kW
Windenergie	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	wenn ja: <input type="text"/> kW

1.6 Welche der folgenden weiteren Betriebszweige umfasst Ihr Betrieb?

- Pensions- u. Reitpferdehaltung Forstwirtschaft Weinbau Fischzucht u. -erzeugung
 Fremdenverkehr, Beherbergung, Freizeitaktivitäten Verarbeitung u. Direktvermarktung landw. Erzeugnisse
 Arbeiten für andere landw. Betriebe Arbeiten ausserhalb der Landwirtschaft (Kommunen)

sonstige_Einkommenskombinationen_und_zwar

2. Arbeitskräfte (AK) bzw. Arbeitskräfteeinheiten (AKE im Sinne von Voll-AK a´ 2.000 AKh und mehr)

Hinweis: 1 AKE entspricht 2.000 h. Eine Person kann nicht mehr als 1 AKE sein (auch wenn mehr als 2.000 h geleistet werden). Im Feld "Anzahl ständiger AK" sind die ganzjährig voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitskräfte zu nennen. Im Feld "Anzahl Saison-AK" bitte Saisonkräfte und Kurzfrist-AK zusammenrechnen. Beispiel: Leisten die Saisonkräfte insgesamt 5.000 h, so entspricht dies 5.000 h / 2.000 h = 2,5 AKE. Sind darüber hinaus zwei Halbtagskräfte beschäftigt (je 0,5 AKE), so sind 1,0 Saison-AKE anzugeben.

Anzahl ständiger AK (ohne Lehrlinge, mit ständigen Teilzeitbeschäftigten):*

entspr. AKE:

Anzahl Lehrlinge ges.:

dav. Lehrlinge Landwirt:

dav. Lehrlinge Tierwirt:

dav. Lehrlinge Fachkraft Agrarservice

dav. sonst_Lehrlinge

Anzahl Saison- u. Kurzfrist-AK in AKE:

Personen, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis von weniger als 6 Monaten stehen, sowie Saisonarbeitskräfte.

3. Welche Veränderungen hinsichtlich Arbeitskräftebestand sind bis 2017 in Ihrem Unternehmen bereits erfolgt bzw. bis 2025 vorgesehen (nach Arbeitsbereichen)? (Angaben bis auf eine Kommastelle)

Arbeitsbereich	2011 bis 2017		IST 2018	Veränderungsabsichten 2018 bis 2025		
	AK abgebaut (um ... AKE)	AK erhöht (um ... AKE)	Anzahl AKE (Ist)	keine	AK abbauen (um ... AKE)	AK erhöhen (um ... AKE)
Pflanzenprodukt.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tierprodukt.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Biogasprodukt.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Leitg./Verwaltg.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sonst. Bereich	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Saison-AK ges.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

3.1 Falls 2011 bis 2017 Arbeitskräfteabbau bzw. -erhöhung vorgenommen wurde, welche Gründe gab es dafür? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Auswirkungen der Agrarreformbeschlüsse (GAP) | <input type="checkbox"/> erfolgte Rationalisierungsmassnahmen |
| <input type="checkbox"/> Verringerung der Produktionsfläche bzw. des Tierbestandes | <input type="checkbox"/> AK - Bestand war noch zu hoch (uneffektiv) |
| <input type="checkbox"/> Ausgliederung von Arbeiten (z.B. Dienstleistungen anderer) | <input type="checkbox"/> Altersrente / Altersteilzeit |
| <input type="checkbox"/> Erweiterung der Betriebsfläche (LF) | <input type="checkbox"/> Erweiterung des Tierbestandes (z.B. mehr Milchvieh) |
| <input type="checkbox"/> Diversifizierung der Produktion (z.B. neue Betriebszweige) | <input type="checkbox"/> AK - Bestand war zu niedrig |
| <input type="checkbox"/> Nachwuchsabsicherung | <input type="text" value="weiterer_Grund"/> |
| <input type="text" value="weiterer_Grund"/> | |

3.2 Falls 2018 bis 2025 Arbeitskräfteabbau bzw. -erhöhung vorgesehen ist, welche Gründe gibt es dafür? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Auswirkungen der Agrarreformbeschlüsse (GAP) | <input type="checkbox"/> vorgesehene Rationalisierungsmassnahmen |
| <input type="checkbox"/> Verringerung der Produktionsfläche bzw. des Tierbestandes | <input type="checkbox"/> AK - Bestand ist bisher noch zu hoch (uneffektiv) |
| <input type="checkbox"/> Ausgliederung von Arbeiten (z.B. Dienstleistungen anderer) | <input type="checkbox"/> Altersrente / Altersteilzeit |
| <input type="checkbox"/> Erweiterung der Betriebsfläche (LF) | <input type="checkbox"/> Erweiterung des Tierbestandes (z.B. mehr Milchvieh) |
| <input type="checkbox"/> Diversifizierung der Produktion (z.B. neue Betriebszweige) | <input type="checkbox"/> AK - Bestand ist zu niedrig |
| <input type="checkbox"/> Nachwuchsabsicherung | <input type="text" value="weiterer_Grund"/> |
| <input type="text" value="weiterer_Grund"/> | |

weiterer_Grund

3.3 Bestanden in den letzten 12 Monaten Schwierigkeiten, geeignetes Fachpersonal zu finden?

ja nein nicht zutreffend

Wenn ja, welche Ursachen waren Ihrer Meinung dafür entscheidend?

- fehlende Bewerber nicht zutreffend zutreffend stark zutreffend
- mangelhafte Qualifikation nicht zutreffend zutreffend stark zutreffend
- mangelhafte Kompetenz nicht zutreffend zutreffend stark zutreffend
- mangelhafte Motivation nicht zutreffend zutreffend stark zutreffend
- zu hohe Entgeltforderungen nicht zutreffend zutreffend stark zutreffend
- weiterer_Grund nicht zutreffend zutreffend stark zutreffend

3.4 Bestanden in den letzten 2 Jahren Schwierigkeiten geeignete Lehrlinge für die Ausbildungsplätze zu finden?

ja nein nicht zutreffend

Wenn ja, welche Ursachen waren Ihrer Meinung dafür entscheidend?

- fehlende Bewerber nicht zutreffend zutreffend stark zutreffend
- mangelhafter Schulabschluss nicht zutreffend zutreffend stark zutreffend
- unbefr. Persönlichkeitseigenschaft nicht zutreffend zutreffend stark zutreffend
- weiterer_Grund nicht zutreffend zutreffend stark zutreffend

4. Wie ist die gegenwärtige bzw. wie sehen Sie die künftige Qualifikationsstruktur in Ihrem Unternehmen? (Bitte Person dem Arbeitsbereich mit der größten geleisteten Stundenanzahl zuordnen; IST 2018, ZIEL bis 2025)

Qualifikation	Arbeitsbereich (Anzahl Personen - Voll- und Teilzeitbeschäftigte)											
	Pflanzenproduktion		Tierproduktion		Biogasproduktion		sonstige ² Produktion		Leitung u. Verwaltung		Betrieb gesamt	
	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel
Hochschulabschluss ¹												
dav. Bachelor												
dav. Master												
Meister												
Fachschulabschluss												
Facharbeiter												
Werker/Teilfacharb.												
Ungelehrte												

¹ einschließlich Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss und Betriebsakademie

² z.B. Direktvermarktung, Dienstleistungen, Obst- und Gemüseanbau u. a.

5. Welchen Bedarf bzw. welche Themenfelder an berufsbegleitenden Weiterbildungen sehen Sie - jährlich oder insgesamt für den Zeitraum 2018 bis 2025?

Arbeitsbereich	Bedarf bis 2025 (Anzahl Personen)		Themenfelder	
	pro Jahr	insgesamt	Bitte 1 - 3 Schwerpunkte für jede Personengruppe ankreuzen bzw. nennen!	
Pflanzenproduktion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Führungstätigkeit <input type="checkbox"/> Betriebswirtschaft <input type="checkbox"/> Produktionstechnik <input type="checkbox"/> Qualitätssicherung weitere_Themen	<input type="checkbox"/> Pflanzenschutz <input type="checkbox"/> Marketing <input type="checkbox"/> Auszubilderschulung <input type="checkbox"/> Smart Farming weitere_Themen
Tierproduktion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Führungstätigkeit <input type="checkbox"/> Betriebswirtschaft <input type="checkbox"/> Produktionstechnik <input type="checkbox"/> Qualitätssicherung weitere_Themen	<input type="checkbox"/> Agrarrecht <input type="checkbox"/> Marketing <input type="checkbox"/> Auszubilderschulung <input type="checkbox"/> Smart Farming weitere_Themen
Biogasproduktion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Führungstätigkeit <input type="checkbox"/> Betriebswirtschaft <input type="checkbox"/> Produktionstechnik <input type="checkbox"/> Qualitätssicherung weitere_Themen	<input type="checkbox"/> Agrarrecht <input type="checkbox"/> Marketing <input type="checkbox"/> Biogas f. Anlagenfahrer <input type="checkbox"/> Smart Farming weitere_Themen
Leitung und Verwaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Führungstätigkeit <input type="checkbox"/> Betriebswirtschaft <input type="checkbox"/> Qualitätssicherung weitere_Themen	<input type="checkbox"/> Agrarrecht <input type="checkbox"/> Marketing <input type="checkbox"/> Smart Farming weitere_Themen
Sonstige (Hilfsbereiche, Verarbeitung, Vermarktg. Dienstleistg. etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Produktionstechnik <input type="checkbox"/> Betriebswirtschaft <input type="checkbox"/> Qualitätssicherung weitere_Themen	<input type="checkbox"/> Agrarrecht <input type="checkbox"/> Marketing <input type="checkbox"/> Smart Farming weitere_Themen

6. Wie sehen Sie die Wichtigkeit verschiedener (Ausbildungs-) Aspekte für die Einstellung familienfremder a) Lehrlinge und b) Facharbeiter in Ihrem Unternehmen?

(Bitte alle Vorgaben werten und ggf. ergänzen!)

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	eher unwichtig
a) Lehrlinge				
- Noten der allgemein bildenden Schule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- persönlicher Eindruck / soziale Kompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- sichtbares Interesse an der Landwirtschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- absolviertes Betriebspraktikum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Besitz der Fahrerlaubnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- soziale und geografische Herkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weitere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weitere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Facharbeiter				
- Noten der theoretischen Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Noten in der praktischen Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- persönlicher Eindruck / soziale Kompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- soziale und geografische Herkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Arbeitseinstellung (Einsatzbereitschaft etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b) Facharbeiter	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	eher unwichtig
- Kenntnisse/Erfahrung im Ber. Smart Farming	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Spezialisierungsgrad der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- vielseitig einsetzbar (z.B. in PP und TP)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weitere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weitere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c) Führungskräfte (Hoch- bzw. Fachschulabsolventen)	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	eher unwichtig
- Abschlussnoten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Thema u. Qualität der Abschlussarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- inhaltliche Ausrichtung des Studiums (Schwerpunktsetzung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Praxiserfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Persönlicher Eindruck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Herkunftsregion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- spezielle Fachkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- vielseitig einsetzbar (z.B. in PP und TP)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- EDV-Kenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Kenntnisse/Erfahrung im Ber. Smart Farming	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Kenntnisse im Bereich Rhetorik/Präsentation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Auslandserfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Führungskompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- soziale Kompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weitere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Welche Verbesserungsvorschläge für die Ausbildung an landwirtschaftlichen Fach- bzw. Hochschulen haben Sie?

(Mehrfachnennungen möglich)

<input type="checkbox"/> frühzeitig Kontakt zw. Studenten u. Betrieb herstellen	<input type="checkbox"/> höherer Spezialisierungsgrad der Ausbildung
<input type="checkbox"/> theoretische Inhalte mehr an Projekten u. ä. vermitteln	<input type="checkbox"/> stärk. Praxisorientierung/längere Praxisphasen
<input type="checkbox"/> breiteres Überblickswissen über d. Fachgebiet vermitteln	<input type="checkbox"/> soziale Kompetenzen stärker ausbilden
<input type="checkbox"/> leistungsstarke Studenten mehr fördern und fordern	<input type="checkbox"/> Führungskompetenzen stärker ausbilden
<input type="checkbox"/> mehr wirtschaftl. Basiswissen unabhängig vom Studienfach vermitteln	

weitere

weitere

8. Sonstige Fragen

8.1 Ist Ihr Unternehmen Ausbildungsbetrieb?

ja nein

Wenn "nein", Gründe dafür? Keine Ausbilder vorhanden fehlende Zeit für gute Ausbildung

weitere

8.2 Planen Sie kurz- oder mittelfristig die Ausbildung von Lehrlingen?

 ja

 nein

8.3 Wie bzw. wodurch suchen Sie Ihre Lehrlinge aus und welche Medien nutzen Sie (wenn zutreffend)?

(Mehrfachnennungen möglich)

	Qualität der Nutzung		
	erfolgreich	teilw. erfolgreich	erfolglos
- über die Arbeitsagentur / ARGE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- in Schulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- über die FBZ / ISS / Ausbildungsberater Landratsamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- über Annoncen in Zeitungen etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- im Bekanntenkreis / Mitarbeiterkreis etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- über den Berufsverband	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- eigener Unternehmensauftritt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Facebook	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Youtube	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Twitter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Instagramm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Apps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Psychotests (u. a. von ARGE)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Betriebspraktikum / Ferienarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Initiativbewerbung / Vorstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Regionale Bildungsmessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weitere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.4 Was müsste aus Ihrer Sicht in der Lehrlingsausbildung verbessert werden?

(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> die fachtheoretische Ausbildung - Berufsschule | <input type="checkbox"/> Verringerung d. damit verbundenen Bürokratie |
| <input type="checkbox"/> Einflussnahme auf Persönlichkeitseigenschaften (Fleiss etc.) | <input type="checkbox"/> bessere Rückkopplung Schule - üBA - Betrieb |
| <input type="checkbox"/> die Ausbildung im Betrieb | <input type="checkbox"/> die überbetriebliche Ausbildung (üBA) |
| <input type="checkbox"/> regelmässige Weiterbildungsangebote für betr. Ausbilder | <input type="checkbox"/> Anleitung d. Ausbilder durch d. Bildungsberater |
| <input type="checkbox"/> höherer Anspruch an Allgemeinfächer (WISO, Deutsch) | <input type="checkbox"/> weitere Verbesserungsmöglichkeiten |

8.5 Welche Reserven sehen Sie in der eigenen betrieblichen Ausbildung der Lehrlinge?

- Ausbildungsbetrieb sollte mehr Zeit für die Lehrausbildung aufbringen
- Den Lehrlingen mehr Verantwortung und qualifiziertere Aufgaben übertragen
- einen festen Ausbilder als Ansprechperson
- höherer Fokus auf Vermittlung von Fertigkeiten
- Praxisübungen
- regelmässige Feedbacks
- Vermittlung von Sozialkompetenz (Kollegialität, Toleranz, Verantwortungsbewusstsein usw.)
- Vermittlung von Persönlichkeitskompetenz (Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Eigeninitiative)

weitere Reserven

weitere Reserven

8.6 Schickt Ihr Unternehmen die Lehrlinge in die üBA?

ja nein

8.7 Wären Sie daran interessiert, Ihren Lehrlingen einen Teil der Berufsausbildung in einem anderen Ausbildungsbetrieb zu ermöglichen?

ja nein

Wenn "ja" in welchem maximalen zeitlichen Umfang?

bis einen Monat bis zu 3 Monaten bis zu 6 Monaten über 6 Monate

8.8 Wie sehen Sie die Ausbildung der Lehrlinge im Ausbildungsverbund verschiedener Betriebe?

wird bereits genutzt daran interessiert kein Interesse

8.9 Ist der Nachwuchs an Führungskräften in Ihrem Unternehmen gesichert?

in der 1. Leitungsebene: ja noch ungewiss nein

in der 2. Leitungsebene: ja noch ungewiss nein

Falls "noch ungewiss" bzw. "nein", welche Gründe gibt es dafür?

weitere

weitere

8.10 Alter - der Geschäftsführung / Betriebsleiter

Jahre Jahre Jahre

Freiwillige Angaben Ihrer Kontaktdaten

(bei Teilnahme an einjährigem GQS-SN Hof-Check Abonnement Vergabe für die ersten 50 Rücksendungen – unbedingt Kontaktdaten angeben!)

Angaben zum Betriebsinhaber / Betriebsleiter

Name:

Straße, Haus-Nr.

PLZ, Ort:

Telefon:

Fax:

E-Mail:

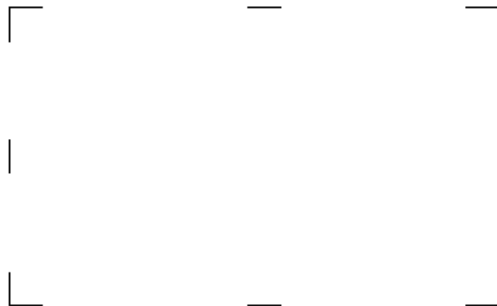
Bitte senden Sie uns den ausgefüllten Fragebogen bis zum 15. April 2018 zurück - Button Versenden!

Vielen Dank für das Ausfüllen des Fragebogens und Ihre aktive Teilnahme an der Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Raum_fuer_Anmerkungen

Datum:
Fax: 0351/ 451 2610 009
E-Mail: nachwuchsbefragung.lfulg@smul.sachsen.de

LANDESAMT FÜR UMWELT,
LANDWIRTSCHAFT
UND GEOLOGIE



Fragebogen Untersuchung zum Berufsnachwuchs „Grüne Berufe“

- Auszubildende -

Ansprechpartner

Tobias Pohl
LfULG
August-Böckstiegel-Straße 3
01326 Dresden-Pillnitz
Tel.: 0351 2612-2406
E-Mail: Tobias.Pohl@smul.sachsen.de

Dr. Christoph Albrecht
LfULG
August-Böckstiegel-Straße 3
01326 Dresden-Pillnitz
Tel.: 0351 2612-2209
E-Mail: Christoph.Albrecht@smul.sachsen.de

Bearbeitungshinweise

1. Alle Felder mit einem * sind unbedingt auszufüllen. Zutreffendes bitte ankreuzen bzw. ausfüllen.
2. Bei Zahlenangaben genügen Schätzwerte als Antwort.

Alle erhobenen Daten werden anonym und ohne Rückschlussmöglichkeiten auf Ihre Person und Ihren Betrieb bearbeitet.

Die Beantwortung der Fragen erfolgt freiwillig und es entsteht kein rechtlicher Nachteil, wenn die Beantwortung abgelehnt wird.

Berufsschule:

Beruf:

Ausbildungsjahr: 1. Ausbildungsjahr 2. Ausbildungsjahr 3. Ausbildungsjahr

1. Angaben zur Person

Alter

Heimatwohnsitz gehört zum Landkreis

1.1 Warum erlernen Sie den Beruf? (Mehrfachnennungen möglich)

wollte ich schon immer wollten meine Eltern Verdienst
 interessante Tätigkeit Naturverbundenheit gesellschaftliches Ansehen
 Arbeitszeiten Arbeitsplatzsicherheit es gab nichts anderes
 Umgang mit Tieren

1.2 Wie haben Sie Informationen über den Beruf erhalten? Über... (Mehrfachnennungen möglich)

Agentur für Arbeit Internet Ausbildungsberater beim Landratsamt
 Bildungsmessen/Schule Zeitung Eltern/Verwandte
 Freunde eigene Erfahrungen
 Förder- u. Fachbildungszentren / Informations- u. Servicestellen des Landesamtes für Umwelt, Landwirtschaft u. Geologie

1.3 Haben Ihre Eltern bzw. ein Elternteil einen landwirtschaftlichen Beruf?

nein ja

1.4 Höchster allgemeinbildender Schulabschluss:

Hauptschulabschluss Realschulabschluss Fachhochschulreife/Abitur
 ohne Schulabschluss

1.5 Schulabschluss mit der Note

sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft ungenügend

2. Fragen zur Berufsausbildung in Betrieb, Schule und Überbetrieblicher Ausbildung (übA)

2.1 Ausbildung im Ausbildungsbetrieb

2.1.1 Wie beurteilen Sie die Ausbildung im Ausbildungsbetrieb?

Die Ausbildung im Betrieb kann ich mit der folgenden Note bewerten:

- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft ungenügend

Begründen Sie bitte Ihre Bewertung:

2.1.2 Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung im Betrieb positiv? (Stärken)

(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Spaß am Beruf und an der Arbeit | <input type="checkbox"/> breitgefächerte, vielseitige Ausbildung |
| <input type="checkbox"/> selbständiges, eigenverantwortliches Arbeiten | <input type="checkbox"/> gute Ausbilder |
| <input type="checkbox"/> gute Anleitung | <input type="checkbox"/> gute Arbeitsbedingungen |
| <input type="checkbox"/> gutes Arbeitsklima | <input type="checkbox"/> moderne Technik/Ausstattungen |
| <input type="checkbox"/> Ausbilder nehmen sich Zeit für Auszubildende | |

2.1.3 Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung im Betrieb negativ? (Schwächen der Ausbildung)

(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> zu eintönige Arbeiten | <input type="checkbox"/> zu schwere körperliche Anforderungen |
| <input type="checkbox"/> Unzufriedenheit im Betrieb | <input type="checkbox"/> zu hohe theoretische Anforderungen |
| <input type="checkbox"/> Probleme mit der Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> unzureichende Anleitung |
| <input type="checkbox"/> schlechte Arbeitsbedingungen | <input type="checkbox"/> Ausbilder haben zu wenig Zeit für Auszubildende |
| <input type="checkbox"/> schlechtes Arbeitsklima | <input type="checkbox"/> Auszubildende werden nur als billige AK gesehen |
| <input type="checkbox"/> Veraltete Technik, nicht zeitgemäße Technikausstattung | |

2.1.4 Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie bei der Berufsausbildung im Betrieb?

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> mehr Arbeit mit Technik | <input type="checkbox"/> intensivere Betreuung durch den Ausbilder |
| <input type="checkbox"/> mehr Theorie im Ausbildungsbetrieb | <input type="checkbox"/> mehr Prüfungsvorbereitung |
| <input type="checkbox"/> abwechslungsreichere, vielseitigere Arbeiten | <input type="checkbox"/> mehr Übernahme von Verantwortung |
| <input type="checkbox"/> Berichtsheftführung in der Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> mehr Selbständigkeit |
| <input type="checkbox"/> Arbeitsklima/Umgang mit dem Auszubildenden | <input type="checkbox"/> bessere Vorbereitung auf neue Tätigkeiten |
| <input type="checkbox"/> mehr Anerkennung bei guten Leistungen | <input type="checkbox"/> mehr Unterstützung bei Schwierigkeiten |
| <input type="checkbox"/> bessere Verbindung zwischen Betrieb und Schule | |
| <input type="checkbox"/> planmäßigere Ausbildung (stärkere Nutzung des Ausbildungsplans) | |

2.1.5 An wie vielen Arbeitsunterweisungen in Ihrem Betrieb haben Sie in der zurückliegenden Ausbildungszeit teilgenommen?

Anzahl an Arbeitsunterweisungen

Halten Sie dies für ausreichend? ja nein

2.2 Wie beurteilen Sie Ihre Ausbildung an der Berufsschule?

2.2.1 Die Ausbildung an der Berufsschule kann ich mit der folgenden Note bewerten:

- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft ungenügend

2.2.2 Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung in der Berufsschule positiv? (Stärken

Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> interessanter Unterricht | <input type="checkbox"/> gute Verbindung von Theorie und Praxis |
| <input type="checkbox"/> sachkundige Lehrer | <input type="checkbox"/> gute Lernbedingungen |
| <input type="checkbox"/> motivierte Lehrer | <input type="checkbox"/> gutes Lernklima |
| <input type="checkbox"/> moderne Ausstattung (IT etc.) | <input type="checkbox"/> Einsatz moderner Medien |

sonstiges

sonstiges

2.2.3 Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung in der Berufsschule negativ? (Schwächen der Ausbildung

Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Unterricht zu langweilig | <input type="checkbox"/> zu hohe theoretische Anforderungen |
| <input type="checkbox"/> schlechte Lernbedingungen | <input type="checkbox"/> schlecht motivierte Lehrer |
| <input type="checkbox"/> Unterrichtstag zu lang | <input type="checkbox"/> zu wenig Praxisbezug |
| <input type="checkbox"/> Herausforderungen der modernen Arbeitswelt nicht präsent | |

sonstiges

sonstiges

2.2.4 Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie bei der Ausbildung in der Berufsschule?

(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Stundenplan/Unterrichtsorganisation | <input type="checkbox"/> Verbindung Schule-Betrieb |
| <input type="checkbox"/> Disziplin/Aufmerksamkeit | <input type="checkbox"/> Auswahl der Inhalte |
| <input type="checkbox"/> Unterrichtsgestaltung | <input type="checkbox"/> Möglichkeiten zur eigen. Mitarbeit im Unterricht |
| <input type="checkbox"/> Erfahrungseinbeziehung der Auszubildenden | <input type="checkbox"/> unterschiedliches Schülniveau beachten |
| <input type="checkbox"/> stärkerer Praxisbezug des Unterrichts | <input type="checkbox"/> Wochenstundenzahl im Blockunterricht erhöhen |
| <input type="checkbox"/> Wochenstundenzahl im Blockunterricht verringern | <input type="checkbox"/> Wochenstundenzahl im Blockunterricht beibehalten |

sonstiges

sonstiges

2.3 Wie beurteilen Sie Ihre Ausbildung an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten?

2.3.1 Die Ausbildung in der übA kann ich mit folgender Note bewerten:

- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft ungenügend

2.3.2 Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung in der übA positiv? (Stärken

Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> interessante Ausbildung | <input type="checkbox"/> gute Ergänzung der bisherigen Ausbildung |
| <input type="checkbox"/> sachkundige Ausbilder | <input type="checkbox"/> gute Lernbedingungen |
| <input type="checkbox"/> moderne Technik/Ausstattung | <input type="checkbox"/> abwechslungsreiche u. vielseitige Ausbildung. |
| <input type="checkbox"/> solider Erwerb von Fertigkeiten | |

sonstiges

sonstiges

2.3.3 Was bewerten Sie in der üBA negativ? (Schwächen der Ausbildung) Mehrfachnennungen möglich

- Unterricht zu langweilig zu hohe theoretische Anforderungen
 schlechte Lernbedingungen schlecht motivierte Ausbilder

sonstiges

sonstiges

2.3.4 Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie bei der üBA? (Mehrfachnennungen möglich)

- Einsatz moderner Technik mehr praktischer Übungen
 bessere Ausbilder andere Lehrgangsinhalte
 bessere methodische Gestaltung bessere Lehrgangsorganisation
 bessere Ergänzung/Abstimmung zur Ausbildung im Betrieb
 bessere Ergänzung/Abstimmung zur Ausbildung in der Schule
 Verbesserung der Ausstattung der Lehrkabinette mehr Eigenverantwortg. u. Gestaltungsmöglichkeit.

sonstiges

sonstiges

2.4 Würden Sie Ihre Berufsausbildung weiter empfehlen?

- ja nein

3. Fragen zur Tätigkeit nach der Berufsausbildung

3.1 Werden Sie nach der Ausbildung weiter in Ihrem erlernten Beruf tätig sein?

- ja nein, weiter mit 3.3 weiß nicht

3.2 In welchem Unternehmen werden Sie Ihren Beruf nach der Ausbildung ausüben?

- natürliche Person (z.B. Haupterwerbslandwirt) juristische Person (z.B. e.G., AG, GmbH)
 öffentlich-rechtlicher Betrieb (z.B. Stadtverwaltung) Freier Bildungsträger
 Gartencenter Tätigkeit im Ausland

sonstiges

3.3 Nach der Ausbildung werde ich nicht in meinem Beruf arbeiten, weil ich

- keinen Arbeitsplatz gefunden habe
 einen besseren Arbeitsplatz gefunden habe im Beruf als:
 eine Ausbildung/Umschulung in einem anderen Beruf anstrebe
 ein Studium in einer anderen Fachrichtung aufnehmen möchte
 den erlernten Beruf in jedem Fall aufgeben möchte:

3.4 Beabsichtigen Sie in Ihrem Beruf eine Fortbildung oder ein Studium?

- nein ja wenn ja, dann bitte ankreuzen!
 Meister
 Staatl. geprüfter Wirtschaftler
 Staatl. geprüfter Techniker / Betriebswirt
 Fortbildungsprüfung (z.B. Natur- und Landschaftspfleger)

- Fachoberschule zum Erwerb der Fachhochschulreife
- Studium an der Fachhochschule, an einer Berufsakademie bzw. Universität
- sonstiges

4. Wie bewerten Sie Ihre Ausbildungsvergütung?

- die Ausbildungsvergütung ist angemessen
- die Ausbildungsvergütung ist nicht angemessen

Vielen Dank für das Ausfüllen des Fragebogens und Ihre aktive Teilnahme an der Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Raum_fuer_Anmerkungen

Anlage A 3

Studie „Potentialanalyse der hauswirtschaftlichen Berufe in Sachsen“

Autoren: Dr. Manfred Hartung, Dr. Dieter Heider, b&s Unternehmensberatung und Schulung für den ländlichen Raum GmbH, Leipzig

Inhalt

1	Einführung.....	22
2	Ausgangssituation.....	22
3	Methodische Vorgehensweise.....	24
4	Rahmenbedingungen, aktuelle Situation.....	27
5	Erhebungen.....	35
5.1	Befragung Betriebe	35
5.1.1	Stichprobenbeschreibung	35
5.1.2	Ergebnisse der Erhebung	35
5.2	Befragungen Auszubildende	52
5.2.1	Stichprobenbeschreibung	52
5.2.2	Ergebnisse Auszubildende	53
5.3	Auswertung der Interviews und Diskussionen	62
5.3.1	Experten	62
5.3.2	Betriebe	66
5.4	Erkenntnisse aus den Erhebungen	68
5.4.1	Betriebe	68
5.4.2	Auszubildende	68
5.4.3	Verbundausbildung.....	69
6	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	71
	Literaturverzeichnis.....	75

Liste der Addenda

Addendum 1: Fragebogen Auszubildende Hauswirtschaft

Addendum 2: Fragebogen Betriebe

Addendum 3: Interviewleitfaden Experten

Addendum 4: Interviewleitfaden Betriebe

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Haushalte mit Ausgaben für haushaltsnahe Dienstleistungen in Baden-Württemberg nach Einkommensklassen.....	23
Abbildung 2: Organisationsstruktur Hauswirtschaft auf Bundesebene	27
Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl Auszubildende Hauswirtschaft im Freistaat Sachsen	34
Abbildung 4: Zuordnung der Tätigkeitsfelder der Unternehmen	35

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zuordnung der versandten Fragebögen.....	25
Tabelle 2: Versandte Fragebögen	26
Tabelle 3: Beschäftigtenstruktur in Pflegeheimen Deutschland.....	28
Tabelle 4: Beschäftigtenstruktur der Pflegedienste in Deutschland	29
Tabelle 5: Anzahl und Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten in den Pflegeheimen Sachsens.....	30
Tabelle 6: Anzahl und Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten in den ambulanten Pflegediensten Sachsens	30
Tabelle 7: Altersstruktur der Beschäftigten in den Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten	31
Tabelle 8: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen in Beschäftigten nach Bereichen	33
Tabelle 9: Entwicklung der Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft und Verbraucherberatung in Deutschland	33
Tabelle 10: Betriebsgrößenklassen	36
Tabelle 11: Durchschnittliches Verhältnis der hauswirtschaftlichen Kräfte zueinander nach Betriebsgröße (Beschäftigte)	37
Tabelle 12: Aktueller Fachkräftemangel	37
Tabelle 13: Gründe für den aktuellen Fachkräftemangel	38
Tabelle 14: Prognose eines Fachkräftemangels in den nächsten 5 Jahren.....	38
Tabelle 15: Branchen der Unternehmen, die einen künftigen Fachkräftemangel angeben	39
Tabelle 16: Prognostizierter Fachkräftemangel gegliedert nach Einsatzbereichen.....	40
Tabelle 17: Weiterbildung von Mitarbeitern.....	41
Tabelle 18: Ausbildungsberechtigte Personen in den Unternehmen	41
Tabelle 19: Ausbildungsberechtigte Personen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (Beschäftigte).....	42
Tabelle 20: Anteil anerkannter Ausbildungsbetriebe.....	42
Tabelle 21: Anerkannte Ausbildungsbetriebe in Abhängigkeit von der Betriebsgröße.....	43
Tabelle 22: Entwicklung der Ausbildungszahlen.....	43
Tabelle 23: Übernahme der Auszubildenden in den Ausbildungsbetrieb.....	44
Tabelle 24: Ausbildung über den eigenen Bedarf	44
Tabelle 25: Einsatz von Praktikanten.....	45
Tabelle 26: Kriterien der Unternehmen für die Auswahl eines Auszubildenden	45
Tabelle 27: Vergleich der Eigenleistungsanteile bei Versorgungs- und Betreuungsleistungen	46
Tabelle 28: Vermittelbare Ausbildungsinhalte durch die Unternehmen	47
Tabelle 29: Gründe für Ausbildungshemmnisse	48
Tabelle 30: Unter welchen Bedingungen würden Sie (mehr) Hauswirtschaftler/innen ausbilden?	50
Tabelle 31: Beteiligung an Verbundausbildung.....	51
Tabelle 32: Unterstützungsangebot für Beteiligung an Verbundausbildung	52
Tabelle 33: Heimatwohnsitz der in die Befragung eingezogenen Auszubildenden	53
Tabelle 34: Gründe für die Aufnahme einer Ausbildung zum/zur Hauswirtschaftler/in	54
Tabelle 35: Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung im Betrieb / beim Träger positiv?.....	55
Tabelle 36: Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung im Betrieb / beim Träger negativ?	56
Tabelle 37: Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie bei der Berufsausbildung im Betrieb?.....	56
Tabelle 38: Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung in der Berufsschule positiv?.....	57
Tabelle 39: Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung in der Berufsschule negativ?	57
Tabelle 40: Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie in der Berufsschule?	58
Tabelle 41: Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung in der übA positiv?	58
Tabelle 42: Werden Sie nach der Ausbildung weiter in Ihrem erlernten Beruf tätig sein?	59
Tabelle 43: Warum erlernen Sie den Beruf?.....	60
Tabelle 44: Nach der Ausbildung werde ich nicht in der Hauswirtschaft arbeiten, weil ich ...?	61
Tabelle 45: In welchem Unternehmen werden Sie Ihren Beruf nach der Ausbildung ausüben?.....	61
Tabelle 46: Angemessenheit der Ausbildungsvergütung.....	62

Abkürzungsverzeichnis

AKh	Arbeitskraftstunden
Azubi(s)	Auszubildende, Auszubildender
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
DHB	Berufsverband der Haushaltführenden e.V.
ESF	Europäischer Sozialfonds
EVS	Einkommens- und Verbrauchsstichprobe
FIS	Firmendatenbank der Sächsischen Industrie- und Handelskammern
HtH	Hauswirtschaftstechnischer Helfer, Hauswirtschaftstechnische Helferin
IFOK	Institut für Organisationskommunikation
IHK	Industrie- und Handelskammer
IRIS	Institut für regionale Innovation und Sozialforschung e. V.
k.A.	keine Angabe
LfULG	Sächsisches Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie
n	Anzahl
SMUL	Sächsisches Staatministerium für Umwelt und Landwirtschaft
u.a.	unter anderem
übA	überbetriebliche Ausbildung

1 Einführung

Fachkräfteangebot und -bedarf ist ein Thema welches auch bei den „Grünen Berufen“ immer wieder im Fokus steht, insbesondere hinsichtlich der gesellschaftlichen Diskussion zum allgemeinen „Fachkräftemangel“. Das Sächsische Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie (LfULG) hat im Jahr 2011/12 eine Untersuchung / Prognose zum Stand und zukünftigen Arbeitskräfte- sowie Ausbildungssituation in der Land-, Forst- und Hauswirtschaft in Sachsen durchgeführt. Die Ergebnisse wurden im Heft 5/2013 der Schriftenreihe des LfULG veröffentlicht. Parallel dazu wurden Untersuchungen zum Stand und zur Entwicklung der Arbeitskräftesituation in der sächsischen Landwirtschaft durchgeführt und im Heft 4/2013 der Schriftenreihe des LfULG publiziert.

Im Jahr 2018 sollen beide Studien aktualisiert und miteinander verknüpft werden. Dabei werden Teile der notwendigen Arbeiten vom LfULG selbst durchgeführt. Im Rahmen dieser Studie erfolgt eine statistische Analyse von öffentlich verfügbaren Daten sowie eigenen erhobenen Daten in Bezug auf das Potenzial der hauswirtschaftlichen Berufe (Hauswirtschafter/in und Fachpraktiker/in Hauswirtschaft) im Freistaat Sachsen. Die Aufbereitung der dabei gewonnenen Daten soll die Integration der Ergebnisse in die gesamten Untersuchungen gewährleisten.

Dabei werden wesentliche Aspekte aus dem Heft 5/2013 der Schriftenreihe des LfULG und der IRIS-Studie 2011 fortgeschrieben.

2 Ausgangssituation

Der Markt für haushaltsnahe Dienstleistungen ist mit rund einer Million Beschäftigten zu einem wichtigen Wirtschaftszweig in Deutschland herangewachsen und gilt trotz seiner Heterogenität und Fragmentierung als Wachstumsmarkt. Die Branche der haushaltsnahen Dienstleistungen findet sich aufgrund der fehlenden Wirtschaftszweigklassifikation bislang nicht als einheitlicher Wirtschaftszweig in der amtlichen Statistik wieder (Autzen, I.; Stula, S., 2015).

Das Nachfragepotenzial unter den Privathaushalten wird auf insgesamt rund 40 Prozent geschätzt, jedoch bisher nur in geringem Umfang ausgeschöpft. So nehmen laut einschlägiger Studien nur rund 12 Prozent aller Haushalte legale haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch (IFOK GmbH, 2014).

Zu den haushaltsnahen Dienstleistungen zählen eine Vielzahl von Tätigkeiten, die den Bereichen Wohnen, Säubern, Pflegen und Betreuen zuzuordnen sind (ASL Westsachsen, 2018).

Aus steuerrechtlicher Sicht ist der Begriff haushaltsnahe Dienstleistungen definiert als Tätigkeiten, die einen engen Bezug zum Haushalt haben. Zu diesen Tätigkeiten gehören u. a. die Zubereitung von Mahlzeiten im Haushalt, die Reinigung der Wohnung des Steuerpflichtigen, die Gartenpflege und die Pflege, Versorgung und Betreuung von Kindern sowie von kranken, alten oder pflegebedürftigen Personen. Die Erteilung von Unterricht (z. B. Sprachunterricht), die Vermittlung besonderer Fähigkeiten sowie sportliche und andere Freizeitbetätigungen fallen nicht darunter. Das sind Tätigkeiten, die gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts oder entsprechende Beschäftigte erledigt werden oder für die eine Dienstleistungsagentur oder ein selbstständiger Dienstleister in Anspruch genommen wird (Bundesministerium der Finanzen, 2014).

Neben den privaten Haushalten werden diese Leistungen insbesondere auch in den Unternehmen öffentlichen Rechts (Krankenhäuser, Pflegeheime) und Unternehmen juristischer Personen (Pflegedienste, Beherbergungsbetriebe, Reinigungsunternehmen) benötigt.

Es zeichnet sich ab, dass aufgrund des demografischen Wandels in der Bevölkerung, der insgesamt prognostizierte Fachkräftemangel auch im Bereich hauswirtschaftliche Dienstleistungen spürbar wird und auch im Freistaat Sachsen nachzuweisen ist.

Bei Berücksichtigung der Höhe des Haushaltsnettoeinkommens zeigt sich beispielsweise in Baden-Württemberg, dass haushaltsnahe Dienstleistungen stärker von Haushalten mit einem höheren Einkommen genutzt werden (Autzen, I., Stula, S. 2015).

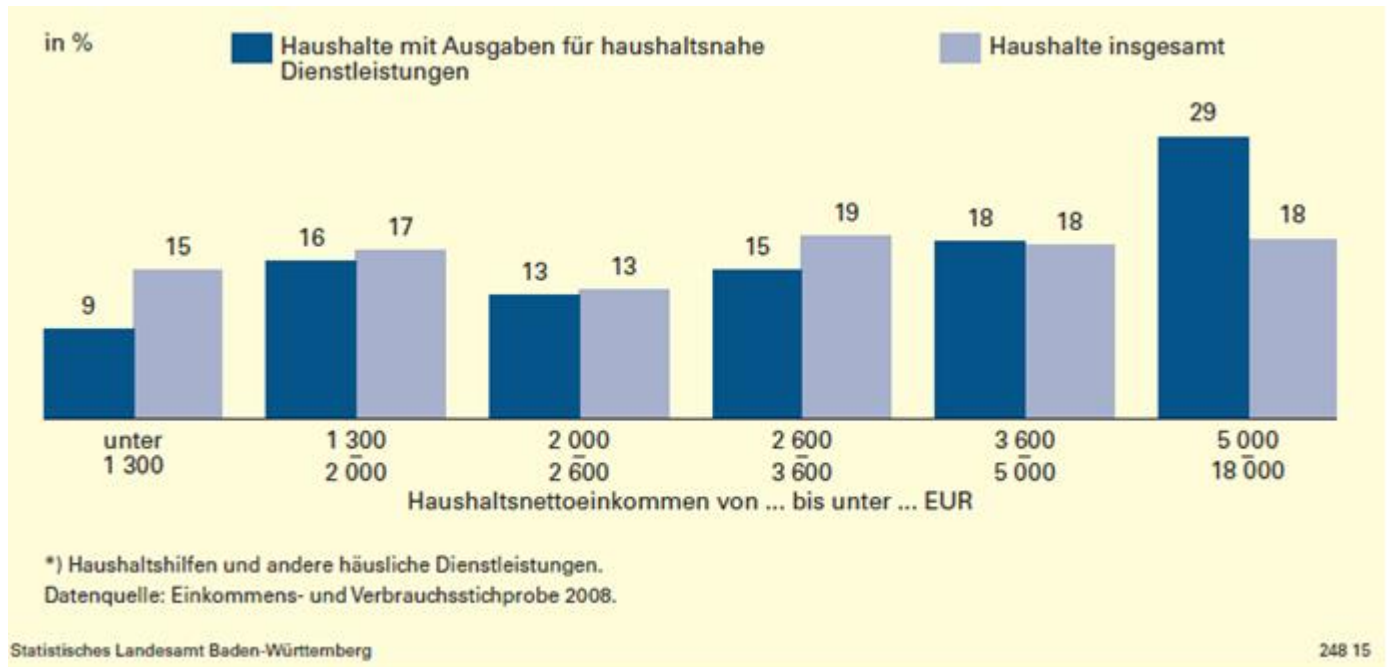


Abbildung 1: Haushalte mit Ausgaben für haushaltsnahe Dienstleistungen in Baden-Württemberg nach Einkommensklassen

Quelle: Haushaltsnahe Dienstleistungen in Baden-Württemberg, 2015

Bereits in einer Studie aus dem Jahr 2011 (IRIS, 2011) wird darauf hingewiesen, dass im Freistaat Sachsen verschiedene Gründe für den Zuwachs des Fachkräftemangels im Bereich Hauswirtschaft maßgeblich sind:

Erstens werden durch die Schließung von Berufsfachschulen für Hauswirtschaft und der damit verbundene Wegfall vollzeitschulischer Ausbildungen zukünftig deutlich weniger Hauswirtschaftler/innen ausgebildet.

Zweitens ist das Image des Berufes gesunken, was auch mit der Ausbildung, vor allem dem hohen Anteil an Benachteiligtenförderung, zusammenhängt. Drittens werden durch die wachsende Nachfrage von haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen künftig (erweiterte) Anforderungen an die Fachkräfte der Hauswirtschaft gestellt.

Ein Anliegen dieser Studie besteht in der Fortschreibung der Ergebnisse der IRIS-Studie aus dem Jahr 2011, um die in den zurückliegenden 6 Jahren erfolgten Entwicklungen im Bereich Hauswirtschaft im Freistaat Sachsen zu charakterisieren.

3 Methodische Vorgehensweise

Im Interesse der Einordnung der Aufgabenstellung zu dieser Studie wurde eine Literatur- und Dokumentenanalyse zur Thematik durchgeführt. Weiterhin wurden statistische Daten auf Bundes- und Landesebene untersucht, um die Zeitreihen aus vorangegangenen Studien fortschreiben zu können.

Zur Ermittlung der aktuellen Ausbildungs- und Arbeitskräftesituation im Bereich Hauswirtschaft wurden Befragungen mittels Fragebögen in zwei Bereichen durchgeführt. Der erste Fragebogen richtete sich an Unternehmen, die zum einen als Ausbildungsbetriebe für den Beruf Hauswirtschaft registriert sind und zum anderen an solche Betriebe bei denen sich ein Bedarf an hauswirtschaftlich ausgebildeten Beschäftigten auf Grund ihrer Tätigkeitsfelder erwarten lässt.

In Abstimmung mit dem LfULG wurde dafür der Fragebogen für Betriebe aus der IRIS-Studie 2011 aktualisiert und im Interesse der Fortschreibung der damaligen Ergebnisse verwendet.

Für die Auswahl der Betriebe wurden folgende Datenquellen genutzt:

- Verzeichnis der Betriebe mit dualer Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft des LfULG
- Anbieterverzeichnis des Vereins Direktvermarktung in Sachsen e.V., www.direktvermarktung-sachsen.de und Broschüre
- FIS -Firmendatenbank der Sächsischen Industrie- und Handelskammern, www.firmen-in-sachsen.de
- Deutsches Seniorenportal, www.seniorenportal.de/pflegeheime-in-sachsen
- Krankenhausregister Sachsen, www.krankenhausregister-sachsen.de/de/suche/Regional.html
- Bundesagentur für Arbeit – Jobbörse, <https://con.arbeitsagentur.de/prod/jobboerse/jobsuche-ui>
- Jugendherbergen Sachsen, www.jugendherberge-sachsen.de
- Landurlaub in Sachsen, www.landurlaub-sachsen.de
- Bauernhofurlaub.de, www.bauernhofurlaub.de/bundeslaender/sachsen.html
- Sachsen Hotels, www.sachsen-hotels.de
- Mensen in Sachsen, <http://uni-mensa.de/mensa/uebersicht/sachsen.html>
- Studentenwerke in Sachsen, www.studieren.sachsen.de/39.html
- Sonstige Internetrecherche zu Hauswirtschaft, Firmenauftritte verschiedener Anbieter

Unter diesen Aspekten wurden 416 Fragebögen an Betriebe versandt. Dabei sind folgende Bereiche berücksichtigt worden:

Tabelle 1: Zuordnung der versandten Fragebögen

Bereich	Anzahl Fragebögen
Heime und Betreuung	159
Krankenhaus	39
Hotel	37
Jugendherberge	33
Duale Betriebe	29
Direktvermarktung	27
Landurlaub	90
Sonstige	2
Summe	416

Während sich die Auswahl der zu befragenden Unternehmen in der IRIS-Studie (2011) im Wesentlichen auf Unternehmen stützte, die Praktikanten/innen aus den Berufsschulen einsetzten, erfolgte die Betriebsauswahl in der aktuellen Studie unter dem Aspekt, dass die ausgewählten Betriebe Ausbildungs- und Einsatzmöglichkeiten auf dem Gebiet der Hauswirtschaft bieten könnten. Hinsichtlich der Regionalität der Befragung wurden alle sächsischen Postleitzahlbereiche einbezogen. Die Regionalstruktur des Fragebogenrücklaufes der Betriebe spiegelt die Regionalität der versandten Fragebögen gut wieder.

Der zweite Fragebogen richtete sich an die Auszubildenden des zweiten und dritten Lehrjahres in den Einrichtungen/Trägern, die eine hauswirtschaftliche Ausbildung durchführen. Dabei wurden sowohl die dual auszubildenden Hauswirtschaftler/innen als auch die HtH / Fachpraktiker/innen erreicht.

In einer ersten Kontaktaufnahme mit den betreffenden Einrichtungen wurde der aktuelle Bedarf an Fragebögen für die Auszubildenden des zweiten und dritten Lehrjahres ermittelt. Auf der Grundlage dieser Bedarfsanalyse wurden 214 Fragebögen an die betreffenden Einrichtungen/Träger verschickt.

Tabelle 2: Versandte Fragebögen

Einrichtung	Anzahl FB versandt	Rücklauf zum 20.02.2018
Berufliches Schulzentrum Dienstleistung und Gestaltung Dresden	26	5
Berufsbildende Förderschule und Berufsschule am Berufsbildungswerk, für Blinde und Sehbehinderte Chemnitz GmbH, Ersatzschule	3	
Oberlausitzer Berufsschule und berufsbildende Förderschule für Hauswirtschaft, Ersatzschule Bischofswerda	20	15
Adolph-Kolping-Schule Dresden, Berufsschule und Berufsbildende Förderschule der ASG	26	21
Berufliches Schulzentrum "Karl Preusker" Großenhain	7	10
Berufliches Schulzentrum 12 "Robert Blum" Leipzig	30	13
Berufliches Schulzentrum Freiberg mit Schulteil Berufsbildende Förderschule, Freiberg	10	4
Berufliches Schulzentrum für Technik und Hauswirtschaft "Dr. Friedrich Dittes", Glauchau	20	6
Berufliches Schulzentrum Grimma	6	4
Berufliches Schulzentrum Löbau	13	10
Berufliches Schulzentrum Torgau	1	1
Berufsbildende Schule "Don Bosco", Burgstädt, Ersatzschulen,	7	5
Berufsschule, Berufsbildende Förderschule, Berufsfachschule, Annaberg-Buchholz	3	2
Freie berufsbildende Schulen Berufsbildende Schule "Gerd Condé", Chemnitz	8	7
Berufsschule und Berufsbildende Förderschule des VBFA, Chemnitz, Ersatzschule	14	8
Adolph-Kolping-Schule Plauen der ASG - Anerkannte Schulgesellschaft mbH	13	
Gesamt	207	111

Der Fragebogen für die Auszubildenden im Bereich Hauswirtschaft wurde in Anlehnung an die Studie Untersuchung zum Berufsnachwuchs im Agrarbereich (LfULG 2013) gestaltet. Vor dem Versand der Fragebögen erfolgte eine Feinabstimmung mit dem LfULG.

Zur weiteren inhaltlichen Untermauerung der mit den Fragebögen ermittelten Ergebnissen wurden Interviews mit Unternehmen und Experten durchgeführt, Die Interviews erfolgten anhand der in der Anlage zu dieser Studie ausgewiesenen Leitfäden.

Außerdem erfolgte am 06.03.2018 eine Präsentation und Diskussion der Ergebnisse vor dem Unterausschuss Hauswirtschaft des Berufsbildungsausschusses beim Sächsischen Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie.

4 Rahmenbedingungen, aktuelle Situation

Entsprechend der Methodik zu dieser Studie wurde zur Beschreibung der Rahmenbedingungen eine Recherche ausgewählter Dokumente und Literaturstellen vorgenommen. Einbezogen sind auch vorliegende Studien zur Thematik Hauswirtschaft. Ihre Aktualität endet aber meist im Zeitraum 2014/2015. Es konnte festgestellt werden, dass zwischen den Autoren keine klare Abgrenzung der Begrifflichkeiten vorliegt.

Die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für den Bereich Hauswirtschaft einschließlich der Sicherung des Berufsnachwuchses sind in Deutschland sehr weit verzweigt (Wiener u.a. 2014).

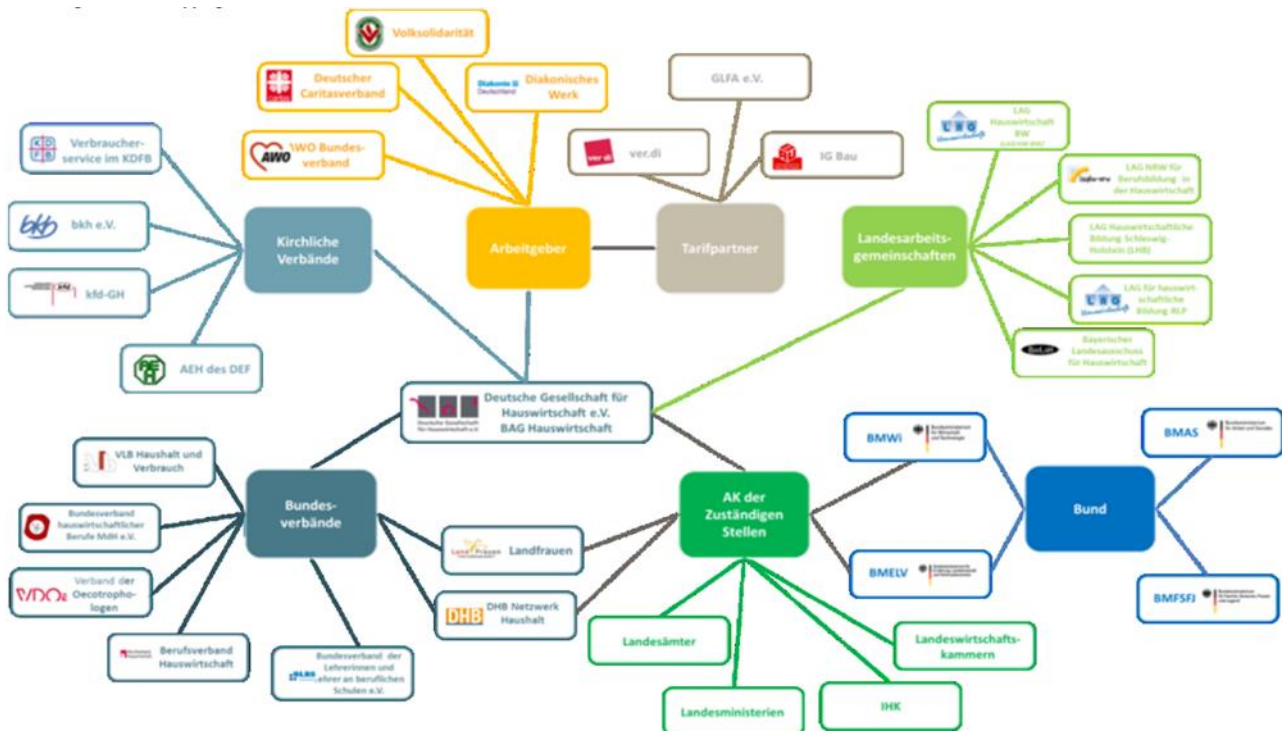


Abbildung 2: Organisationsstruktur Hauswirtschaft auf Bundesebene

Quelle: Hauswirtschaft als Spiegel gesellschaftlicher Herausforderungen, 2014

Es ist zu erkennen, dass neben der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft/BAG Hauswirtschaft auf Bundesebene sich weitere Verbände mit hauswirtschaftlichen und ökotrophologischen Arbeitsrichtungen befassen (Wiener u.a. 2014). Der Arbeitskreis der zuständigen Stellen repräsentiert die Landesebene. Hier wird die Verantwortung für die Hauswirtschaft je nach landespezifischer Ausrichtung von Landesministerien, Landesämtern, Landwirtschaftskammern oder den IHK wahrgenommen. Daneben befassen sich auch Landesarbeitsgemeinschaften, kirchliche Verbände, Arbeitgeber und Tarifpartner mit Fragen der Hauswirtschaft.

Unter dem Begriff "Hauswirtschaft 4.0" soll versucht werden, über die Neugestaltung einer verbindlichen Dachorganisation eine Vernetzung der bestehenden vielfältigen Aktivitäten zu erreichen. Die Interessenvertretung der Hauswirtschaft nach außen könnte dann in einem solchen Dachverband abgesprochen und durch eine gewählte Repräsentanz vertreten werden (Schukraft u.a., 2015).

Zur Stärkung der Zukunftsfähigkeit der Hauswirtschaft ist nach Ansicht von Feullner und Schäfer (2015) eine konzertierte Aktion „Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Hauswirtschaft heute und morgen“ erforderlich. Eine solche

konzertierte Aktion aller Akteure in der Hauswirtschaft angelegt als Marketingmaßnahme würde das Image der Hauswirtschaft und der Berufe der Hauswirtschaft verbessern.

Das Einsatzspektrum für Hauswirtschaftler/innen ist breit gefächert. Neben den privaten Haushalten werden diese Dienstleistungen insbesondere auch in den Unternehmen öffentlichen Rechts (Krankenhäuser, Pflegeheime) und Unternehmen juristischer Personen (Pflegedienste, Beherbergungsbetriebe, Reinigungsunternehmen) benötigt.

Die Datenbasis ist für die einzelnen Bereiche sehr uneinheitlich. Im Folgenden wird versucht verfügbare Zahlen für den Bereich Hauswirtschaft aus statistischen Angaben zu den wesentlichen Bereichen, in denen Hauswirtschaftler/innen tätig sind, herauszuarbeiten. Schwerpunktmäßig betrifft dies die Bereiche Pflege, Krankenhäuser, hauswirtschaftliche Dienstleistungen für Privathaushalte und das Beherbergungsgewerbe.

Pflege

Wie aus der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen ist, stieg der Personalumfang im Bereich der Pflegeheime in Deutschland zwischen 2009 und 2015 um 17,5 % auf 730.145 Beschäftigte (Destatis 2012-2017). Neben dem Personal für Pflege und Betreuung nimmt der Hauswirtschaftsbereich mit einem Anteil von 16 % den zweitgrößten Umfang ein. Dies bedeutet, dass 2015 im Bereich der deutschen Pflegeheime rechnerisch 116.823 Personen im Bereich der Hauswirtschaft tätig waren.

Tabelle 3: Beschäftigtenstruktur in Pflegeheimen Deutschland

Personal				davon nach dem überwiegenden Tätigkeitsbereich im Pflegeheim						
	insgesamt			Pflege und Betreuung	soziale Betreuung	zusätzliche Betreuung (§ 87b SGB VI)	Hauswirtschaftsbereich	haustechnischer Bereich	Verwaltung Geschäftsführung	sonstiger Bereich
	Jahr	Anzahl	%	%						
Beschäftigte insgesamt	2009	621.392	100,0	66,5	4,1	2,6	17,4	2,6	5,4	1,4
	2011	661.179	106,4	65,7	4,1	3,7	17,2	2,4	5,4	1,5
	2013	685.447	110,3	65,8	4,2	4,1	16,7	2,3	5,3	1,6
	2015	730.145	117,5	64,2	4,1	6,8	16,0	2,3	5,1	1,6
Fachhauswirtschaftler/in für ältere Menschen	2009	2.566	100,0	14,3	1,8	1,4	79,3	0,7	1,7	0,8
	2011	2.206	86,0	11,6	1,3	0,7	83,8	0,6	1,3	0,7
	2013	2.089	81,4	11,6	1,6	1,6	82,2	0,9	1,6	0,6
	2015	2.049	79,9	7,7	1,0	1,6	85,8	1,3	2,2	0,4
Sonst. Hauswirtschaftlicher Berufsabschluss	2009	29.684	100,0	10,2	1,0	0,8	84,0	1,6	1,5	0,8
	2011	30.682	103,4	8,1	0,7	0,5	87,8	1,3	0,8	0,7
	2013	32.108	108,2	7,8	0,8	0,7	87,2	1,5	1,0	0,9
	2015	34.484	116,2	7,6	0,8	1,0	87,1	1,7	0,9	0,9

Quelle: Statistische Jahrbücher, Destatis 2012-2017

Die Zahl der im Bereich Hauswirtschaft tätigen Fachhauswirtschaftler/innen belief sich 2015 auf 2.049 und die der sonstigen Personen mit hauswirtschaftlichem Berufsabschluss auf 34.484 Personen. Somit verfügten 2015 nur 31,3 % der im hauswirtschaftlichen Bereich der deutschen Pflegeheime tätigen Personen über einen hauswirtschaftlichen Berufsabschluss ($2.049 + 34.484 / 116.823 = 31,3 \%$).

Im Jahresvergleich zeigt sich, dass zwischen 2009 und 2015 der Beschäftigungsumfang von Fachhauswirtschaftler/innen im Bereich der deutschen Pflegeheime um 20,1 % zurückgegangen ist. Im gleichen Zeitraum stieg der Umfang an Beschäftigten mit einem sonstigen hauswirtschaftlichen Berufsabschluss um 16,2 %. Insgesamt betrug der Umfang an Beschäftigten mit einem sonstigen hauswirtschaftlichen Berufsabschluss im Vergleich zu den Fachhauswirtschaftler/innen das 17fache.

Im Bereich der Pflegedienste in Deutschland waren 2015 355.613 Personen beschäftigt. Das ist mit 49 % die Hälfte des Personalvolumens der Pflegeheime. Auch bei den Pflegediensten ist zwischen 2009 und 2015 mit 32,3 % ein gleich großer Personalzuwachs wie bei den Pflegeheimen festzustellen. Die Verteilung des Personals zwischen den Tätigkeitsbereichen Grundpflege sowie hauswirtschaftliche Versorgung und häusliche Betreuung steht im etwa gleichen Verhältnis wie bei den Pflegeheimen. Demzufolge waren 2015 rechnerisch im Bereich der Pflegedienste 59.387 Personen mit Tätigkeiten der hauswirtschaftlichen Versorgung und häuslichen Betreuung beschäftigt.

Tabelle 4: Beschäftigtenstruktur der Pflegedienste in Deutschland

Personal				davon nach dem überwiegenden Tätigkeitsbereich im Pflegedienst					
	insgesamt			Pflege dienst	Grund pflege	häusliche Betreuung	Hauswirt- schaftliche Versorgung	Verwaltung Geschäfts- führung	sonstiger Bereich
	Jahr	Anzahl	%						
Beschäftigte insgesamt	2009	268.891	100,0	5,8	69,8		13,6	4,9	5,8
	2011	290.714	108,1	5,7	70,4		13,1	4,9	5,9
	2013	320.077	119,0	5,3	68,5	3,3	11,8	4,8	6,3
	2015	355.613	132,3	5,1	67,2	4,2	12,5	4,7	6,4
Fachhauswirtschaftler/in für ältere Menschen	2009	1.083	100,0	0,3	29,7		66,5	1,3	2,1
	2011	860	79,4	0,3	28,8		66,0	1,4	3,4
	2013	845	78,0	0,2	27,3	7,0	61,8	1,5	2,1
	2015	851	78,6	0,5	30,9	6,9	58,4	1,3	2,0
Sonst. Hauswirtschaftli- cher Berufsabschluss	2009	6.608	100,0	0,1	26,2		66,8	3,3	3,6
	2011	6.332	95,8	0,2	23,3		71,8	1,3	3,4
	2013	6.261	94,7	0,2	21,8	3,8	69,9	1,1	3,4
	2015	7.462	112,9	0,1	18,1	5,5	72,0	1,1	3,1

Quelle: Statistische Jahrbücher, Destatis 2012-2017

Als Fachhauswirtschaftler/in waren 2015 im Bereich der Pflegedienste 851 Personen beschäftigt. Im gleichen Zeitraum war die Zahl der Beschäftigten mit einem sonstigen hauswirtschaftlichen Berufsabschluss 8,7mal höher. Sie betrug 7.462 Personen. Damit ist im Bereich der Pflegedienste mit 14,0 % ($851 + 7.462 / 59.387 = 13,99\%$) der Anteil von Beschäftigten mit einem hauswirtschaftlichen Berufsabschluss deutlich geringer als in den Pflegeheimen. Gleichzeitig muss festgestellt werden, dass die Zahl der Fachhauswirtschaftlerinnen sich von 2009 - 2015 um 21,4 % verringert hat. Nachdem seit 2009 die Zahl der Beschäftigten mit einem sonstigen hauswirtschaftlichen Berufsabschluss rückläufig war, ist ab 2013 wieder eine deutliche Zunahme zu verzeichnen. Mit 112,9 % gegenüber 2009 wird nahezu die gleiche Steigerungsrate erreicht wie in den Pflegeheimen.

Mit Blick auf einen möglichen Berufsnachwuchs muss festgestellt werden, dass die Zahl der Auszubildenden in der Hauswirtschaft und Verbraucherberatung (von der Statistik festgelegte Kennzahl) von 2012 bis 2015 rückläufig war. Sie sank in diesem Zeitraum um 22,3 %.

Die Anzahl der Beschäftigten in Pflegeheimen und bei ambulanten Pflegediensten in Sachsen ist in den beiden nachfolgenden Tabellen zusammengefasst dargestellt. Es ist zu erkennen, dass in den sächsischen Pflegeheimen im Jahre 2013 34.997 Personen beschäftigt waren (Destatis, 2016). In die Gesamtzahl an Beschäftigten sind die Auszubildenden mit einbezogen. Mit 69,5% sind mehr als zwei Drittel der Beschäftigten im direkten Pflege- und Betreuungsbereich tätig. Im Hauswirtschaftsbereich sind mit 4.257 Beschäftigten 12,2 % der beschäftigten Personen insgesamt tätig. Innerhalb von zwei Jahren (2013-2015) stieg die Zahl der Beschäftigten in den Pflegeheimen um 10,0% auf 38.504 Personen (Destatis, 2017). Die Zahl der im Hauswirtschaftsbereich beschäftigten Personen stieg im gleichen Zeitraum um 15,2%.

Tabelle 5: Anzahl und Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten in den Pflegeheimen Sachsens

Jahr	Beschäftigte gesamt	davon			
		Pflege und Betreuung	Soziale Betreuung	Hauswirtschafts- bereich	haustechnischer Bereich
Anzahl / Prozent					
2013	34.997	24.335	1.838	4.257	842
	100,0	69,5	5,3	12,2	2,4
2015	38.504	25.385	1.595	4.905	900
	100,0	65,9	4,1	12,7	12,7

Quelle: Pflegestatistik, Destatis 2016/2017

Der größere Teil der zusätzlichen Beschäftigten wurde für Tätigkeiten nach § 87 b SGB XI eingesetzt, d.h. für die zusätzliche Betreuung und Aktivierung der pflegebedürftigen Heimbewohner sowie der Versicherten, die einen Hilfebedarf im Bereich der Grundpflege und hauswirtschaftlichen Versorgung haben, der nicht das Ausmaß der Pflegestufe I erreicht (<http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbxi/87b.html>, Abruf 25.03.2018).

In den ambulanten Pflegediensten des Freistaates Sachsen waren im Jahr 2015 24.201 Personen beschäftigt (Tabelle 6, Destatis, 2017/2). Mit 68,6 % der Beschäftigten sind in der Grundpflege die meisten Personen tätig. Das entspricht in etwa auch dem Anteil an Beschäftigten, die in den Pflegeheimen die Pflegetätigkeiten ausführen.

Tabelle 6: Anzahl und Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten in den ambulanten Pflegediensten Sachsens

Jahr	Beschäftigte gesamt	davon			
		Pflegediens- leitung	Grund- pflege	häusliche Betreuung	hauswirtschaftliche Versorgung
Anzahl / Prozent					
2015	24.201	1.442	16.608	1.228	2.345
	100,0	6,0	68,6	5,1	9,7

Quelle: Pflegestatistik 2015, Destatis 2017

Für Tätigkeiten der hauswirtschaftlichen Versorgung setzen die ambulanten Pflegedienste 9,7 % der Beschäftigten ein. Wenn man davon ausgeht, dass häusliche Betreuungsarbeiten auch von ausgebildeten Hauswirtschafter/innen ausgeführt werden können, dann wäre hier der hauswirtschaftlich orientierte Tätigkeitsbereich anteilig größer als in den Pflegeheimen.

Hinsichtlich der Altersstruktur der in den Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten beschäftigten Personen können relativ ausgeglichene Anteile zwischen 30 und 60 Jahren festgestellt werden. Hieraus kann geschlossen werden,

werden, dass der bestehende und zukünftig erwartete Fachkräftemangel seine Ursachen nicht in einer ungünstigen Altersstruktur der aktuell tätigen Personen hat.

Tabelle 7: Altersstruktur der Beschäftigten in den Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten

Jahr	Beschäftigte insgesamt	Davon im Alter von ... bis unter ... Jahren						
		<20	20-30	30-40	40-50	50-60	60-65	>65
Pflegeheime								
2013	34.997	752	6.376	6.439	8.682	10.096	2.421	231
	100,0	2,1	18,2	18,4	24,8	28,8	6,9	0,7
2015	38.504	989	6.123	8.025	8.442	11.387	3.149	389
	100,0	2,6	15,9	20,8	21,9	29,6	8,2	1,0
Ambulante Pflegedienste								
2015	24.201	256	4.157	6.075	5.289	6.379	1.681	364
	100,0	1,1	17,2	25,1	21,9	26,4	6,9	1,5

Quelle: Pflegestatistik, Destatis 2016/2017

Sowohl in den Pflegeheimen als auch in den ambulanten Pflegediensten ist ein hoher Anteil (50 - 60 %) der Arbeitskräfte teilzeitbeschäftigt.

Krankenhäuser

Laut Statistischem Bundesamt (Destatis, 2017) waren im Jahr 2016 in den sächsischen Krankenhäusern insgesamt 56.217 Mitarbeiter (43.677 Vollkräfte) beschäftigt. Laut Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2018) sind 4,1 % der Krankenhausmitarbeiter im Bereich Wirtschafts- und Versorgungsdienst beschäftigt. Dementsprechend wären ca. 2.305 Mitarbeiter in sächsischen Krankenhäusern in diesem Bereich tätig. Diese Zahl würde somit auch die hauswirtschaftlichen Beschäftigten beinhalten.

Bei der theoretischen Annahme, dass ein Drittel dieser Beschäftigten hauswirtschaftliche Fachkräfte sind, wären etwa 768 Hauswirtschafter/innen in Krankenhäusern in Sachsen beschäftigt, das entspräche 1,37 % der Mitarbeiter. Für eine genauere Bestimmung der Mitarbeiterstruktur sind detailliertere Untersuchungen erforderlich. Perspektivisch kann davon ausgegangen werden, dass sich der Wirtschafts- und Versorgungsdienst in Krankenhäusern personell verringern wird, da diese Tätigkeiten aus betriebswirtschaftlichen Gründen zunehmend von Krankenhaus-externen Betreibern sichergestellt werden (Andrä 2011).

Private Haushalte

Laut den Ergebnissen der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) 2013 gaben im Jahr 2013 ca. 2,2 Millionen Haushalte in Sachsen im Monat durchschnittlich 5 € für Dienstleistungen zur Haushaltsführung aus. Dies ist wesentlich weniger als der bundesdeutsche Durchschnitt mit 11 € pro Haushalt und Monat. (Marcel Goldmann und Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2017). Somit gaben die 2,2 Millionen Haushalte in Sachsen im Jahr 2013 monatlich 11 Millionen € für Dienstleistungen für die Haushaltsführung aus.

Bei Annahme eines kalkulatorischen Preises von 25,00 € für eine Leistungsstunde ergäben sich somit 440.000 Leistungsstunden pro Monat für Dienstleistungen für die Haushaltsführung. Unterstellt man den vom Sächsischen Rechnungshof (2008) ermittelten Richtwert zur Höhe der Nettoleistungszeit einer Vollarbeitskraft in Höhe von 123 AKh/Monat entspricht dies ca. 3.777 Vollarbeitskräften. Bei der theoretischen Annahme, dass 30,0 % der Leistungen von Hauswirtschafter/innen erbracht werden, würde dies ca. 1.073 Vollarbeitskräften entsprechen. Unter der

Annahme, dass im Durchschnitt ein Drittel der Beschäftigten in Vollzeit und zwei Drittel in Teilzeit mit durchschnittlich 50,0 % der Vollarbeitszeit arbeiten, würde dies ca. 1.788 Mitarbeitern entsprechen.

Beherbergungsgewerbe

Im Beherbergungsgewerbe ist in Sachsen davon auszugehen, dass nur Einrichtungen mit größerer Bettenzahl auch für die Beschäftigung von Hauswirtschafter/innen in Frage kommen. Dies bestätigen auch Rückmeldungen aus den durchgeführten Betriebsbefragungen. Im Dezember 2017 gab es in Sachsen in der Hotellerie 432 Betriebe mit 25 oder mehr Gästezimmern (Statistisches Bundesamt, Destatis, 2018). Im Jahr 2016 waren in Sachsen 13.600 Personen im Beherbergungsgewerbe einschließlich Dienstleistungen für Zweitwohnsitze sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2017). Bei der theoretischen Annahme, dass 30,0 % der Hotelleriebetriebe mit mindestens 25 Gästezimmern eine(n) Hauswirtschafter/in beschäftigen, wären das ca. 130 Personen. Das sind etwa 1,0 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Betrieben des Beherbergungsgewerbes Sachsens.

Aktueller und zukünftiger Fachkräftebedarf

Aus den o.g. Datenquellen und unter Berücksichtigung von Hochrechnungen mittels Annahmen würden sich folgende Fachkräftebedarfe für die Hauswirtschaft in den einzelnen Bereichen in Sachsen ergeben:

■ Pflegeheime und Pflegedienste

■ 7.250 Beschäftigte

■ Krankenhäuser

■ ca. 768 Beschäftigte

■ Dienstleistungen für Privathaushalte

■ ca. 1.788 Beschäftigte

■ Beherbergungsgewerbe

■ ca. 130 Beschäftigte

Dies sind insgesamt ca. 9.936 Beschäftigte. Unter der Hinzurechnung weiterer Bereiche, die hier nicht betrachtet werden konnten, kann aktuell von einem Beschäftigungspotential von rund 10.000 Beschäftigten ausgegangen werden.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass in Sachsen im Unterschied zu anderen Bundesländern kein größeres Beschäftigungspotential in den Bereichen Landwirtschaft, Direktvermarktung und Agrotourismus gesehen werden kann. Dies hat sich auch bei Rückreaktionen im Rahmen der Betriebsbefragungen (Punkt 5.1) bestätigt.

Die Abschätzung des zukünftigen Fachkräftebedarfs erweist sich als schwierig aufgrund der Vielfalt der Wirtschaftsbereiche, in denen Hauswirtschafter/innen eingesetzt werden können und aufgrund der vielfältigen Einflussfaktoren auf diesen Fachkräftebedarf.

Es wird deshalb versucht existierende Mechanismen zum Fachkräftemonitoring zu nutzen. Die IHK zu Leipzig verfügt mit dem Fachkräftemonitor Sachsen über ein sachsenweites Prognoseinstrument (Fachkräftemonitor Sachsen 2018). Der Prognosezeitraum geht bis ins Jahr 2023. Die Prognosedaten aus diesem Fachkräftemonitor werden für die hauswirtschaftsrelevanten Bereiche genutzt und kritisch gewertet. Der Fachkräftemonitor Sachsen weist für die Jahre 2016, 2018 und 2023 die folgenden Fachkräftebedarfe aus.

Tabelle 8: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen in Beschäftigten nach Bereichen

Wirtschaftszweig	2016	2018	2023	2023 : 2016
Gastgewerbe	46.700	46.900	44.700	-4,28 %
Gesundheits- und Sozialwesen	156.000	154.000	150.000	-3,85 %
Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen	131.000	126.000	116.000	-11,45 %

Quelle: Fachkräftemonitor Sachsen 2018; eigene Zusammenfassung

Der Fachkräftemonitor Sachsen weist für alle relevanten Wirtschaftszweige einen sinkenden Fachkräftebedarf aus. Allerdings ist zu beachten, dass die Zahlen für den Wirtschaftszweig personenbezogene und sonstige Dienstleistungen neben den Anbietern hauswirtschaftlicher Dienstleistungen weitere sehr unterschiedliche Unternehmen betreffen. Es sollte deshalb von den Aussagen der Unternehmen in den Betriebsbefragungen (Punkt 5.1) und in den Interviews (Punkt 5.3) ausgegangen werden, aus denen ein wachsender Fachkräftebedarf abgeleitet werden kann.

Unter Berücksichtigung dieser Aussagen und den Prognosen aus dem Fachkräftemonitor Sachsen ist davon auszugehen, dass der Fachkräftebedarf im Bereich Hauswirtschaft in etwa auf einem gleich hohen Niveau bestehen bleiben wird. Wenn man für die rund 10.000 ermittelten Beschäftigten eine 45-jährige Lebensarbeitszeit unterstellt, so müssen für den Bereich Hauswirtschaft in Sachsen jährlich ca.222 Auszubildende neu eingestellt werden bzw. Personen als Quereinsteiger gewonnen werden.

Ausbildung

Mit Blick auf einen möglichen Berufsnachwuchs muss festgestellt werden, dass die Zahl der Auszubildenden in der Hauswirtschaft und Verbraucherberatung (von der Statistik festgelegte Kennzahl) von 2012 bis 2015 in Deutschland rückläufig war. Sie sank in diesem Zeitraum um 22,3 %.

Tabelle 9: Entwicklung der Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft und Verbraucherberatung in Deutschland

Auszubildende nach ausgewählten Berufsgruppen	Jahr	Auszubildende			Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Veränderung zum Vorjahr
		insgesamt	männlich %	Weiblich		
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	2012	9.705	8,2	91,8	354	
	2013	8.934	8,2	91,8	258	-2,9
	2014	8.091	8,7	91,3	952	-9,5
	2015	7.545	9,3	90,7	769	-6,2

Quelle: Statistische Jahrbücher, Destatis 2012-2017

Der Rückgang an Auszubildenden ist hauptsächlich bei den weiblichen Personen festzustellen. Der Anteil männlicher Auszubildender ist auf niedrigem Anteilsniveau leicht gestiegen.

Wie auf Bundesebene, zeigt auch im Freistaat Sachsen die Anzahl an Auszubildenden für den Bereich Hauswirtschaft in den letzten Jahren eine rückläufige Entwicklung.

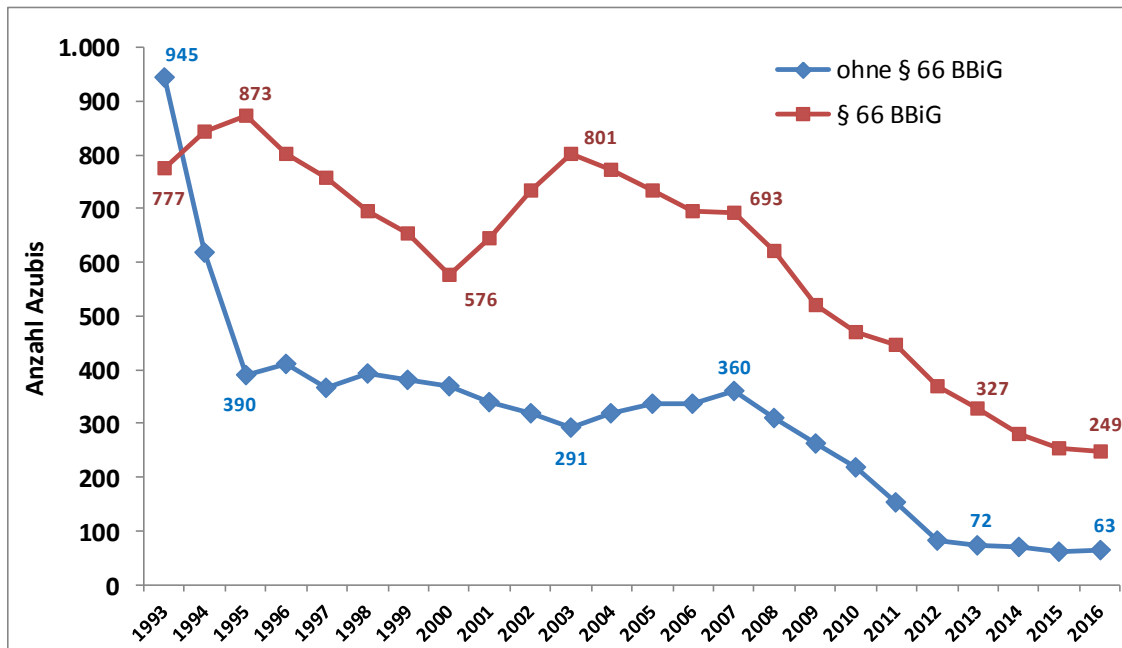


Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl Auszubildende Hauswirtschaft im Freistaat Sachsen

Quelle: Ausbildungsberufe Hauswirtschaft (BIBB), eigene Darstellung

Wie aus der Abbildung 3 zu erkennen ist, bewegte sich die Anzahl von Auszubildenden im Bereich Hauswirtschaft zwischen 1995 und 2007 auf einem relativ stabilen Niveau von 300 - 400 Auszubildenden (BIBB, 2018). Im Zeitraum von 2008 bis 2011 sanken die Ausbildungszahlen von 360 auf 153 Auszubildende. Dies bedeutet einen Rückgang der Ausbildungszahlen um 57,5 % innerhalb von 4 Jahren. Seit 2013 werden im Freistaat Sachsen jährlich nur noch weniger als 100 (60 - 81) Jugendliche im Bereich Hauswirtschaft ausgebildet.

Die Anzahl Jugendliche, die nach § 66 BBiG in Sachsen im Bereich Hauswirtschaft ausgebildet wurden, lag seit 1995 immer deutlich höher als die Zahl dual oder vollschulisch ausgebildeter Hauswirtschaftler/innen. Das Niveau der Ausbildungszahlen nach § 66 BBiG lag zwischen 1995 und 2010 1,5 - 2,5mal höher. Der starke Rückgang der Ausbildungszahlen seit 2008 ist auch bei den Auszubildenden nach § 66 BBiG nachweisbar. Seit 2012 beträgt das Niveau der Auszubildenden nach § 66 BBiG das 4 bis 4-5 fache der Jugendlichen mit Vollausbildung Hauswirtschaft.

Zur beruflichen Fortbildung im Bereich Hauswirtschaft gehört im Freistaat Sachsen auch die Qualifizierung zum Hauswirtschaftsmeister/in. Während in den Jahren 2013 - 2015 je ein Qualifizierungslehrgang für die Vorbereitung auf die Meisterprüfung im Beruf Hauswirtschaftler/in mit 11 - 12 Teilnehmern in den jährlichen Agrarberichten ausgewiesen wird, fand 2016 kein solcher Lehrgang mehr statt. Letzte Angaben zu durchgeführten Meisterprüfungen liegen aus den Jahren 2015 und 2016 vor (SMUL, 2016 und 2017). So haben im Jahr 2015 von neun Teilnehmern vier die Meisterprüfung bestanden. Im Jahr 2016 haben nur zwei Teilnehmer/innen sich an einer Meisterprüfung beteiligt, die sie auch erfolgreich absolviert haben.

Seit dem Jahr 2011 wurden keine Schüler mehr für zweijährige Fortbildungskurse Hauswirtschaft an den landwirtschaftlichen Fachschulen aufgenommen (SMUL, 2017). Für dreijährige Fortbildungskurse Hauswirtschaft kamen 2011 12, 2012 16 und 2014 3 Schüler an die landwirtschaftlichen Fachschulen.

Am Fachschulzentrum Freiberg-Zug wird seit Herbst 2017 ein Fortbildungskurs zum/zur staatlich geprüfte/n hauswirtschaftliche/n Betriebsleiter/in mit 10 Teilnehmer/innen durchgeführt. Die 10 Teilnehmer kommen aus Sachsen (8) und Thüringen (2) und werden durch diesen Kurs auf Führungsaufgaben vorbereitet.

5 Erhebungen

5.1 Befragung Betriebe

5.1.1 Stichprobenbeschreibung

Für die Auswertung der betrieblichen Situation kann auf einen Rücklauf von 52 Fragebögen zurückgegriffen werden. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 12,5 %. Sie ist für Befragungen ein gutes Ergebnis, da bei dieser Befragung die Unternehmen mit einem breiteren Tätigkeitsspektrum einbezogen wurden als in der IRIS-Studie 2011. Mit dem Rücklauf wird ebenfalls das Interesse der Unternehmen an der Problematik Hauswirtschaft positiv signalisiert.

Nicht alle Betriebe haben alle Fragen umfassend beantwortet. Deshalb wird bei der Auswertung die Höhe der entsprechenden Fehlwerte angegeben.

5.1.2 Ergebnisse der Erhebung

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung werden im Folgenden entlang der Kategorien des Fragebogens (siehe Anhang) dargestellt.

Einordnung der Betriebe

Die Unternehmen, von denen ein Fragebogenrücklauf vorliegt, ordneten sich folgenden Tätigkeitsfeldern zu:

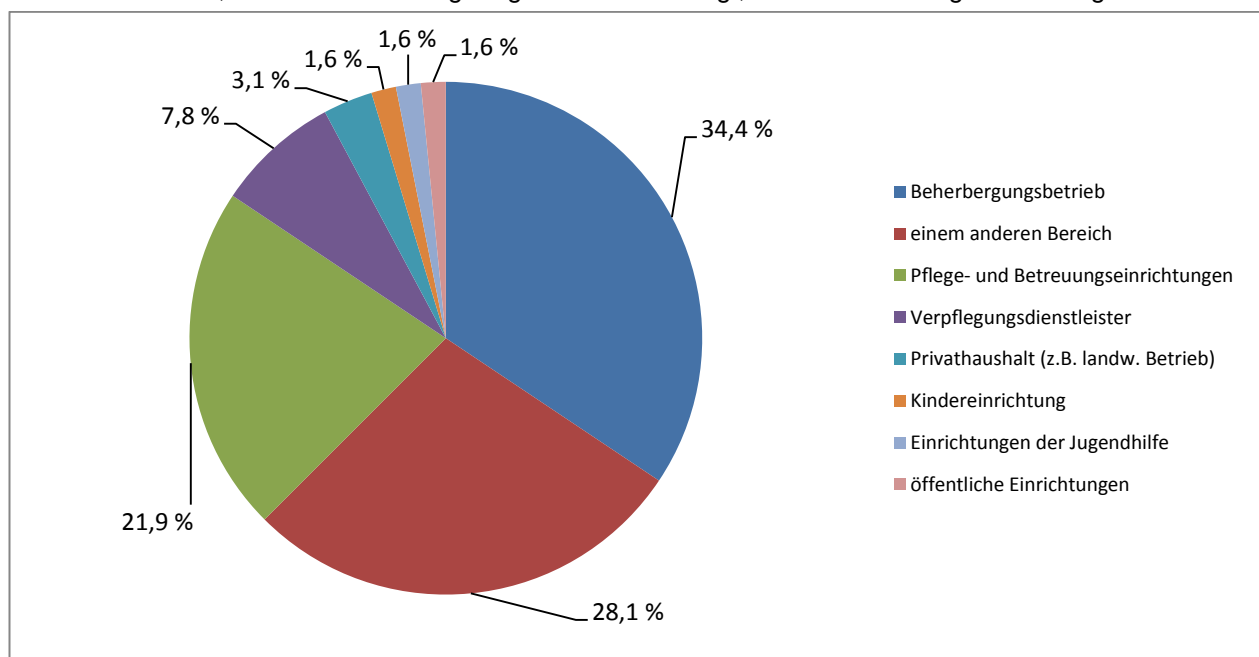


Abbildung 4: Zuordnung der Tätigkeitsfelder der Unternehmen

Wie die Abbildung 4 verdeutlicht, sind durch den Rücklauf der Fragebögen alle relevanten Branchen, bezüglich der Beschäftigung und Ausbildung von Hauswirtschafter/innen haben, vertreten. Hinter dem Anteil von 28,1 % "einem anderen Bereich" der zurückgesandten Fragebögen verbergen sich Unternehmen aus folgenden Branchen:

- Haushaltsnahe Dienstleistung
- Hauswirtschaftlicher Fachbetrieb - Dienstleistung, Beratung, Schulung
- Dienstleistung Inklusionsunternehmen
- Reinigung
- Unterhaltsreinigung, Industriereinigung

- Landwirtschaft
- Galabau
- Servicegesellschaft
- Fleisch- u. Wurstwaren
- Direktvermarkter

Es kann geschlussfolgert werden, dass man den Anteil der Beteiligung an der Befragung auch als Maß des Interesses der jeweiligen Bereiche am Problemkreis Hauswirtschaft werten kann. Von den landwirtschaftsnahen Bereichen wie Direktvermarktung und Landurlaub liegen nur wenige Rückläufe vor.

Betriebsgröße und Beschäftigte

Im Interesse der Vergleichbarkeit zu den Ergebnissen der IRIS-Studie 2011 wurde für die Datenauswertung zur Betriebsgröße die Variante mit reduzierten Betriebsgrößenklassen gewählt. Wie aus Tabelle 10 zu entnehmen ist, repräsentieren zwei Drittel der Unternehmen die Betriebsgrößenklasse 10 - 250 Beschäftigte. Die Anteile der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten und der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten liegen zwischen 14,0 und 18,0 % der gültigen Werte. Hieraus wird deutlich, dass im Bereich der Hauswirtschaft die kleineren und mittleren Unternehmensgrößen vorherrschen.

Tabelle 10: Betriebsgrößenklassen

Anzahl Beschäftigte	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	IRIS-Studie Prozent
1 - 9 Beschäftigte	9	17,3	18,4	18,8
10 - 250 Beschäftigte	33	63,5	67,3	70,8
mehr als 250 Beschäftigte	7	13,5	14,3	10,4
Gesamt	49	94,2	100,0	100,0
keine Angabe(nicht gültig)	3	5,8		
Gesamt	52	100,0		

Ein Vergleich mit der Struktur der Betriebsgrößen aus der IRIS-Studie erreicht damit nahezu identische Werte. Dies ist eine gute Voraussetzung für die Vergleichbarkeit in der Fortschreibung der Ergebnisse bei den übrigen Kennzahlen.

Beschäftigte im hauswirtschaftlichen Bereich

Die Ergebnisse der Tabelle 10 zeigen, dass mit zunehmender Betriebsgröße logischerweise auch die Zahl der Beschäftigten mit hauswirtschaftlichem Hintergrund zunimmt.

Das Verhältnis zwischen ausgebildeten Hauswirtschafter/innen und ausgebildeten HtH/Fachpraktiker/innen ist in den drei Betriebsgrößenklassen nahezu identisch. Der Umfang an ungelernten Beschäftigten übersteigt allerdings in allen drei Betriebsgrößenklassen die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung.

Die hohe Zahl an ungelernten Beschäftigten in der Betriebsgrößenklasse > 250 Beschäftigte ist auf die Angaben eines großen Unternehmens aus der Reinigungsbranche zurückzuführen.

Tabelle 11: Durchschnittliches Verhältnis der hauswirtschaftlichen Kräfte zueinander nach Betriebsgröße (Beschäftigte)

Ausbildungsstand	Betriebsgrößenklassen - reduziert –			IRIS-Studie Betriebsgrößenklassen - reduziert –		
	1 - 9	10 - 250	> 250	1 - 9	10 - 250	> 250
Mittelwerte nach Ausbildungsstand						
ausgebildete Hauswirtschafterinnen	0,2	1,7	4,3	0	4	8
ausgebildete Hauswirtschaftstechnische Helferinnen	0,0	1,0	5,9	0	4	
ungelernten Hilfskräfte im Bereich Hauswirtschaft	0,7	6,5	472,8	2	7	20

Von Bedeutung ist aber, dass im Vergleich zu den Ergebnissen der IRIS-Studie die Anzahl der ausgebildeten hauswirtschaftlichen Beschäftigten in den mittleren und großen Unternehmen deutlich kleiner geworden ist. Dafür ist die Zahl der ungelerten Hilfskräfte in den großen Unternehmen (auch ohne Berücksichtigung des genannten Einzelfalles) stark gestiegen.

Aktueller Fachkräftemangel

Hinsichtlich des aktuell in den Unternehmen vorhandenen Fachkräftemangels (Tabelle 12) zeigt sich, dass ein solcher Mangel in 63,3 % der Unternehmen vorhanden ist. Nur reichlich ein Drittel der Unternehmen verspürt noch keinen Mangel an Fachkräften. Aus regionaler Sicht kommen über 60,0 % der Betriebe, die noch keinen Fachkräftemangel ausgewiesen haben, aus den Postleitzahlgebieten 01 und 02 – also aus ostsächsischen Regionen, obwohl der Gesamtrücklauf an Fragebögen aus dieser Region nur 45,7 % beträgt. Demgegenüber sind die Betriebe, die aktuell Fachkräftemangel ausweisen relativ gleichmäßig über die sächsischen Regionen verteilt.

Tabelle 12: Aktueller Fachkräftemangel

Fachkräftemangel	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	IRIS-Studie Prozent
Ja	31	59,6	63,3	33,3
Nein	18	34,6	36,7	66,7
Gültig Gesamt	49	94,2	100,0	100,0
keine Angabe(nicht gültig)	3	5,8		
Gesamt	52	100,0		

Die Branchenschwerpunkte für den ausgewiesenen Fachkräftemangel liegen im Beherbergungsbereich, Pflegebereich sowie dem haushaltsnahen Dienstleistungsbereich einschließlich von Reinigungsunternehmen.

Der Vergleich der aktuellen Angaben über den Fachkräftemangel mit den Ergebnissen der IRIS-Studie von 2011 zeigt ein diametral entgegengesetztes Bild. Während 2011 nur 33,3 % der Unternehmen einen Fachkräftemangel beklagten, ist er in der aktuellen Untersuchung auf 63,3 % gestiegen.

Als Gründe für den aktuellen Fachkräftemangel steht das Image der Hauswirtschaft einschließlich dem notwendigen Arbeitsrhythmus an erster Stelle (Tabelle 13). Mit gleichen Anteilen folgt neben den fehlenden Arbeitskräften am Markt und ausbleibenden Bewerbungen von geeigneten Bewerbern der Fakt, dass zu wenig und nicht ausreichend ausgebildete Fachkräfte verfügbar sind. Dieser Faktor wird noch ergänzt durch den Wunsch, die Ausbildungsinhalte an den zeitgemäßen Erfordernissen der Kundenwünsche auszurichten.

Tabelle 13: Gründe für den aktuellen Fachkräftemangel

Grund	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozent
Unbeliebte Branche, Arbeitsrhythmus	7	19,4	19,4
Zu wenig / nicht ausreichend ausgebildete FK/ Ausbildungsinhalte nicht zeitgemäß	6	16,7	36,1
Fehlende AK am Markt	6	16,7	52,8
Keine Bewerbungen, keine geeigneten Bewerber	6	16,7	69,4
Finanzielle Gründe	5	13,9	83,3
Fehlender Berufsabschluss	1	2,8	86,1
Perspektiven und Motivation fehlen	1	2,8	88,9
Fehlende Ausbilder für eigene Ausbildung	1	2,8	91,7
Temporärer. AK-Bedarf (Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit)	1	2,8	94,4
hohe Nachfrage aus Privathaushalten kann nicht erfüllt werden	1	2,8	97,2
Ohne Angabe	1	2,8	100,0
Gesamt	36	100,0	

Ein weiterer Schwerpunktgrund für Fachkräftemangel wird im finanziellen Bereich gesehen. Zum einen wandern Arbeitskräfte aufgrund des Lohnniveaus im Bereich Hauswirtschaft in andere Branchen ab und zum anderen kann mit den derzeitigen Vergütungssätzen von Krankenkassen und der Pflegekasse nur ein begrenztes Lohnniveau gewährleistet werden. Andererseits ist der demografische Wandel eine mögliche Ursache für eine steigende Nachfrage von haushaltsnahen Dienstleistungen aus Privathaushalten.

Zukünftiger Fachkräftemangel

Bezogen auf die für einen zukünftigen Fachkräftemangel gültigen Einschätzungen aus der aktuellen Befragung weisen 85,7 % der Unternehmen einen solchen Mangel aus (Tabelle 14). Dies ist im Vergleich zu den Ergebnissen der IRIS-Studie von 2011 eine Steigerung um 23,4 %.

Tabelle 14: Prognose eines Fachkräftemangels in den nächsten 5 Jahren

Prognose Fachkräftemangel	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	IRIS-Studie Prozent
Ja	42	80,8	85,7	62,3
Nein	7	13,5	14,3	37,7
Gültig Gesamt	49	94,2	100,0	100,0
keine Angabe(nicht gültig)	3	5,8		
Gesamt	52	100,0		

Nur noch 14,3 % der Unternehmen vertreten die Auffassung, dass sie in 5 Jahren keinen Fachkräftemangel haben werden. Dieser Anteil ist 2,6mal geringer als 2011.

Aus der Sicht der Branchen (Tabelle 15) wird der zukünftige Fachkräftemangel vordergründig von den Unternehmen der Beherbergung, der haushaltsnahen Dienstleistungen, der Reinigung sowie von Landwirtschaft und Direktvermarktern angemahnt. Bei der Befragung wurde der generelle Fachkräftemangel der Unternehmen erfragt und nicht nur der hauswirtschaftsspezifische.

Tabelle 15: Branchen der Unternehmen, die einen künftigen Fachkräftemangel angeben

Branche	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozent
Beherbergungsbetrieb	16	29,6	29,6
einem anderen Bereich*	16	29,6	59,3
Stationäre Pflege/Betreuung	6	11,1	70,4
Verpflegungsdienstleister	5	9,3	79,6
(Stationäre) Altenpflegeeinrichtungen	4	7,4	87,0
Ambulanter Pflegedienst	3	5,6	92,6
Kindereinrichtung	1	1,9	94,4
Einrichtungen der Jugendhilfe	1	1,9	96,3
öffentliche Einrichtungen	1	1,9	98,1
Privathaushalt (z.B. landw. Betrieb)	1	1,9	100,0
Gesamt (Mehrfachnennung möglich)	54	100,0	

* haushaltsnahe Dienstleistung, Reinigung, Landwirtschaft, Direktvermarkter

Betrachtet man den zukünftigen Fachkräftemangel aus der Sicht der beruflichen Einsatzbereiche (Tabelle 16), so wird deutlich, dass der größte Bedarf im Bereich der Küchen, Köche und Köchinnen entstehen wird. Hauswirtschaft und Pflege erreichen gemeinsam ebenfalls über 20,0 % der Nennungen.

Tabelle 16: Prognostizierter Fachkräftemangel gegliedert nach Einsatzbereichen

Einsatzbereich	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozent
Küche, Koch, Köchinnen	17	20,0	20,0
Hauswirtschaft, Haushaltshilfen	11	12,9	32,9
Pflege	7	8,2	41,2
Hotel, Gastronomie, Restaurant	6	7,1	48,2
Service, Gästeservice	5	5,9	54,1
Reinigung, Gebäudereinigung	5	5,9	60,0
Housekeeping	4	4,7	64,7
Hauswirtschaft in privaten Haushalten	3	3,5	68,2
Rezeption	3	3,5	71,8
LKW-Fahrer, Kfz-Schlosser, Mechatronik	3	3,5	75,3
Direktvermarktung, Verkäuferinnen	3	3,5	78,8
in allen Bereichen	3	3,5	82,4
Haustechnik	2	2,4	84,7
Entlastungsleistungen	1	1,2	85,9
Betreuung von Personen mit Pflegegrad	1	1,2	87,1
Kita's	1	1,2	88,2
Ärztlicher Dienst	1	1,2	89,4
Kinderbetreuung in privaten Haushalten	1	1,2	90,6
Hausdame	1	1,2	91,8
Catering	1	1,2	92,9
Landwirtschaft	1	1,2	94,1
Grünanlagenpflege	1	1,2	95,3
Hausmeister	1	1,2	96,5
Fleischerei	1	1,2	97,6
Handwerksberufe	1	1,2	98,8
Buchhaltung	1	1,2	100,0
Gesamt (Mehrfachnennung möglich)	85	100,0	

Anhand der kumulierten Prozentwerte wird deutlich, dass 71,8 % des zukünftigen Fachkräftemangels den Bereichen Gastronomie, Hotellerie, Hauswirtschaft und Pflege zuordenbar sind.

Weiterbildung

Eine Möglichkeit, einem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen, besteht in der Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter eines Unternehmens (Tabelle 17). Mit 61,1 % wird ein solcher Weg bereits von fast zwei Dritteln der untersuchten Betriebe beschritten. Dieser Wert ist aber nur unwesentlich höher, als er 2011 in der von IRIS vorgelegten Studie ausgewiesen ist.

Tabelle 17: Weiterbildung von Mitarbeitern

Weiterbildung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	IRIS-Studie Prozent
Möglichkeit schon genutzt	22	42,3	61,1	60,0
Möglichkeit bisher unbekannt	0	0,0	0,0	2,0
Könnten wir uns vorstellen	11	21,2	30,6	20,0
Keine Option für unser Unternehmen	3	5,8	8,3	18,0
Gültig Gesamt	36	69,2	100,0	100,0
keine Angabe (nicht gültig)	16	30,8		
Gesamt	52	100,0		

Allerdings ist der Umfang derjenigen Unternehmen, für die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter im Jahr 2011 keine Option war um 10,0 % gesunken. Dies kann als Indiz für eine gestiegene Weiterbildungsbereitschaft gewertet werden. Somit kann sich ein knappes Drittel der Unternehmen vorstellen, Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter durchzuführen bzw. sie zu Weiterbildungsveranstaltungen zu delegieren. Jedoch haben 30,8 % der befragten Betriebe keine Aussage zu dieser Fragestellung abgegeben. Eine Ursache dafür kann darin gesehen werden, dass von einem Teil der Unternehmen Tätigkeiten durchgeführt werden, die auch von ungelerten Mitarbeitern erledigt werden können.

Ausbildung allgemein

Eine der wesentlichsten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung von Mitarbeitern im eigenen Unternehmen ist das Vorhandensein von ausbildungsberechtigten Personen. Die Frage "Gibt es in Ihrem Unternehmen eine oder mehrere ausbildungsberechtigte Personen für den Beruf Hauswirtschafter/in?" hat ein Viertel der Unternehmen (24,5 %) positiv beantwortet (Tabelle 18). Dennoch bedeutet dies gegenüber IRIS (2011) einen Unterschied von - 3,3 %. Wesentlich deutlicher ist der Unterschied des Anteils der Unternehmen, die über mehrere ausbildungsberechtigte Personen verfügen. Er sank im Vergleich zu IRIS (2011) von 40,7 % auf 8,2 %. Dies ist nur noch ein Fünftel des Niveaus im Vergleich zur IRIS-Studie.

Tabelle 18: Ausbildungsberechtigte Personen in den Unternehmen

Prognose Fachkräftemangel	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	IRIS-Studie Prozent
Ja, eine	12	23,1	24,5	27,8
Ja, mehrere	4	7,7	8,2	40,7
Nein	33	63,5	67,3	31,5
keine Angabe(nicht gültig)	3	5,8		
Gesamt	52	100,0		

Hinzu kommt, dass der Anteil von Unternehmen, die aktuell über keine ausbildungsberechtigte Person verfügen, mit 67,3 % mehr als doppelt so hoch ist wie in der IRIS-Studie 2011 (31,5 %). Dies heißt, mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen verfügen über **keine** ausbildungsberechtigten Personen.

Untersucht man den aktuellen Bestand an ausbildungsberechtigten Personen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (Tabelle 19), so zeigt sich, dass in der Betriebsgruppe 1 - 9 Beschäftigte keine ausbildungsberechtigten Personen vorhanden sind. In der mittleren Betriebsgrößenkategorie (10 - 250 Beschäftigte) verfügt ein Drittel der Unternehmen über eine ausbildungsberechtigte Person. Dieser Anteil verringert sich in der Betriebsgrößenklasse größer 250 Be-

schäftigte auf 14,3 %. Dafür verfügen die großen Unternehmen über einen höheren Anteil von mehreren ausbildungsberechtigten Personen.

Tabelle 19: Ausbildungsberechtigte Personen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (Beschäftigte)

Ausbildungsberechtigte Personen	Betriebsgrößenklassen - reduziert –		
	1 - 9	10 - 250	> 250
Anzahl gültige Antworten	8	33	7
Ja, eine	0	11	1
Prozent	0,0	33,3	14,3
Ja, mehrere	0	2	2
Prozent	0	6,1	28,6
Nein	8	20	1
Prozent	100	60,6	57,1

Zusammenfassend kann festgestellt werden:

- Kleine Unternehmen haben keine ausbildungsberechtigten Personen
- 40,0 % der mittleren und großen Unternehmen haben mehrere ausbildungsberechtigte Personen
- 60,0 % der mittleren und großen Unternehmen haben keine ausbildungsberechtigten Personen

Hinsichtlich der Größenordnung der als ausbildungsberechtigt anerkannten Betriebe kann aus den Befragungsergebnissen abgeleitet werden, dass nur 16,0 % der Unternehmen eine Ausbildungsberechtigung für den Beruf Hauswirtschafter haben (Tabelle 20). Hingegen haben 52,0 % der Unternehmen die Ausbildungsberechtigung für einen oder mehrere andere Berufe. Mit 68,0 % anerkannten Ausbildungsbetrieben liegt die Anerkennungsrate aber höher als 2011, wo diese nur 55,6 % betrug. Ein Drittel der Unternehmen verfügt über keine Anerkennung als Ausbildungsbetrieb.

Tabelle 20: Anteil anerkannter Ausbildungsbetriebe

Anerkannte Ausbildungsbetriebe	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	IRIS-Studie Prozent
Ja im Beruf Hauswirtschafter	8	15,4	16,0	55,6
Ja, in einem/mehreren anderen Berufen	26	50,0	52,0	
Nein	16	30,8	32,0	44,4
Gültig Gesamt	50	96,2	100,0	100,0
keine Angabe(nicht gültig)	2	3,8		
Gesamt	52	100,0		

Betrachtet man die Größenordnung der ausbildungsberechtigten Betriebe in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (Tabelle 21), so wird deutlich, dass die für die Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft anerkannten Betriebe ausschließlich in der Größenkategorie 10 - 250 Beschäftigte zu finden sind.

Tabelle 21: Anerkannte Ausbildungsbetriebe in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

Ausbildungsberechtigte Personen	Betriebsgrößenklassen - reduziert –		
	1 - 9	10 - 250	> 250
Anzahl gültige Antworten	5	36	7
Ja im Beruf Hauswirtschafter	0	8	0
Prozent	0,0	22,2	0,0
Ja, in einem/mehreren anderen Berufen	2	17	6
Prozent	40,0	47,2	85,7
Nein	3	11	1
Prozent	60,0	30,6	14,3

Die großen Unternehmen bilden mehrheitlich in einem oder mehreren anderen Berufen aus. Der Anteil von Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung wird mit zunehmender Größe (Beschäftigtenzahl) geringer.

Die Frage nach der Anzahl Auszubildenden in den Jahren 2012, 2014, 2016 und 2018 wurde in den einzelnen Jahren von 17 - 20 Unternehmen beantwortet (Tabelle 22). Nach diesen Angaben ist im genannten Zeitraum die durchschnittliche Auszubildendenzahl von 16,7 Azubis/Betrieb auf 15,5 Azubis/Betrieb zurückgegangen. Die hohe Zahl an Auszubildenden je Unternehmen ist auf die Angabe aus einem Krankenhaus zurückzuführen, in dem 190 Azubis im Pflegebereich beschäftigt sind. Lässt man die Auszubildendenzahl von 190 unberücksichtigt, so schwankt die Zahl der Auszubildenden im genannten Zeitraum zwischen 5,6 und 6,3.

Tabelle 22: Entwicklung der Ausbildungszahlen

Ausbildungsjahr	Anzahl	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
2012	17	1	190	16,7	44,94
2014	18	1	190	15,8	43,88
2016	19	1	190	15,6	42,84
2018	20	1	190	15,5	41,77

Neben der Anzahl von Auszubildenden je Unternehmen ist von Interesse, ob die Auszubildenden nach der Ausbildungszeit im Ausbildungsbetrieb verbleiben oder nicht (Tabelle 23). Diese Frage wurde von 51,9 % der in die Befragung einbezogenen Unternehmen beantwortet.

Demzufolge übernehmen über die Hälfte der Ausbildungsbetriebe (51,9 %) auch ihre Auszubildenden in das eigene Unternehmen. Dieser Anteil ist gegenüber der IRIS-Studie von 2011 nur unwesentlich höher (51,5 %).

Um 10,0 % erhöht im Vergleich zu IRIS (2011) hat sich aber die Aussage, dass Auszubildende nur teilweise in das Ausbildungsunternehmen übernommen werden. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Betriebe trotz Fachkräftemangels, die Auszubildenden nach ihrer Einsatzplanung für das eigene Unternehmen aussuchen.

Tabelle 23: Übernahme der Auszubildenden in den Ausbildungsbetrieb

Übernahme	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	IRIS-Studie Prozent
Ja	14	26,9	51,9	51,5
Nein	1	1,9	3,7	12,1
Teilweise	11	21,2	40,7	30,3
Unbekannt	1	1,9	3,7	6,1
Gültig Gesamt	27	51,9	100,0	100,0
keine Angabe(nicht gültig)	25	48,1		
Gesamt	52	100,0		

In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass im Vergleich zu IRIS 2011 deutlich weniger Betriebe über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden (Tabelle 24). Ihr Anteil ist von 51,4 % im Jahr 2011 auf aktuell auf 36,4 % zurückgegangen.

Tabelle 24: Ausbildung über den eigenen Bedarf

Ausbildung über Bedarf	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	IRIS-Studie Prozent
Ja	12	23,1	36,4	51,4
Nein	21	40,4	63,6	48,6
Gültig Gesamt	33	63,5	100,0	100,0
keine Angabe(nicht gültig)	19	36,5		
Gesamt	52	100,0		

Hinzu kommt, dass 2017 in 35,5 % der Betriebe Ausbildungsplätze unbesetzt blieben. In 70,0 % der Betriebe konnten für 1 - 2 Ausbildungsplätze keine Auszubildenden gefunden werden.

Als Gründe für unbesetzte Ausbildungsplätze führen zwei Drittel der befragten Unternehmen den Mangel an geeigneten Bewerbern an. Es werden aber auch die nachfolgenden Gründe genannt:

- Fehlende Vereinbarkeit Ausbildung - Berufsschule
- Finanzielle Gründe
- Überschuss an Ausbildungsplätzen
- Bilden aktuell nicht aus

Neben der Sicherung des Berufsnachwuchses über die Ausbildung werden in den Unternehmen auch Praktikanten eingesetzt (Tabelle 25).

Tabelle 25: Einsatz von Praktikanten

Praktikanteneinsatz	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	IRIS-Studie Prozent
Ja	39	75,0	79,6	77,8
Nein	10	19,2	20,4	22,2
Gültig Gesamt	49	94,2	100,0	100,0
keine Angabe(nicht gültig)	3	5,8		
Gesamt	52	100,0		

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass in 79,6 % der einbezogenen Betriebe Praktikanten zum Einsatz kommen. Dieser Anteil hat sich gegenüber IRIS (2011) nur leicht erhöht (77,8 %). In gewisser Weise kann der hohe Anteil des Einsatzes von Praktikanten auf ein noch nicht erschlossenes Ausbildungspotential hinweisen. Es ist aber zu vermuten, dass aus betrieblicher Sicht, bei der Entscheidung für eine/n Praktikanten/in, auch die eingesparten Personalkosten eine wichtige Rolle spielen.

Für die Einstellung von Auszubildenden geben die Unternehmen eine Vielzahl von Kriterien vor, die sie von den Bewerbern für einen Ausbildungsplatz im Bereich Hauswirtschaft erwarten (Tabelle 26)

Tabelle 26: Kriterien der Unternehmen für die Auswahl eines Auszubildenden

Einstellungskriterien der Unternehmen	Anzahl Nennungen
Motivation, Interesse, Begeisterung am/für den Beruf, Spaß	12
Zuverlässigkeit	8
gute Zeugnisse/Noten	7
Auftreten, gutes Benehmen	5
Einsatzbereitschaft, Engagement, Mitdenken	5
flexibel sein	3
Freundlichkeit	3
Pünktlichkeit	3
Teamfähigkeit, Eignung	3
Praktikum, erste Erfahrungen, Vorstellung vom Ausbildungsberuf haben	3
Bedarf im Unternehmen, Deckung des eigenen Nachwuchsbedarfs	2
gute Deutschkenntnisse	2
Leistungsbereitschaft	1
Anzahl der Bewerber für das Unternehmen	1

Unter den aufgeführten Einstellungskriterien spielen die Motivation, das Interesse und die Begeisterung für den Beruf Hauswirtschafterin die wichtigste Rolle. Dieses uneingeschränkte Interesse für den Beruf sollte gepaart sein mit Zuverlässigkeit. Erst an dritter Stelle stehen für die Unternehmen die schulischen Leistungen (Noten). Danach folgt ein Komplex von Kriterien, die für die tägliche Arbeit nach der Ausbildung entscheidend sind. Dazu gehören neben der Pünktlichkeit, Freundlichkeit und gutem Benehmen insbesondere Einsatzbereitschaft, Flexibilität und persönliches Engagement. Mitdenken im Arbeitsprozess und selbständiges Entscheiden ergänzen diesen Komplex der genannten Kriterien.

Für die Bewerber um einen Ausbildungsplatz ist es von Vorteil, wenn sie sich über Praktika bereits erste Erfahrungen zur Tätigkeit als Hauswirtschafter/in angeeignet haben.

Erst am Ende des Kriterienkatalogs stehen die Aspekte der vorhandenen Ausbildungsplätze und der Anzahl der Bewerber für ein Unternehmen.

Leistungsspektrum

In der Befragung war das Leistungsspektrum „Hauswirtschaft“ in Versorgungsleistungen und Betreuungsleistungen aufgeteilt und die Unternehmen wurden danach befragt, ob sie jene Leistungen als Eigenleistung erbringen oder diese als Fremdleistung einkaufen.

In allen ausgewiesenen Bereichen der Versorgungs- und Betreuungsleistungen ist der Anteil Eigenleistung, der durch die Unternehmen selbst erbracht wird, sehr hoch. Wie aus der nachfolgenden Tabelle 27 zu entnehmen ist, hat es im Vergleich zu 2011 jedoch deutliche Verschiebungen in den Anteilen gegeben.

Tabelle 27: Vergleich der Eigenleistungsanteile bei Versorgungs- und Betreuungsleistungen

Leistungsbereich	Erhebung 2018	IRIS-Studie	Differenz zur IRIS-Studie
	Prozent		
Versorgungsleistungen			
Speisenzubereitung	77,5	69,4	+ 8,1
Service	79,1	67,4	+ 11,7
Reinigen und Pflegen von Räumen	84,1	72,0	+ 12,1
Gestalten von Räumen	61,0	72,9	- 11,9
Reinigen und Pflegen von Textilien	47,6	62,4	- 14,8
Vorrathaltung und Warenwirtschaft	85,0	70,2	+ 14,8
Hauswirtschaftliche Betreuungsleistungen			
Motivation und Beschäftigung	52,5	69,6	- 17,1
Hilfeleistung bei Alltagsverrichtungen	46,2	63,8	- 17,6
Grundpflege / Krankenpflege	23,7	48,9	- 25,2

Es wird deutlich, dass bei den Versorgungsleistungen der aktuelle Eigenleistungsanteil – außer beim Gestalten von Räumen und dem Reinigen und Pflegen von Textilien – über 77,0 % liegt. Es sind hier Zunahmen gegenüber IRIS (2011) zwischen 8,1 und 14,8 % zu verzeichnen.

Für die Abnahme der Eigenleistungsanteile bei den Versorgungsleistungen Gestalten von Räumen und Reinigen und Pflegen von Textilien gibt es zwei entscheidende Gründe. Bei der Gestaltung von Räumen ist in dem einbezogenen Betriebsspektrum ein Anteil von 29,3 % vorhanden, für den diese Versorgungsleistung nicht relevant ist.

Bei der Versorgungsleistung Reinigen und Pflegen von Textilien ist auch eine Zunahme von Unternehmen zu verzeichnen, für die diese Leistungserbringung nicht relevant ist. Außerdem ist hier eine Zunahme der Erbringung von Fremdleistungen nachweisbar.

Im Bereich der hauswirtschaftlichen Betreuungsleistungen konnte im Vergleich zur IRIS-Studie 2011 eine relativ starke Steigerung des Anteils der Unternehmen verzeichnet werden, für die dieses Leistungsfeld nicht(mehr) relevant ist. Dies scheint ursächlich auch dafür verantwortlich zu sein, dass der Eigenleistungsanteil in diesem Bereich gegenüber IRIS (2011) mit 17,1 - 25,2 % geringer geworden ist.

Ausbildungsinhalte

In der Tabelle 28 sind die im Bereich Hauswirtschaft zu vermittelnden Ausbildungsinhalte ausgewiesen. Zwischen 25,0 und 46,2 % der in die Befragung einbezogenen Unternehmen schätzen ein, dass sie in der Lage sind, diese Ausbildungsinhalte selbst zu vermitteln. Nur bei den hauswirtschaftlichen Betreuungsangeboten und der Vermarktung hauswirtschaftlicher Produkte liegt der Anteil von Unternehmen, die diese Themenbereiche selbst ausbilden unter 25,0 % (9,6 - 17,3 %).

Tabelle 28: Vermittelbare Ausbildungsinhalte durch die Unternehmen

Ausbildungsinhalte	Häufigkeit	Prozent	Prozent der Fälle N=52	IRIS-Studie Prozent der Fälle
Reinigung und Pflegen von Räumen	24	7,5	46,2	90,9
Service und Veranstaltungsvorbereitung	22	6,9	42,3	56,8
Speisenzubereitung	21	6,6	40,4	68,2
Vorratshaltung und Warenwirtschaft	21	6,6	40,4	70,5
Qualitätssichernde Maßnahmen	21	6,6	40,4	81,8
Hygiene, Umweltschutz	20	6,3	38,5	68,2
Kundenorientierung und Marketing	19	6,0	36,5	43,2
Reinigen und Pflegen von Textilien	18	5,6	34,6	65,9
Speiseplanung	18	5,6	34,6	81,8
Organisation von Arbeitsabläufen im Haushalt	17	5,3	32,7	75,0
Arbeits- und Tarifrecht, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit	17	5,3	32,7	43,2
personenorientierte Gesprächsführung	16	5,0	30,8	52,3
Beschaffung von Gebrauchs- und Verbrauchsgütern	16	5,0	30,8	59,1
Kostenrechnung und Kalkulation	15	4,7	28,8	40,9
Gestalten von Räumen und des Wohnumfeldes	14	4,4	26,9	65,9
Einteilung und Anleitung von Hilfskräften	13	4,1	25,0	59,1
Motivation und Beschäftigung für Menschen in versch. Lebensabschnitten und -situationen	9	2,8	17,3	47,7
Hilfeleistung bei Alltagsverrichtungen	7	2,2	13,5	63,6
Vermarktung hauswirtschaftlicher Produkte	6	1,9	11,5	25,0
Grundpflege/ häusliche Krankenpflege	5	1,6	9,6	47,7
Gesamt	319	100,0		

Im Vergleich zu den Ergebnissen aus der IRIS-Studie von 2011 ist hier ein extrem großer Unterschied bei den Unternehmen zu verzeichnen, die in der Lage sind, die in Tabelle 28 aufgeführten Ausbildungsinhalte selbst zu vermitteln.

Als Grund für diesen Rückgang kann die etwas veränderte Betriebsstruktur in der Befragungstichprobe angeführt werden. Im Jahre 2011 lag der Schwerpunkt der IRIS-Studie stärker auf hauswirtschaftsnahen Unternehmen, die schon ausbildeten oder Praktikanten/innen im Bereich Hauswirtschaft einsetzten. Dies kann aber nicht die alleinige Ursache für die Rückgänge von mehr als 50,0 % gegenüber IRIS (2011) erklären. Es muss mit Sicherheit die in Tabelle 18 dargestellte Situation hinsichtlich des Vorhandenseins von ausbildungsberechtigten Personen mit in Betracht gezogen werden. Der Anteil von Betrieben, die über keine ausbildungsberechtigte Personen verfügen, ist von 31,5 % im Jahre 2011 (IRIS) auf aktuell 67,3 % gestiegen.

Betrachtet man aus der aktuellen Stichprobe der befragten Unternehmen nur die acht Unternehmen, die bereits in der Hauswirtschaft ausbilden, so werden hier wieder Anteile bis zu 100,0 % erreicht. Dies sind aber nur 15,0 % der insgesamt antwortenden Betriebe. Ein Bereich, der aber auch hier schwach abgedeckt wird, sind ähnlich wie 2011 die hauswirtschaftlichen Betreuungsleistungen einschließlich Vermarktung hauswirtschaftlicher Produkte und Kostenrechnung.

Ausbildungshemmnisse

Die im Fragebogen für die Betriebe aufgeführten möglichen Ausbildungshemmnisse wurden von den Teilnehmern sehr differenziert eingeschätzt. In der Tabelle 29 sind die Prozentanteile der Betriebe wiedergegeben, die das jeweilige Merkmal als sehr wichtiges und wichtiges Ausbildungshemmnis anerkennen.

Tabelle 29: Gründe für Ausbildungshemmnisse

Gründe	Antworten		Sehr wichtig / wichtig
	Anzahl gesamt	Anzahl	Prozent
Es gibt keine geeigneten Bewerber.	36	20	55,6
In unserem Unternehmen haben wir keine Person mit einer Ausbildungsberechtigung.	37	19	51,4
Der bürokratische und organisatorische Aufwand ist zu hoch.	37	17	45,9
Die häufigen Fehlzeiten der Azubis (Krankentage)	33	13	39,4
Andere Ausbildungsberufe decken unsere Erfordernisse besser ab.	35	13	37,1
Die häufigen Abwesenheit der Azubis (Berufsschule)	37	13	35,1
Das Unternehmen ist zu klein /zu spezialisiert.	37	12	32,4
Für die zu erledigenden Tätigkeiten ist keine Qualifikation notwendig.	32	10	31,3
Die Ausbildungsinhalte entsprechen nicht unseren Erfordernissen.	35	9	25,7
Es werden bevorzugt Fachkräfte mit Berufserfahrung eingestellt.	34	6	17,6
Die Ausbildungsvergütung ist zu hoch.	36	5	13,9
Der nur geringe Nutzen der Azubis.	36	3	8,3
Die Azubis können nicht übernommen werden.	36	2	5,6
Die mangelnde wirtschaftliche Perspektive des Unternehmens.	34	1	2,9

Demnach sind die drei wichtigsten Ausbildungshemmnisse (für über 30,0 % der Betriebe) in den Bereichen der fehlenden Bewerber, den fehlenden Ausbildern und dem bürokratischen Aufwand, der notwendig ist, um eine Ausbildung zu organisieren, zu sehen. Die häufige Abwesenheit der Azubis aus dem Unternehmen ist für 35,1 % der Betriebe ein Aspekt, keine Ausbildung durchzuführen. Reichlich 30,0 % der Betriebe vertreten die Auffassung, dass die bei ihnen zu erfüllenden Aufgaben keiner Qualifikation bedürfen. Die wirtschaftliche Perspektive des Unternehmens und die Höhe der Ausbildungsvergütung sind als Ausbildungshemmnis nachgeordnet.

Die offene Frage nach weiteren Gründen, welche der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe im Wege stehen, erbrachte folgende Aufzählung:

- Bei der IHK reicht die Ausbilderberechtigung für die Ausbildung von Fachkräften. Wir würden sehr gern Hauswirtschaftler/innen ausbilden, jedoch scheitert dies an der Ausbildung bzw. auch an den hohen Gehaltsforderungen der Ausbilder
- Berufsschule in der Region fehlt
- Azubis nehmen Auswahl an und lernen etwas "Bequemes"
- Privathaushalte sind ein sensibler Bereich, "Übungen" sind dort so gut wie nicht möglich
- Wir bilden nicht in diesem Bereich aus
- keine Räumlichkeiten zur praktischen Ausbildung, keine Person mit Ausbilderberechtigung, hohe Anschaffungskosten für notwendige Arbeitsmaterialien
- geeignete Bewerber meist mit viel Nachbesserungspotential
- Beruf Hauswirtschaftlerin zu unattraktiv in Lohn und Arbeit, es gibt andere attraktive Berufe
- Berufsschulstandorte sind ein großes Hemmnis (Zentralisierung)
- Die Ausbildungsberufe Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Koch entsprechen eher unseren Erfordernissen
- notwendige Zeit, um Auszubildenden gerecht zu werden fehlt
- aktuell findet man noch hauswirtschaftliche Kräfte auf dem Arbeitsmarkt

Förderliche Bedingungen für die Hauswirtschaftsausbildung

Bei der Analyse der Voraussetzungen für die Erhöhung der Ausbildungszahlen im Bereich Hauswirtschaft kristallisieren sich bestimmte Schwerpunktthemen heraus (Tabelle 30). Zieht man für die Bewertung nur die Stufen "Sehr wichtig" und "wichtig" heran, so wird deutlich dass die fünf wichtigsten Forderungen (> 50,0 % der Betriebe) bildungspolitisch gelöst werden müssen. Hierbei geht es neben einer besseren finanziellen Förderung der Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft um den Abbau bürokratischer und organisatorischer Hürden. Der Schwerpunkt in dieser Hinsicht besteht in der Aufhebung der Forderung, dass ein Unternehmen, welches ausbilden möchte, einen Hauswirtschaftsmeister nachweisen muss. In den Unternehmen sind offenbar ausreichend ausgebildete Hauswirtschaftler/innen, Personen mit langjähriger Berufserfahrung in der Hauswirtschaft oder ehemalige Berufsschullehrer vorhanden, die die Betreuung der Auszubildenden in gleicher Qualität sicherstellen können, wie ein/e Hauswirtschaftsmeister/in.

Tabelle 30: Unter welchen Bedingungen würden Sie (mehr) Hauswirtschaftler/innen ausbilden?

Bedingungen	Antworten		Sehr wichtig / wichtig
	Anzahl gesamt	Anzahl	Prozent
Wenn die Ausbildungsberechtigung auch Hauswirtschaftler/innen mit Ausbildereignung erteilt würde.	35	20	57,1
Bei besserer finanzieller Förderung.	37	20	54,1
Wenn die Bewerber eine höhere Ausbildungsreife mitbringen.	33	17	51,5
Wenn die bürokratischen und organisatorischen Hemmnisse geringer wären.	37	19	51,4
Wenn es Unterstützung bei der Erlangung der Ausbildungsberechtigung gäbe	35	18	51,4
Wenn eine Kooperation mit anderen Betrieben/ Unternehmen bzw. Bildungsträgern möglich wäre.	36	16	44,4
Bei einer besseren Beschäftigungsperspektive der Azubis im Unternehmen	35	9	25,7
Wenn es eine größere Freiheit bei der Ausbildung gäbe.	34	7	20,6
Wenn die Ausbildung besser organisiert wäre.	35	7	20,0
Wenn der Ausbildungsberuf inhaltlich anders ausgerichtet wäre	32	6	18,8
Wenn die Ausbildungsvergütung niedriger wäre.	34	3	8,8

Hinzu kommt, dass sich viele Betriebe die Ausbildung eines/r eigenen Hauswirtschaftsmeisters/in aus finanzieller Sicht und dem zeitlichen Aufwand für deren Ausbildung nicht leisten können. Es kann prognostiziert werden, dass die Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft zum Erliegen kommen könnte, weil am Arbeitsmarkt keine Hauswirtschaftsmeister/innen mehr verfügbar sind. Befristete Anerkennungen der Ausbildungsberechtigung sind hinderlich für die kontinuierliche Einstellung von Auszubildenden in das betreffende Unternehmen.

Auch sollten die Bewerber eine höhere Ausbildungsreife für die Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft mitbringen.

Ein weiterer Schwerpunkt zur Verbesserung der Ausbildungssituation wird in einer besseren Unterstützung bei der Erlangung der Ausbildungsberechtigung gesehen. Über 40,0 % der Unternehmen hält es außerdem für sehr wichtig und wichtig, dass zukünftig eine bessere Kooperation mit anderen Unternehmen und Bildungsträgern (in der Region) angestrebt werden sollte. Der Aspekt von kurzen Wegen für die schulische und überbetriebliche Ausbildung spielt bei der Verbesserung der Kooperation eine wichtige Rolle.

Die Kriterien, die direkt auf den Auszubildenden bezogen sind – inhaltliche Ausrichtung der Ausbildung, Organisation der Ausbildung, Ausbildungsvergütung, berufliche Perspektive – werden in deutlich geringerem Umfang (als sehr wichtig und wichtig) für die Erhöhung der Ausbildungszahlen angesehen.

Insgesamt ist es aber erforderlich, sowohl von offizieller Seite als auch von betrieblicher Seite, das Gesamtimage des Ausbildungsberufes Hauswirtschaftler/in zu verbessern. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um den Bedarf an Hauswirtschaftler/innen abzusichern.

Verbundausbildung

Die Anlässe für die Gründung eines Ausbildungsverbundes können sehr vielfältig sein (Bildungsgesellschaft SLB, 2011). Mit der fortschreitenden Spezialisierung der Unternehmen auf bestimmte Tätigkeitsfelder kann eine Situation entstehen, das bestimmte im Ausbildungsplan geforderte Ausbildungselemente oder Ausbildungsrichtungen nicht von jedem Unternehmen erfüllt werden können. Neben strukturellen Gründen, können auch personelle Gründe – wie das Fehlen eines Ausbilders für bestimmte Fachgebiete – dafür genannt werden, sich einem Ausbildungsverbund anzuschließen oder einen solchen zu gründen.

Die Auswertung der Befragung von Betrieben im Rahmen dieser Studie zeigt (Tabelle 31), dass für 63,0 % der einbezogenen Betriebe die Verbundausbildung einen bekannten Begriff darstellt. Das sind 11,0 % mehr Unternehmen als noch im Jahre 2011 (IRIS).

Die Bereitschaft von Unternehmen, sich an einer Verbundausbildung zu beteiligen lag im Jahr 2011 (IRIS) bei 51,0 %. Dieser Wert ist in der aktuellen Analyse leicht auf 54,3 % gestiegen. Man muss jedoch in Betracht ziehen, dass sich jetzt bereits 10,9 % der Unternehmen an einem Ausbildungsverbund beteiligen. Dies zeigt, dass zwei Drittel der Unternehmen sich mit den Möglichkeiten der Verbundausbildung befassen.

Tabelle 31: Beteiligung an Verbundausbildung

Teilnahmebereitschaft	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	IRIS-Studie Prozent
Ja	25	48,1	54,3	51,0
Nein	16	30,8	34,8	49,0
Unser Unternehmen beteiligt sich bereits im Ausbildungsverbund:	5	9,6	10,9	k.A.
Gültig Gesamt	46	88,5	100,0	100,0
keine Angabe (nicht gültig)	6	11,5		
Gesamt	52	100,0		

Die Gründe für eine Nichtteilnahme an einem Ausbildungsverbund sind sehr vielfältig. Man kann sie gliedern in ausbildungsbezogene und betriebsbezogene Aspekte. Zu den ausbildungsbezogenen Begründungen zählt, dass alle Inhalte der Hauswirtschafter/innen selbst vermittelt werden können. Als weitere Begründungen werden die häufige Abwesenheit der Auszubildenden und fehlende klare Verantwortlichkeiten bei der Verbundausbildung genannt.

Die betrieblichen Aspekte für die Nichtteilnahme an einer Verbundausbildung Hauswirtschaft sind darin zu sehen, dass bei einem Teil der befragten Unternehmen der Tätigkeitsschwerpunkt nicht im hauswirtschaftlichen Bereich liegt. Sie sind beispielsweise stärker mit reinen Pflege Tätigkeiten befasst. Weiterhin zählt dazu, dass die Unternehmen zu klein sind für eine Verbundausbildung und das ihre Bedürfnisse stärker von anderen Berufen abgedeckt werden.

Ausgehend von der Tatsache, dass sich ein hoher Anteil der befragten Unternehmen für die Teilnahme an einer Verbundausbildung interessiert, besteht die Frage, wie diese Unternehmen dabei Unterstützung erhalten können. Wie sich aus den Ergebnissen der Tabelle 32 ableiten lässt, steht dabei der regionale Erfahrungsaustausch im Vordergrund. Dies bedeutet, dass die Interessenten mit den Ansprechpartnern der Region und den möglichen Partnerunternehmen vernetzt werden müssen.

Tabelle 32: Unterstützungsangebot für Beteiligung an Verbundausbildung

Angebot	Häufigkeit	Prozent	Prozent der Fälle N=46
eine Liste möglicher Partner	24	13,9	52,2
Erfahrungsaustausch	22	12,7	47,8
Ansprechpartner in der Region	21	12,1	45,7
fachliche Beratung (z.B. durch Unternehmen und Verbände)	19	11,0	41,3
Entlastung bei der Organisation	19	11,0	41,3
eine Begleitung der Ausbildung	18	10,4	39,1
finanzielle Förderung	17	9,8	37,0
weitere Informationen	16	9,2	34,8
Ansprechpartner zu rechtlichen Fragen	16	9,2	34,8
andere Unterstützungsangebote:	1	0,6	2,2
Gesamt	173	100,0	

Danach wäre eine fachlich, inhaltliche Beratung und Begleitung erforderlich, die sich schwerpunktmäßig auf die Entlastung der Verbundpartner bei organisatorischen Fragen bezieht. Dazu gehören auch die Auslotung entsprechender Fördermöglichkeiten und eine Begleitung während der Ausbildung. Als mögliche Partner bieten sich u.a. schulische Einrichtungen an, die bereits über Erfahrungen in der Wissensvermittlung in der Hauswirtschaft verfügen und im Sinne einer Auftragsausbildung die Führung eines solchen Ausbildungsverbundes übernehmen könnten.

5.2 Befragungen Auszubildende

5.2.1 Stichprobenbeschreibung

Mit der Befragung der sächsischen Auszubildenden in der Hauswirtschaft soll die aktuelle Situation aus der Sicht der Auszubildenden dargestellt werden. Wie bereits ausgeführt, wurde in Abstimmung mit den betreffenden Einrichtungen/Trägern ein Fragebogen an die Auszubildenden des zweiten und dritten Lehrjahres verschickt. Damit wurden sowohl die dual auszubildenden Hauswirtschaftler/innen als auch die HtH/Fachpraktiker/innen erreicht.

Von den verschickten 214 Fragebögen kamen 111 Fragebögen ausgefüllt zurück. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 51,9 %. Dank der Initiative von zwei Einrichtungen erfolgt ein Rücklauf von 14 Fragebögen auch aus dem ersten Lehrjahr.

Bei der Auswertung der Fragebögen muss berücksichtigt werden, dass ein Teil der Fragestellungen Mehrfachantworten zugelassen haben und andererseits auch nicht alle Fragen durch die Auszubildenden vollständig beantwortet wurden. Von den 111 Auszubildenden, die an der Befragung teilgenommen haben, werden 22 (19,8 %) als Hauswirtschaftler/in und 89 (80,2 %) als HtH/Fachpraktiker/innen ausgebildet. Somit spiegelt dieses Verhältnis die aktuelle Ausbildungssituation im Bereich Hauswirtschaft des Freistaates Sachsen wieder

Das Durchschnittsalter der in der Gesamtstichprobe erfassten Auszubildenden beträgt 20,5 Jahre. Es schwankt zwischen 18,4 im ersten und 21,6 im dritten Ausbildungsjahr. Die Spannweite des Alters der Auszubildenden bewegt sich allerdings zwischen 16 und 32 Jahren.

Hinsichtlich des Schulabschlusses der Auszubildenden verfügen 70,6 % über einen Haupt- oder Realschulabschluss. Ein knappes Drittel (29,4 %) der Auszubildenden hat keinen Schulabschluss oder einen Förderschulabschluss 9. Klasse. Insgesamt trifft dieses Kriterium auf 32 Auszubildende zu. Nur zwei von ihnen absolvieren eine

Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in. Im Vergleich zu den Ergebnissen der Studie aus dem Jahr 2013 hat der Anteil der Auszubildenden ohne Schulabschluss deutlich zugenommen. Er betrug 2013 nur 6,0 % (LfULG, 2013 S. 58).

Mit 88,9 % hat in der aktuellen Untersuchung der weitaus größte Teil der Auszubildenden die jeweilige Schulform mit einer guten oder befriedigenden Note abgeschlossen. Im Jahre 2013 betrug dieser Anteil 92,0 % (LfULG, 2013 S. 59). Somit haben sich die schulischen Leistungen der Auszubildenden im Verlauf der zurückliegenden fünf Jahre kaum verändert.

5.2.2 Ergebnisse Auszubildende

Regionale Einordnung der Befragten

Aus regionaler Sicht sind außer aus dem Vogtlandkreis Auszubildende aus allen Landkreisen und kreisfreien Städten einbezogen und im Fragebogenrücklauf vertreten.

Tabelle 33: Heimatwohnsitz der in die Befragung eingezogenen Auszubildenden

Wohnort im Kreis/Stadt	Anzahl Azubi	Prozent
Kreisfreie Stadt Dresden	17	15,3
Landkreis Bautzen	14	12,6
Landkreis Leipzig	12	10,8
Landkreis Meißen	11	9,9
Landkreis Görlitz	11	9,9
Kreisfreie Stadt Chemnitz	11	9,9
Landkreis Mittelsachsen	8	7,2
Kreisfreie Stadt Leipzig	8	7,2
Landkreis Zwickau	6	5,4
Landkreis Sächs. Schweiz-Osterzgebirge	6	5,4
Erzgebirgskreis	5	4,5
Landkreis Nordsachsen	1	0,9
außerhalb Sachsens	1	0,9
Vogtlandkreis	0	0,0

Gründe für die Berufswahl Hauswirtschafter/in

In der Tabelle 34 sind die von den Jugendlichen angegebenen Gründe für die Aufnahme einer Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in angeführt. Die Rangfolge ist nach dem dritten Lehrjahr ausgerichtet. Es ist zu erkennen, dass alle Lehrjahre im Beruf Hauswirtschafter/in eine interessante Tätigkeit sehen, die die Auszubildenden "schon immer" wollten. Der letztgenannte Aspekt ist allerdings im zweiten Lehrjahr deutlich schwächer ausgeprägt. Die Arbeitsplatzsicherheit spielt für ein Drittel (34,1 %) der Auszubildenden des dritten Lehrjahres eine wichtige Rolle. Im zweiten und ersten Lehrjahr sind es deutlich weniger Auszubildende für die die Arbeitsplatzsicherheit von Bedeutung ist. Es kann aus den Daten aber nicht eingeschätzt werden, ob die Einstufung der Arbeitsplatzsicherheit durch das dritte Lehrjahr von der bevorstehenden Arbeitsplatzwahl bestimmt ist, oder ob der Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit von den anderen Lehrjahren aktuell nicht mehr so bedeutsam eingestuft wird.

Tabelle 34: Gründe für die Aufnahme einer Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in

Gründe	1. Lehr.	2. Lehr.	3. Lehr.	LfULG 2013
interessante Tätigkeit	64,3	33,9	56,1	31,0
Arbeitsplatzsicherheit	7,1	26,8	34,1	17,0
wollte ich schon immer	21,4	8,9	26,8	4,0
sonstiges	28,6	33,9	22,0	16,0
es gab nichts anderes	14,3	19,6	17,1	21,0
Arbeitszeiten	0,0	8,9	7,3	6,0
wollten meine Eltern	0,0	5,4	4,9	2,0
Verdienst	0,0	0,0	2,4	1,0
gesellschaftliches Ansehen	0,0	1,8	0,0	2,0

Bis zu einem Fünftel der Auszubildenden sagen aus, dass sie den Beruf Hauswirtschafter/in gewählt haben, weil es für sie keine andere Ausbildungsalternative gab. Unter dem Kriterium "sonstiges" wird eine breite Palette von Gründen angeführt, die für die Auszubildenden ausschlaggebend für die Berufswahl Hauswirtschafter/in waren. Den größten Anteil hat dabei, dass den Auszubildenden vom Arbeitsamt diese Ausbildung empfohlen wurde und für sie auch nur diese Möglichkeit bestand. Weiterhin spielen die Nähe der Ausbildungsstätte zum Wohnort, gesundheitliche Gründe und der Wechsel aus oder zu einem anderen Beruf eine Rolle. Es wird aber auch angeführt, dass der Beruf Hauswirtschafter/in viele berufliche Möglichkeiten bietet, die Bewerber die Tätigkeiten von zu Hause kennen und auch die Arbeit in einem sozialen Beruf bevorzugen. Arbeitszeiten, Verdienst, gesellschaftliches Ansehen sowie der Einfluss der Eltern waren als Gründe für die Berufswahl nicht entscheidend.

Vergleicht man die aktuellen Ergebnisse zu den Gründen für die Berufswahl Hauswirtschafter/in mit den Ergebnissen der Studie aus 2013 (LfULG, 2013), so zeigt sich, dass die Aspekte 'eine interessante Tätigkeit auszuüben, "die ich schon immer wollte" deutlich an Bedeutung zugenommen haben. Auch die Einschätzung des Faktors "Arbeitsplatzsicherheit" hat gemessen am Durchschnittswert von 17,0 % im Jahr 2013 auf aktuell 27,0 % sich um 10 Prozentpunkte verbessert. Sehr deutlich hat sich im Vergleich zu 2013 auch der Anteil der Auszubildenden, die den Beruf schon immer ausüben wollten erhöht. Er stieg von 4,0 % in 2013 auf 17,1% in der aktuellen Untersuchung. Die nachrangigen Aspekte sind in ihrer Wertigkeit gleich geblieben.

Gründe für die positive Bewertung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben

Hinsichtlich der Gründe, was die Auszubildenden der Hauswirtschaft an ihrem Ausbildungsbetrieb/Träger positiv bewerten, lassen sich drei Schwerpunktkategorien herauskristallisieren (Tabelle 35):

- Die Auszubildenden haben Spaß am Beruf und an der Arbeit; die Ausbilder nehmen sich Zeit für die Auszubildenden
- Die Auszubildenden schätzen selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten unter der Betreuung von guten Ausbildern
- Durch die Ausbildungsbetriebe werden ein gutes Arbeitsklima, gute Anleitungen und gute Arbeitsbedingungen gewährleistet

Tabelle 35: Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung im Betrieb / beim Träger positiv?

Nennung*	1. Lehr.	2. Lehr.	3. Lehr.	LfULG 2013
Spaß am Beruf und an der Arbeit	28,6	51,8	58,5	12,0
Ausbilder nehmen sich Zeit für Azubis	42,9	55,4	51,2	k.A.
selbständiges, eigenverantwortliches. Arbeiten	57,1	41,1	43,9	18,0
gute Ausbilder	28,6	44,6	43,9	17,0
gutes Arbeitsklima	50,0	48,2	36,6	16,0
gute Anleitung	21,4	44,6	31,7	10,0
gute Arbeitsbedingungen	7,1	23,2	31,7	8,0
breitgefächerte, vielseitige Ausbildung	7,1	26,8	26,8	14,0
moderne Technik/Ausstattungen	7,1	10,7	7,3	4,0
sonstiges	0,0	0,0	4,9	1,0

* Stärken Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent

Weniger gut wird die technische Ausstattung der Betriebe mit moderner Technik eingeschätzt.

Im Vergleich zu den Ergebnissen aus der Studie von 2013 (LfULG, 2013) wird bei allen Bewertungskriterien eine sehr positive Entwicklung festgestellt. Offensichtlich hat es in den Ausbildungsbetrieben in den zurückliegenden Jahren inhaltliche und personelle Verbesserungen gegeben, die die Grundlage für diese positive Einschätzung durch die Auszubildenden darstellen.

Gründe für die negative Bewertung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben

Unter den Auszubildenden gibt es auch einen Anteil bis zu 30,0 % (29,3 %) die in ihren Betrieben oder bei ihren Trägern bestimmte negative Aspekte feststellen (Tabelle. 36). Diese betreffen in erster Linie die Einschätzung, dass die Arbeit zu eintönig ist und dass die Ausbilder nicht genügend Zeit für die Auszubildenden zur Verfügung haben. Auch gibt es eine Zunahme vom ersten zum dritten Lehrjahr darüber, dass die Auszubildenden Probleme mit der Arbeitszeit haben. Die Gründe hierfür können sowohl im breiteren Einsatzfeld der höheren Lehrjahre als auch im persönlichen Lebensumfeld liegen.

Die Auffassung, dass Auszubildende nur als billige Arbeitskräfte für den Ausbildungsbetrieb dienen und dass eine allgemeine Unzufriedenheit mit dem Betrieb/Träger vorherrscht, wird im Verlaufe der Ausbildungszeit geringer.

Der Vergleich der negativen Einstufungen aus der aktuellen Untersuchung mit der Studie 2013 (LfULG, 2013) fällt ähnlich aus.

Tabelle 36: Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung im Betrieb/beim Träger negativ?

Nennung*	1. Lehr.	2. Lehr.	3. Lehr.	LfULG 2013
zu eintönige Arbeiten	21,4	23,2	29,3	15,0
Ausbilder haben zu wenig Zeit für Azubis	14,3	21,4	26,8	27,0
Probleme mit der Arbeitszeit	0,0	10,7	19,5	9,0
Veraltete Technik, nicht zeitgemäße Technikausstattung	0,0	19,6	14,6	k.A.
sonstiges	0,0	3,6	12,2	6,0
Unzufriedenheit im Betrieb	14,3	10,7	12,2	12,0
Azubis werden nur als billige AK gesehen	14,3	12,5	7,3	k.A.
zu hohe theoretische Anforderungen	7,1	10,7	4,9	9,0
schlechtes Arbeitsklima	7,1	7,1	4,9	k.A.
zu schwere körperliche Anforderungen	14,3	0,0	2,4	2,0

* Schwächen Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent

Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben

Aus dem breiten Spektrum der im Fragenbogen ausgewiesenen möglichen Verbesserungsmöglichkeiten ragt ein Wert heraus. Mit einem Anteil von 57,1 % der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr wird darauf hingewiesen, dass gute Leistungen mehr Anerkennung seitens des Ausbildungsbetriebes / Trägers erfahren sollten (Tabelle 37). Aber auch im zweiten und dritten Lehrjahr schließt sich noch jeder fünfte Auszubildende diese Meinung an. Neben der besseren Anerkennung guter Leistungen sehen die Auszubildenden des ersten Lehrjahres auch Verbesserungsmöglichkeiten zu mehr Unterstützung bei Schwierigkeiten und wünschen sich abwechslungsreichere, vielseitigere Arbeiten sowie eine bessere Vorbereitung auf neue Tätigkeiten. Der Anteil derer, die diese Kriterien fordern wird von Lehrjahr zu Lehrjahr größer. So ist es auch verständlich, dass im dritten Ausbildungsjahr jeder dritte Auszubildende mehr Zeit für die Prüfungsvorbereitung zur Verfügung haben möchte.

Tabelle 37: Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie bei der Berufsausbildung im Betrieb?

Nennung*	1. Lehr.	2. Lehr.	3. Lehr.	LfULG 2013
mehr Unterstützung bei Schwierigkeiten	21,4	30,4	46,3	11,0
abwechslungsreichere, vielseitigere Arbeiten	21,4	23,2	36,6	10,0
mehr Prüfungsvorbereitung	7,1	26,8	31,7	11,0
bessere Vorbereitung auf neue Tätigkeiten	21,4	12,5	31,7	k.A.
planmäßigere Ausbildung (stärkere Nutzung des Ausbildungsplans)	0,0	5,4	29,3	k.A.
Arbeitsklima/Umgang mit dem Auszubildenden	7,1	5,4	26,8	k.A.
mehr Anerkennung bei guten Leistungen	57,1	21,4	24,4	10,0
mehr Arbeit mit Technik	0,0	5,4	24,4	4,0
mehr Selbständigkeit	0,0	17,9	9,8	k.A.
bessere Verbindung zw. Betrieb und Schule	7,1	12,5	9,8	k.A.
sonstiges	0,0	7,1	9,8	k.A.
Berichtsheffführung in der Arbeitszeit	14,3	21,4	9,8	4,0
Mehr Theorie im Ausbildungsbetrieb	7,1	14,3	9,8	k.A.
mehr Übernahme von Verantwortung	0,0	7,1	2,4	k.A.
intensivere Betreuung durch den Ausbilder	7,1	19,6	0,0	8,0

* Angaben in Prozent

Gründe für die positive Bewertung der Ausbildung in den Berufsschulen

Von bis zu zwei Dritteln der Auszubildenden (51,8 - 65,5 %) des zweiten und dritten Ausbildungsjahres wird die Ausbildung in der Berufsschule durch die Kriterien gutes Lernklima, interessanter Unterricht, gute Verbindung von Theorie und Praxis, gute Lernbedingungen und motivierte Lehrer positiv bewertet (Tabelle 38). Das sind in etwa dreimal höhere Anteile als sie in der Studie 2013 (LfULG, 2013) für diese Merkmale ausgewiesen waren.

Tabelle 38: Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung in der Berufsschule positiv?

is	1. Lehr.	2. Lehr.	3. Lehr.	LfULG 2013
gutes Lernklima	64,3	62,5	65,9	k.A.
interessanter Unterricht	14,3	53,6	58,5	19,0
gute Verbindung von Theorie und Praxis	14,3	48,2	53,7	20,0
gute Lernbedingungen	35,7	51,8	53,7	24,0
motivierte Lehrer	50,0	64,3	51,2	k.A.
sachkundige Lehrer	21,4	28,6	34,1	26,0
Einsatz moderner Medien	14,3	26,8	31,7	k.A.
moderne Ausstattung (IT etc.)	28,6	17,9	22,0	9,0
sonstiges	0,0	3,6	7,3	3,0

* Stärken Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent

Interessant ist auch der Vergleich der Bewertungen von sachkundigen und motivierten Lehrern. Das positive Votum für motivierte Lehrer liegt in den einzelnen Lehrjahren 1,5 bis 2,3mal höher als für die sachkundigen Lehrer. Es kann geschlussfolgert werden, dass der Faktor Motivation der Lehrer von den Auszubildenden mehr geschätzt wird als eine sachkundige Wissensvermittlung. Bei dem Einsatz moderner Medien und moderner technischen Ausstattung der Schulen scheint noch Aufholbedarf zu bestehen.

Insgesamt kann man feststellen, dass die Auszubildenden aller Lehrjahre die Qualität der Berufsschulen sehr positiv und deutlich besser als im Jahre 2013 einschätzen.

Gründe für die negative Bewertung der Ausbildung in den Berufsschulen

Die höchsten Anteile von Auszubildenden, die eine negative Bewertung von Aspekten der Berufsschule abgeben kommen aus dem ersten Lehrjahr (Tabelle. 39). Hier zeigt sich, dass ein knappes Drittel (28,6 %) der Auszubildenden zu wenig Praxisbezug anmahnt. Es ist aber auch jeder Fünfte Auszubildenden des zweiten und dritten Ausbildungsjahres der Auffassung, dass ein höherer Praxisbezug in der Ausbildung notwendig wäre.

Tabelle 39: Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung in der Berufsschule negativ?

Nennung*	1. Lehr.	2. Lehr.	3. Lehr.	LfULG 2013
zu wenig Praxisbezug	28,6	19,6	19,5	k.A.
Unterrichtstag zu lang	0,0	17,9	17,1	k.A.
schlecht motivierte Lehrer	0,0	1,8	14,6	14,0
Unterricht zu langweilig	21,4	10,7	9,8	35,0
zu hohe theoretische Anforderungen	21,4	5,4	7,3	28,0
sonstiges	0,0	8,9	2,4	16,0
schlechte Lernbedingungen	0,0	5,4	0,0	7,0
Herausforderungen der modernen Arbeitswelt nicht präsent	0,0	5,4	0,0	k.A.

* Schwächen Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent

Auch die beiden Kriterien Unterricht zu langweilig und zu hohe theoretische Anforderungen sind zwei Merkmale, die nur im ersten Lehrjahr eine nennenswerte Größenordnung erreichen. Sie liegen aber in allen drei Lehrjahren deutlich unter dem Niveau, welches in der Studie 2013 (LfULG, 2013) für diese beiden Merkmale festgestellt wurde.

Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildung in den Berufsschulen

Hinsichtlich der Verbesserungsmöglichkeiten in der Berufsschule (Tabelle. 40) sehen die Auszubildenden in dem Komplex Unterrichtsgestaltung, einschließlich Unterrichtsorganisation und einer Verbesserung des Praxisbezugs im Unterricht, die wichtigsten zu erschließenden Reserven. Bei der Verbesserung des Praxisbezugs wird auch auf die Verbindung zwischen Schule und Betrieb verwiesen.

Tabelle 40: Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie in der Berufsschule?

Nennung*	1. Lehr.	2. Lehr.	3. Lehr.	LfULG 2013
Unterrichtsgestaltung	14,3	23,2	34,1	22,0
stärkerer Praxisbezug des Unterrichts	21,4	16,1	22,0	k.A.
Stundenplan/Unterrichtsorganisation	0,0	25,0	14,6	15,0
Verbindung Schule-Betrieb	0,0	21,4	14,6	17,0
Disziplin/Aufmerksamkeit	0,0	12,5	9,8	7,0
Wochenstundenzahl im Blockunterricht beibehalten	14,3	7,1	9,8	k.A.
sonstiges	0,0	10,7	9,8	3,0
Auswahl der Inhalte	0,0	5,4	4,9	13,0
Möglichkeiten zur eigen. Mitarbeit im Unterricht	0,0	3,6	4,9	4,0
Wochenstundenzahl im Blockunterricht verringern	14,3	3,6	4,9	k.A.
Erfahrungseinbeziehung der Auszubildenden	7,1	3,6	0,0	9,0
unterschiedliches Schülerniveau beachten	50,0	7,1	0,0	k.A.
Wochenstundenzahl im Blockunterricht erhöhen	0,0	1,8	0,0	k.A.

* Angaben in Prozent

Eine nur im ersten Ausbildungsjahr zu verzeichnende Verbesserungsmöglichkeit besteht in dem Wunsch, das unterschiedliche Schülerniveau in der Schule besser zu beachten. Der hohe Anteil von 50,0 % kann aber auch Jahrgangsbezogen sein und muss in einem Folgejahr nicht wieder in dieser Größenordnung auftreten.

Insgesamt sind die Niveaus der aktuellen Werte zu den Verbesserungsmöglichkeiten mit denen aus 2013 vergleichbar.

Überbetriebliche Ausbildung

An der überbetrieblichen Ausbildung (übA) haben von den in die Analyse einbezogenen Auszubildenden in den einzelnen Lehrjahren nur 30,0 - 40,0 % der Jugendlichen teilgenommen. Es ist zu beachten, dass von den Trägereinrichtungen eigentlich keine überbetriebliche Ausbildung durchgeführt wird. Wie aus Interviews mit Experten zu entnehmen ist, werden in der Ausbildung teilweise Themen behandelt, die betriebsübergreifend von Bedeutung und im Ausbildungsplan so nicht vorgesehen sind.

Wie aus Tabelle 41 zu entnehmen ist, wird die Problematik der überbetrieblichen Ausbildung insbesondere von den Auszubildenden des dritten Lehrjahres positiv bewertet. Sie betrachten diese Form der Ausbildung als interessant, vielseitig und abwechslungsreich. Sachkundige Ausbilder organisieren offenbar gute Lernbedingungen.

Tabelle 41: Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung in der übA positiv?

Nennung*	1. Lehr.	2. Lehr.	3. Lehr.
abwechslungsreiche u. vielseitige Ausbildung	21,4	16,1	34,1
interessante Ausbildung	0,0	17,9	24,4
gute Lernbedingungen	14,3	19,6	24,4
sachkundige Ausbilder	0,0	7,4	17,1
solider Erwerb von Fertigkeiten	0,0	7,1	12,2
gute Ergänzung der bisherigen Ausbildung	14,3	14,3	9,8
moderne Technik/Ausstattung	0,0	8,9	4,9
sonstiges	0,0	0,0	2,4

* Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent

Weiterempfehlung der Ausbildung als Hauswirtschafter/in und Tätigkeit im Ausbildungsberuf

Die übergroße Mehrheit (80,5 - 85,7 %) der befragten Auszubildenden geben an, dass sie ihre durchlaufene Berufsausbildung auch an andere Jugendliche weiterempfehlen würden. Das sind im Vergleich zu 2013 (LfULG, 2013) zehn Prozentpunkte mehr, was eine positive Entwicklung darstellt.

Sehr viel differenzierter wird die Frage danach beantwortet, ob die Auszubildenden nach der Beendigung der Ausbildungszeit auch als Hauswirtschafter/in tätig werden/wollen (Tabelle 42).

Tabelle 42: Werden Sie nach der Ausbildung weiter in Ihrem erlernten Beruf tätig sein?

Nennung*	1. Lehr.	2. Lehr.	3. Lehr.	LfULG 2013
Ja	35,7	23,2	34,1	27,0
nein, weiter mit 3.3	21,4	16,1	17,1	27,0
weiß nicht	35,7	57,1	48,8	46,0
Summe nein + weiß nicht	57,1	73,2	65,9	73,0

* Angaben in Prozent

Zwischen 16,1 und 21,4 % der Auszubildenden der einzelnen Lehrjahre sagen definitiv, dass sie nach der Ausbildung nicht als Hauswirtschafter/in tätig werden wollen. Hinzu kommen 35,7 - 57,8 % der Auszubildenden, die zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht wussten, ob sie eine Tätigkeit im Bereich Hauswirtschaft aufnehmen werden. Im ungünstigsten Fall besteht also die Möglichkeit, dass 60,0 – 70,0 % der ausgebildeten Jugendlichen nicht in dem Bereich arbeiten werden (Summe nein + weiß nicht).

Im Vergleich zu den Ergebnissen der Studie 2013 (LfULG, 2013) kann festgestellt werden, dass der Anteil der Auszubildenden, die nach der Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft tätig sein werden leicht gestiegen ist. Er betrug 2013 27,0 % und liegt aktuell bei 28,4 % im Durchschnitt aller Lehrjahre. Deutlich zurückgegangen ist der Anteil der Auszubildenden, die bereits während der Ausbildungszeit sagen, dass sie keine Tätigkeit als Hauswirtschafter/in aufnehmen werden (2013: 27,0 %; aktuell 16,8 %). Zugenommen im Vergleich zu 2013 hat der Anteil der Auszubildenden, die nicht wissen, welche Tätigkeit sie nach der Ausbildungszeit ausüben werden (2013: 46,0 %; aktuell 54,7 %).

Um zu ergründen, weshalb im zweiten und dritten Lehrjahr so viele Auszubildende noch nicht wissen, ob sie zukünftig als Hauswirtschafter/in tätig sein werden oder nicht, wurden die Aussagen zur Berufswahl nach den beiden Kriterien "ja, ich werde als Hauswirtschafter/in tätig sein" und "ich weiß noch nicht, ob ich als Hauswirtschafter/in tätig sein werde" gruppiert. Die Ergebnisse dieser Analyse sind in Tabelle 43 zusammengestellt.

Tabelle 43: Warum erlernen Sie den Beruf?

Gründe*	ja, als Hauswirtschafter/in tätig sein	weiß nicht
interessante Tätigkeit	74,1	36,5
Arbeitsplatzsicherheit	74,1	36,5
es gab nichts anderes	48,1	26,9
sonstiges	0,0	25,0
wollte ich schon immer	25,9	23,1
Arbeitszeiten	37,0	11,5
wollten meine Eltern	11,1	9,6
Verdienst	0,0	7,7
gesellschaftliches Ansehen	0,0	1,9

* Angaben in Prozent

Es zeigt sich, dass ein deutlich geringerer Teil der Auszubildenden, die noch nicht wissen, ob sie später als Hauswirtschafter/in tätig sein wollen, die Tätigkeit als interessant einstufen, darin einen sicheren Arbeitsplatz sehen oder den Beruf schon immer ausüben wollten.

Entscheidend für die Bewertung dieser Tatsache sind die beiden Kriterien "es gab nichts anderes" und "sonstiges". Von den Jugendlichen, die auf jeden Fall als Hauswirtschafter/in tätig sein werden, hat sich niemand für diesen Beruf entschieden, weil es nichts anderes gab.

Im Kriterium "sonstiges" werden von den Auszubildenden folgende Argumente angeführt, die deutliche Unterschiede zwischen den beiden Gruppierungen erkennen lassen.

■ "ja, ich werde als Hauswirtschafter/in tätig sein"

- -weil mir der Beruf gefällt
- -abwechslungsreicher Beruf
- -wurde mir angeboten
- -Abbruch einer anderen Ausbildung
- -2 x wurde mir vom Arbeitsamt angeboten

■ "ich weiß noch nicht, ob ich als Hauswirtschafter/in tätig sein werde"

- -5 x wurde mir vom Arbeitsamt angeboten
- -hatte nur diese Möglichkeit
- -war zur Not
- -2 x gesundheitliche Gründe

Durch diese Aussagen wird deutlich, dass es sich bei den Auszubildenden, die noch nicht wissen, ob sie später im Beruf Hauswirtschafter/in tätig sein wollen, um Jugendliche handelt, die in der Phase der Berufsfindung keine optimale Berufsberatung durchlaufen haben. Auch ist nur in dieser Gruppe die Einflussnahme der Eltern auf die Berufswahl ihrer Kinder nachweisbar.

Bei der Gruppe von Auszubildenden, die sich eindeutig dazu bekannt haben, dass sie nach Abschluss der Lehre nicht im Bereich der Hauswirtschaft arbeiten werden, steht die Frage, welche Ziele sie für die Gestaltung ihrer beruflichen Weiterentwicklung verfolgen. Aus Tabelle 44 sind die möglichen Erklärungen zu entnehmen.

Tabelle 44: Nach der Ausbildung werde ich nicht in der Hauswirtschaft arbeiten, weil ich ... ?

Gründe*	1. Lehr.	2. Lehr.	3. Lehr.	LfULG 2013
eine Ausbildung/Umschulung in einem anderen Beruf anstrebe	42,9	26,8	17,1	50,0
einen besseren Arbeitsplatz im Beruf ... gefunden habe	14,3	8,9	9,8	17,0
keinen Arbeitsplatz gefunden habe	0,0	0,0	7,3	25,0
den erlernten Beruf in jedem Fall aufgeben möchte: Grund? ...	0,0	3,6	2,4	6,0
ein Studium in einer anderen Fachrichtung aufnehmen möchte	14,3	1,8	2,4	2,0

* Angaben in Prozent

Es kann abgeleitet werden, dass diese Auszubildenden auf jeden Fall das Berufsfeld wechseln werden. Dazu gehen sie über die Möglichkeit einer Umschulung oder absolvieren sogar eine neue, andere Ausbildung. Im Kriterium "einen besseren Arbeitsplatz im Beruf ... gefunden" wird die Aussage getroffen, vor allem eine direkte Pfl egetätigkeit anzustreben. Aber auch berufliche Tätigkeiten als Sanitäter, Kinderkrankenschwester oder Arbeiten in der Küche werden gesucht. Unter diesen Gesichtspunkten gehen diese Auszubildenden zumindest dem sozialen Bereich nicht verloren.

Im Vergleich zu den Ergebnissen der Studie von 2013 (LfULG, 2013) sind in der aktuellen Untersuchung die beruflichen Wechselraten deutlich kleiner geworden. Insbesondere unter dem Aspekt der erfolglosen Arbeitsplatzfindung ist die Rate von 25,0 auf 7,3 % gesunken. Dies ist mit hoher Wahrscheinlichkeit vor dem Hintergrund des gestiegenen Fachkräftemangels zu beurteilen.

Verbleib der Auszubildenden nach Absolvierung der Ausbildungszeit

Die Ergebnisse der Tabelle 45 zeigen, dass die Mehrzahl der Auszubildenden nach der Ausbildungszeit eine Tätigkeit in einem öffentlich rechtlichen Unternehmen (Pflegeheim, Krankenhaus) antreten möchte. Möglicherweise spielt hierbei die Nähe zum Wohnort eine entscheidende Rolle.

Tabelle 45: In welchem Unternehmen werden Sie Ihren Beruf nach der Ausbildung ausüben?

Unternehmensform*	1. Lehr.	2. Lehr.	3. Lehr.	LfULG 2013
öffentlich-rechtl. Betrieb: städt. Pflegeheim	7,1	19,9	34,1	k.A.
sonstiges	7,1	23,2	24,4	58,0
natürliche Person (z.B. Privathaushalt)	35,7	7,1	12,2	22,0
öffentlich-rechtlicher Betrieb (z.B. Städtisches. Krankenhaus.)	7,1	14,3	7,3	k.A.
juristische Person (Firma)	7,1	3,6	2,4	6,0
Freier Bildungsträger	0,0	1,8	2,4	8,0
Landwirtschaftsbetrieb (Haupt-/Nebenerwerb)	0,0	1,8	2,4	k.A.
Tätigkeit im Ausland	0,0	3,6	2,4	3,0

* Angaben in Prozent

Unter dem Kriterium "sonstiges" wird eine breite Palette von Tätigkeiten ausgewiesen, die für die Aufnahme einer Tätigkeit in Frage kommen könnten:

- Kindergarten, Kinderpflege
- Tagespflege, häusliche Pflege
- Hotel, Gastronomie
- Wäscherei
- Alltagsgestalter

Es entsteht der Eindruck, dass es sich bei diesen Unternehmen und Tätigkeiten um eine Auswahl handelt, wo mit hoher Wahrscheinlichkeit mit einer geregelten Tages-Arbeitszeit zu rechnen ist.

Eine Fortbildung nach der Lehrzeit ist für 79,4 % der Auszubildenden keine Option.

Ausbildungsvergütung

Hinsichtlich der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung sind 71,4 % der Auszubildenden des ersten Lehrjahres der Auffassung, dass diese nicht angemessen ist (Tabelle. 46). Im zweiten und dritten Lehrjahr besteht nahezu Übereinstimmung zwischen angemessen und nicht angemessen. Der Anteil derer, die die Ausbildungsvergütung angemessen finden, wird von Lehrjahr zu Lehrjahr größer.

Tabelle 46: Angemessenheit der Ausbildungsvergütung

Nennung*	1. Lehr.	2. Lehr.	3. Lehr.
die Ausbildungsvergütung ist angemessen	28,6	37,5	48,8
die Ausbildungsvergütung ist nicht angemessen	71,4	48,2	51,2

* Angaben in Prozent

5.3 Auswertung der Interviews und Diskussionen

Nach Auswertung der durchgeführten Befragungen wurden zur Vertiefung der Ergebnisse leitfadengestützte Interviews mit ausgewählten Experten und Unternehmensvertretern durchgeführt. Insgesamt erfolgten 11 Interviews.

5.3.1 Experten

Die Interviews für die nachfolgende Auswertung wurden mit Vertreterinnen und Vertretern von berufsständigen Verbänden, Berufsschulen und Bildungsträgern geführt. Die textliche Darstellung enthält verallgemeinerungswürdige Aussagen von allen Interviewteilnehmern. Es sind auch Aussagen aus der Diskussion von Ergebnissen dieser Studie im Unterausschuss Hauswirtschaft mit eingeflossen.

Wie schätzen Sie die derzeitige Situation im Bereich Hauswirtschaft im Freistaat Sachsen ein?

Es muss nach Ansicht der Experten davon ausgegangen werden, dass für den Bereich Hauswirtschaft im Freistaat Sachsen zu wenig qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Nach der politischen Wende sind in den neunziger Jahren in Sachsen gemessen am damaligen Bedarf zwar überproportional viele Hauswirtschaftler/innen ausgebildet worden, für die aber nicht genügend Arbeitsplätze zur Verfügung standen. Hierdurch wurde das Image des Berufes Hauswirtschaftler/in langfristig und nachhaltig negativ beeinflusst. In der Folge wurde auch die vollschulische Ausbildung von Hauswirtschaftler/innen eingestellt, was zu einem weiteren starken Rückgang der Zahl an ausgebildeten Hauswirtschaftler/innen geführt hat.

Der fortschreitende demographische Wandel mit seinen Erscheinungsformen der Zunahme der Zahl von älteren Menschen und der Zunahme von pflegebedürftigen Menschen hat in den letzten Jahren dazu geführt, dass der Bedarf an hauswirtschaftlichen Dienstleistungen deutlich gestiegen ist. Gleichzeitig hat auch die Verbesserung der

Arbeits- und Lebensbedingungen - insbesondere in Familien mit Kindern - dazu geführt, dass Teile der Hauswirtschaft als Dienstleistung in Anspruch genommen werden sollen. Als Konsequenz aus dieser Entwicklung der letzten Jahre scheint es erforderlich zu sein, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um aus dem Ausbildungstal Hauswirtschaftler/in wieder herauszukommen.

Wege dazu werden gesehen in:

- deutliche Verbesserung des Images des Berufes Hauswirtschaftler/in
- Gewinnung von mehr Unternehmen für die duale Ausbildung Hauswirtschaft
- Ausbildung entsprechend dem Bedarf
- Ausgewogenheit in der Ausbildung von Hauswirtschaftler/innen und HtH/Fachpraktiker/innen
- Anpassung der Ausbildungsinhalte an die aktuellen Anforderungen der Bedarfsträger

Wie kann der Fachkräftebedarf für die nächsten 5 Jahre gedeckt werden?

Die entstandene Lücke bei den Fachkräften Hauswirtschaft lässt sich innerhalb der kommenden fünf Jahre nicht auffüllen. Eine Erhöhung der verfügbaren Fachkräfte kann nur auf der Grundlage der dualen hauswirtschaftlichen Ausbildung erfolgen. Die momentan größte Hürde für die Erhöhung der Ausbildungszahlen im Bereich Hauswirtschaft besteht darin, dass die Unternehmen für die Erlangung der Ausbildungsberechtigung über einen Hauswirtschaftsmeister verfügen müssen.

Da diese Forderung von vielen, vor allem kleineren Unternehmen nicht erfüllt werden kann, resultiert hieraus ein Rückgang der Zahl der ausbildungswilligen Betriebe und der Aktivitäten in der Werbung für das Berufsbild Hauswirtschaftler/in. Es kann allerdings eingeschätzt werden, dass aufgrund des aktuell bereits bestehenden Fachkräftemangels von Seiten der Unternehmen bereits etwas mehr Aktivität in der Suche nach Auszubildenden ausgeht. Grundbildungslehrgänge und Vorbereitungsjahre an den Schulen können als möglicher Nachwuchspool für Auszubildende im Bereich Hauswirtschaft gesehen werden. Es können auch Umschüler für die Hauswirtschaft gewonnen werden.

Insgesamt macht es sich also erforderlich, die duale Ausbildung Hauswirtschaft zukünftig sowohl ideell als auch finanziell zu fördern.

Nach der Beendigung der regulären Ausbildungszeit sollten sich Weiterbildungsmöglichkeiten anschließen, um den veränderten Bedarfen der potentiellen Arbeitgeber Rechnung zu tragen. So könnte beispielsweise eine 1 -1,5 jährige Ausbildung zum Altenpfleger angeschlossen werden.

Welche Rolle spielt die duale Ausbildung von Hauswirtschaftler/innen?

Die duale Ausbildung spielt als Grundeinstieg in den Beruf die zentrale Rolle. Sie schafft den Einstieg in die theoretische und praktische Ausbildung. Dabei kommt es vor allem darauf an, das Wechselverhältnis zwischen Praxis und Berufsschule ausgewogen zu gestalten. Die duale Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft ist wie in den anderen Berufen auch die Ausgangsbasis für jegliche Art von Fortbildung.

Wie sollte sich das Verhältnis von dualer Ausbildung und HtH-Ausbildung entwickeln?

Der zukünftige Bedarf an Hauswirtschaftler/innen kann keinesfalls ausschließlich über die geförderte Ausbildung von HtH/Fachpraktiker/innen gedeckt werden. Die derzeit hohe Zahl an ausgebildeten HtH/Fachpraktiker/innen ist nicht arbeitsmarktkonform. Aus dieser Sicht sollten leistungsstarke HtH/Fachpraktiker/innen rechtzeitig für eine Ausbildung als Hauswirtschaftler/in im Anschluss an die HtH-Ausbildung motiviert werden. Sie könnten dann nach erfolgreichem Abschluss der HtH-Ausbildung nahtlos in das dritte Ausbildungsjahr Hauswirtschaft einsteigen. Eine solche Regelung hat es in zurückliegenden Jahren bereits einmal gegeben.

Wie werden sich die Ansprüche an die Inhalte der Hauswirtschafter/innen Ausbildung verändern (müssen)?

Im Kontext mit dem gesellschaftlichen (demographischen) Wandel entstehen für den Bereich Hauswirtschaft völlig neue Zielgruppen, die insbesondere Betreuungs- und Versorgungsleistungen erfordern. Dazu zählen beispielhaft Haushalte mit zwei Erwerbstätigen, Haushalte mit Senioren, soziale Einrichtungen und Agrotourismus. Neue Tätigkeiten wie Freizeitgestaltung, Urlaubsplanung oder Kinderbetreuung werden von Hauswirtschafter/innen auch geleistet werden müssen.

Eine solche Änderung des Ausgabenprofils der Hauswirtschafterinnen erfordert ein höheres Maß an Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit. Der Besitz eines Führerscheins ist unabdingbar.

Bei der Berufswahl darf die Entscheidung als Hauswirtschafter/in tätig zu werden keine Notentscheidung mehr sein. Dies erfordert auch neue Sichtweisen bei den in der Berufsberatung tätigen Personen.

Gibt es dadurch Auswirkungen auf eine Änderung der Ausbildungsinhalte?

Die neue Struktur der Menschen, die veränderte hauswirtschaftliche Leistungen entgegennehmen möchten, erfordert auch ein Überdenken der Ausbildungsinhalte. Die Ausbildungsinhalte zur hauswirtschaftlichen Versorgung – wie Reinigung und Wäschepflege – sollten zugunsten der hauswirtschaftlichen Betreuung überdacht werden.

Insgesamt muss das Kompetenzprofil der Hauswirtschafter/innen geschärft werden. Kommunikation mit den Leistungsnehmern wird zukünftig eine viel größere Rolle spielen.

Welche Rolle spielen regionale Aspekte (Arbeitsplätze, Erreichbarkeit der schulischen Einrichtungen)?

Die regionalen Aspekte spielen in zweierlei Hinsicht eine wichtige Rolle. Zum einen unterscheiden sich die Aufgaben dahingehend, ob die Hauswirtschafter/innen im ländlichen oder städtischen Umfeld tätig sein werden.

Zum anderen sind (jugendliche) Auszubildende sowohl während als auch nach der Ausbildungszeit stark familiär- und wohnortgebunden. Sie bevorzugen kurze Wege zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule. Aber auch bereits bei der Berufswahl spielen die in der Region vorhandenen möglichen Arbeitsstätten (Pflegeheime, Krankenhäuser) eine Rolle. Des Weiteren gibt es in den Reihen der Auszubildenden junge Mütter, die auf die Unterstützung ihrer Familien angewiesen sind.

Zu der Beachtung regionaler Aspekte gehört auch das notwendige enge Verhältnis zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule im Rahmen der dualen Ausbildung. Direkte wechselseitige Kontakte zwischen Lehrern der Berufsschule und den Ausbildern in den Betrieben wirken sich sehr förderlich auf die Ausbildungsergebnisse aus.

Wie lässt sich das Gesamtimage des Berufes Hauswirtschafter/in verbessern?

Eine der wichtigsten Möglichkeiten besteht in der Vermittlung von Botschaften an die Öffentlichkeit. Hierüber kann das Berufsbild und die Breite seiner Einsatzmöglichkeiten dargestellt werden. Über die Nutzung von Sozial Media Komponenten kann eine große Zahl von Jugendlichen erreicht werden. Über Printmedien lässt sich das veränderte Einsatzspektrum der Hauswirtschafter/innen für die Elterngeneration darstellen. In den Gesprächen zur Berufsberatung muss die neue Qualität und die neuen Ansprüche an den Beruf Hauswirtschafter/in umfassender dargestellt werden. Die Aussage "Hauswirtschaft kann jede/r" muss im Sprachgebrauch durch "Hauswirtschaft kann nicht jede/r" ersetzt werden. Gleichzeitig sollten die in der Hauswirtschaft tätigen Mitarbeiter mit mehr Selbstbewusstsein über ihr Können und ihre Fähigkeiten sprechen und diese zeigen.

In den allgemeinbildenden Schulen kann durch die Vermittlung von Wissensbausteinen zu Ernährung, Gesundheit und Hauswirtschaft viel für die Veränderung von Einstellungen zum Berufsbild Hauswirtschaft beigetragen werden. Auf diesen Wegen muss dem Beruf Hauswirtschafter/in zu insgesamt mehr Anerkennung in der Gesellschaft verholfen werden, die auch den Lohn-Aspekt einschließt. Die Arbeitgeberseite kann durch das Aufzeigen von Karrierechancen ebenfalls zur Verbesserung des Berufsimages beitragen.

Reichen die Aktivitäten der Unternehmen

Nein, noch zu oft wird das Argument "es gibt keine Bewerber" verwendet, um freie Ausbildungsplätze zu begründen. Aufgrund des bereits bestehenden Fachkräftemangels ist aber eine positive Tendenz zu vermerken.

Müssen sich die Anforderungen an die Auszubildenden verändern?

Die Anforderungen an die Auszubildenden sind vom Anspruch her bekannt. Da das Gesamtpotential an möglichen Auszubildenden begrenzt ist, muss auf die oft fehlenden Grundwerte wie Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit konsequent in der Ausbildung eingegangen werden.

Welche Bedeutung hat die überbetriebliche Ausbildung und was ist erforderlich, um diese abzusichern?

Sie ist unverzichtbar und fachlich wichtig als Ergänzung zu dem von Schule und Ausbildungsbetrieb vermittelten Grundwissen. Sie ist auch von Bedeutung für die Kommunikation unter den Auszubildenden.

Die Auswahl der Angebote sollte nicht der einzelnen Ausbildungseinrichtung überlassen werden, sondern alle sollten gleiche Angebote nutzen, so dass auch in der Berufsschule darauf verwiesen werden kann. Von Vorteil wären auch einheitliche Termine für jedes Lehrjahr. Kurse für die überbetriebliche Ausbildung lassen sich organisieren. Oft fehlen aber die Fachleute, die diese Kurse inhaltlich gestalten und durchführen.

Welche Bedeutung ist der Verbundausbildung beizumessen und was ist erforderlich, um diese abzusichern?

Eine funktionierende Verbundausbildung hängt wesentlich von der Einsicht und der Bereitschaft der Unternehmen ab, eine solche durchzuführen bzw. sich daran zu beteiligen. Die Verbundausbildung schafft insbesondere für kleinere Unternehmen und Unternehmen mit einer ausgeprägten Spezialisierung im Tätigkeitsprofil die Möglichkeit, die Ausbildungsinhalte voll umfänglich an die Auszubildenden zu vermitteln und kann somit auch die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen erhöhen. Unter diesem Gesichtspunkt wirkt die Verbundausbildung auch auf die Gewinnung von Auszubildenden. Eine erfolgreiche Verbundausbildung benötigt aber auch Unterstützungsstrukturen, die durch die Verbundpartner geschaffen werden müssen.

Welche Förderungs- und Finanzierungsnotwendigkeiten sind erforderlich, um die Hauswirtschaftler/innen-ausbildung attraktiver zu gestalten?

Grundsätzlich wird Ausbildung durch die Unternehmen selbst finanziert. Finanzielle Anschubinstrumente wären aber eine sinnvolle Ergänzung.

Mit Blick auf die Auszubildenden wird eine Erhöhung der Ausbildungsvergütung, eine finanzielle Unterstützung bei der Unterbringung in Internaten oder Wohngruppen sowie die Prämierung von Prüfungsergebnissen befürwortet. Förderzuschüsse für staatlich anerkannte Förderschulen sollten ein vergleichbares Volumen aufweisen bzw. nicht begrenzt bewilligt werden.

Ist die Bildungsberatung zum Bereich Hauswirtschaft ausreichend?

Die Bildungsberatung ist derzeit nicht ausreichend. Sie ist teilweise zu "altbacken" und geht von falschen Annahmen aus. Die zuständigen Bildungsberater kennen sich häufig nicht mit der Hauswirtschaft aus.

Sind Ihnen Ansprechpartner in der Region zum Bereich Ausbildung Hauswirtschaft bekannt? Wenn ja, welche Angebote halten diese vor?

Ansprechpartner sind den Interviewpartnern bekannt. Es werden Schulungen zum Beispiel im Rahmen des Prüfungsausschusses angeboten.

Wie schätzen Sie die Berufsschulsituation ein?

Auf Bundesebene wird die Berufsschulsituation als ausreichend ("passabel") eingeschätzt. Ein Problem stellt die große Heterogenität der Klassen dar.

Im Freistaat Sachsen gibt es nur noch eine staatliche Berufsschule für Hauswirtschaftler/innen. Sollte diese Schule ihren Standort verlieren, wäre dies mit hoher Wahrscheinlichkeit mit einem weiteren Rückgang der Auszubildendenzahlen verbunden. Die Erreichbarkeit der Berufsschule über kurze Wege und mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist ein entscheidender Faktor bei der Berufswahl der Auszubildenden.

Wie sehen Sie das Verhältnis von Theorie und Praxis?

Es wird eingeschätzt, dass dreizehn Wochen Berufsschulbildung momentan gerechtfertigt sind. Ansätze zur inhaltlichen Veränderung aufgrund der demographischen Entwicklung in der Gesellschaft sollten erwogen werden.

Abschließende Bemerkungen / Wünsche der Interviewteilnehmer

- Es ist eine klare Einordnung der Hauswirtschaft in die umliegenden Bereiche erforderlich und zu kommunizieren
- Hauswirtschaft ist nicht mit anderen Berufen zu vergleichen. Es ist Kontinuität in der Arbeit und im Zusammenwirken der Partner erforderlich.
- Es besteht die Notwendigkeit der Abgrenzung von Hauswirtschaft mit pflegebegleitendem Charakter von kurativer Pflege
- Vorhandene hochwertige Weiterbildungen müssen besser bekannt gemacht werden
- Die Meisterausbildung in der Hauswirtschaft sollte berufsbegleitend möglich sein, um die Zahl der Meisterabschlüsse zu erhöhen. Eine rückläufige Zahl an Hauswirtschaftsmeistern führt zu weniger Ausbildungsberechtigungen und damit zu weniger Auszubildenden.
- Kleine Unternehmen mit 1 - 2 Ausbildungsplätzen können sich einen Hauswirtschaftsmeister nicht leisten, verfügen aber über ausgebildete Hauswirtschafter/innen oder geeignete Fachkräfte mit langjähriger Berufserfahrung im hauswirtschaftlichen Bereich. Diese könnten - ähnlich dem Seiteneinsteigerprinzip in den allgemeinbildenden Schulen - die Ausbildung in den Unternehmen verantwortlich übernehmen.
- Zwischenprüfungen sollten mehr an Bedeutung gewinnen und in das Gesamtergebnis der Ausbildung mit einfließen.

5.3.2 Betriebe

Die Interviews wurden mit Inhaberinnen privater Unternehmen für hauswirtschaftliche Dienstleistungen in Sachsen geführt. Die Unternehmen sind zwischen 9 und 25 Jahren am Markt tätig.

Geben Sie bitte ihre Erfahrungen im Bereich der Hauswirtschaft an, die Sie bzw. Ihr Unternehmen bisher gemacht haben

Die hauswirtschaftlichen Dienstleistungen werden vorwiegend im privaten Kundenbereich angeboten. Gewerbliche Kunden sind nur geringfügig im Kundenstamm vertreten. Es sind stabile und umfangreiche Kundenbeziehungen vorhanden. Außerdem werden auch Kunden betreut, die ihre Leistungen über die Kranken- und Pflegekassen vergütet bekommen. Die Unternehmen verfügen über einen soliden Stamm an Mitarbeiter/innen. Das inhaltliche Leistungsspektrum der ursprünglich aus dem ländlichen Raum kommenden Hauswirtschaft trifft heute insbesondere im urbanen Umfeld nicht mehr in vollem Umfang zu.

Wie sind hauswirtschaftliche Dienstleistungen in Ihrem Unternehmen organisiert?

Grundlage für die Arbeit bei den Kunden ist ein Vertrag mit dem Leistungsnehmer. Über Terminpläne werden die Einsatzyklen geregelt. Sie reichen von einmal monatlich bis täglich. Die Arbeiten werden vor Ort beim Kunden mit dessen Geräten/Technik erledigt. Das Einsatzspektrum reicht von der Erledigung von Reinigungsarbeiten bis zur klassischen Haushaltsführung. Es werden auch niederschwellige Betreuungsaufgaben wie Alltagsbegleitung angeboten und durchgeführt. Teilweise werden Fremdleistungen in Anspruch genommen wie z.B. Fensterputzer, Gärtner oder Kinderbetreuer.

Welche Qualifikationsstruktur haben die hauswirtschaftlichen Arbeitskräfte Ihres Unternehmens?

Die Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter in den interviewten Unternehmen umfasst folgendes Spektrum:

- Abgeschlossene Ausbildung als Hauswirtschafter/in
- Mindestens einjährige Berufserfahrung in einem Dienstleistungs- oder Reinigungsunternehmen

■ Erfolgreiche Arbeit während der Probezeit und Erprobung durch die Vorarbeiterin

Es wird aber auch die Meinung vertreten, dass eine Qualifikation nicht unbedingt erforderlich ist. Wichtigste Voraussetzung für eine Tätigkeit im hauswirtschaftlichen Bereich wird in der Motivation der Mitarbeiter/innen gesehen, in einem privaten Haushalt Tätigkeiten zu verrichten. In diesem Falle werden aber regelmäßige unternehmensinterne Weiterbildungen durchgeführt.

Wie decken Sie den Fachkräftebedarf in Ihrem Unternehmen?

Neben der Beschäftigung von ausgebildeten Fachkräften der Hauswirtschaft werden auch ähnlich ausgebildete Arbeitskräfte eingestellt. Dazu gibt es enge Kontakte zu Bildungsträgern und privaten Arbeitsvermittlern. Inhaltlich werden für die Mitarbeiter regelmäßige Weiterbildungen durchgeführt. Es gibt Frauen mittleren Alters, die sich teils aus gesundheitlichen Gründen beruflich verändern wollen. Für diesen Personenkreis sollte eine duale Umschulungsmöglichkeit geschaffen werden, um sie im Bereich Hauswirtschaft beschäftigen zu können. Es werden auch Prämien an Beschäftigte gezahlt, wenn sie neue Mitarbeiter für das eigene Unternehmen gewinnen.

Sehen Sie für die Hauswirtschaft in Ihrem Unternehmen wachsende Ausbildungs- und Beschäftigungspotenziale?

Das Beschäftigungspotential wird von den Unternehmen als wachsend eingeschätzt

Welche Bedeutung messen Sie der Ausbildung und dem Einsatz von HtH/Fachpraktiker/innen?

Die HtH/Fachpraktiker/innen werden als fleißige Arbeiter/innen eingeschätzt. Sie sind aber von den Unternehmen für Arbeiten in Privathaushalten schwierig einsetzbar. Hierfür ist ein hohes Maß an Eigenständigkeit erforderlich.

Aspekte der Ausbildung im eigenen Unternehmen

In den interviewten Unternehmen wird aktuell (fast) keine eigene Ausbildung durchgeführt. Die Formulierung "fast" bezieht sich auf eine befristet gewährte Anerkennung als Ausbildungsbetrieb. Eine wichtige Begründung dafür, keine eigene Ausbildung durchzuführen, besteht darin, dass der weitaus größte Teil an Arbeiten in Privathaushalten verrichtet wird, wo keine Möglichkeit / Zeit für die umfassende Einweisung von Auszubildenden besteht. Für derartige Unternehmen müsste eine Musterwohnung zum Üben mit Auszubildenden zur Verfügung stehen. Begrenzend auf die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen wirkt auch die Forderung, für die Anerkennung als Ausbildungsbetrieb eine/n Hauswirtschaftsmeister/in zu beschäftigen. Die finanziellen Sätze der Kranken- und Pflegekassen reichen aber für die gehaltliche (Lohn) Ausstattung von Hauswirtschaftsmeister/innen in den hier vorliegenden Unternehmensgrößen nicht aus.

Themenkreis Verbundausbildung

Die interviewten Betriebe kennen das Thema Verbundausbildung und betrachten sie als eine realisierbare Möglichkeit für die Verbesserung der Ausbildung. Zum Teil sind auch erste Vorstellungen vorhanden, welche Unternehmen in eine solche Verbundausbildung eingebunden werden könnten. Sicher wäre auch in diesem Zusammenhang ein engerer Kontakt zu den Bildungsberatern, die nicht allen Betrieben bekannt sind, wünschenswert. Des Weiteren besteht die Aussage, dass auch die zuständige Stelle, der DHB Dachverband Meister/innen Hauswirtschaft und Landfrauen als Akteure in ein Netzwerk Verbundausbildung mit eingebunden werden sollten. Die Betriebe wünschen weiterführende Informationen zum Themenkreis Verbundausbildung.

Weitere Anregungen

■ Für Betriebe, die ihre Mitarbeiter selbst weiterbilden, wäre ein Modell berufsbegleitende Ausbildung mit externer Prüfung von Interesse. Bei der Umsetzung eines solchen Modells muss auf eine zeitliche Übereinstimmung mit den betrieblichen Interessenlagen geachtet werden.

- Es sollte geprüft werden, ob sich Projekte für Hauswirtschaftler/innen gemeinsam mit der Agentur für Arbeit entwickeln lassen, die keinen Allgemeincharakter tragen, sondern an der konkreten Bedarfssituation einer Region ausgerichtet werden.

Auf politischer Ebene könnten durch die Etablierung von Anreizmodellen für die Inanspruchnahme von hochwertigen hauswirtschaftlichen Dienstleistungen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass sich das Gesamtimage Hauswirtschaft wieder verbessert. In Belgien werden für junge Familien Gutscheine zur Verfügung gestellt, wenn sie hauswirtschaftliche Dienstleistungen von ausgewiesenen Fachbetrieben in Anspruch nehmen.

5.4 Erkenntnisse aus den Erhebungen

5.4.1 Betriebe

Folgende Erkenntnisse lassen sich zusammenfassend aus den Betriebsbefragungen ableiten:

- Ein Vergleich der Beschäftigtenstruktur zeigt, dass im Vergleich zu 2011 in den befragten Unternehmen die Zahl der ausgebildeten Hauswirtschaftler/innen geringer geworden ist. Dafür stieg die Beschäftigung von HtH / Fachpraktiker/innen und ungelernten Kräften
- In über 60,0 % der befragten Unternehmen besteht aktuell Fachkräftemangel. Das ist nahezu das Doppelte von 2011. In den kommenden Jahren wird es zu Fachkräftemangel in über 80 % der Unternehmen kommen
- Die wichtigsten Gründe für den Fachkräftemangel im Bereich Hauswirtschaft sehen die Betriebe in einer „unbeliebten Branche“ und in fehlenden Bewerbungen sowie fehlenden Arbeitskräften am Markt
- Die wichtigsten Einsatzgebiete in denen Fachkräfte fehlen werden sind Gastronomie, Pflege und Haushaltshilfe- Zwei Drittel der befragten Betriebe verfügen über keine ausbildungsberechtigte Person
- Die Auszubildendenzahlen sind in den befragten Betrieben seit 2012 relativ konstant aber tendenziell rückläufig
- Die Hälfte der befragten Unternehmen übernimmt die Auszubildenden nach der Lehre
- Nur etwa ein Drittel der befragten Unternehmen bilden über den eigenen Bedarf hinaus aus
- Etwa 80,0 % der befragten Unternehmen setzen Praktikanten ein, die nicht nur aus dem Bereich Hauswirtschaft kommen
- Die Zahl der Auszubildenden im Bereich Hauswirtschaft könnte steigen, wenn eine bessere finanzielle Förderung erfolgte, ausgebildete Hauswirtschaftler/innen die Ausbildungsberechtigung erhalten könnten und die bürokratischen Hürden kleiner wären
- Die Verbundausbildung ist nur für ein Drittel der befragten Unternehmen keine Option. Insgesamt sind die Unternehmen aber offen für Unterstützungsangebote zur Verbundausbildung

5.4.2 Auszubildende

Folgende Erkenntnisse lassen sich zusammenfassend aus den Befragungen der Auszubildenden ableiten:

- Die Einschätzungen der Auszubildenden zu ihrem Beruf Hauswirtschaft ändern sich im Verlaufe der Lehrzeit
- Das Interesse am Beruf wächst mit fortschreitender Lehrzeit
- Arbeitsklima und selbständiges, eigenverantwortliches Arbeiten sind wichtige Aspekte für eine positive Einschätzung des Lehrbetriebes
- gute Ausbilder sollten sich ausreichend Zeit für breitgefächerte Ausbildungsinhalte mit hohem Praxisbezug nehmen
- Unzufriedenheit herrscht über eintönige Arbeiten vor

- Mehr Unterstützung bei Schwierigkeiten und eine bessere Anerkennung von guten Leistungen sind wichtige Kriterien für die Azubis
- Der Berufsschule wird ein gutes Lernklima und eine gute Verbindung von Theorie und Praxis bescheinigt
- Motivierte und sachkundige Lehrer vermitteln einen interessanten Unterricht
- Zu hohe theoretische Anforderungen werden vordergründig im 1. Lehrjahr beklagt
- Im 1. Lehrjahr sollte das unterschiedliche Ausgangsniveau der Auszubildenden besser beachtet werden
- Die überbetriebliche Ausbildung wird vom 3. Lehrjahr positiver eingeschätzt als vom 2. Lehrjahr
- Über 80 % der Auszubildenden empfehlen ihren Ausbildungsberuf Hauswirtschaft weiter, aber nur bis zu 30,0 - 35,0 % wollen nach der Ausbildung diesen Beruf auch ausüben
- Die Hälfte der Auszubildenden des 2. und 3. Lehrjahres wissen noch nicht, ob sie im Beruf bleiben werden
- Eine relativ hohe Rate von Auszubildenden trägt sich mit dem Gedanken, nach ihrer Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in umzuschulen
- Etwa ein Drittel der Auszubildenden möchte nach der Ausbildung eine Tätigkeit in einem öffentlich-rechtlichen Unternehmen aufnehmen
- Etwa die Hälfte der Auszubildenden des 2. und 3. Lehrjahres findet die Ausbildungsvergütung angemessen

5.4.3 Verbundausbildung

Die Anlässe für die Gründung eines Ausbildungsverbundes können sehr vielfältig sein (Bildungsgesellschaft SLB, 2011). Bei der Gründung eines Ausbildungsverbundes sollte jedoch stets die Optimierung der Aufgaben und Prozesse der Lehrlingsausbildung im Mittelpunkt des Interesses stehen. Durch die weiter fortschreitende Spezialisierung in den wirtschaftlichen Aufgabenbereichen der Unternehmen – auch in der Dienstleistungsbranche – kann es dazu kommen, dass bestimmte im Ausbildungsplan geforderte Ausbildungselemente nicht von jedem Unternehmen erfüllt werden können. Abhilfe schafft in solchen Fällen die Suche nach Partnerunternehmen, die über die notwendigen Voraussetzungen verfügen, um gemeinsam, im Interesse der Auszubildenden, die Ausbildungsbedingungen zu optimieren. Über einen Ausbildungsverbund können auch Unternehmen wieder an die Aufgaben eines eigenständigen Ausbildungsbetriebes herangeführt werden. Daneben kann ein Ausbildungsverbund auch Auszubildende aus Unternehmen aufnehmen, die aus unterschiedlichen Gründen keine eigene Ausbildung durchführen. Im Bereich der Hauswirtschaft betrifft dies beispielsweise Unternehmen, die ihre Leistungen ausschließlich in Privathaushalten erbringen und dadurch keine Möglichkeiten haben, bestimmte Tätigkeiten praktisch zu trainieren. Über einen Ausbildungsverbund könnte aber hierfür beispielsweise eine Musterwohnung vorgehalten werden, um die praktischen Aufgaben des Ausbildungsplanes umzusetzen.

Neben solchen strukturellen Gründen können es auch personelle Gründe sein, die es erforderlich machen, sich einem Ausbildungsverbund anzuschließen bzw. die Gründung eines solchen anzustreben. Zu den personellen Gründen können fehlende Ausbilder für bestimmte Ausbildungsrichtungen, mangelnde pädagogische Eignung von Mitarbeitern zur Betreuung der Auszubildenden oder auch ein eingeschränktes Zeitvolumen der Ausbilder aufgrund eines hohen Gesamtarbeitspensums gerechnet werden.

Die Organisation eines Ausbildungsverbundes und das Zusammenwirken in einer Verbundausbildung sollte nicht vordergründig unter dem Aspekt zusätzlich zu schaffender Ausbildungsplätze gesehen werden (Schlottau, 2003). Es ist stärker darauf zu achten, dass sich durch das Zusammenwirken in einem Verbund auch die Qualität der Ausbildung verbessert.

Dabei sollten folgende Kriterien im Vordergrund stehen:

- Orientierung der Auszubildenden auf die zukünftigen Qualifikationsanforderungen im Beruf und im ausbildenden Unternehmen
- Vermittlung von Kenntnissen und Betriebsabläufen aus unterschiedlichen Unternehmen. Dadurch erfolgt eine Erweiterung der fachlichen und sozialen Kompetenz.
- Durch die stärkere Entwicklung von fachübergreifenden Kompetenzen im Rahmen der Verbundausbildung erhöhen sich die Chancen für die Auszubildenden auf einen Arbeitsplatz bzw. für die ausbildenden Unternehmen auf gut ausgebildete Fachkräfte.

Die Verbundarbeit lässt sich mit benachbarten Verbundpartnern leichter organisieren, als wenn sie räumlich weit voneinander wirtschaften. Bei der Umsetzung der für eine Verbundarbeit im Bereich der Ausbildung fixierten Schwerpunkte ist eine aktive Zusammenarbeit - sprich Verbundmanagement - erforderlich. Wenn dies erfolgreich arbeiten soll, muss im Verbund eine vertrauensvolle interne Kommunikation gewährleistet sein.

Ausbildungsverbände lassen sich prinzipiell zwischen Unternehmen jeglicher Rechtsform bilden. Auch die Größe eines Unternehmens spielt für die Mitgliedschaft in einem Ausbildungsverbund keine ausschlaggebende Rolle.

Die Bildung eines Ausbildungsverbundes kann nach verschiedenen Modellarten erfolgen:

■ Modell: Leitbetrieb mit Partnerunternehmen

In diesem Modell übernimmt ein Unternehmen die Funktion eines Leitbetriebes. Über diesen Betrieb werden alle organisatorischen und rechtlichen Angelegenheiten abgewickelt. Hier bewerben sich die Auszubildenden, schließen den Arbeitsvertrag mit diesem Unternehmen ab und erhalten von diesem Unternehmen ihre Ausbildungsvergütung.

■ Modell : Ausbildungskonsortium

Mehrere Unternehmen vergleichen ihre Ausbildungskapazitäten und -voraussetzungen und formieren auf dieser Grundlage einen Ausbildungsverbund, der alle Voraussetzungen für die Ausbildung in den angestrebten Berufen in sich vereint. Auch hier sollte von einem Betrieb eine organisatorische Funktion übernommen werden. Über einen Kooperationsvertrag wird das praktische Zusammenwirken geregelt.

■ Modell: Auftragsausbildung

Das Grundprinzip der Auftragsausbildung besteht darin, dass bestimmte Inhalte, die von einem Unternehmen nicht ausgebildet werden können, gegen Kostenerstattung von einem anderen Unternehmen des Ausbildungsverbundes übernommen werden. Es erfolgt meist keine Erstattung, wenn zwei Partner wechselseitig Auszubildende übernehmen.

■ Modell: Ausbildungsverein

Bei der Verbundausbildung nach diesem Modell liegt die Verantwortung für die Absicherung aller organisatorischen Angelegenheiten bei einem eingetragenen Verein, der durch die interessierten Unternehmen ausschließlich zu diesem Zweck gegründet werden muss. Die Satzung des Vereins regelt dann die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsunternehmen.

Die wesentlichste Voraussetzung für das Zustandekommen eines Ausbildungsverbundes besteht in der übereinstimmenden Interessenlage der beteiligten Partnerunternehmen. Die Betriebsleiter/innen müssen die Gewähr dafür übernehmen, dass die mit einem solchen Unternehmensverbund anvisierten Ziele auch organisatorisch umgesetzt und materiell sowie finanziell unterstützt werden.

Als ein funktionierendes Beispiel für den Bereich Hauswirtschaft im Freistaat Sachsen kann der Ausbildungsverbund der Oberlausitzer Berufsschule und berufsbildende Förderschule für Hauswirtschaft – Ersatzschule in Bischofswerda genannt werden.

Die interessierten Schulabgänger (mind. Hauptschulabschluss) bewerben sich in der berufsbildenden Förderschule für Hauswirtschaft. Entsprechend der individuellen und charakterlichen Eignung werden durch die Förderschule Unternehmen akquiriert, die diese Azubis übernehmen und für deren Ausbildung nach dem Modell Leitbetrieb mit Partnerunternehmen bezahlen. Dazu gehören Lehrlingsgeld, besondere Weiterbildungen (Lehrgänge), Aufwendungen der Einrichtung. Die Azubis sind pro Woche 2 Tage in der Schule und 3 Tage im Unternehmen. Die Ausbilder der Förderschule begleiten die Azubis in den Unternehmen.

Ein weiteres Modell für Verbundausbildung besteht bei der Sächsischen Bildungsgesellschaft für Umweltschutz und Chemieberufe mbH in Dresden. Beide Beispiele für Verbundausbildung in der Hauswirtschaft sind im Direktionsbezirk Dresden angesiedelt. Aus den anderen sächsischen Regionen sind bisher keine Ausbildungsverbände in der Hauswirtschaft bekannt.

Die Analyse der im Rahmen dieser Studie durchgeführten Befragungen von Unternehmen mit einem Bezug zu den Anliegen der Hauswirtschaft hat ergeben, dass 54,3 % der Unternehmen Interesse an Verbundausbildung haben. Zusätzlich beteiligt sich bereits ein Anteil von 10,9 % der Unternehmen an einem Ausbildungsverbund. Damit wird deutlich, dass die Gesamtproblematik der Verbundausbildung im Bereich Hauswirtschaft im Freistaat Sachsen bildungspolitisch aufgegriffen und noch stärker unterstützt werden sollte.

Aus den Befragungsergebnissen wird auch die inhaltliche Breite an Unterstützungsbedarfen deutlich, die sich die interessierten Unternehmen mit Blick auf die Verbundausbildung vorstellen. Dabei geht es schwerpunktmäßig darum, den Kontakt zu Ansprechpartnern und möglichen Partnerunternehmen im Interesse der Führung von Erfahrungsaustauschen zur Problematik Verbundausbildung herzustellen.

Ein zweiter Bereich der für die Unternehmen in Vorbereitung einer Verbundausbildung wichtig ist, besteht in der fachlichen Beratung zu dieser Problematik durch Unternehmen oder Verbände.

Der dritte Komplex, der ebenfalls als unterstützungswürdig angesehen wird, ist dann schon mit dem konkreten Betreiben eines Ausbildungsverbundes verknüpft. Es geht hier um die Themen Begleitung der Ausbildung, finanzielle Förderung eines Ausbildungsverbundes und Ansprechpartner zu rechtlichen Fragen in einem Ausbildungsverbund.

Es ist also ersichtlich, dass im Interesse der Erhöhung der für die Zukunft erforderlichen Fachkräftezahlen im Bereich Hauswirtschaft auf den Baustein Verbundausbildung gesetzt werden sollte.

6 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Im Rahmen dieser Studie wurde eine Potentialanalyse der hauswirtschaftlichen Berufe im Freistaat Sachsen vorgenommen. Dazu wurden neben Literatur- und Internetrecherchen auch Befragungen von Unternehmen relevanter Wirtschaftsbereiche sowie von Auszubildenden der Hauswirtschaft in Sachsen durchgeführt. Experteninterviews mit Vertretern von Unternehmen, Verbänden, Berufsschulen und Bildungsträgern ergänzten diese Befragungen. Mit den Mitgliedern des Unterausschusses Hauswirtschaft des Berufsbildungsausschusses beim Sächsischen Landesamt für Umwelt Landwirtschaft und Geologie erfolgte eine Diskussion zu den Ergebnissen der Analysen.

Wie die Analysen im Rahmen dieser Studie verdeutlichen, haben die hauswirtschaftlichen Berufe in den zurückliegenden Jahren im Freistaat Sachsen einen erheblichen Imageverlust erfahren.

Dem eingetretenen Imageverlust für den Beruf Hauswirtschafter/in steht aufgrund der demographischen Entwicklung, einer zunehmenden Zahl pflegebedürftiger Personen, einer umfangreicheren Familienarbeitszeit und einer

größeren Zahl von Familien mit höherem Einkommen aus Sicht der Unternehmen ein steigender Fachkräftebedarf im hauswirtschaftlichen Bereich gegenüber. Einen solchen steigenden Fachkräftebedarf sehen 85,9 % der im Rahmen dieser Studie befragten Unternehmen.

Die Branchenschwerpunkte für den ausgewiesenen Fachkräftebedarf liegen im Beherbergungsbereich, Pflegebereich sowie dem haushaltsnahen Dienstleistungsbereich einschließlich von Reinigungsunternehmen.

Die derzeitigen Ausbildungszahlen können nicht den Fachkräftebedarf in der Hauswirtschaft in Sachsen decken.

Den größten Anteil an der Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft im Freistaat Sachsen haben Unternehmen mittlerer Größe (10 - 250 Beschäftigte).

Wichtigste Kriterien der Unternehmen für die Einstellung eines Auszubildenden als Hauswirtschafter/in sind Motivation, Interesse, Flexibilität und Begeisterung am/für den Beruf. Schulische Leistungen der Bewerber sind eher nachrangig.

Die Berufsberatung und -information befördert immer noch „Notentscheidungen“ bei der Berufswahl.

Ein relativ hoher Anteil von Auszubildenden trägt sich mit dem Gedanken, nach der Ausbildung in andere Berufe zu wechseln.

Die Notwendigkeit in ausbildenden Unternehmen einen Hauswirtschaftsmeister/in zu beschäftigen, wird von den befragten Unternehmen aktuell kritisch bewertet. Am Arbeitsmarkt sind so gut wie keine Hauswirtschaftsmeister/innen verfügbar. Eine Ausbildung zum Hauswirtschaftsmeister/in oder zur/zum staatlich geprüften hauswirtschaftlichen Betriebsleiter/in kann nur schwer berufsbegleitend absolviert werden und stellt einen erheblichen Kostenfaktor für das entscheidende Unternehmen dar. In den Unternehmen sind aber ausgebildete Hauswirtschafter/innen oder Fachkräfte mit langjähriger Berufserfahrung vorhanden, die in der Lage sind, eine gleichwertige Ausbildung zu gewährleisten.

Aufgrund des Mangels an ausgebildeten Hauswirtschafter/innen gibt es die Auffassung, dass ungelernete Arbeitskräfte mit einem hohen Einsatzwillen und unternehmensinterner Weiterbildung für diese Tätigkeiten einen adäquaten Ersatz für Fachkräfte mit Berufsabschluss darstellen.

Zur Fachkräftesicherung in der Hauswirtschaft bedarf es umfassender Maßnahmen.

Dazu zählen u.a.:

Maßnahmen zur Verbesserung des Images des Berufes Hauswirtschafter/in

Dabei sollten alle wesentlichen Akteure wie zuständige Stelle, Bildungsberater der Landratsämter und der Agentur für Arbeit, Berufsschule, hauswirtschaftliche Verbände sowie die Unternehmen zusammenwirken. Insbesondere die Verbreitung positiver Beispiele aus der betrieblichen Praxis ist wichtig. Dabei sollten diese Maßnahmen auch eine generelle Verbesserung des Images der Hauswirtschaft in der Öffentlichkeit zum Ziel haben. Imagebildende Maßnahmen empfehlen sich auch an allgemeinbildenden Schulen.

Prinzipiell erscheint es empfehlenswert, hauswirtschaftlich orientierten Fachthemen in den Lehrplan der allgemeinbildenden Schulen zu integrieren.

Analog der Ausbildungsinitiative „oikos“ der Diakonie Württemberg könnten auch in Sachsen im Rahmen eines Modellprojektes:

- Ausbildungsbotschafter fortgebildet werden

- Multiplikatoren für den Beruf gewonnen werden
- die Jugendkommunikation verbessert werden
- Schnupperphasen vor der Ausbildung ausgebaut werden

und vieles andere mehr.

Erhöhung der Qualität der Berufsberatung zum Beruf Hauswirtschafter/in

Die Qualität der Berufsberatung ist durch die Berücksichtigung der Stärken und Schwächen der Bewerber zu erhöhen, mit dem Ziel, den Anteil der nach Abschluss der Ausbildung in andere Berufe umschulungswilligen Auszubildenden zu verringern. Da die Motivation für die Arbeit ein sehr wichtiges Einstellungskriterium der Unternehmen ist, sollte in der Berufsberatung dies auch stärker thematisiert werden.

Gewinnung von weiteren Unternehmen zur Durchführung einer dualen Ausbildung als Hauswirtschafter/in

Dazu benötigen die Unternehmen neben dem Abbau von Ausbildungshemmnissen auch intensive Unterstützung bei der Durchführung der Ausbildung. Dies könnte zum Beispiel durch ein externes Ausbildungsmanagement im Rahmen eines Modellprojektes erfolgen. Erfahrungen gibt es dazu in Sachsen mit dem abgeschlossenen, branchenübergreifenden jobstarter-Projekt „AMBOSS“ von Arbeit und Leben Sachsen e.V. Die Aufhebung bestehender Schranken für Unternehmen, die eine Anerkennung als ausbildungsberechtigtes Unternehmen behindern, wie z.B. die erhöhten Anforderungen an die Ausbilder/innen (Meister/innen oder Fachschulabschluss) sollte im Berufsstand diskutiert und geprüft werden.

Berufsschulstandorte in der Region

Die Berufsschulstandorte sollten im Interesse der Attraktivität der Ausbildung für regional orientierte Auszubildende auch in den Regionen gesichert werden.

Stärkung der Verbundausbildung

Es sollten Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen zur Beteiligung an Ausbildungsverbänden geschaffen werden. Die Unterstützung sollte neben einer Anschubfinanzierung aus Fördermitteln z.B. des ESF auch in der Unterstützung bei der Gewinnung potentieller Partner bestehen. Dabei sollte der Berufsstand mit eingebunden werden. In die Verbundausbildung sollten insbesondere Dienstleistungsunternehmen ohne eigene technische Ausbildungsvoraussetzungen mit einbezogen werden. Dazu bedarf es entsprechender Sensibilisierungsmaßnahmen unter Einbeziehung des Berufsstandes.

Übergang von HtH-Ausbildung zum Vollberuf

Leistungsstarke HtH / Fachpraktiker/innen sollten rechtzeitig für eine duale Ausbildung motiviert werden und nach Abschluss der HtH-Ausbildung in das 3. Ausbildungsjahr Hauswirtschaft einsteigen können.

Chancen für Seiteneinsteiger

Es sollten berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen mit externen Prüfungen für Seiteneinsteiger in die Hauswirtschaft entwickelt und umgesetzt werden.

Stärkung der Ausbildungsberatung

Die Aussagefähigkeit der Ausbildungsberater/innen zu hauswirtschaftlichen Themenkreisen sollte gestärkt werden. Die Ausbildungsberater/innen sollten stärker den Kontakt zu potentiellen Ausbildungsbetrieben suchen, die nicht im landwirtschaftlich/gärtnerischen Bereich tätig sind.

Anpassung der Ausbildungsinhalte

Es empfiehlt sich, die Ausbildungsinhalte im Beruf Hauswirtschafter/in an die veränderten Marktbedingungen in ländlichen und städtischen Regionen sowie die sich verändernden Leistungsanforderungen aufgrund des demografischen Wandels anzupassen.

Nutzung von Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches

Die Erfahrungen von Unternehmen, die langfristig ihre Ausbildungskapazitäten in der Hauswirtschaft mit Jugendlichen besetzen konnten und keinen Fachkräftemangel kennen, sollten durch Erfahrungsaustausche anderen Betrieben zugänglich gemacht werden. Solche Erfahrungsaustausche könnten auf regionaler Ebene durch die Ausbildungsberater/innen initiiert werden.

Literaturverzeichnis

- ANDRÄ, S.: Analysen zum Fachkräftebedarf im sächsischen Gesundheitswesen bis 2030. Beschäftigungspotenziale in der stationären medizinischen Versorgung infolge des demografischen Wandels (2011), Diplomarbeit Technische Universität Dresden Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Geld, Kredit und Währung, S.22
- ARBEITSENTWICKLUNG, Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Hauswirtschafter/ 2018 Hauswirtschafterin. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index>; BERUFENETJ 1989497576?path=null/kurzbeschreibung/rechtlicheregelungen&dkz=13815 (2018)
- ASL WESTSACHSEN, Was sind eigentlich haushaltsnahe Dienstleistungen (2018). <http://www.asl-suedwestsachsen.de/news-details/datum/2014/09/01/was-sind-eigentlich-haushaltsnahe-dienstleistungenbr/>
- AUTZEN, I.; STULA, S.: Haushaltsnahe Dienstleistungen in Baden-Württemberg. Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (2015), 3
- BIBB Ausbildungsberufe Hauswirtschaft (ohne Vorgänger) Datensystem Auszubildende - Zeitreihen (DAZUBI) Auszubildende am 31.12. nach Geschlecht und Ausbildungsjahr, [https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/2250.php?attribute=1&countries\[\]=14&occupations\[\]=83212920&year=0&selection=true&departmentSelectionSbmt=anzeigen](https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/2250.php?attribute=1&countries[]=14&occupations[]=83212920&year=0&selection=true&departmentSelectionSbmt=anzeigen) (2018)
- BILDUNGSGESELLSCHAFT SLB: Handbuch für Ausbilder - Empfehlungen zum Gründen und Betreiben von Ausbildungsverbänden . Bildungsgesellschaft des Sächsischen Landesbauernverbandes, b&s Unternehmensberatung und Schulung für den ländlichen Raum GmbH (2011)
- BUNDESMINISTERIUM DER FINANZEN: Anwendungsschreiben zu § 35a EStG., Überarbeitung des BMF-Schreibens vom 15. Februar 2010 - IV C 4 - S 2296-b/07/0003 (2010/0014334) -, BStBl I S. 140 (2014)
- DESTATIS 2012 – 2017: Statistische Jahrbücher - Deutschland und Internationales, Statistisches Bundesamt
- DESTATIS 2016: Pflegestatistik -Pfleger im Rahmen der Pflegeversicherung, Ländervergleich – Pflegeheime 2013, Statistisches Bundesamt (2016), S. 9-12
- DESTATIS 2017/1: Pflegestatistik 2015 - Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Ländervergleich – Pflegeheime, Statistisches Bundesamt (2017), S. 9-12
- DESTATIS 2017/2: Pflegestatistik 2015 - Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Ländervergleich – Ambulante Pflegedienste, Statistisches Bundesamt (2017), S. 9-12
- FACHKRÄFTEMONITOR SACHSEN: (2018), <http://www.fachkraefte-monitor-sachsen.de/>, Abruf 26.03.2018
- FEULNER, M., SCHÄFER, M.: Zukunftssicherung der Ausbildung zum/zur Hauswirtschafterin. BAG-HW Strategieguppe (2015), Hauswirtschafter/in, http://www.dghev.de/files/2015_03_09_Strategieguppe_Stellungnahme.pdf
- GOLDMANN, M.: Einkommen, Einnahmen und Ausgaben privater Haushalte in Sachsen – Ergebnisse der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) 2013). Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2017), S.1
- IFOK GMBH: Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen durch Entwicklung und Etablierung von Qualitätsstandards. Abschlussbericht (2014)
- INSTITUT ARBEIT UND QUALIFIKATION DER UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Gesundheitswesen/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVI34.pdf, Abruf 25.03.2018, S.1
- IRIS-STUDIE im Vorfeld der „Initiative Duale Ausbildung Hauswirtschaft Sachsen“. Endbericht (2011)
- JURIS, Verordnung über die Berufsausbildung zum Hauswirtschafter/zur Hauswirtschafterin (Ausbildungsverordnung Hauswirtschafter/ Hauswirtschafterin), 1999, http://www.gesetze-im-internet.de/hwirtausbv_1999/___4.html (2018)
- LFULG: Untersuchung zum Berufsnachwuchs im Agrarbereich. Schriftenreihe des LfULG (2013), 5

- SCHUKRAFT, U., VOLLMER, A., SOBOTKA, M.; PFANNES. U.: Diskussionspapier Hauswirtschaft 4.0. Diakonisches Werk Württemberg (2015),, Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V, HAW Hamburg
- SÄCHSISCHER RECHNUNGSHOF: Organisationsmodell für Städte und Gemeinden mit 10.000 bis unter 20.000 Einwohnern (2008), Anlage 5 Berechnung Nettoleistungszeit, <http://www.rechnungshof.sachsen.de/files/ba080701.pdf>, Abruf 26.03.2018
- SCHLOTTAU, W.: Verbundausbildung sichert hochwertige Arbeitsplätze, In: BIBB Verbundausbildung - Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB,Stand März 2003, S. 7 - 20
- STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS): Binnenhandel, Gastgewerbe, Tourismus (2018), Fachserie 6 Reihe 7.1, Ergebnisse der Monatserhebung im Tourismus, Tabelle 2.6
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Gesundheit Grunddaten der Krankenhäuser © Statistisches Bundesamt (Destatis) (2016), Fachserie 12, Reihe 6.1.1, Erschienen am 27.09.2017, S.12
- STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN: Einnahmen und Ausgaben im Freistaat Sachsen (2017), Ergebnisse des Mikrozensus, Ergebnisse der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS), S.10
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen: Statistischer Bericht (2017), Branchenreport Tourismus im Freistaat Sachsen 2016,,G IV 6 – j/16, S.32
- WIENER, B.; WINGE, S.; ZETSCHKE, I.: Hauswirtschaft als Spiegel gesellschaftlicher Herausforderungen (2014), Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Forschungsberichte aus dem zsh 14-3,



**Unternehmensberatung und Schulung
für den ländlichen Raum GmbH**

**Fragebogen
Untersuchung zum Berufsnachwuchs – „Hauswirtschaft“**

– Auszubildende –

Ansprechpartner

b&s Unternehmensberatung & Schulung für den ländlichen Raum GmbH

Leipziger Straße 81, 04178 Leipzig

Tel.: 0341 446 273 0 E-Mail: bsleipzig@bsleipzig.de

Fax: 032 221 200 338

Dr. Dieter Heider, Dr. Manfred Hartung

Bearbeitungshinweise

Bitte alle Felder ausfüllen (ggf. / eintragen). Zutreffendes bitte ankreuzen bzw. ausfüllen.

**Alle erhobenen Daten werden anonym und ohne Rückschlussmöglichkeiten
auf Ihre Person und Ihren Betrieb bearbeitet.**

Die Beantwortung der Fragen erfolgt freiwillig

Berufsschule / Träger:

Beruf: Hauswirtschafter/in Hauswirtschaft. techn. Helfer / Fachpraktiker Hauswirtschaft

Ausbildungsjahr: 2. Ausbildungsjahr 3. Ausbildungsjahr
Die Ausbildung erfolgt: im Betrieb bei einem Bildungsträger

Angaben zur Person

Alter _ _ _ _ _

Heimatwohnsitz gehört zum Landkreis

- | | |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Vogtlandkreis | <input type="checkbox"/> Erzgebirgskreis |
| <input type="checkbox"/> Landkreis Zwickau | <input type="checkbox"/> Landkreis Mittelsachsen |
| <input type="checkbox"/> Landkreis Leipzig | <input type="checkbox"/> Landkreis Nordsachsen |
| <input type="checkbox"/> Landkreis Meißen | <input type="checkbox"/> Landkreis Bautzen |
| <input type="checkbox"/> Landkreis Görlitz | <input type="checkbox"/> Landkreis Sächsische Schweiz - Osterzgebirge |
| <input type="checkbox"/> Kreisfreie Stadt Dresden | <input type="checkbox"/> Kreisfreie Stadt Chemnitz |
| <input type="checkbox"/> Kreisfreie Stadt Leipzig | <input type="checkbox"/> außerhalb Sachsens |

1.1 Warum erlernen Sie den Beruf? (Mehrfachnennungen möglich)

- wollte ich schon immer wollten meine Eltern Verdienst
 interessante Tätigkeit Arbeitsplatzsicherheit gesellschaftliches Ansehen
 Arbeitszeiten es gab nichts anderes
 sonstiges

1.2 Wie haben Sie Informationen über den Beruf erhalten? Über ... (Mehrfachnennungen möglich)

- Agentur für Arbeit Internet Ausbildungsberater beim Landratsamt
 Bildungsmessen/Schule Zeitung Eltern/Verwandte
 Freunde eigene Erfahrungen
 Förder- u. Fachbildungszentren / Informations- u. Servicestellen des Landesamtes für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie
 sonstiges

1.3 Haben Ihre Eltern bzw. ein Elternteil einen land- oder hauswirtschaftlichen Beruf?

- nein ja, wenn ja, welchen

1.4 Höchster allgemeinbildender Schulabschluss:

- Hauptschulabschluss Realschulabschluss Fachhochschulreife/Abitur
 ohne Schulabschluss

1.5 Schulabschluss mit der Note

- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft ungenügend

2 Fragen zur Berufsausbildung in Betrieb, Schule und Überbetrieblicher Ausbildung (übA)

2.1 Ausbildung im Ausbildungsbetrieb / beim Träger

2.1.1 Wie beurteilen Sie die Ausbildung im Ausbildungsbetrieb / Träger?

Die Ausbildung im Betrieb / Träger kann ich mit der folgenden Note bewerten:

- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft ungenügend

Begründen Sie bitte Ihre Bewertung:.....

2.1.2 Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung im Betrieb /beim Träger positiv? (Stärken Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Spaß am Beruf und an der Arbeit | <input type="checkbox"/> breitgefächerte, vielseitige Ausbildung |
| <input type="checkbox"/> selbständiges, eigenverantwortliches Arbeiten | <input type="checkbox"/> gute Ausbilder |
| <input type="checkbox"/> gute Anleitung | <input type="checkbox"/> gute Arbeitsbedingungen |
| <input type="checkbox"/> gutes Arbeitsklima | <input type="checkbox"/> moderne Technik/Ausstattungen |
| <input type="checkbox"/> Ausbilder nehmen sich Zeit für Auszubildende | |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | |
| <input type="checkbox"/> .sonstiges | |

2.1.3 Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung im Betrieb / beim Träger negativ? (Schwächen Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> zu eintönige Arbeiten | <input type="checkbox"/> zu schwere körperliche Anforderungen |
| <input type="checkbox"/> Unzufriedenheit im Betrieb | <input type="checkbox"/> zu hohe theoretische Anforderungen |
| <input type="checkbox"/> Probleme mit der Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> unzureichende Anleitung |
| <input type="checkbox"/> schlechte Arbeitsbedingungen | <input type="checkbox"/> Ausbilder haben zu wenig Zeit für Auszubildende |
| <input type="checkbox"/> schlechtes Arbeitsklima | <input type="checkbox"/> Auszubildende werden nur als billige AK gesehen |
| <input type="checkbox"/> Veraltete Technik, nicht zeitgemäße Technikausstattung | |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | |

2.1.4 Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie bei der Berufsausbildung im Betrieb?

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> mehr Arbeit mit Technik | <input type="checkbox"/> intensivere Betreuung durch den Ausbilder |
| <input type="checkbox"/> mehr Theorie im Ausbildungsbetrieb | <input type="checkbox"/> mehr Prüfungsvorbereitung |
| <input type="checkbox"/> abwechslungsreichere, vielseitigere Arbeiten | <input type="checkbox"/> mehr Übernahme von Verantwortung |
| <input type="checkbox"/> Berichtsheftführung in der Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> mehr Selbständigkeit |
| <input type="checkbox"/> Arbeitsklima/Umgang mit dem Auszubildenden | <input type="checkbox"/> bessere Vorbereitung auf neue Tätigkeiten |
| <input type="checkbox"/> mehr Anerkennung bei guten Leistungen | <input type="checkbox"/> mehr Unterstützung bei Schwierigkeiten |
| <input type="checkbox"/> bessere Verbindung zwischen Betrieb und Schule | |
| <input type="checkbox"/> planmäßigere Ausbildung (stärkere Nutzung des Ausbildungsplans) | |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | |

2.1.5 An wie vielen Arbeitsunterweisungen in Ihrem Betrieb haben Sie in der zurückliegenden Ausbildungszeit teilgenommen?

Halten Sie dies für ausreichend? ja nein

2.2 Wie beurteilen Sie Ihre Ausbildung an der Berufsschule?

2.2.1 Die Ausbildung an der Berufsschule kann ich mit der folgenden Note bewerten:

- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft ungenügend

2.2.2 Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung in der Berufsschule positiv? (Stärken)
Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> interessanter Unterricht | <input type="checkbox"/> gute Verbindung von Theorie und Praxis |
| <input type="checkbox"/> sachkundige Lehrer | <input type="checkbox"/> gute Lernbedingungen |
| <input type="checkbox"/> motivierte Lehrer | <input type="checkbox"/> gutes Lernklima |
| <input type="checkbox"/> moderne Ausstattung (IT etc.) | <input type="checkbox"/> Einsatz moderner Medien |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | |

2.2.3 Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung in der Berufsschule negativ? (Schwächen)
Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Unterricht zu langweilig | <input type="checkbox"/> zu hohe theoretische Anforderungen |
| <input type="checkbox"/> schlechte Lernbedingungen | <input type="checkbox"/> schlecht motivierte Lehrer |
| <input type="checkbox"/> Unterrichtstag zu lang | <input type="checkbox"/> zu wenig Praxisbezug |
| <input type="checkbox"/> Herausforderungen der modernen Arbeitswelt nicht präsent | |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | |

2.2.4 Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie bei der Ausbildung in der Berufsschule?
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Stundenplan/Unterrichtsorganisation | <input type="checkbox"/> Verbindung Schule-Betrieb |
| <input type="checkbox"/> Disziplin/Aufmerksamkeit | <input type="checkbox"/> Auswahl der Inhalte |
| <input type="checkbox"/> Unterrichtsgestaltung | <input type="checkbox"/> Möglichkeiten zur eigen. Mitarbeit im Unterricht |
| <input type="checkbox"/> Erfahrungseinbeziehung der Auszubildenden | <input type="checkbox"/> unterschiedliches Schülerniveau beachten |
| <input type="checkbox"/> stärkerer Praxisbezug des Unterrichts | <input type="checkbox"/> Wochenstundenzahl im Blockunterricht erhöhen |
| <input type="checkbox"/> Wochenstundenzahl im Blockunterricht verringern | |
| <input type="checkbox"/> Wochenstundenzahl im Blockunterricht beibehalten | |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | |

2.3 Haben Sie an Maßnahmen der überbetrieblichen Ausbildung teilgenommen?

- ja nein >> wenn 'nein' weiter mit Frage 2.5

2.4 Wie beurteilen Sie Ihre Ausbildung an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten?

2.4.1 Die Ausbildung in der übA kann ich mit folgender Note bewerten:

- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft ungenügend

2.4.2 Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung in der übA positiv? (Stärken Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> interessante Ausbildung | <input type="checkbox"/> gute Ergänzung der bisherigen Ausbildung |
| <input type="checkbox"/> sachkundige Ausbilder | <input type="checkbox"/> gute Lernbedingungen |
| <input type="checkbox"/> moderne Technik/Ausstattung | <input type="checkbox"/> abwechslungsreiche u. vielseitige Ausbildung |
| <input type="checkbox"/> solider Erwerb von Fertigkeiten | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | |

2.4.3 Was bewerten Sie in der üBA negativ? (Schwächen der Ausbildung Mehrfachnennungen möglich)

- Unterricht zu langweilig
- schlechte Lernbedingungen
- sonstiges
- sonstiges
- zu hohe theoretische Anforderungen
- schlecht motivierte Ausbilder

2.4.4 Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie bei der üBA? (Mehrfachnennungen möglich)

- Einsatz moderner Technik
- bessere Ausbilder
- bessere methodische Gestaltung
- bessere Ergänzung/Abstimmung zur Ausbildung im Betrieb
- bessere Ergänzung/Abstimmung zur Ausbildung in der Schule
- Verbesserung der Ausstattung der Lehrkabinette
- mehr Eigenverantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten
- sonstiges
- sonstiges.....
- mehr praktischer Übungen
- andere Lehrgangsinhalte
- bessere Lehrgangsorganisation

2.5 Würden Sie Ihre Berufsausbildung weiter empfehlen?

- ja nein

3 Fragen zur Tätigkeit nach der Berufsausbildung

3.1 Werden Sie nach der Ausbildung weiter in Ihrem erlernten Beruf tätig sein?

- ja nein, weiter mit 3.3 weiß nicht

3.2 In welchem Unternehmen werden Sie Ihren Beruf nach der Ausbildung ausüben?

- natürliche Person (z.B. Privathaushalt)
- öffentlich-rechtlicher Betrieb (z.B. Städt.Krankh.)
- öffentlich-rechtlicher Betrieb: städtisches Pflegeheim
- Tätigkeit im Ausland
- sonstiges.....
- juristische Person (Firma)
- Freier Bildungsträger
- Landwirtschaftsbetrieb (Haupt-/Nebenerwerb)

3.3 Nach der Ausbildung werde ich nicht in der Hauswirtschaft arbeiten, weil ich

- keinen Arbeitsplatz gefunden habe
- einen besseren Arbeitsplatz im Berufgefunden habe
- eine Ausbildung/Umschulung in einem anderen Beruf anstrebe
- ein Studium in einer anderen Fachrichtung aufnehmen möchte
- den erlernten Beruf in jedem Fall aufgeben möchte: Grund?

3.4 Beabsichtigen Sie in der Hauswirtschaft eine Fortbildung oder ein Studium?

- nein ja wenn **ja**, dann bitte ankreuzen
- Meister Hauswirtschaft
- Staatlich geprüfte/r Wirtschaftler/in für Hauswirtschaft
- Staatlich geprüfte/r hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in
- Fachoberschule zum Erwerb der Fachhochschulreife
- Studium an der Fachhochschule, an einer Berufsakademie bzw. Universität
- Sonstiges.....

4 Wie bewerten Sie Ihre Ausbildungsvergütung?

- die Ausbildungsvergütung ist angemessen
- die Ausbildungsvergütung ist **nicht** angemessen

Vielen Dank für das Ausfüllen des Fragebogens und Ihrer aktiven Teilnahme an der Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Raum für Anmerkungen (Rückseite):

.....

.....

.....

.....

.....

.....



**Unternehmensberatung und Schulung
für den ländlichen Raum GmbH**

Fragebogen

Wissenschaftliche Befragung zur dualen Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft

Ihre Mitwirkung an der Befragung ist für die zukünftige Sicherung des Fachkräftepotentials im Bereich der Hauswirtschaft von großer Bedeutung.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ca. 15 Minuten. Senden Sie uns bitte den ausgefüllten Fragebogen innerhalb von 10 Tagen per Fax, E-Mail oder Post zurück!

Ansprechpartner

b&s Unternehmensberatung & Schulung für den ländlichen Raum GmbH

Leipziger Straße 81, 04178 Leipzig

Tel.: 0341 446 273 0 E-Mail: bsleipzig@bsleipzig.de

Fax: 032 221 200 338

Dr. Dieter Heider, Dr. Manfred Hartung

Die im Rahmen des Fragebogens erhobenen Daten werden streng vertraulich behandelt und nur für Zwecke der wissenschaftlichen Forschung verarbeitet und nicht an Dritte weitergegeben.

Vielen Dank im Voraus für Ihre Mitwirkung!

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens:

- Bitte beantworten Sie den Fragebogen vollständig.
- Einfache Kästchen bitte ankreuzen:
- Falls Sie versehentlich das falsche Kästchen angekreuzt haben, schwärzen Sie bitte die falsche Markierung und markieren Sie im Anschluss daran das richtige Kästchen
- Textfelder füllen Sie bitte leserlich in **Blockschrift** aus.

A: Allgemeine Angaben

A 1 Bitte nennen Sie uns Ihre Funktion in Ihrem Unternehmen:

A 2 Bitte kreuzen Sie an, zu welchem Bereich Ihr Unternehmen gehört:

<input type="checkbox"/> Stationäre Pflege / Betreuung (Krankenhaus, Kur- und Reha-Kliniken, Mutter-Kind-Kliniken, Tageskliniken)	<input type="checkbox"/> Andere Einrichtung im Sozialbereich (Wohnheim für Auszubildende, Studentenwohnheim, Frauenhaus, Übernachtungseinrichtung für Wohnungslose, andere außer den Voranstehenden)
<input type="checkbox"/> (Stationäre) Altenhilfeeinrichtungen (Seniorenresidenzen, Betreutes Wohnen, Altenpflegeheime, Tagespflegeeinrichtungen)	<input type="checkbox"/> Beherbergungsbetrieb (Hotel, Gasthaus/-hof, Pension, Hostel, Tagungshaus, Jugendherberge, Ferienheim etc.)
<input type="checkbox"/> Ambulanter Pflegedienst (Pflegedienst, Sozialstation)	<input type="checkbox"/> öffentliche Einrichtungen (Justizvollzugsanstalten, Einrichtungen der Bundeswehr) und zwar
<input type="checkbox"/> Kindereinrichtung (Kindertagesstätte, Schule, Kinderdorf)	<input type="checkbox"/> Verpflegungsdienstleister (Mensa, Cateringunternehmen, Betriebsrestaurant, Cafeteria, Gaststätte, Restaurant)
<input type="checkbox"/> Einrichtungen der Jugendhilfe (Kinder und Jugendheim, Kinder- und Jugendhäuser)	<input type="checkbox"/> Privathaushalt (z.B. landwirtschaftlicher Familienbetrieb)
<input type="checkbox"/> Einrichtung für Menschen mit Behinderung (Wohnheim, Tageseinrichtung, Werkstatt)	<input type="checkbox"/> einem anderen Bereich: Landwirtschaft, Direktvermarkter, Reinigung, Wäschepflege und zwar

A 3 Bitte geben Sie die Größe Ihres Unternehmens an:

- Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen insgesamt: → _____
- davon sind: → _____ ausgebildete Hauswirtschafter/Innen,
- _____ ausgebildete hauswirtschaftstechnische Helferinnen,
- _____ ungelernete Hilfskräfte im Bereich der Hauswirtschaft,

A 4 Existiert momentan ein Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen?

Ja

Nein (weiter mit A 8)

A 5 Wenn ja, aus welchem Grund besteht der Fachkräftemangel?

A 6 Wenn ja, in welchen Einsatzbereichen mangelt es an Fachkräften?

A 7 Fachkräftemangel kann man u.U. auch mit Weiterbildung von noch nicht entsprechend qualifizierten Mitarbeitern/-innen begegnen:

<input type="checkbox"/> Diese Möglichkeit haben wir schon genutzt/nutzen wir.	<input type="checkbox"/> Diese Möglichkeit kannte ich bislang noch gar nicht.
<input type="checkbox"/> Diese Option könnten wir uns vorstellen.	<input type="checkbox"/> Dies ist keine Option für unser Unternehmen.

A 8 Rechnen Sie in den nächsten 5 Jahren mit einem Fachkräftemangel?

Ja

Nein

Wenn ja, in welchen Einsatzbereichen?

B: Ausbildung

B 1 Gibt es in Ihrem Unternehmen einen oder mehrere ausbildungsberechtigte Personen für den Beruf des/der Hauswirtschafter/in?

<input type="checkbox"/> Ja, eine Qualifikation:	<input type="checkbox"/> Ja, mehrere Qualifikation:
<input type="checkbox"/> Nein	

B 2 Sind Sie ein anerkannter Ausbildungsbetrieb?

- Ja, im Beruf Hauswirtschafter/in Nein (weiter mit B 10)
 Ja, in einem/mehreren anderen Berufen

B 4 In welchen Berufen bilden Sie (wie viele) Personen aus?

	Bereich	Anzahl der Azubis
1		
2		
3		
4		
5		
weitere		

B 5 Bilden Sie über den eigenen Bedarf aus?

- Ja Nein

B 6 Blieben im Jahr 2017 Ausbildungsplätze unbesetzt?

- Ja Nein

Wenn ja, wie viele? _____

B 7 Wenn ja, warum blieben diese unbesetzt?

B 8 Werden die Azubis in Ihrem Unternehmen übernommen?

- Ja Nein Teilweise Unbekannt

**B 9 Wie hat sich die Zahl der Auszubildenden entwickelt?
Bitte geben Sie (ungefähr) die Zahl der Auszubildenden an:**

2012 _____ 2014 _____ 2016 _____ 2018 _____
(aktuell)

B10 Welches sind Ihre wichtigsten Kriterien für die Auswahl eines Auszubildenden?

B 11 Setzen Sie in Ihrem Unternehmen auch Praktikant/innen ein?

- Ja Nein

Wenn ja, wie viele Plätze durchschnittlich? _____

In welchen Bildungsgängen setzen Sie Praktikanten ein? _____

C: Ausbildungsinhalte

C 1 Welche Bestandteile des Leistungsspektrums „Hauswirtschaft“ werden in Ihrem Unternehmen in Eigenleistung bzw. für Ihr Unternehmen als Fremdleistung erbracht?

<i>(Bitte in jeder Zeile etwas ankreuzen)</i>	Eigenleistung	Fremdleistung	Nicht relevant
(hauswirtschaftliche) Versorgungsleistungen			
Speisenzubereitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reinigen und Pflegen von Räumen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestalten von (Wohn)Räumen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reinigen und Pflegen von Textilien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorratshaltung und Warenwirtschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(hauswirtschaftliche) Betreuungsleistungen			
Motivation und Beschäftigung der zu betreuenden Personen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hilfeleistung bei Alltagsverrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grundpflege I häusliche Krankenpflege	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C 1 Wenn Sie Hauswirtschafter/innen bzw. hauswirtschaftstechnische Helfer/Fachpraktiker Hauswirtschaft ausbilden:

→ Kreuzen Sie bitte an, welche Ausbildungsinhalte der Hauswirtschaft in Ihrem Unternehmen vermittelt werden.

Sollten Sie keine Hauswirtschafter/innen bzw. hauswirtschaftstechnische Helfer/Fachpraktiker Hauswirtschaft ausbilden:

→ Kreuzen Sie bitte an, welche Ausbildungsinhalte Sie vermitteln könnten.

<input type="checkbox"/> Organisation von Arbeitsabläufen im Haushalt	<input type="checkbox"/> Motivation und Beschäftigung für Menschen in verschiedenen Lebensabschnitten und -situationen
<input type="checkbox"/> Speisenzubereitung	<input type="checkbox"/> Hilfeleistung bei Alltagsverrichtungen
<input type="checkbox"/> Gestalten von Räumen und des Wohnumfeldes	<input type="checkbox"/> Kundenorientierung und Marketing
<input type="checkbox"/> Reinigen und Pflegen von Textilien	<input type="checkbox"/> Einteilung und Anleitung von Hilfskräften
<input type="checkbox"/> Reinigung und Pflegen von Räumen	<input type="checkbox"/> Hygiene, Umweltschutz
<input type="checkbox"/> Vorratshaltung und Warenwirtschaft	<input type="checkbox"/> Arbeits- und Tarifrecht, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
<input type="checkbox"/> personenorientierte Gesprächsführung	<input type="checkbox"/> Kostenrechnung und Kalkulation
<input type="checkbox"/> Qualitätssichernde Maßnahmen	<input type="checkbox"/> Vermarktung hauswirtschaftlicher Produkte
<input type="checkbox"/> Service und Veranstaltungsvorbereitung	<input type="checkbox"/> Beschaffung von Gebrauchs- und Verbrauchsgütern
<input type="checkbox"/> Grundpflege/ häusliche Krankenpflege	<input type="checkbox"/> Speiseplanung

D: Ausbildungshemmnisse

D 1 Folgende Gründe könnten gegen eine Ausbildung von Hauswirtschafter/innen in Ihrem Unternehmen sprechen. Bitte kreuzen Sie an, wie wichtig die einzelnen Gründe für Sie sind.

<i>(Bitte in jeder Zeile etwas ankreuzen)</i>	Sehr wichtig	wichtig	teils- teils	Weniger wichtig	unwichtig
In unserem Unternehmen haben wir keine Person mit einer Ausbildungsberechtigung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der bürokratische und organisatorische Aufwand ist zu hoch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Ausbildungsvergütung ist zu hoch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Azubis können nicht übernommen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die häufige Abwesenheit der Azubis (Berufsschule).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der nur geringe Nutzen der Azubis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Unternehmen ist zu klein /zu spezialisiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Ausbildungsberufe decken unsere Erfordernisse besser ab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt keine geeigneten Bewerber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die mangelnde wirtschaftliche Perspektive des Unternehmens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Ausbildungsinhalte entsprechen nicht unseren Erfordernissen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es werden bevorzugt Fachkräfte mit Berufserfahrung eingestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die häufigen Fehlzeiten der Azubis (Krankentage).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für die zu erledigenden Tätigkeiten ist keine Qualifikation notwendig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Andere Gründe, die Ihnen wichtig oder sehr wichtig sind:

D 2 Unter welchen Bedingungen würden Sie (mehr) Hauswirtschaftler/innen ausbilden?

<i>(Bitte in jeder Zeile etwas ankreuzen)</i>	Sehr wichtig	wichtig	teils- teils	Weniger wichtig	unwichtig
Wenn die Bewerber eine höhere Ausbildungsreife mitbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei besserer finanzieller Förderung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn die bürokratischen und organisatorischen Hemmnisse geringer wären.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn die Ausbildungsvergütung niedriger wäre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei einer besseren Beschäftigungsperspektive der Azubis im Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn die Ausbildung besser organisiert wäre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn es eine größere Freiheit bei der Ausbildung gäbe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn der Ausbildungsberuf inhaltlich anders ausgerichtet wäre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn eine Kooperation mit anderen Betrieben/Unternehmen bzw. Bildungsträgern möglich wäre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn es Unterstützung bei der Erlangung der Ausbildungsberechtigung gäbe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn die Ausbildungsberechtigung auch Hauswirtschaftler/innen mit Ausbildereignung erteilt würde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Andere Bedingungen, die Ihnen wichtig oder sehr wichtig sind:

E: Verbundausbildung

Verbundausbildung:

Unter Verbundausbildung (auch Ausbildungspartnerschaft) versteht man die Zusammenarbeit einzelner Betriebe in der Ausbildung. Die Betriebe des Verbunds ergänzen sich bei der praktischen Berufsausbildung gegenseitig, wenn der Ausbildungsbetrieb bestimmte Ausbildungsinhalte aufgrund seiner Geschäftsprozesse nicht vermitteln kann.

Verbundausbildungen sind seit 2005 im § 10, Abs. 5 Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt:

E 1 Kannten Sie den Begriff Verbundausbildung und das damit verbundene Anliegen bereits?

- Ja Nein

E 2 Könnten Sie sich vorstellen, sich mit Ihrem Unternehmen an einer Verbundausbildung von Hauswirtschafter/innen zu beteiligen?

- Ja Nein

Unser Unternehmen beteiligt sich bereits im Ausbildungsverbund:

E 3 Wenn nein, warum nicht?

E 4 Wenn Sie bereits Mitglied eines Ausbildungsverbundes sind, welche Vorteile sehen Sie in der Verbundausbildung?

E 5 Welche Unterstützungsangebote waren/ sind aus Ihrer Sicht für die Teilnahme an einer Verbundausbildung notwendig?

<input type="checkbox"/> weitere Informationen	<input type="checkbox"/> Ansprechpartner in der Region
<input type="checkbox"/> fachliche Beratung (z.B. durch Unternehmen und Verbände)	<input type="checkbox"/> finanzielle Förderung
<input type="checkbox"/> eine Liste möglicher Partner	<input type="checkbox"/> Entlastung bei der Organisation
<input type="checkbox"/> Erfahrungsaustausch	<input type="checkbox"/> Ansprechpartner zu rechtlichen Fragen
<input type="checkbox"/> eine Begleitung der Ausbildung	andere Unterstützungsangebote: <input type="checkbox"/> _____

E 6 Haben Sie noch Anmerkungen oder Ergänzungen, die Sie uns mitteilen möchten?

Für eine regionale Gliederung der Befragungsergebnisse bitten wir Sie um die Angabe der

Postleitzahl

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Anfrage zu einem Interview

Mit der Beantwortung eines Fragebogens werden viele wichtige Aspekte der jeweiligen Problematik erfasst. Details und Zusammenhänge bleiben aber vielfach im Hintergrund.

Wir würden uns freuen, wenn Sie sich uns für ein Interview

"Duale Ausbildung Hauswirtschaft"

zur Verfügung stellen würden.

Ja, wir möchten an einem Interview teilnehmen.

Anschrift (Unternehmen):

Unser Ansprechpartner/in für Sie ist:

Sie/er ist erreichbar unter folgender Telefon-Nr.:

Einen Termin für dieses Interview werden wir telefonisch mit Ihnen vereinbaren.

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft

Interviewleitfaden mit Experten zum Projekt
"Potentialanalyse der hauswirtschaftlichen Berufe in Sachsen"

Interviewpartner:

Position im Unternehmen:

Wie schätzen Sie die derzeitige Situation im Bereich Hauswirtschaft im Freistaat Sachsen ein?

Über 80 % von befragten Unternehmen im Rahmen dieser Studie signalisieren Fachkräftbedarf auch für den hauswirtschaftlichen Bereich in den kommenden 5 Jahren.
Wie kann dieser Bedarf gedeckt werden?

Welche Rolle spielt dabei die duale Ausbildung von Hauswirtschaftern/-innen

Wie sollte sich das Verhältnis von dualer Ausbildung und HTH-Ausbildung entwickeln?

Wie werden sich die Ansprüche an die Inhalte der Hauswirtschafter/-innen Ausbildung verändern (müssen)?

Gibt dadurch Auswirkungen aus eine Änderung der Ausbildungsinhalte?

Welche Rolle spielen regionale Aspekte und Gegebenheiten für die Ausbildung?
Arbeitsplätze, Erreichbarkeit der schulischen Einrichtungen

Wie lässt sich das Gesamtimage des Berufes Hauswirtschafter/-innen verändern/verbessern?

Reichen die Aktivitäten der Unternehmen zur Gewinnung von Auszubildenden aus, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken?

Müssen sich die Anforderungen an die Auszubildenden verändern?

Welche Bedeutung messen Sie der überbetrieblichen Ausbildung bei und was ist erforderlich, um diese abzusichern?

Welche Bedeutung messen Sie der Verbundausbildung bei und was ist erforderlich, um diese abzusichern?

Welche Förderungs- und Finanzierungsnotwendigkeiten sehen Sie, die erforderlich wären, um die Hauswirtschafter/-innenausbildung attraktiver zu gestalten?

Ist die Bildungsberatung zum Bereich Hauswirtschaft ausreichend?

Sind Ihnen Ansprechpartner (z.B. Bildungsberater, aber auch AA, Kammer) in Ihrer Region zum Bereich Ausbildung Hauswirtschaft bekannt? Wenn ja, welche Angebote halten diese vor? Erscheinen diese Ihnen nützlich?

Wie schätzen Sie die Berufsschulsituation ein?

Wie sehen Sie das Verhältnis Theorie – Praxis/Berufsschule – Unternehmen?

- Zeitmanagement
- Themen/Inhalt.

Haben Sie noch abschließende Bemerkungen/Wünsche, die in der Studie verankert werden sollten?

Interviewleitfaden zum Projekt "Potentialanalyse der hauswirtschaftlichen Berufe in Sachsen"

Interviewpartner:

Position im Unternehmen:

Unternehmen

Geben Sie bitte ihre Erfahrungen im Bereich der Hauswirtschaft, die Sie bzw. Ihr Unternehmen bisher gemacht haben wieder.

Wie sind hauswirtschaftliche Dienstleistungen in Ihrem Unternehmen organisiert?
Welche Bereiche gibt es mit hauswirtschaftlichen Arbeiten?
Wer erbringt die hauswirtschaftlichen Dienstleistungen (Eigenleistung<>Fremdleistung)?

Welche Qualifikationsstruktur haben die hauswirtschaftlichen Arbeitskräfte Ihres Unternehmens?

Ausgebildete HauswirtschafterIn?

Hauswirtschaftliche(r) HelferIn?

Ungelernte Kräfte?

Andere Profession

} Welche Qualifikation ist erforderlich?

Wie decken Sie den Fachkräftebedarf in Ihrem Unternehmen?

- Ausbildung
- Weiterbildung
- Einstellung gelernter Kräfte

} Welcher Fachkräfteanteil ist erforderlich?

Sehen Sie für die Hauswirtschaft in Ihrem Unternehmen wachsende Ausbildungs- und Beschäftigungspotenziale?

Welche Bedeutung messen Sie der Ausbildung und dem Einsatz von hauswirtschaftlich technischen Helfern bei?

Ausbildung

Welche Erfahrungen haben Sie mit Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft gemacht?

Was ist Ihnen dabei besonders wichtig?

Bilden Sie selbst aus? Welche Berufe?

Wer ist verantwortlich für die praktische Ausbildung im Unternehmen?
Hat der/die Verantwortliche eine Ausbildereignung?

Über welche Wege finden Sie Ihre Auszubildenden?

Was müsste sich ändern, um die Ausbildungsneigung (in Ihrem Betrieb / in Ihrer Branche)
zu erhöhen?

Wie schätzen Sie die aktuelle Situation in der dualen Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft im Freistaat Sachsen ein?

Welche Unterstützungen sind erforderlich, um mehr Hauswirtschaftler/-innen in dualer Ausbildung auszubilden?

Wie sollte sich das Verhältnis von dual ausgebildeten Hauswirtschaftler/-innen und der Ausbildung von HTH gestalten?

Verbundausbildung

Kennen Sie die Verbundausbildung?

Welchen Ruf genießt diese Ausbildungsform in Ihrer Branche?

Ist eine Verbundausbildung für Ihr Unternehmen von Interesse?

Sind Ihnen Ansprechpartner (z.B. Bildungsberater, aber auch AA, Kammer) in Ihrer Region zum Bereich Ausbildung Hauswirtschaft bekannt? Wenn ja, welche Angebote halten diese vor? Erscheinen diese Ihnen nützlich?

Wen erachten Sie als potentielle/sinnvolle Partner im Rahmen einer möglichen Verbundausbildung?

Welche Akteure sollten in Sache Verbundausbildung hierbei handeln?

Welche Erfahrungen haben Sie in der Zusammenarbeit mit der Berufsschule gemacht?
Wie zufrieden sind Sie mit der Berufsschulsituation?

Beschreiben Sie das Verhältnis Theorie – Praxis/Berufsschule – Unternehmen aus Ihrer Sicht.
Zeitmanagement
Themen/Inhalt.

Abschluss

Wenn Sie an die zukünftige Situation denken, wie sehen Sie mittelfristig die Bedarfsdeckung Ihrer Fachkräfte?

Können sie mir Sie das aktuelle/notwendige Image des Berufs bzw. der Ausbildung beschreiben?

Haben Sie noch weitere Hinweise oder Anregungen?

Anlage A 4

Experteninterviews zur aktuellen und zukünftigen Arbeitskräfte-Situation in der Landwirtschaft, im Gartenbau und im Garten- und Landschaftsbau

Experteninterviews zur aktuellen und zukünftigen Arbeitskräfte-Situation in der Landwirtschaft, im Gartenbau und im Garten- und Landschaftsbau

Inhalt

Beschreibung	107
1 Technische Sicht	110
1.1 Automatisierung, Rationalisierung, Digitalisierung	110
1.2 Investitionsschwerpunkte	110
2 Produktionsprofiländerung	111
2.1 Ökoproduktion	111
2.2 Auslagerung	111
2.3 Intensität	111
2.4 Fruchtfolgenänderung	112
3 Betriebsstruktur	112
3.1 Betriebsschließungen	112
3.2 Betriebszweig-Änderung	112
3.3 Vergrößerungen	113
4 Wirtschaftliche Sicht	113
4.1 Einkommen	113
4.2 Diversifizierung	113
4.3 Pachtpreise	114
4.4 Flächenrückgang	114
5 Märkte	114
5.1 Marktpreise	114
5.2 Absatzwege	115
5.3 Konkurrenz einschl. Importe	115
6 Agrarpolitik	115
6.1 Subventionen	115
6.2 Bürokratie	116
6.3 Umweltauflagen	116
6.4 CC/Tierschutz/AUKM	116
7 Umwelt-/gesellschaftliche Sicht	117
7.1 Tierschutz/Tierwohl	117
7.2 Pflanzenschutz- und Düngemittelleinsatz	117
7.3 Treibhausgas-Emissionen/Klimawandel	117
7.4 "Massenproduktion/Massentierhaltung"	118
7.5 Artenvielfalt/Insekten	118
8 Demografische Sicht	118
8.1 Hofnachfolge	118
8.2 Lehrlingszahl	119
8.3 Qualifikationsniveau	119
8.4 Lohnniveau	119
8.5 Saison- und ausländische Arbeitskräfte	120
9 Gesamteinschätzung/Allgemeines	120

Beschreibung

Folgende Interviews fanden statt:

- 06.06.2018, LfULG, Fachthema Wirtschaftlichkeit
- 28.06.2018, LfULG, Landwirtschaft im Raum Großenhain
- 29.06.2018, LfULG, Fachthema Ökonomie des Pflanzenbaus
- 25.07.2018, LfULG, Fachthema Fischerei und Aquakultur
- 25.07.2018, LfULG, Landwirtschaft in der Sächsischen Schweiz und im Osterzgebirge
- 26.07.2018, LfULG, Landwirtschaft im Vogtland
- 01.08.2018, LfULG, Landwirtschaft in Ostsachsen
- 02.08.2018, LfULG, Fachthema Tierische Produktion
- 02.08.2018, LfULG, Landwirtschaft in Mittelsachsen
- 13.08.2018, LfULG, Fachthema Pflanzenbau
- 21.08.2018, LfULG, Landwirtschaft im Erzgebirgsvorland
- 23.08.2018, LfULG, Fachthema Gartenbau
- 05.09.2018, Berufsakademie Dresden, Entwicklung der Landwirtschaft insgesamt
- 10.09.2018, Garten- und Landschaftsbauverband Sachsen, Fachthema Garten- und Landschaftsbau in Sachsen
- 20.09.2018, Berufsbildungsausschuss Sachsen, Entwicklung der Landwirtschaft und der grünen Berufe insgesamt
- 27.09.2018, Sächsischer Gartenbauverband, Fachthema Gartenbau in Sachsen

Grundstruktur der Interview-Leitfäden:

Einflussgrößen auf die Entwicklung der Produktion und prognostizierte Wirkungen auf die Arbeitskräfteentwicklung bis 2030					
aus Sicht	technischer	Automatisierung	Rationalisierung	Digitalisierung	Investitionsschwerpunkte
Entwicklungstendenzen					
Wirkung auf AK					
Größenordnung					
aus Sicht	Produktionsprofiländerung	Ökoproduktion	Auslagerung	Intensität	Fruchtfolgenänderung
Entwicklungstendenzen					
Wirkung auf AK					
Größenordnung					

Einflussgrößen auf die Entwicklung der Produktion und prognostizierte Wirkungen auf die Arbeitskräfteentwicklung bis 2030

aus Sicht Betriebsstruktur Betriebs-schließungen Betriebszweig-Änderung Vergrößerungen

Entwicklungstendenzen

Wirkung auf AK

Größenordnung

aus wirtschaftlicher Sicht Einkommen Diversifizierung Pachtpreise Flächenrückgang

Entwicklungstendenzen

Wirkung auf AK

Größenordnung

aus Sicht der Märkte Marktpreise Absatzwege Konkurrenz einschl. Importe

Entwicklungstendenzen

Wirkung auf AK

Größenordnung

aus Sicht Agrarpolitik Entwicklung Subventionen Bürokratie Umweltauflagen CC/ Tierschutz/ AUKM

Entwicklungstendenzen

Wirkung auf AK

Größenordnung

aus Umwelt-/ gesellschaftlicher Sicht Tierschutz/ Tierwohl Pflanzenschutz- und Düngemittelinsatz THG/ Klimawandel "Massenproduktion/ -tierhaltung" Artenvielfalt/ Insekten

Entwicklungstendenzen

Wirkung auf AK

Einflussgrößen auf die Entwicklung der Produktion und prognostizierte Wirkungen auf die Arbeitskräfteentwicklung bis 2030

Größenordnung

**aus demografischer
Sicht**

Hofnachfolge

**Lehrlingsrück-
gang**

**Qualifikati-
onsniveau**

Lohnniveau

Saison-AK

Entwicklungstenden-
zen

Wirkung auf AK

Größenordnung

Gesamteinschätzung

Wirkung auf AK

Größenordnung

Die folgenden Abschnitte zeigen eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Interviews.

1 Technische Sicht

Automatisierung, Rationalisierung, Digitalisierung

Entwicklungstendenzen

- Die drei Begriffe werden häufig synonym verwendet
- Prozess findet seit Jahren statt und wird schrittweise intensiver
- Sehr unterschiedliche Entwicklung: je größer der Betrieb und je jünger die Betriebsleitung, desto höher ist die Bereitschaft zur Digitalisierung, auch die langfristige Betriebsentwicklung muss gesichert sein
- Demzufolge zwei Entwicklungsrichtungen: einerseits einfach und solide mit mehreren Arbeitskräften, andererseits hochspezialisiert mit viel Technik
- Entwicklung findet in fast allen hier betrachteten Bereichen statt, auch im Bereich Betriebsmanagement, Planung, Vermarktung
- Ein Teil der Investitionen findet nicht für den Arbeitskräfte-Abbau statt, sondern zur zeitlichen und/oder körperlichen Entlastung oder zur Ausweitung der Produktion mit vorhandenem Personal
- Fehlende Breitbandanschlüsse sind teilweise Hemmnis für weitere Digitalisierung
- Die Verwaltung muss mit der Digitalisierung in der landwirtschaftlichen/gartenbaulichen Praxis Schritt halten

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Steigende Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte – Digitalisierung muss beherrscht werden
- Teilweise nimmt die Zufriedenheit mit der Arbeit zu, teilweise besteht aber der Wunsch nach mehr „Handarbeit“
- Teilweise wird automatisiert, um fehlende Arbeitskräfte zu ersetzen (Tierproduktion, Garten- und Landschaftsbau) oder um die Präzision in der Produktion zu steigern (v. a. Pflanzenproduktion)
- Im Ergebnis der Automatisierung i. d. R. kein Arbeitskräfte-Abbau, sondern Verschiebung hin zu anderen Aufgaben, z. T. Arbeitsplatz-Umbau statt Arbeitsplatz-Abbau
- Technisierung/Digitalisierung bedeuten Wartung, Pflege, Softwareupdates u. s. w., deshalb entstehen durch die Investitionen Arbeitsplätze außerhalb der Landwirtschaft
- Insgesamt etwas weniger Arbeitskräfte

Investitionsschwerpunkte

Entwicklungstendenzen

- Automatisierung von Fütterung und Milchgewinnung
- Erhöhung Lagerkapazität in Folge der Düngeverordnung
- Umsetzung von Tierwohl-Anforderungen, aber Rechtsunsicherheit bei der Schweinehaltung
- Automatisierte Ernte- und Pflégetechnik
- Gewächshaussteuerung
- Digitalisierung der Büroarbeit
- Drohneneinsatz

2 Produktionsprofiländerung

Ökoproduktion

Entwicklungstendenzen

- Insgesamt Zuwachs, aber i. d. R. nicht mehr so stark wie in den letzten Jahren
- Obst- und Gemüseanbau schon über dem Bundesdurchschnitt
- Entwicklung hängt stark ab von der Nachfrage und von der Unterscheidbarkeit zwischen ökologischer und konventioneller Produktion

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Neue Anforderung: Kommunikation mit Verbrauchern
- Größenordnung: Nahezu neutral, u. a. weil auch im Öko-Bereich stark rationalisiert wird

Auslagerung

Entwicklungstendenzen

- Tendenz vorhanden bei Betrieben, die sich keine entsprechenden Spezialisten leisten können oder die einzelne Arbeitsschritte nicht mehr selbst rationell schaffen
- Weitere wesentliche Ursache: hohe Investitionskosten für Spezialmaschinen oder -technik wie PSM-Spritze, Gülleausbringtechnik
- Problem ist, dass die Landwirte trotzdem in der Verantwortung bleiben
- Dienstleister werden auch Probleme mit der Fachkräfte-Gewinnung bekommen
- Z. T. wird Büroarbeit ausgelagert (z. B. Antragstellung)

Wirkung auf Arbeitskräfte

- In der Landwirtschaft leichter Rückgang, z. T. Kompensation fehlender Arbeitskräfte
- Arbeitsplätze entstehen außerhalb der Landwirtschaft

Intensität

Entwicklungstendenzen

- Im Gartenbau ist z. T. keine Produktions- oder Absatzsteigerung mehr möglich
- Steigerung in der Tierproduktion würde gehen, aber auf Kosten der Wirtschaftlichkeit, deshalb zunehmend Tendenz zu „Optimum statt Maximum“
- Pflanzenproduktion: auf günstigen Standorten weiter Intensivierung, sonst eher Stabilisieren des aktuellen Niveaus
- punktuell sinkende Intensität bei Nischenproduktion, (geförderter) Extensivierung oder bei ökologisch motivierter Änderung der Produktion

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Keine, Änderungen bei der Intensität werden Arbeitskräfte-neutral umgesetzt

Fruchtfolgenänderung

Entwicklungstendenzen

- Es gibt zwei gegensätzliche Ursachen für Veränderungen der Fruchtfolge:
 - o Marktanforderungen: führen zu weiterer Verengung der Fruchtfolgen
 - o Pflanzenbaufachliche Anforderungen (Bodenhygiene): Erweiterung der Fruchtfolgen, Zwischenfruchtanbau
- Tendenziell haben die Marktanforderungen eine höhere Bedeutung
- Fruchtfolgeänderungen sind gesellschaftlich erwünscht, aber in der Umsetzung schwierig
- Hackfruchtanbau geht insgesamt zurück
- Zusätzlich wichtige Einflussfaktoren: Klimawandel, agrarpolitische Vorgaben
- Im Gartenbau: wegen Energiepreisen z. T. Veränderung des Angebotsspektrums hin zu Freiland- statt Gewächshauskulturen

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Anbau der verschiedenen Arten muss von den Landwirten beherrscht werden, teilweise gehen die Kenntnisse für einzelne Anbauverfahren verloren (z. B. Kartoffelanbau)
- Insgesamt kaum Auswirkung auf die Anzahl der Arbeitskräfte, ggf. leichter Rückgang

3 Betriebsstruktur

Betriebsschließungen

Entwicklungstendenzen

- Betriebsschließungen finden laufend statt, v. a. wenn die Hof- oder Betriebsnachfolge nicht geregelt ist
- Viehbestände und bewirtschaftete Fläche bleiben konstant, hier wachsen benachbarte Betriebe
- Wegen des hohen Alters der Nebenerwerbslandwirte wird es dort zu einem Umbruch kommen, allerdings wird der Nebenerwerb für Jüngere interessanter
- Im Gartenbau gab es schon Konzentrationsprozesse (einschließlich Betriebsschließung), die jedoch in einigen Bereichen weitergehen
- Im Garten- und Landschaftsbau gibt es seit einiger Zeit mehr Betriebsab- als -anmeldungen

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Rückgang bei der Zahl der Arbeitskräfte, allerdings kann die Betriebsschließung Ursache oder Folge des Arbeitskräfte-Rückgangs sein

Betriebszweig-Änderung

Entwicklungstendenzen

- Flexible Landwirte/Gartenbauer/Fischwirte suchen immer nach neuen Einkommensmöglichkeiten
- Etablierung neuer Produkte/Betriebszweige ist mit Risiko verbunden (gilt für alle Bereiche)
- Milchproduktion: kaum weitere Änderungen, weil im Rahmen der Milchpreiskrise eine Bereinigung stattfand
- Schweineproduktion: Umbruch kommt erst noch
- Wunsch nach Kontrolle über die gesamte Wertschöpfungskette ist z. T. vorhanden

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Aufgabe von Betriebszweigen führt zu Arbeitskräfte-Abbau und wird z. T. durch den Arbeitskräftemangel verursacht
- Neue Betriebszweige werden i. d. R. Arbeitskräfte-neutral etabliert

Vergrößerungen

Entwicklungstendenzen

- Vergrößerungen sind der umgekehrte Prozess zu Betriebsschließungen
- Tendenz zu allgemeinem Wachstum bleibt bestehen, z. T. als Verbund mehrerer Betriebe
- Im Garten- und Landschaftsbau ist die Größenstruktur relativ konstant

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Vergrößerungen finden Arbeitskräfte-neutral statt oder die Arbeitskräfte von schließenden Betrieben werden übernommen

4 Wirtschaftliche Sicht

Einkommen

Entwicklungstendenzen

- Wer Arbeitskräfte halten will, muss mehr als den Mindestlohn zahlen
- Steigende Lohnkosten werden zuerst zum Abbau der Tierproduktion führen
- Einkommen der Betriebe stagniert oder steigt minimal, weil sich weder Erträge noch Preise grundsätzlich steigern
- die "fetten Jahre" sind vorbei, deshalb hoher Bedarf an Effizienzsteigerung oder an Einkommen aus anderen Quellen
- Existenzbedrohung v. a. bei kleineren Betrieben und bei Gärtnereien zu befürchten
- Im Garten- und Landschaftsbau nicht so problematisch, weil es keine großräumige Marktkonkurrenz gibt

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Steigende Kosten und weitgehende konstante Erlöse führen dazu, dass weniger Geld für Arbeitskräfte zur Verfügung steht, deshalb tendenziell Rückgang

Diversifizierung

Entwicklungstendenzen

- V. a. im Umfeld großer Städte nimmt die Direktvermarktung zu
- Biogasanlagen sind für einige Betriebe das wesentliche wirtschaftliche Standbein
- Gartenbau- und Fischereibetriebe sind teilweise sehr aktiv
- Potenziale vor allem im Bereich Tourismus (sofern die Landschaft und die Strukturen passen) und im Bereich Öko-Landbau
- Insgesamt bleibt die Diversifizierung aber eher eine Nische (außer Garten- und Landschaftsbau)

Wirkung auf Arbeitskräfte

- In der Regel neutral – Diversifizierung wird als Möglichkeit zur Auslastung vorhandener Arbeitskräfte genutzt
- Hauptziel ist das Generieren neuer Einkommen

Pachtpreise

Entwicklungstendenzen

- Pachtpreise steigen weiter und werden bei einigen Betrieben zu Problemen führen
- Ggf. gibt es einen Umbruch, wenn die aktuellen Flächenbesitzer mit Bezug zur Landwirtschaft sterben und die Flächen von landwirtschaftsfernen Erben verwaltet werden
- Im Gartenbau spielt das Thema kaum eine Rolle, weil die meisten Flächen Eigentum sind
- Beim Anbau von Dauerkulturen sind weniger die Pachten, sondern vielmehr die kurzen Laufzeiten der Pachtverträge ein Problem

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Weitestgehend neutral, weil andere Einflussfaktoren überwiegen
- Bei wirtschaftlichen Problemen kommt es zu einem Arbeitskräfte-Abbau

Flächenrückgang

Entwicklungstendenzen

- Findet statt, aber nicht mehr so intensiv wie vor einigen Jahren (große Infrastrukturprojekte sind gebaut, aber Straßen und Wohngebiete entstehen weiterhin)
- Flächenverluste treten eher punktuell und vor allem im Umfeld großer Städte auf
- Größere Probleme sind
 - o Die Nutzung landwirtschaftlicher Flächen als ökologische Ausgleichsflächen,
 - o das Aussterben der Dorfkerns wegen der Umgehungsstraßen und
 - o die Entwicklung der Pachten
- Fischerei: z. T. verlandene Teiche und müssen aufgegeben werden

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Weitestgehend neutral, weil andere Einflussfaktoren überwiegen
- Bei wirtschaftlichen Problemen kommt es zu einem Arbeitskräfte-Abbau

5 Märkte

Marktpreise

Entwicklungstendenzen

- Marktpreise sind und bleiben volatil wegen Abhängigkeit vom Weltmarkt
- Preisdruck steigt insgesamt
- mögliche Steigerung der Marktpreise ist eher eine Hoffnung als eine reale Zukunftsperspektive, v. a. für den konventionellen Ackerbau wird es weiter schwierig bleiben
- ggf. höhere Preise bei zurückgehendem Fleischkonsum
- Verbrauchernachfrage entscheidet

- Preise im Gartenbau liegen an der Überlebensgrenze, im Unterschied zur Landwirtschaft freie Preisbildung und damit sehr starke Schwankungen
- Punktuell gibt es auf regionalen Märkten Chancen für höhere Preise

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Bei langfristigem Preisdruck kommt es zum Arbeitskräfte-Abbau bzw. frei werdende Stellen werden nicht wieder besetzt
- Ausreichende Marktpreise sind eine wesentliche Grundlage für die Bezahlung der Arbeitskräfte

Absatzwege

Entwicklungstendenzen

- Änderungen im Großen und Ganzen nur möglich, wenn die Direktvermarktung im großen Stil zunimmt oder sich die Verbrauchsgewohnheiten ändern – und das ist gegenwärtig nicht zu erkennen
- Erzeugergemeinschaften könnten besser wirken
- Z. T. fehlen Verarbeiter, Bsp. Schlachthöfe, Öko-Verarbeiter
- Zunehmend Kontraktverkehr und Börsenabsicherung
- Chancen durch Exporte, z. B. von tierischen Produkten nach China, aber das ist nicht uneingeschränkt möglich
- Gartenbau: hohe Abhängigkeit von Großhändlern, Produzenten steuern u. a. über Label-Entwicklung dagegen
- Im Garten- und Landschaftsbau kaum noch lange Wege zu den Kunden

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Keine

Konkurrenz einschl. Importe

Entwicklungstendenzen

- Konkurrenzdruck vom Weltmarkt steigt insgesamt, allerdings steigen auch die Chancen zum Absatz eigener Produkte im Ausland
- Regionalität oder besondere Qualität können ein Alleinstellungsmerkmal gegenüber der Konkurrenz sein
- Im Gartenbau hoher internationaler Konkurrenzdruck, auch an den Landesgrenzen
- Russland-Embargo hat viele Warenströme von Russland nach Deutschland umgeleitet

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Keine

6 Agrarpolitik

Subventionen

Entwicklungstendenzen

- Bei sinkenden Subventionen wird es keine Änderung der Flächenbewirtschaftung geben, aber die Einkommen aus der tierischen Produktion müssen steigen

- Ohne Förderung können nur sehr gute Betriebe auf guten Standorten überleben, Subventionsrückgang unterstützt den Strukturwandel in der Landwirtschaft
- Landwirtschaft muss aber zur Selbstversorgung aufrecht erhalten werden

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Auswirkungen der zurückgehenden Subventionen hängen von der Politikgestaltung ab
- Insgesamt ist ein gewisser Rückgang der Arbeitskräfte zu erwarten

Bürokratie

Entwicklungstendenzen

- Bürokratie nimmt zu und wird immer mehr zur Belastung
- Problematisch sind vor allem der Zeitaufwand und die Unsicherheit, ob alles richtig gemacht wurde
- Das wird aber zugunsten der Förderung in Kauf genommen
- Bürokratie ist kein Grund für den Ausstieg aus der Landwirtschaft, aber ein Hinderungsgrund für den Einstieg
- Beratung wäre notwendig, damit die Betriebsleiter mit den Anforderungen zurechtkommen

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Neutral bis leichter Rückgang

Umweltauflagen

Entwicklungstendenzen

- Agrarpolitik ist für die Betriebe schwierig, weil es viel Hin und Her gibt
- EU wirkt nicht stabilisierend, sondern reagiert auf Anforderungen von außerhalb der Landwirtschaft
- Die Anforderungen nehmen zu, das wird v. a. für kleinere Betriebe schwierig,
- Gefahr des Ausstiegs aus der Landwirtschaft steigt
- Das Angebot an Pflanzenschutzmitteln wird kleiner
- Die Auflagen sind inhaltlich richtig, aber z. T. sehr teuer
- Allen Akteuren muss vermittelt werden, dass in Zusammenhängen gedacht werden muss und regionale Kreisläufe zu fördern sind

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Keine direkten Auswirkungen, ggf. Rückgang bei Betriebsaufgabe

CC/Tierschutz/AUKM

Entwicklungstendenzen

- Entwicklung analog Umweltauflagen

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Keine

7 Umwelt-/gesellschaftliche Sicht

Tierschutz/Tierwohl

Entwicklungstendenzen

- Gesellschaftliche Ansprüche steigen immer weiter, was tendenziell zu einem Produktionsrückgang führt.
- Forderungen kommen nicht von "der Gesellschaft", sondern von kleinen und lauten Gruppen
- wenn wirklich ein breiter Wille zur Veränderung bestehen würde, würden auch häufiger teurere Lebensmittel gekauft werden (Divergenz von Wünschen und Handeln bei der Bevölkerung)
- Landwirtschaft muss sich trotzdem damit befassen
- Wenn Anforderungen zu hoch werden, ändern sich die Warenströme und die Produkte werden importiert (Bsp.: Ferkel aus Dänemark)
- Im Bereich Fischerei gibt es eine hohe Regelungsdichte, weshalb das Thema nur eine geringe Rolle spielt

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Punktuell Rückgang durch Betriebs(-teil-)aufgabe
- Teilweise keine direkten Auswirkungen, sondern eher Grund für fehlende Attraktivität des Berufs und damit fehlenden Nachwuchs

Pflanzenschutz- und Düngemittleinsatz

Entwicklungstendenzen

- In der Pflanzenproduktion gibt es durch die Automatisierung/Digitalisierung die Möglichkeit, den Mittleinsatz zu senken
- Betriebsmitteleinsatz ist wichtiger Einflussfaktor auf die Erlössituation und muss deshalb sinken
- Gute Betriebe wirtschaften schon jetzt so, dass sich die Auswirkungen auf die Umwelt verringern
- Insgesamt steigt die Skepsis in der Bevölkerung gegenüber der konventionellen Landwirtschaft
- Obst- und Gemüsebau ist ohne Pflanzenschutz- und Düngemittleinsatz nicht möglich, allerdings teilweise Entwicklung zum Einsatz von Nützlingen
- Im Garten- und Landschaftsbau ist kaum noch Mittleinsatz möglich

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Größtenteils neutral, bei zu hohem Druck besteht Gefahr der Betriebs(-teil-)aufgabe und damit Arbeitskräfte-Abbau

Treibhausgas-Emissionen/Klimawandel

Entwicklungstendenzen

- Landwirtschaft weiter unter Druck, obwohl andere Bereiche kritischer sind
- Hauptursache: Fleischkonsum, deshalb kurzfristig keine nennenswerte Änderung
- Wachstum in der Landwirtschaft bleibt, damit steigt der Energiebedarf
- Anpassung an den Klimawandel erfordert viel Wissen
- Bei Diskussionen um Treibhausgas-Emissionen müssen auch Transportwege für importierte Waren berücksichtigt werden
- Pflanzenproduktion: Klimawandel ist im Mittelgebirgsbereich eher eine Chance

- Fischerei: wenn sich Wärme und Trockenheit verstetigen, nimmt die Produktion ab mit der Gefahr der Betriebsaufgabe

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Meist qualitative Änderungen – Umgang mit verändertem Klima muss gemanagt werden

"Massenproduktion/Massentierhaltung"

Entwicklungstendenzen

- Diskussion wird i. d. R. gemeinsam mit den anderen Stichpunkten aus Kapitel 7 geführt
- wirtschaftliche Größenordnung ist wichtig
- Thema ist auch ein Kommunikationsproblem

Wirkung auf Arbeitskräfte

- neutrale Entwicklung

Artenvielfalt/Insekten

Entwicklungstendenzen

- öffentliche Wahrnehmung hat bei der Artenvielfalt starken Fokus auf Landwirtschaft
- Erhalt der Artenvielfalt ist eine große Herausforderung für die Zukunft
- Betriebe müssen sich dem Thema stellen und Arbeitskräfte müssen "artenfreundliches" Wirtschaften können
- z. T. eher ein Problem der Öffentlichkeitsarbeit, aber auch für die Agrarpolitik

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Keine

8 Demografische Sicht

Hofnachfolge

Entwicklungstendenzen

- ganz entscheidende Größe (Einkommensmöglichkeiten und Lebensmodell passen allerdings häufig nicht zu den Ansprüchen der heutigen Jugend), in einigen Regionen Sachsens sind keine Probleme bekannt
- Wirklich gute Betriebe sichern die Hofnachfolge
- Teilweise Betriebsaufgabe bei Eintritt in den Ruhestand
- Häufiges Klagen über die schlechte Situation in Landwirtschaft und Gartenbau verschlechtert das Image, potenzieller Nachwuchs hat dann kein Interesse
- Hofnachfolge betrifft auch das mittlere Management in großen Betrieben
- Bei juristischen Personen ist der Generationswechsel z. T. ungelöst und wird verschoben
- zunehmend werden auch größere Betriebe von Personen ohne akademische Ausbildung geführt, das war früher eigentlich Standard
- Bei den vorhandenen Mitarbeitern ist teilweise eine geringe Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung zu erkennen

Wirkung auf Arbeitskräfte

- wegen fehlender Hofnachfolge geht die Zahl der Betriebe zurück
- Flächen bleiben bewirtschaftet, Tierbestände werden abgebaut
- Insgesamt gewisser Trend zum Arbeitskräfte-Rückgang

Lehrlingszahl

Entwicklungstendenzen

- Zum Teil zu wenige und zum Teil zu schlecht qualifizierte Lehrlinge, Situation ist im Pflanzenbau noch besser als bei den Tierwirten
- In einigen Regionen ist die Zahl der Lehrlinge stabil, in anderen Regionen ist die Situation prekär
- Jugendliche wandern in andere Regionen und in andere Branchen ab
- Aktivität der Betriebsleiter ist eine wesentliche Stellgröße
- von den Fachhochschulen und Universitäten wechseln kaum Absolventen in die Praxis, die meisten gehen in die Beratung, den Handel oder die Verwaltung
- Im Gartenbau: drastischer Rückgang
- Im Garten- und Landschaftsbau fehlt seit Jahren die einfache Reproduktion

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Rückgang der Arbeitskräfte-Anzahl durch fehlenden Nachwuchs

Qualifikationsniveau

Entwicklungstendenzen

- großes Problem - Nachwuchs hat zunehmend Schwierigkeiten mit Mathematik, Rechtschreibung, logischen Zusammenhängen, das steht im Gegensatz zu den steigenden Anforderungen in der Landwirtschaft
- Leistungsbereitschaft fehlt
- Wer sich bewusst und mit hoher Eigenmotivation für grüne Berufe entscheidet, ist im Durchschnitt gut ausgebildet
- Zunehmend Quereinsteiger
- In den Betrieben fehlt oft die Zeit für die Betreuung der Lehrlinge
- Nachfrage nach Qualifikation in Berufen für Diversifizierung u. ä. steigt
- So wie in anderen Bereichen auch im Gartenbau sinkendes Niveau
- Teilweise wird das Image verbreitet "schlechte Noten, werde Gärtner" - das passt keinesfalls zu den realen Anforderungen an den Beruf
- Die Oberschule hat bei einigen sächsischen Unternehmern ein schlechtes Image

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Quantitative Auswirkungen sind möglich, wenn keine geeigneten Nachwuchskräfte vorhanden sind
- Das ist aber kein flächendeckender Trend, die Auswirkungen sind eher qualitativer Art

Lohnniveau

Entwicklungstendenzen

- Löhne sind z. T. kritisch niedrig
- Mindestlohn reicht nicht, um gute Mitarbeiter anzulocken oder zu halten
- Niedrige Löhne sind ein Grund für die Abwanderung insbesondere von gut ausgebildeten Beschäftigten in andere Branchen

- Mindestlohn ist auch bezüglich der innerbetrieblichen Gehaltsstaffelung schwierig - höherwertige Tätigkeiten müssen jetzt ebenfalls höher entlohnt werden
- Mindestlohn führt zu einer weniger arbeitsintensiven Produktion und zum Abbau von Beschäftigungsmöglichkeiten für unqualifizierte Arbeitskräfte bzw. Personen mit Handicap
- Löhne sind regional sehr unterschiedlich, Arbeitskräfte sind mobil und fahren dem Geld hinterher
- insgesamt fortlaufende Lohnsteigerung wegen Mindestlohn-Vorgaben
- dadurch aber Verteuerung der Produktion
- In der Praxis sind auch nicht-monetäre Vergünstigungen verbreitet

Wirkung auf Arbeitskräfte

- Lohnanstieg ist notwendig, um Arbeitskräfte zu halten
- Wenn keine höheren Löhne gezahlt werden können, kommt es zu einem Arbeitskräfte-Abbau

Saison- und ausländische Arbeitskräfte

Entwicklungstendenzen

- Bisher gab es genug Saison-Arbeitskräfte, aber jetzt setzt Rückgang ein
- Ohne ausländische Arbeitskräfte würde es teilweise keine Tierproduktion in Sachsen geben
- Zunehmend werden ausländische Arbeitskräfte beschäftigt, weil keine Deutschen verfügbar sind
- Arbeitskräfte kommen seltener aus Polen, sondern häufiger aus Rumänien und Bulgarien, Tschechien und Polen entwickeln sich zunehmend zu attraktiven Arbeitsmärkten für südost-europäische Personen
- Viele Saison-Arbeitskräfte gehen in westlichere Regionen von Europa, weil dort höhere Löhne gezahlt werden
- Mindestlohn-Gesetz: Problem ist weniger der zu zahlende Lohn, sondern die Begrenzung der zulässigen Arbeitszeit
- Saison-Arbeitskräfte aus der EU gehen zurück, von außerhalb gäbe es genug Arbeitskräfte, die aber aus rechtlichen Gründen derzeit nicht eingestellt werden dürfen
- Potenzial für den Einsatz von Migrant*innen nicht sehr hoch, bekannte Fälle sind Einzelbeispiele
- Migrant*innen wollen eher in Großstädte, daher ist die räumliche Lage der Landwirtschaftsbetriebe als Standortfaktor entscheidend

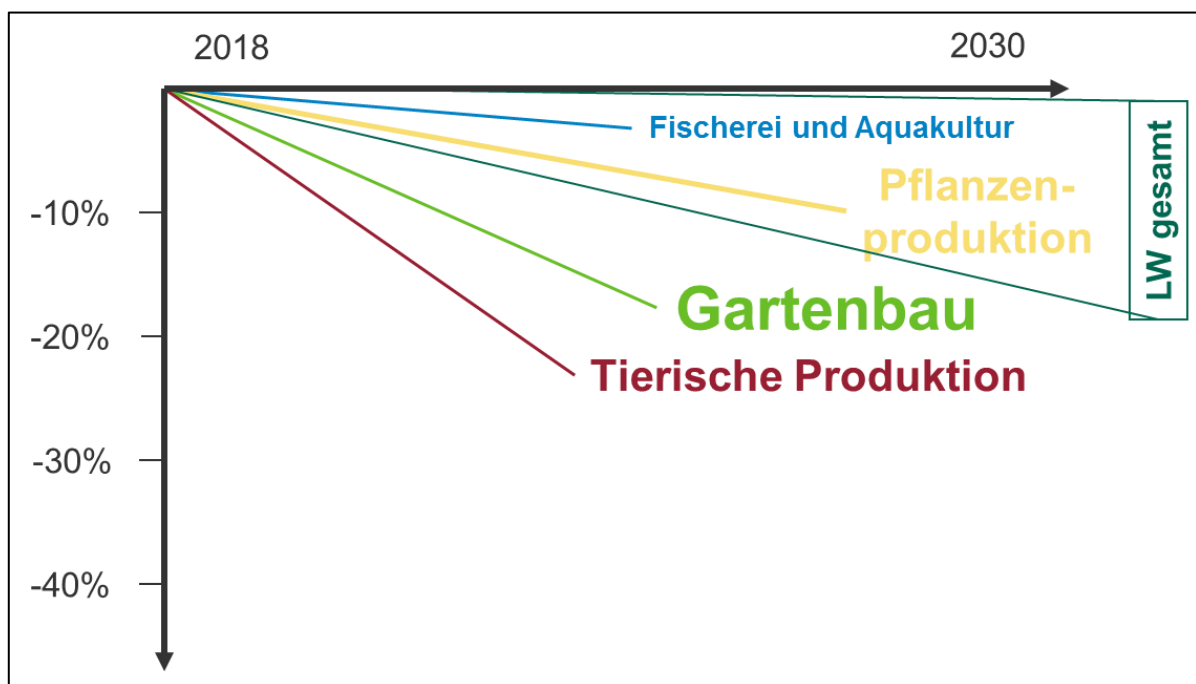
Wirkung auf Arbeitskräfte

- Z. T. notwendig, um den aktuellen Stand der Produktion zu halten
- Wenn ausländische Arbeitskräfte wegfallen, geht die Anzahl der Arbeitskräfte zurück

9 Gesamteinschätzung/Allgemeines

- Der Arbeitskräftebesatz ist in den letzten Jahren deutlich gesunken, viele eigentlich notwendige Handgriffe sind nicht mehr möglich – es gibt einen echten Arbeitskräfte-Mangel!
- Der Arbeitsmarkt entwickelt sich vom Nachfrage- zum Angebotsmarkt, deshalb werden die Beschäftigten in einigen Bereichen selbstbewusster, so dass sie z. T. langsamer arbeiten und/oder Einfluss auf die Betriebsentwicklung nehmen
- Eigentlich darf niemand krank werden
- Fluktuation der Arbeitskräfte nimmt zu
- Eine Überbesetzung von Stellen, um einen Puffer zu schaffen, ist zu teuer und wird nicht mehr gemacht
- Es werden immer Arbeitskräfte gebraucht und es geht eigentlich kaum noch weiter runter (sonst würden keine ausländischen Arbeitskräfte geholt werden)

- Trotzdem wird es einen weiteren Rückgang geben, aber nicht mehr so stark wie in den letzten Jahren
 - Gute, aktive Betriebe kümmern sich und vermeiden damit Nachwuchsprobleme
 - Imagebildung für die Landwirtschaft ist auch wichtig
 - Nachwuchskräfte haben oft andere Lebensvorstellungen, z. B. mehr Orientierung auf Familie und Freizeit
 - Gesellschaftliche Rahmenbedingungen (auch mit Blick auf ein kinderfreundliches Umfeld und Förderung des Kinderwunsches) sollten mit betrachtet werden.
 - Höhere Qualifikation ist unbedingt notwendig, es gibt immer weniger einfache Arbeit
 - Das mittlere Management wird immer wichtiger, u. a. zur Anleitung einfacher Arbeit
 - Entscheidungsträger (hier: zum Thema Ausbildung) sollten direkt mit Schülern oder anderen Betroffenen reden.
 - Ausbildungsverbände sollten eine tragende Rolle bei der Nachwuchsgewinnung spielen
-
- Anzahl der Arbeitskräfte wird sich so entwickeln wie in der folgenden Abbildung gezeigt
 - Dabei gibt es aber viele Einflussfaktoren mit nicht abschätzbarer Entwicklung, deshalb ist die Prognose mit großen Unsicherheiten behaftet und ist die tatsächlich mögliche Spannweite sehr hoch



Anlage A 5

Ist-Analyse und Entwicklungsprognose zur Arbeitskräfte- Situation in der sächsischen Landwirtschaft

Autoren: Gerald Wagner, Steffen Reschke, Jacqueline Buczior, isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH

Inhalt

1.	Hintergrund und Aufgabenstellung	127
2.	Aktuelle Arbeitskräftesituation	128
2.1	Entwicklung der Arbeitskräfte und des Arbeitsvolumens in der sächsischen Landwirtschaft	128
2.2	Entwicklung des Lohnniveaus und Einfluss des Mindestlohns in der Landwirtschaft	138
2.3	Entwicklung der Arbeitslosigkeit im ländlichen Raum und von Landwirten, Entwicklung der Vakanzzeiten in der Gesamtwirtschaft und bei landwirtschaftsbezogenen Tätigkeiten	144
3.	Prognose von Nachfrage und Angebot bei Arbeitskräften in der Landwirtschaft	154
3.1	Demografische Entwicklung nach Raumkategorien, Entwicklung der Schulabgängerzahlen, Prognose für die kommenden Jahre	154
3.2	Trends des Arbeitskräftebedarfs in anderen Wirtschaftsbereichen	160
3.3	Prognose des Arbeitskräfteangebots für die sächsische Landwirtschaft	165
3.4	Einfluss von Landwirtschaft 4.0 auf Arbeitskräfte-Angebot und -Nachfrage sowie den Berufsnachwuchs	174
3.5	Bewertung und Handlungsoptionen	177
	Literaturverzeichnis	182

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Veränderung der Anzahl Erwerbstätiger in Sachsen und in Deutschland.....	128
Abbildung 2: Veränderung des Arbeitsvolumens der Erwerbstätigen in Sachsen und in Deutschland	129
Abbildung 3: Veränderung der sozialpflichtig versicherten Beschäftigten im Sektor Land- und Forstwirtschaft, Fischerei nach Kreisen	130
Abbildung 4: Veränderung von Umfang und Struktur der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft Sachsens 2010-2016.....	131
Abbildung 5: Altersstruktur der Familienarbeitskräfte und der ständigen Arbeitskräfte nach Rechtsform.....	136
Abbildung 6: Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer in Sachsen und Deutschland.....	138
Abbildung 7: Veränderung der Arbeitnehmerentgelte je Arbeitnehmer seit dem Jahr 2007.....	139
Abbildung 8: Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft einschl. Gartenbau in Deutschland nach Beschäftigungsform, 2013-2017	142
Abbildung 9: Entgeltniveau in branchentypischen Berufen des Bereichs Landwirtschaft.....	143
Abbildung 10: Wirtschaftliches Ergebnis in sächsischen Landwirtschaftsbetrieben	144
Abbildung 11: Entwicklung der Arbeitslosenquote in Sachsen in den Kreisfreien Städten sowie den Landkreisen gem. NUTS-2-Gliederung	145
Abbildung 12: Entwicklung der Arbeitslosenquote in Sachsen im Raster der siedlungsstrukturellen Kreistypen gem. BBSR.....	146
Abbildung 13: Komponenten der Unterbeschäftigung im Freistaat Sachsen (2016)	147
Abbildung 14: Relative Veränderung der Zahl der Arbeitslosen in Sachsen insgesamt und in landwirtschaftlichen Berufen	149
Abbildung 15: Entwicklung der Zahl der offenen Stellen in landwirtschaftlichen Berufen	151
Abbildung 16: Entwicklung der abgeschlossenen Vakanzzeit offener Stellen im Berufsbereich Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau im Bundesländervergleich (2012-2017).....	153
Abbildung 17: Vorausschätzung der Bevölkerungsentwicklung in Sachsen 2015-2030	155
Abbildung 18: Prognostizierte Entwicklung der Altersgruppe 20 bis u.65 Jahre in Sachsen 2015-2030.....	156
Abbildung 19: Prognostizierte Entwicklung der Zahl der Schulabgänger in Sachsen 2015-2030	157
Abbildung 20: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in ausgewählten landwirtschaftlichen und Gartenbauberufen (KIdB 2010) (Stand: Jahresende 2016)	158
Abbildung 21: Veränderung der Zahl der sv-pflichtig Beschäftigten in Sachsen im Zeitraum 2013-2016 nach Wirtschaftsabschnitten gemäß WZ 2008	161
Abbildung 22: Entwicklung der sv-pflichtig Beschäftigten in Sachsen im Zeitraum 2013-2016 nach Wirtschaftsabschnitten gemäß WZ 2008.....	162
Abbildung 23: Projektion der Entwicklung von altersbedingten Arbeitsmarktaustritten und Berufsnachwuchs im Landwirtschaftssektor in Sachsen, 2016-2030	169
Abbildung 24: Projektion der Entwicklung von altersbedingten Arbeitsmarktaustritten und Berufsnachwuchs im Wirtschaftszweig Garten- und Landschaftsbau in Sachsen, 2016-2030	169
Abbildung 25: Projektion der Entwicklung von altersbedingten Arbeitsmarktaustritten und Berufsnachwuchs in der Berufsgruppe Landwirtschaft (KIdB-Code 111) in Sachsen, 2016-2030	170
Abbildung 26: Projektion der Entwicklung von altersbedingten Arbeitsmarktaustritten und Berufsnachwuchs in den Berufsgruppen Tierwirtschaft/ Tierpflege (KIdB-Code 112+115) in Sachsen, 2016-2030	170
Abbildung 27: Projektion der Entwicklung von altersbedingten Arbeitsmarktaustritten und Berufsnachwuchs in Gartenbauberufen (KIdB-Code 121) in Sachsen, 2016-2030	171
Abbildung 28: Begonnene Beschäftigungsverhältnisse (Jahressumme 2016) in Relation zum Bestand (31.12.2016) in Sachsen in wirtschaftsfachlicher Gliederung	174

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben in 1.000 Personen	131
Tabelle 2: Arbeitsleistung in landwirtschaftlichen Betrieben in 1.000 AKE	132
Tabelle 3: Grad der Teilbeschäftigung als Quotient von Arbeitsleistung und Anzahl der Arbeitskräfte	133
Tabelle 4: Arbeitskräfte (1.000 Personen) nach Rechtsform, Geschlecht und Art der Beschäftigung	133
Tabelle 5: Arbeitskräfte und Arbeitsleistung nach Betriebsform	134
Tabelle 6: Altersstruktur der Familienarbeitskräfte und der ständigen Arbeitskräfte	135
Tabelle 7: Entwicklung der Altersstruktur der Familienarbeitskräfte zwischen 2010 und 2016	136
Tabelle 8: Struktur der beruflichen Tätigkeit der sv-pflichtig Beschäftigten im Sektor Landwirtschaft (Dez. 2016)	137
Tabelle 9: Tariflicher Stundenverdienst in der sächsischen Landwirtschaft (ab 01.11.2010)	140
Tabelle 10: Zahl der Arbeitslosen in Sachsen insgesamt sowie in landwirtschaftlichen und Gartenbauberufen (Stand 30.06.)	148
Tabelle 11: Berufsgruppenspezifische Arbeitslosenquoten in Sachsen, 2013-2015 (in %)	148
Tabelle 12: Arbeitslose in ausgewählten Zielberufen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, differenziert nach Anforderungsniveau der angestrebten Tätigkeit (Stand: 30.06.2017)	149
Tabelle 13: Bei der Arbeitsverwaltung gemeldete offene Stellen in Sachsen insgesamt sowie in landwirtschaftlichen und Gartenbauberufen (Jahressumme des Zugangs gemeldeter Stellen)	150
Tabelle 14: Bei der Arbeitsverwaltung gemeldete offene Stellen in ausgewählten Zielberufen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, differenziert nach Anforderungsniveau der Tätigkeit (Stand 30.06.2017)	152
Tabelle 15: Entwicklung der Vakanzzeit offener Stellen in der Gesamtwirtschaft sowie in landwirtschaftlichen Berufen in Sachsen (2012-2017)	154
Tabelle 16: Entwicklung des Anteils der Auszubildenden in der Land-, Forst- und Hauswirtschaft (1. Ausb.-Jahr) an Schulabgängern	157
Tabelle 17: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) und Altersgruppen (Stand Jahresende 2016)	159
Tabelle 18: Sektorale Verteilung der sv-pflichtig Beschäftigten in landwirtschaftlichen Berufen (Dez. 2016)	163
Tabelle 19: Sektorale Verteilung der sv.-pfl. Beschäftigten in Gartenbauberufen (Dez. 2016)	164
Tabelle 20: Faktoren und Bestimmungsgründe für die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots	166
Tabelle 21: Daten zur Projektion des Arbeitsangebots nach Wirtschaftszweigen (Arbeitstabelle)	172
Tabelle 22: Daten zur Projektion des Arbeitsangebots nach Berufsgruppen (Arbeitstabelle)	172
Tabelle 23: Indikatorenset zur kontinuierlichen Beobachtung der Arbeitsmarktentwicklung und Fachkräftesituation im Agrarsektor	181

Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeitskräfte
AKE	Arbeitskräfteeinheit
BA	Bundesagentur für Arbeit
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
DBV	Deutscher Bauernverband
HE	Haupterwerbsbetrieb
IuK	Information und Kommunikation
KIdB	Klassifikation der Berufe
LF	Landwirtschaftsfläche
LfULG	Sächsische Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie
NE	Nebenerwerbsbetrieb
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques (Statistische Gebietseinheit)
StaBuA	Statistisches Bundesamt
sv-pflichtig	sozialversicherungspflichtig
Tsd.	Tausend
VGR	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen
WTR	Wachstumsrate
WZ	Wirtschaftszweig

1 Hintergrund und Aufgabenstellung

Im Hinblick auf die künftige wirtschaftliche Entwicklungsperspektive in Sachsen hat das Thema Fachkräftesicherung in den zurückliegenden Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Dies betrifft grundsätzlich auch den landwirtschaftlichen Sektor. Einerseits ist der Arbeitskräftebedarf in der sächsischen Landwirtschaft stetig zurückgegangen. Dieser Trend wird auch durch die aktuellen Ergebnisse der Agrarstrukturerhebung 2016 bestätigt und wird sich voraussichtlich in den nächsten Jahren weiter fortsetzen. Andererseits ist die Arbeitsmarktentwicklung im Bereich Landwirtschaft durch erhebliche Veränderungen gekennzeichnet. Dabei sind insbesondere folgende Aspekte von Bedeutung:

- Der demografische Wandel setzt sich fort. In der Folge des Rückgangs und der Alterung der Bevölkerung nimmt das Erwerbspersonenpotenzial insbesondere in ländlichen Gebieten ab.
- Die allgemeine Arbeitsmarktsituation in Sachsen hat sich in den letzten Jahren durchgreifend verbessert. Es entstehen zunehmend attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten in der Industrie und im Dienstleistungssektor. Für landwirtschaftliche Betriebe wird der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und Berufsnachwuchs intensiver.
- Anforderungen der Landwirtschaft an die Qualifikation und Kompetenzen der Fach- und Hilfskräfte verändern sich. Hierzu tragen insbesondere die fortschreitende Technisierung und Digitalisierung von Arbeitsprozessen bei.

Vor diesem Hintergrund ist eine kontinuierliche und tiefgreifende Analyse des Arbeitsmarktes und der Arbeitsmarktsituation in der sächsischen Landwirtschaft geboten, um neuere Entwicklungen und Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und daraus geeignete Handlungsstrategien abzuleiten.

Anliegen dieser Studie ist es, durch aussagefähige statistische Analysen zur Aktualisierung und Vertiefung der umfangreichen Untersuchungen des LfULG in diesem Handlungsfeld beizutragen. Die Untersuchung knüpft an Methodik und Ergebnisse des Berichts „Arbeitskräfte in der sächsischen Land- und Ernährungswirtschaft – Stand und Prognose des zukünftigen Bedarfs“ aus dem Jahr 2013 an. Die Leistungsbeschreibung des LfULG benennt 9 Themenbereiche für die Studie. Zu diesen Themenbereichen soll die Studie entweder eine Fortschreibung oder eine Aktualisierung und Vertiefung früherer Analysen und Bewertungen vornehmen. Zwei Themenbereiche sind erstmals in die Untersuchung einzubeziehen. Der vorgelegte Bericht beinhaltet das gesamte Themenspektrum entsprechend der Leistungsbeschreibung.

2 Aktuelle Arbeitssituation

2.1 Entwicklung der Arbeitskräfte und des Arbeitsvolumens in der sächsischen Landwirtschaft

Erwerbstätigkeit

Im Jahr 2017 waren von den insgesamt 2,05 Millionen Erwerbstätigen in Sachsen rd. 27.700 Personen im Sektor Land- und Forstwirtschaft, Fischerei tätig. Der Anteil der Erwerbstätigen in diesem Sektor an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in Sachsen lag bei 1,35 %. Mit diesem Wert liegt Sachsen etwa im Bundesdurchschnitt.

Im langfristigen Trend ist die Zahl der Erwerbstätigen in der sächsischen Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei rückläufig. In den Jahren 2014 und 2015 hat sich das Niveau der Erwerbstätigkeit temporär stabilisiert. Am aktuellen Rand – in den Jahren 2016 und 2017 – setzte sich der rückläufige Trend weiter fort (Abbildung 1). Auch in Deutschland insgesamt ging die Zahl der Erwerbstätigen im Sektor Land- und Forstwirtschaft, Fischerei im Betrachtungszeitraum 2007 bis 2017 zurück, allerdings weniger kräftig als in Sachsen.

In Sachsen steht dem Rückgang der Erwerbstätigkeit im Sektor Land- und Forstwirtschaft, Fischerei zwischen 2007 bis 2017 ein Anstieg der Erwerbstätigenzahl im Dienstleistungssektor und im Produzierenden Gewerbe gegenüber. Im Dienstleistungssektor blieb das Wachstum in Sachsen deutlich hinter dem gesamtdeutschen Durchschnitt zurück, im Produzierenden Gewerbe fiel es ähnlich stark aus wie in Deutschland insgesamt.

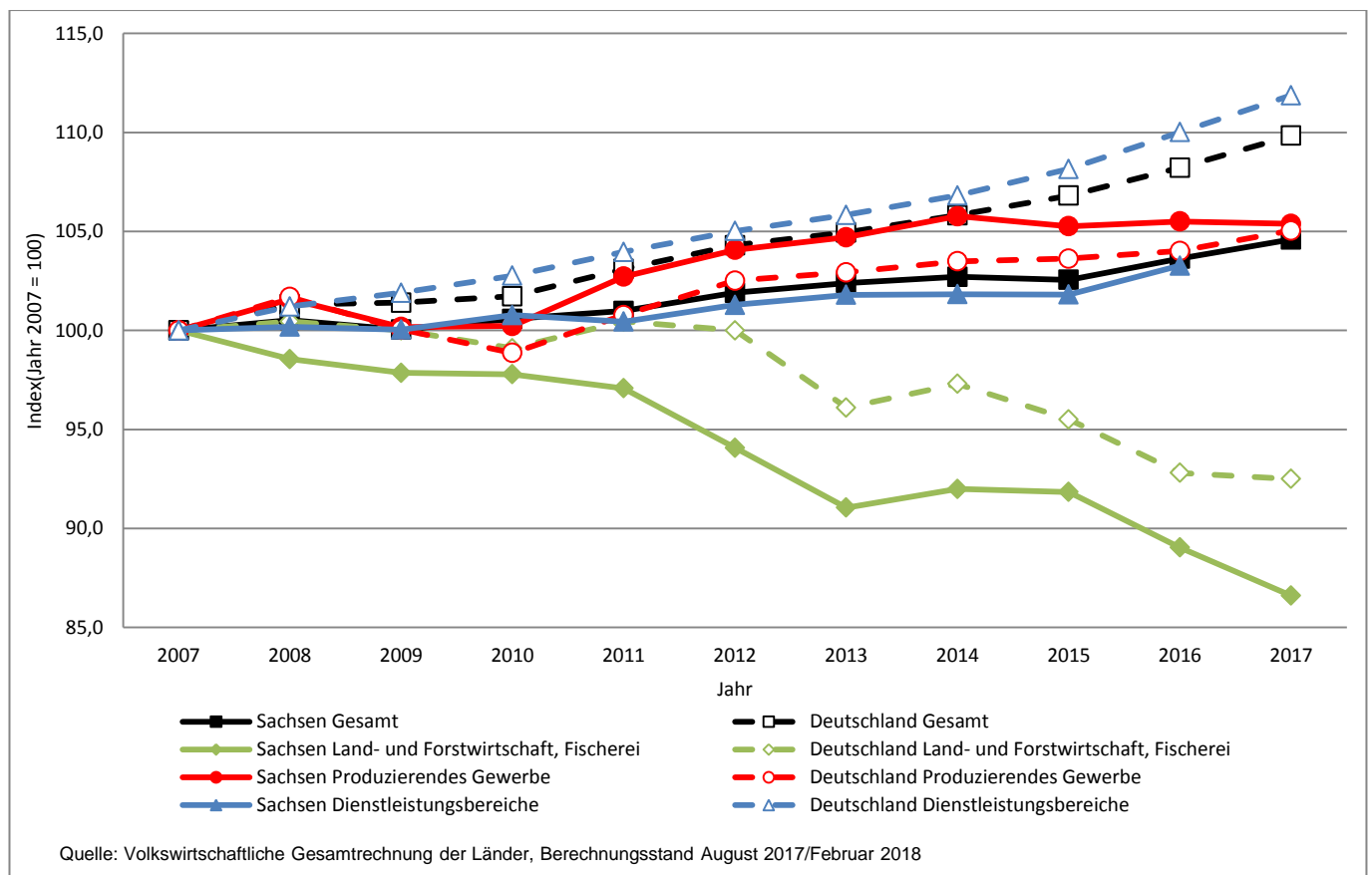


Abbildung 1: Veränderung der Anzahl Erwerbstätiger in Sachsen und in Deutschland

Arbeitsvolumen

Ein ähnliches Bild wie beim Indikator Erwerbstätige zeichnet sich für das Arbeitsvolumen ab. Aus Abbildung 2 ist ablesbar, dass die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden in Sachsen sowohl im landwirtschaftlichen als auch im Dienstleistungssektor zwischen 2007 und 2017 zurückgegangen ist. Im Produzierenden Gewerbe ist – nach dem Einbruch im Jahr 2009 im Zuge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise – eine Rückkehr zum Niveau im Referenzjahr 2007 festzustellen.

Bemerkenswert ist, dass im Vergleich der Jahre 2007 und 2017 das Arbeitsvolumens im landwirtschaftlichen Sektor deutlich stärker abnahm (-20 %) als die Zahl der Erwerbstätigen (-13 %). Parallel zum Rückgang der Erwerbstätigenzahl sank demnach auch die durchschnittliche geleistete Zahl der Arbeitsstunden je Erwerbstätigen.

Gleichwohl lag das durchschnittliche Arbeitsvolumen je Erwerbstätigen im landwirtschaftlichen Sektor mit 1.534 Stunden auch im Jahr 2017 noch deutlich – um rd. 9 Prozent – über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt Sachsens.

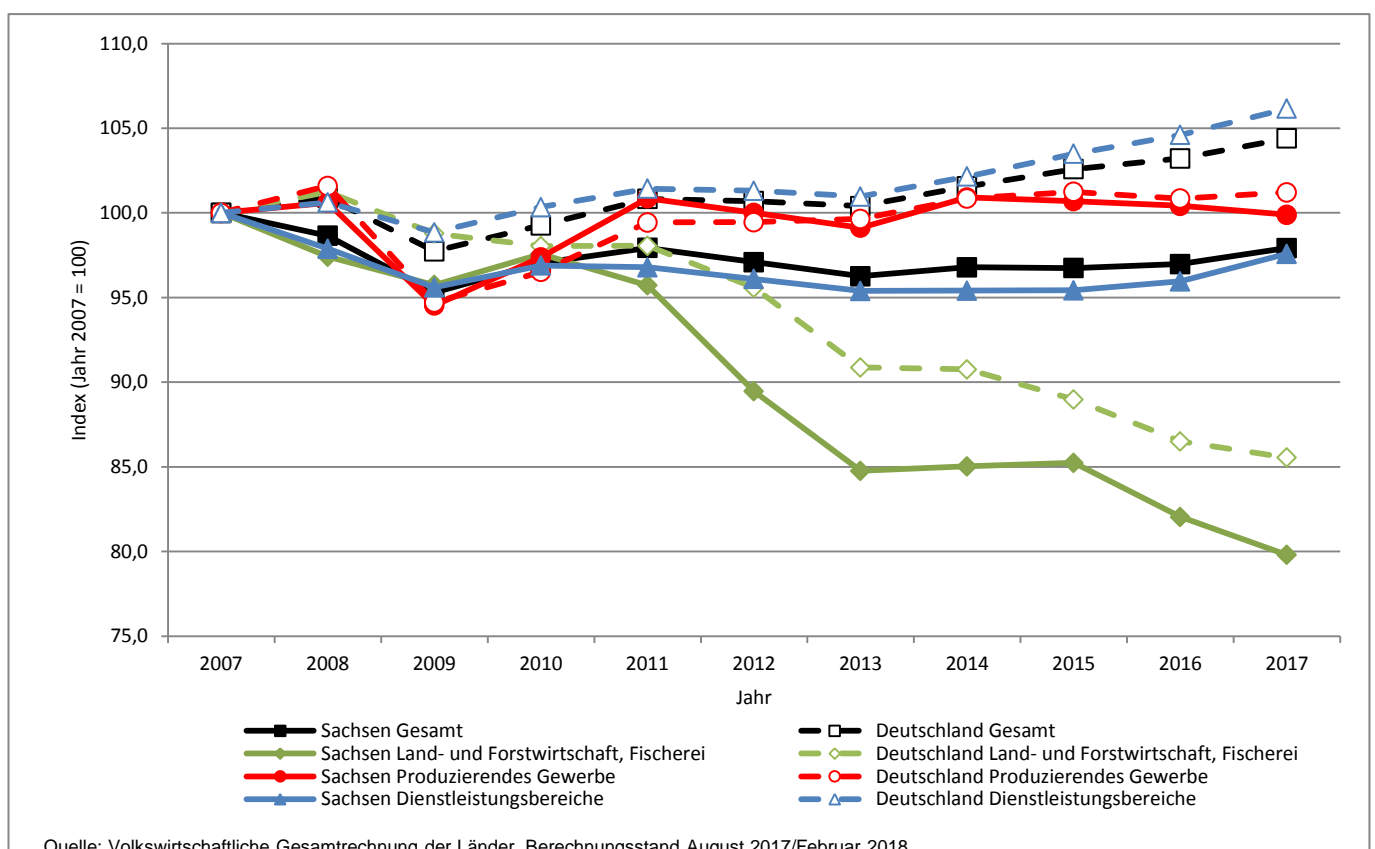


Abbildung 2: Veränderung des Arbeitsvolumens (Arbeitsstunden) der Erwerbstätigen in Sachsen und in Deutschland

Sv-pflichtige Beschäftigung

Abbildung 3 stellt die Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Sektor Land- und Forstwirtschaft, Fischerei dar. Im Freistaat insgesamt nahm die Zahl der Beschäftigten zwischen 2008 und 2015 um 7,2 % ab.

In den Kreisfreien Städten Sachsens, auf die allerdings nur 4 % der Beschäftigten des Sektors entfallen, ging die Zahl der Beschäftigten bis 2011 zurück. Anschließend war ein Wiederanstieg zu verzeichnen, im Jahr 2015 wurde das Ausgangsniveau des Referenzjahres 2008 leicht übertroffen.

In den Landkreisen der NUTS-2-Regionen Chemnitz und Dresden verlief die Entwicklung weitgehend identisch. Im Jahr 2015 lag die Zahl der Beschäftigten im Sektor um 4,8 % (Dresden) bzw. 7,5 % (Chemnitz) unter dem Niveau von 2008. Die Landkreise der NUTS-2-Region Leipzig weisen mit 12,4 % einen deutlich stärkeren Beschäftigungsrückgang im landwirtschaftlichen Sektor auf. Im Landkreis Nordsachsen verringert sich die Anzahl der Beschäftigten um fast 15 %.

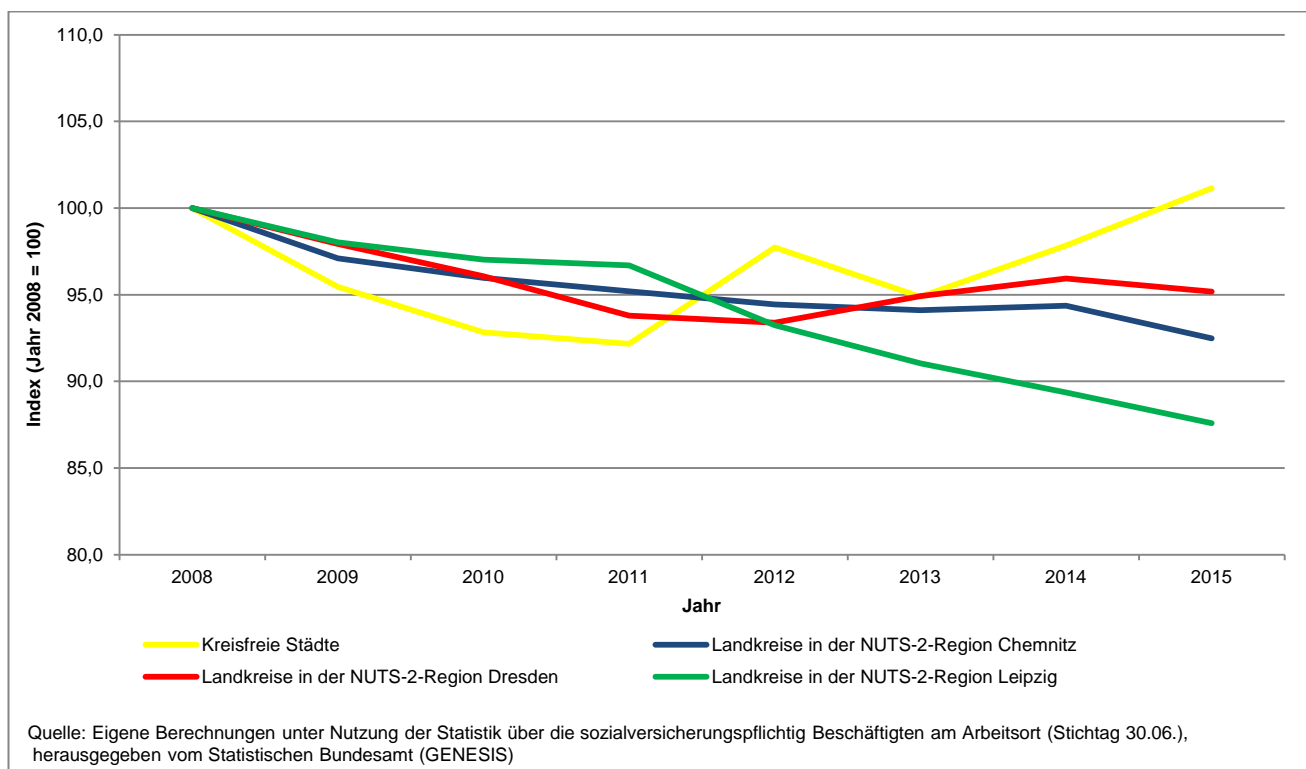


Abbildung 3: Veränderung der sozialpflichtig versicherten Beschäftigten im Sektor Land- und Forstwirtschaft, Fischerei nach Kreisen

Ergebnisse der Agrarstrukturerhebung

Die Ergebnisse der Agrarstrukturerhebung bestätigen den grundsätzlichen Trend der Abnahme der Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben. Sie vermitteln darüber hinaus einen genaueren Blick auf strukturelle Entwicklungen. Demnach fiel der Rückgang in den Segmenten der vollbeschäftigten Familienarbeitskräfte und der Saisonarbeiter im Zeitraum 2010 bis 2016 besonders kräftig aus. Deutlich weniger stark nahm die Zahl der ständig beschäftigten Arbeitskräfte ab. Die Zahl der Betriebsinhaber blieb im Wesentlichen stabil (vgl. Abbildung 4 und Tabelle).

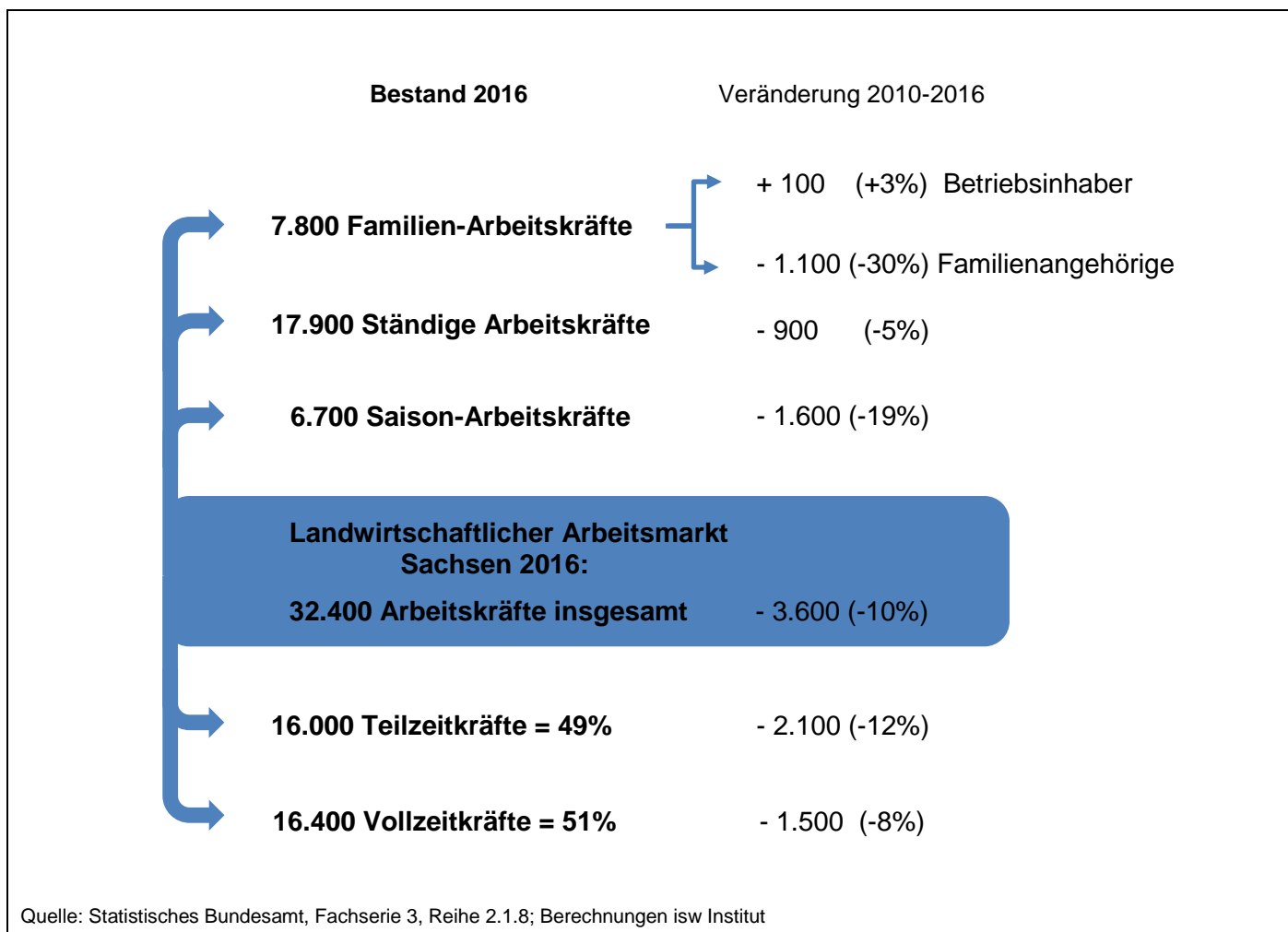


Abbildung 4: Veränderung von Umfang und Struktur der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft Sachsens 2010-2016

Tabelle 1: Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben in 1.000 Personen

	2010	2013	2016
Arbeitskräfte insgesamt	36,0	34,8	32,4
Familienarbeitskräfte	8,9	8,5	7,8
davon			
vollbeschäftigt	3,1	2,9	2,6
teilweise beschäftigt	5,8	5,6	5,2
Ständig beschäftigte Arbeitskräfte	18,8	18,7	17,9
davon			
vollbeschäftigt	14,8	14,5	13,8
teilweise beschäftigt	4,1	4,1	4,1
Saisonarbeitskräfte	8,3	7,6	6,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 3, Reihe 2.1.8

Insgesamt weisen die Daten der Agrarstrukturerhebung in Tabelle eine größere Zahl an Arbeitskräften in der Landwirtschaft und einen stärkeren Rückgang der Zahl der Arbeitskräfte in der betrachteten Periode aus als die Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR). Die ist auf unterschiedlichen Zählweisen der beiden Sta-

tistiken zurückzuführen. So werden in der Agrarstrukturerhebung alle Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben erfasst, auch wenn sie z.B. in Nebenerwerbbetrieben tätig sind und der größere Teil ihrer Arbeitsleistung auf ein Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Landwirtschaft entfällt. In der VGR wird dagegen jeder Erwerbstätige der Branche zugeordnet, in der der Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit liegt. Zudem werden in der VGR alle Beschäftigten des primären Sektors zusammen dargestellt, also Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. So sind die Ergebnisse beider Datenquellen nur eingeschränkt vergleichbar.

Auch gemessen als Arbeitskräfteeinheit (AKE), basierend auf einer 40-Stunden-Woche, ist die Arbeitsleistung im Zeitraum 2010 bis 2016 weiter zurückgegangen (Tabelle 22). Insbesondere bei den vollbeschäftigten Familienarbeitskräften sowie bei Saisonkräften ist eine relativ starke Abnahme der Arbeitsleistung erkennbar.

Demgegenüber signalisieren die Daten der VGR (Abbildung 2) eine leichte Zunahme des Arbeitsvolumens im landwirtschaftlichen Sektor Sachsens zwischen 2013 und 2015 (+1%). Bei der Interpretation dieses Ergebnisses ist zu beachten, dass die Daten der VGR zum Arbeitsvolumen in der Landwirtschaft lediglich auf groben Schätzungen beruhen. So werden in der VGR für Selbständige und mithelfende Familienangehörige immer Vollzeittätigkeiten unterstellt. Informationen zur tatsächlichen Arbeitszeit von Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen fließen nicht in die Berechnung des Arbeitszeitvolumens im landwirtschaftlichen Sektor ein.¹ So bleibt festzuhalten, dass die Agrarstrukturerhebung die Entwicklung des Arbeitsvolumens wirklichkeitsnäher abbildet als die VGR.

Tabelle 2: Arbeitsleistung in landwirtschaftlichen Betrieben in 1.000 AKE

	2010	2013	2016
Arbeitskräfte insgesamt	23,8	22,9	21,7
Familienarbeitskräfte davon	5,1	4,8	4,4
vollbeschäftigt	3,1	2,9	2,6
teilweise beschäftigt	2,0	1,9	1,8
Ständig beschäftigte Arbeitskräfte davon	17,2	16,9	16,2
vollbeschäftigt	14,8	14,5	13,8
teilweise beschäftigt	2,5	2,4	2,4
Saisonarbeitskräfte	1,5	1,2	1,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 3, Reihe 2.1.8

Der Grad der Teilbeschäftigung, berechnet als Quotient von Arbeitsleistung und Arbeitskräfte-Anzahl, hat sich im Betrachtungszeitraum wenig verändert (Tabelle 33). Er liegt bei ständig beschäftigten Fremdarbeitskräften deutlich höher als bei Familien-Arbeitskräften. Der insgesamt hohe Anteil von Teilbeschäftigten im landwirtschaftlichen Sektor Sachsens von knapp 50 % könnte vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräfte-Engpässe ein Ansatzpunkt sein, um den Arbeitskräftebedarf des Sektors langfristig zu decken.

¹ Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder: Methodenhandbuch Regionale Erwerbstätigenrechnung im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder. Oktober 2016.

Tabelle 3: Grad der Teilbeschäftigung als Quotient von Arbeitsleistung und Anzahl der Arbeitskräfte

	2010	2013	2016
Teilbeschäftigte Familienarbeitskräfte	34,6 %	33,9 %	34,6 %
Teilbeschäftigte ständige Arbeitskräfte	60,4 %	58,5 %	58,5 %
Saisonarbeitskräfte	17,8 %	15,8 %	14,9 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 3, Reihe 2.1.8; Berechnungen isw Institut

Die Ergebnisse der Agrarstrukturerhebungen ermöglichen auch eine Analyse der Entwicklung der Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft nach Rechtsform, Geschlecht und Art der Beschäftigung. Nach den Erhebungsdaten waren im Jahr 2016 von den rd. 32,4 Tsd. Arbeitskräften knapp die Hälfte (48 %) in Betrieben mit der Rechtsform Juristische Person tätig. Rd. 36 % entfielen auf Einzelunternehmen, rd. 16 % auf Personengesellschaften bzw. -gemeinschaften.

Arbeitskräfte in Einzelunternehmen und Personengesellschaften/ -gemeinschaften sind ganz überwiegend nicht voll-, sondern teilbeschäftigt. Besonders ausgeprägt gilt dies für Nebenerwerbsbetriebe. Demgegenüber sind bei Betrieben der Rechtsform Juristische Person rd. zwei Drittel aller Arbeitskräfte vollbeschäftigt.

Der Anteil von Saisonarbeitskräften lag über alle Rechtsformen hinweg im Jahr 2016 bei rd. 21 Prozent. Während Nebenerwerbsbetriebe nur wenige Saisonarbeitskräfte beschäftigen, fällt der Anteil bei Unternehmen der Rechtsform Personengesellschaft/ -gemeinschaft mit gut einem Drittel der AK überdurchschnittlich hoch aus.

Tabelle 4: Arbeitskräfte (1.000 Personen) nach Rechtsform, Geschlecht und Art der Beschäftigung

	Betriebe	Arbeitskräfte			davon		
	Tsd.	zusammen	männlich	weiblich	voll- beschäftigt	teil- beschäftigt	darunter: Saisonarbeiter
Insgesamt	6,52	32,4	20,9	11,5	16,4	16,0	6,7
Einzelunternehmern	5,28	11,8	7,6	4,2	3,9	7,8	1,7
davon HE	1,94	6,4	3,8	2,6	3,3	3,1	1,4
davon NE	3,34	5,3	3,8	1,6	0,7	4,6	0,2
Personengesellschaften/ -gemeinschaften	0,59	5,1	3,1	2,0	2,3	2,8	1,9
Juristische Personen	0,65	15,5	10,2	5,3	10,1	5,3	3,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 3, Reihe 2.1.8, Jahr 2016; Statistisches Landesamt des Freistaats Sachsen: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben im Freistaat Sachsen. Agrarstrukturerhebung 2016.

Aus der Perspektive der betriebswirtschaftlichen Ausrichtung war im Jahr 2016 fast ein Drittel aller Arbeitskräfte in Futterbaubetrieben tätig. An zweiter und dritter Stelle stehen Pflanzen-Viehhaltungsverbundbetriebe bzw. Ackerbaubetriebe (Tabelle 55). In diesen Betriebsformen sowie in Dauerkulturbetrieben überwiegt der Anteil an männlichen Arbeitskräften, im Gartenbau hingegen der Anteil von Frauen.

Im arbeitsintensiven Gartenbau, der geprägt ist durch einen großen Aufwand an Handarbeit, wird die mit Abstand höchste Arbeitsleistung je ha LF erbracht. Im Ackerbau ist die Arbeitsleistung je ha Fläche aufgrund des relativ hohen Technisierungsgrad am geringsten.

Tabelle 5: Arbeitskräfte und Arbeitsleistung nach Betriebsform

	Anzahl Betriebe	Anzahl Arbeitskräfte (1.000 Personen)			Arbeitsleistung in AKE	Arbeitsleistung je 100 ha LF
		insgesamt	männlich	weiblich		
Ackerbau	2.170	6,0	4,4	1,6	3.500	1,1
Gartenbau	310	2,4	0,9	1,5	1.700	119,5
Dauerkulturen	170	4,4	2,6	1,9	1.200	20,0
Futterbau (Weidevieh)	2.620	9,8	6,6	3,1	7.500	3,0
Veredlung	140	1,1	0,5	0,5	900	13,6
Pflanzenbauverbund	60	0,9	0,4	0,5	300	12,6
Viehhaltungsverbund	110	0,9	0,5	0,4	700	3,8
Pflanzen-Viehhaltungsverbund	940	6,9	4,9	2,0	5.700	2,0
Insgesamt	6.520	32,4	20,9	11,5	21.700	2,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 3, Reihe 2.1.8, Jahr 2016

Weit über die Hälfte aller Familien- und ständigen Arbeitskräfte waren im Jahr 2016 45 Jahre oder älter (Tabelle 6). Dabei bilden die 45- bis unter 55-Jährigen die größte Gruppe (29 %), gefolgt von der Altersgruppe 55 bis unter 65 Jahre (28 %). Im Vergleich zum Erhebungsjahr 2010 hat sich die Altersstruktur weiter in Richtung der oberen Altersgruppen verschoben. Seinerzeit lag der Anteil der Altersgruppe 55 bis unter 65 Jahre noch bei rd. 23 Prozent.

Bei Betrieben in der Rechtsform Juristischer Person erscheint die Altersstruktur weniger ungünstig als in den übrigen Rechtsformen. Zwar entfielen im Jahr 2016 – ebenso wie 2020 – rd. 47 % der Familien- und ständigen Arbeitskräfte der Altersgruppe 55+ auf Betriebe dieser Rechtsform. Von den Arbeitskräften der Altersgruppe unter 25 Jahre waren jedoch gut 70 % (2010: 57 %) in Betrieben dieser Rechtsform tätig. Offensichtlich gelingt es diesen im Durchschnitt größeren Betrieben besser als den kleineren, Nachwuchskräfte zu gewinnen und zu binden.

Von den rd. 1.500 Arbeitskräften der Altersgruppe 65+ sind rd. zwei Drittel in Familienunternehmen tätig. Im Jahr 2010 waren es sogar fast 80 Prozent. Diese Arbeitskräfte dürften vor allem im Nebenerwerb tätig sein. Hier ist der demografische Wandel bereits heute deutlich spürbar. Der Ausstieg der älteren Generation aus dem Erwerbsleben trifft die Familienunternehmen offensichtlich besonders stark.

Tabelle 6: Altersstruktur der Familienarbeitskräfte und der ständigen Arbeitskräfte

Altersgruppe	Insgesamt	Familienarbeitskräfte	Ständige AK in Einzelunternehmen	Ständige AK in Personengesellschaften/-gemeinschaften	Ständige AK in Juristischen Personen
15 bis unter 25	1.400	100	100	200	1.000
25 bis unter 35	4.100	800	500	600	2.200
35 bis unter 45	4.100	1.400	500	600	1.600
45 bis unter 55	7.400	2.300	600	900	3.600
55 bis unter 65	7.100	2.100	500	800	3.700
65 und älter	1.500	1.000	100	100	300
Zusammen	25.600	7.800	2.200	3.200	12.400

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 3, Reihe 2.1.8, Jahr 2016

Alles in allem hat sich die Altersstruktur der Arbeitskräfte im landwirtschaftlichen Sektor Sachsens in den letzten Jahren erkennbar verschoben. Kamen im Jahr 2010 auf eine AK der Altersgruppe 45 bis unter 65 Jahren noch rund 0,75 AK unter 45 Jahre, so waren es im Jahr 2016 nur noch 0,6 AK. Das Durchschnittsalter der Arbeitskräfte ist demnach deutlich angestiegen.

Abbildung 5 veranschaulicht die Altersverteilung der Arbeitskräfte für Betriebe unterschiedlicher Rechtsformen. Erkennbar ist, dass die Altersstruktur der Arbeitskräfte in Betrieben der Rechtsform Juristische Person und Personengesellschaft/ -gemeinschaft tendenziell günstiger ist als beim Arbeitskräftebestand der Einzelunternehmen. Anteilig gibt es in Betrieben der Rechtsform Juristische Person und Personengesellschaft/ -gemeinschaft mehr jüngere Kräfte und weniger AK, die die Altersgrenze von 65 Jahren bereits überschritten haben. Dies ist u.a. auch darauf zurückzuführen, dass der Großteil der Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitnehmern mit dem Erreichen des Renteneintrittsalters endet, während ältere Familienangehörige oft auch noch nach dem 65. Lebensjahr weiter im Familienbetrieb arbeiten.

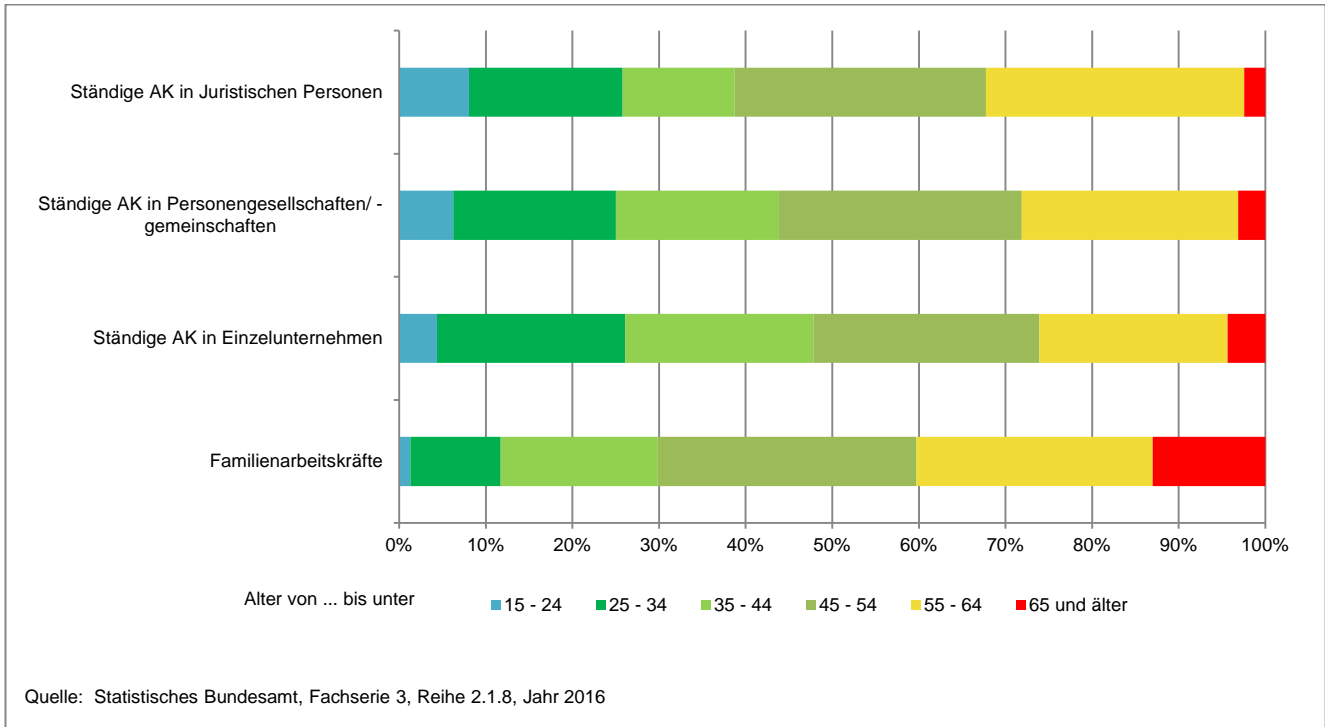


Abbildung 5: Altersstruktur der Familienarbeitskräfte und der ständigen Arbeitskräfte nach Rechtsform

Im Ergebnis erscheint die Altersstruktur der Familienarbeitskräfte am problematischsten. Hier gibt es kaum Berufsnachwuchs in der Altersgruppe unter 25 Jahre. Ein erheblicher Anteil der Familien-AK hat bereits das 65. Lebensjahr erreicht oder überschritten. Im Zeitraum 2010 bis 2016 ist die Zahl der jüngeren Familien-AK stark zurückgegangen (insbesondere in der Altersgruppe u.25), lediglich in der Altersgruppe 55 bis u.65 Jahre war ein Zuwachs zu verzeichnen.

Tabelle 7: Entwicklung der Altersstruktur der Familienarbeitskräfte zwischen 2010 und 2016

Altersgruppe	Anzahl		Veränderung 2010/2016	
	2010	2016	Anzahl	%
15 bis unter 25	382	100	-282	-73,8
25 bis unter 35	1.010	800	-210	-20,8
35 bis unter 45	1.764	1.400	-364	-20,6
45 bis unter 55	2.566	2.300	-266	-10,4
55 bis unter 65	1.840	2.100	260	14,1
65 und älter	1.303	1.000	-303	-23,3
Zusammen	8.865	7.800	-1065	-12,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 3, Reihe 2.1.8, Jahr 2016; Berechnungen isw Institut

Struktur der beruflichen Tätigkeiten im Sektor Landwirtschaft

Für die Teilgruppe der sv-pflichtig Beschäftigten in landwirtschaftlichen Sektor lässt sich anhand von Angaben der Bundesagentur für Arbeit das Spektrum der beruflichen Tätigkeiten genauer erfassen. Deutlich wird, dass von den rd. von rd. 19 Tsd. sv-pflichtig Beschäftigten im landwirtschaftlichen Sektor in Sachsen im Jahr 2016 rd. 62 % einen Land-, Tier- oder Forstwirtschaftsberuf ausübten. Weitere rd. 8 % waren in einem Gartenbauberuf tätig.

Etwa 30 % der Beschäftigten im Sektor waren in außerlandwirtschaftlichen Berufen tätig (vgl. Tabelle 88). Schwerpunkte außerlandwirtschaftlicher Tätigkeiten sind insbesondere bestimmte technische Berufe, in denen zusammen rd. 11 % der Beschäftigten im Sektor tätig sind, sowie Management- und Büroberufe mit einem Anteil von rd. 8 %.

Tabelle 8: Struktur der beruflichen Tätigkeit der sv-pflichtig Beschäftigten im Sektor Landwirtschaft (Dez. 2016)

	sv.-pfl. Beschäftigte im Sektor Land-/Forstwirtschaft/ Fischerei (WZ 2008, Code 01-03)	
	abs.	%
Insgesamt	18.928	100,0
Tätigkeit nach KldB 2010		
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	11.730	62,0
111 Landwirtschaft	5.972	31,6
112 Tierwirtschaft	3.559	18,8
113 Pferdewirtschaft	203	1,1
114 Fischwirtschaft	115	0,6
115 Tierpflege	1.055	5,6
116 Weinbau	57	0,3
117 Forst-,Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	769	4,1
121 Gartenbau	1.541	8,1
übrige Berufsgruppen	5.657	29,9
525 Bau- und Transportgeräteführung	887	4,7
714 Büro und Sekretariat	580	3,1
252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-,Schiffbautechnik	480	2,5
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	405	2,1
122 Floristik	380	2,0
711 Geschäftsführung und Vorstand	288	1,5
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	272	1,4
713 Unternehmensorganisation und -strategie	258	1,4
513 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	224	1,2
244 Metallbau und Schweißtechnik	202	1,1
623 Verkauf von Lebensmitteln	198	1,0
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	187	1,0
technische Berufe (525, 252, 251, 513, 244)	2.065	10,9
Management-/ Büroberufe (714, 722, 711, 713)	1.531	8,1
ergänzende Wertschöpfungsbereiche (122, 623, 621)	765	4,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen isw Institut

2.2 Entwicklung des Lohnniveaus und Einfluss des Mindestlohns in der Landwirtschaft

Arbeitnehmerentgelt und tariflicher Stundenlohn

Aus Abbildung 6 geht hervor, dass das in Sachsen gezahlte mittlere Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer rund 20 % unter dem nationalen Durchschnittswert liegt. Im Bereich des Produzierenden Gewerbes ist der Unterschied mit fast 30 % besonders groß.

Im Sektor Land- und Forstwirtschaft, Fischerei erreicht Sachsen ein höheres Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer als im gesamtdeutschen Durchschnitt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Arbeitnehmer in Sachsen im Mittel mehr Arbeitsstunden pro Jahr tätig sind. Das Arbeitnehmerentgelt je Arbeitsstunde liegt dagegen in Sachsen noch leicht unter dem Bundesdurchschnitt.

Die Arbeit im Sektor Land- und Forstwirtschaft, Fischerei ist auch aktuell am niedrigsten bezahlt. Allerdings ist der durchschnittliche Lohnabstand zur Gesamtwirtschaft in diesem Sektor in Sachsen (rund 25 %) wesentlich geringer als im gesamtdeutschen Durchschnitt (rund 45 %). Dennoch verdienen landwirtschaftliche Arbeitnehmer in Sachsen noch immer deutlich weniger als Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe (ca. 35 %) bzw. im Dienstleistungssektor (rund 22 %).

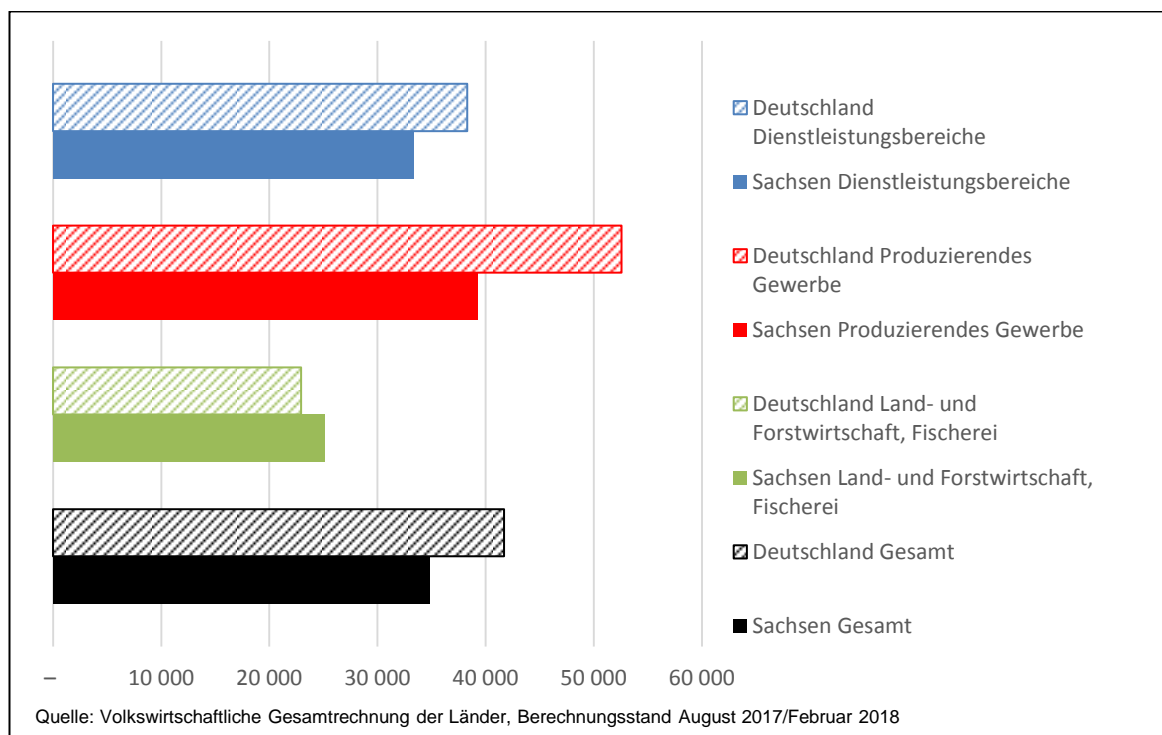


Abbildung 6: Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer in Sachsen und Deutschland (2017)

Im Vergleich zum Referenzjahr 2007 liegt der Zuwachs des Arbeitnehmerentgelts in der sächsischen Landwirtschaft bis 2017 bei rd. 28 % (vgl. Abbildung 7). Der Anstieg fällt damit nicht ganz so stark aus wie die Gesamtentwicklung in Sachsen über alle Sektoren hinweg (rd. 33 %). Im Vergleich zur gesamtdeutschen Entwicklung im Sektor (+20 %) ist für die Arbeitsentgelte in der sächsischen Landwirtschaft ein stärkeres Wachstum zu beobachten (Abbildung 7).

Generell verlief die gesamtwirtschaftliche Entwicklung der Arbeitnehmerentgelte in Sachsen günstiger als in Deutschland insgesamt. Im Vergleich zum Jahr 2007 wurde in Sachsen ein Plus von rd. 33 % erreicht. Im Vergleich dazu betrug der Anstieg in Deutschland insgesamt nur rd. 25 %.

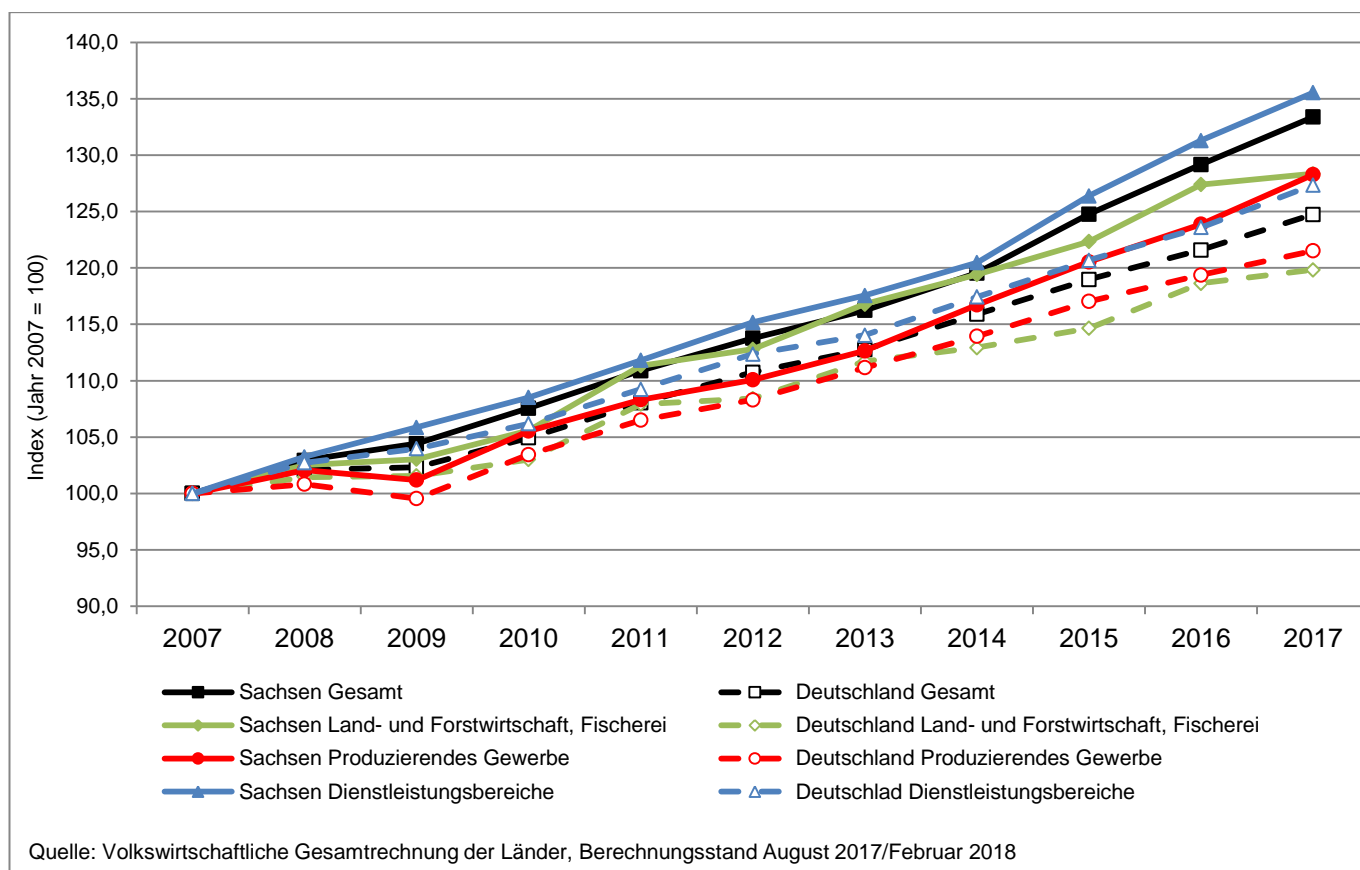


Abbildung 7: Veränderung der Arbeitnehmerentgelte je Arbeitnehmer seit dem Jahr 2007

Tarifliche Stundenlöhne und Mindestlohn

Eine wichtige Determinante der Entwicklung der Arbeitnehmerentgelte ist die Entwicklung der Tariflöhne. Tabelle 99 verdeutlicht Struktur und Niveau der tariflich vereinbarten Löhne für den Wirtschaftszweig „Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten“ in Sachsen ab 2010. Danach stiegen die Tariflöhne bis 2014 in der unteren Lohngruppe (LG 2) um rd. 14 %, in den übrigen Lohngruppen jeweils um knapp 10 %.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2014 im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns erstmals auch ein verbindliches Lohnniveau für die unterste Lohngruppe (LG 1) vereinbart. Für „Tätigkeiten, die weder eine Berufsausbildung noch eine Anlernzeit erfordern und nach kurzer Einarbeitung ausgeübt werden können nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von bis zu 6 Monaten“ wurde folgender Pfad der Lohnentwicklung festgelegt:

- ab 01.07.2014: 7,10€
- ab 01.07.2015: 7,50€
- ab 01.07.2016: 7,85€
- ab 01.07.2017: 8,20€
- ab 01.12.2017: 8,50€.²

² <http://www.arbeit.sachsen.de/894.html>

Tabelle 9: Tariflicher Stundenverdienst in der sächsischen Landwirtschaft (ab 01.11.2010)

Verdienstgruppe	Vergütungsgruppenbeschreibung	Stundenverdienst in EUR			
		ab 11/2010	ab 11/2011	ab 03/2013	ab 07/2014
1	Bis Feb. 2013: Ausführung einfacher, schematischer, leichter Tätigkeiten, die nach entsprechender Anleitung und praktischer Einweisung verrichtet werden. Ab März 2013: Tätigkeiten, die weder eine Berufsausbildung noch eine Anlernzeit erfordern und nach kurzer Einarbeitung ausgeübt werden können nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von bis zu 6 Monaten	*)	*)	*)	7,10
2	Tätigkeiten, die weder eine Berufsausbildung noch eine Anlernzeit erfordern mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als 6 Monaten oder Tätigkeiten, die Grundkenntnisse bzw. Grundfertigkeiten erfordern und nach allgemeiner Anweisung ausgeübt werden mit einer Anlernzeit von 3 Monaten	6,64	7,10	7,40	7,60
3	Tätigkeiten, die einfache Fachkenntnisse erfordern und nach allgemeiner Anleitung zum Teil selbständig ausgeübt werden. Die Tätigkeiten erfordern einfache spezialisierte Fertigkeiten. Arbeiten unter Anleitung. Ausbildungsvoraussetzungen: Facharbeiterabschluss in einer der Arbeitsaufgabe entsprechenden Ausbildungsrichtung oder Arbeitnehmer mit ausreichender Berufserfahrung	7,82	8,00	8,30	8,60
4	Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern und im Wesentlichen selbständig und qualifiziert ausgeübt werden. Die Tätigkeiten erfordern umfangreiche spezialisierte Handfertigkeiten. Ausbildungsvoraussetzungen: Facharbeiterabschluss in einer der Arbeitsaufgabe entsprechenden Ausbildungsrichtung oder Arbeitnehmer mit mehrjähriger Berufserfahrung	8,30	8,49	8,80	9,10
5	Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern, die selbständig und weitgehend eigenverantwortlich ausgeübt werden. Die Tätigkeiten erfordern spezielle Kenntnisse zur Bedienung verschiedener Arbeitsmittel, Spezialgeräte und Werkzeuge bzw. technischer Anlagen sowie besondere Fähigkeiten und Fertigkeiten bei einem hohen Grad an Selbständigkeit. Fähigkeit zur Anleitung von Mitarbeitern. Ausbildungsvoraussetzungen: Facharbeiterabschluss in einer der Arbeitsaufgabe entsprechenden Ausbildungsrichtung und umfangreiche Berufserfahrung	9,21	9,42	9,80	10,10
6	Schwierige und vielseitige Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse erfordern, die selbständig und eigenverantwortlich ausgeübt werden einschließlich anleitender Tätigkeit. Ausbildungsvoraussetzungen: Facharbeiterabschluss in einer der Arbeitsaufgabe entsprechenden Ausbildungsrichtung und umfangreiche Berufserfahrung sowie spezielle Kenntnisse oder Meisterabschluss	10,12	10,35	10,80	11,10
7	Tätigkeiten entsprechend Lohngruppe 6 mit besonderen Leitungsbefugnissen. Ausbildungsvoraussetzungen: Facharbeiterabschluss in einer der Arbeitsaufgabe entsprechenden Ausbildungsrichtung und umfangreiche Berufserfahrung sowie spezielle Kenntnisse oder Meisterabschluss	11,04	11,29	11,80	12,10

*) LG 1 unterliegt aufgrund der Eingruppierungsmerkmale der freien Lohngestaltung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Quelle: Tarifdatenbank des Statistischen Bundesamts

Im Jahr 2017 endete die dreijährige Übergangsfrist der Branche für die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns. Seit November 2017 gilt ein tariflicher Mindestlohn von 9,10 €. Er liegt etwas über dem Niveau des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns (8,84 €).

Im Dezember 2017 haben sich die Tarifpartner auf Bundesebene auf eine Beschlussempfehlung verständigt, die die Lohnentwicklung der Arbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft bis Mitte 2020 und darüber hinaus Regelun-

gen zur Arbeitszeitflexibilisierung beinhaltet. Diese Beschlussempfehlung soll anschließend in regionalen Verhandlungen umgesetzt werden.

Für die unterste Lohngruppe sieht diese Tarifeinigung einen Stundenverdienst von 9,10 € ab Januar 2018 vor. Ab Januar 2019 gilt dann der Betrag des gesetzlichen Mindestlohns.

Effekte des Mindestlohns

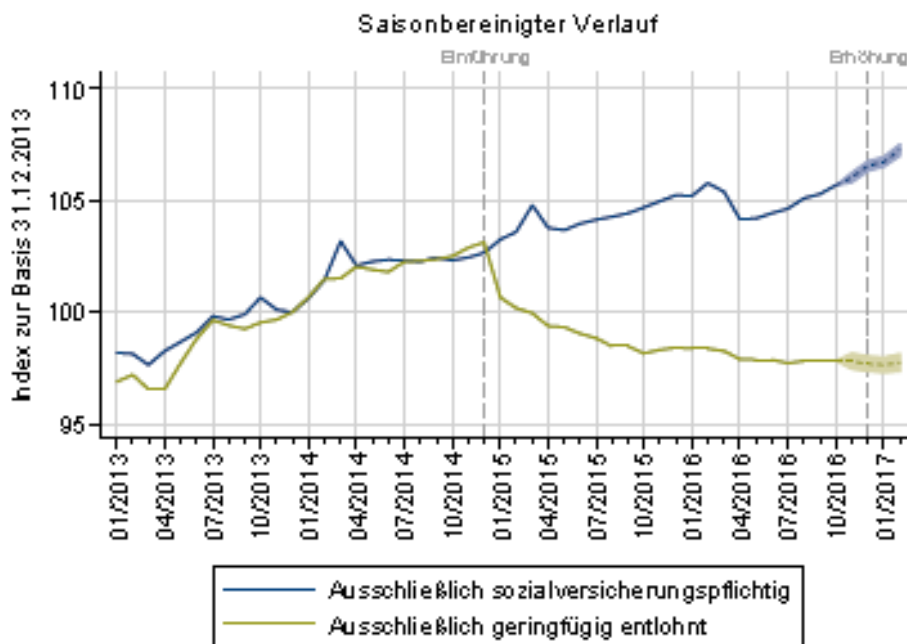
Für die Arbeitnehmer bedeutete die Einführung des Mindestlohns mehr Geld. Für Sachsen insgesamt (branchenübergreifend) ermittelte eine aktuelle Studie³ einen kausalen positiven Effekt der Mindestlohneinführung auf die Entlohnung der Beschäftigten. Lohnanpassungen fanden nicht nur im direkten Geltungsbereich des Mindestlohnes statt. Ein Teil der Betriebe – in Sachsen insgesamt rund 10 % - hat zur Beibehaltung bestehender (zumeist qualifikationsbedingter) Lohnunterschiede Stundenlöhne auch oberhalb des Mindestlohnniveaus angehoben.

Vor Einführung des Mindestlohns prognostizierte negative Effekte auf die Beschäftigung wurden in der Untersuchung für Sachsen nicht nachgewiesen. Leicht negative Effekte wurden allerdings in Bezug auf die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte ermittelt.

Eine deutschlandweit angelegte Studie beschäftigt sich u.a. mit den Effekten des Mindestlohns in Branchen, in denen die Einführung durch Ausnahmeregelungen begleitet wurde – darunter der Land- und Forstwirtschaft.⁴ Die Analysen für diese Branche zeigen Effekte des Mindestlohns vor allem auf die Beschäftigungsform. Trotz der geltenden Ausnahmeregelung sank bereits kurz nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die Anzahl ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigter. Dieser Trend hielt bis Oktober 2015 an, danach stabilisierte sich der Verlauf. Die ausschließlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stieg dagegen fast durchgängig über den gesamten Zeitraum (bis Anfang 2017) an.

³ Mindestlohn: Längsschnittstudie für sächsische Betriebe. IAB Forschungsbericht 7/2017. Nürnberg, 12. Juli 2017

⁴ Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 4). IAB-Forschungsbericht 9/2017. Nürnberg, 21. August 2017



Quelle: Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 4). IAB-Forschungsbericht 9/2017. Nürnberg, 2017

Abbildung 8: Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft einschl. Gartenbau in Deutschland nach Beschäftigungsform, 2013-2017

Abweichend von diesem deutschlandweiten Verlaufsmuster vollzog sich die Entwicklung in den ostdeutschen Bundesländern. Hier war nicht nur ein kräftiger Rückgang der Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten zu verzeichnen (-12 % zwischen Februar 2014 und Februar 2017). Auch die Zahl der ausschließlich sv-pflichtig Beschäftigten ging in diesem Zeitraum zurück (-3 %).

Für das Gros der Agrarbetriebe war bzw. ist die Einführung des Mindestlohns mit keinen größeren Schwierigkeiten verbunden. Insbesondere Betriebe mit Dauerarbeitskräften zahlen i.d.R. über Mindestlohniveau. Stärkere Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit der Produktion werden allerdings bei Betrieben gesehen, die in größerem Umfang Saisonarbeitskräfte einsetzen.⁵

Entgelt differenzierung nach dem beruflichen Anforderungsniveau

Aus Abbildung 9 ist ablesbar, inwieweit das Entgeltniveau in branchentypischen Berufen des landwirtschaftlichen Sektors differiert. Abgebildet ist der Medianwert für alle Vollzeitbeschäftigten in der jeweiligen Berufsgruppe. Grundsätzlich lassen die Daten für Sachsen eine Abstufung des Entgeltniveaus zwischen fachlich ausgerichteten Tätigkeiten einerseits und Helfer- bzw. Anlernertätigkeiten andererseits erkennen. Allerdings fällt diese Abstufung in Sachsen weniger stark aus als in Deutschland insgesamt.

⁵ Einschätzung des Vorsitzenden des Land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbandes im Land Mecklenburg-Vorpommern e.V. Quelle: top agrar online vom 19.12.2017.

Darüber hinaus wird deutlich, dass das Entgeltniveau in den Gartenbauberufen in Sachsen noch vergleichsweise weit unter dem gesamtdeutschen Vergleichswert liegt. Dies dürfte nicht zuletzt auf die sehr ungünstige Arbeitsmarktsituation (hohe Arbeitslosigkeit, geringes Stellenangebot) der Branche in Sachsen zurückzuführen sein.

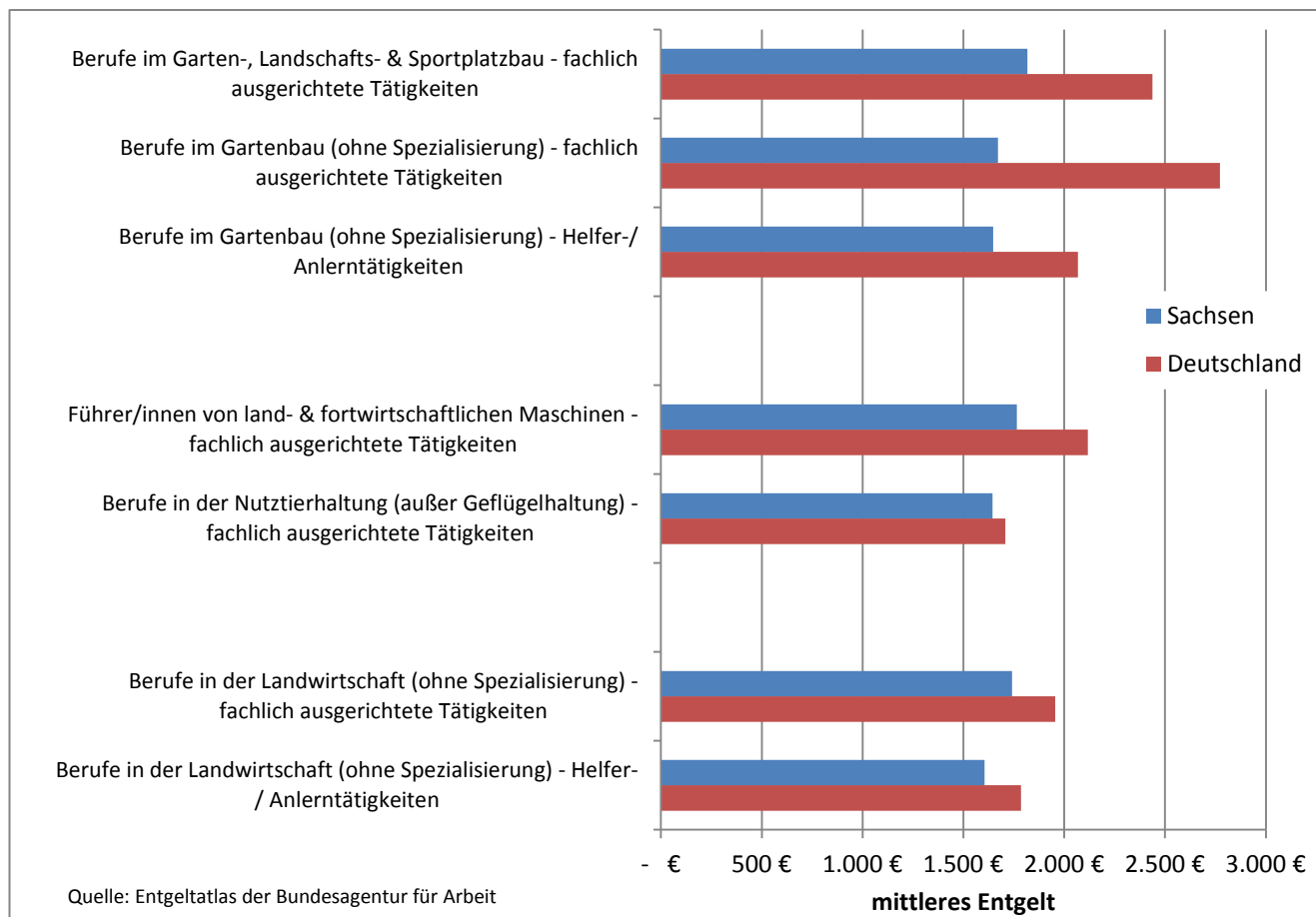


Abbildung 9: Entgeltniveau in branchentypischen Berufen des Bereichs Landwirtschaft

Buchführungsergebnisse landwirtschaftlicher Betriebe

Die Buchführungsergebnisse landwirtschaftlicher Betriebe ermöglichen eine weitere Perspektive auf das mit der landwirtschaftlichen Produktion erzielbare Einkommen (Abbildung 10). Der Indikator „Wirtschaftliches Ergebnis“ setzt sich aus dem Ordentlichen Ergebnis und dem Personalaufwand je Arbeitskraft zusammen. Mit den vorhergehenden Betrachtungen der Arbeitnehmerentgelte sind die Daten aufgrund der unterschiedlichen Methodik nicht vergleichbar. Aus dem Ergebnis müssen nicht nur die Arbeit entlohnt werden, sondern auch die Produktionsfaktoren Boden und Kapital.

Trotzdem lassen sich aus dieser Kennziffer Grundtendenzen der Lohnentwicklung ableiten. Schwankungen bei der erzeugten Menge aufgrund verschiedener Witterungseinflüsse und/ oder sich veränderter Marktpreise führen zu großen Volatilitäten, insbesondere bei den Ackerbaubetrieben. Diese sind im Vergleich zu Futterbau- und Verbundbetrieben zwar weniger personalintensiv, wodurch sich zum Teil höhere Gewinne erzielen lassen, jedoch wesentlich anfälliger für äußere Einflussfaktoren.

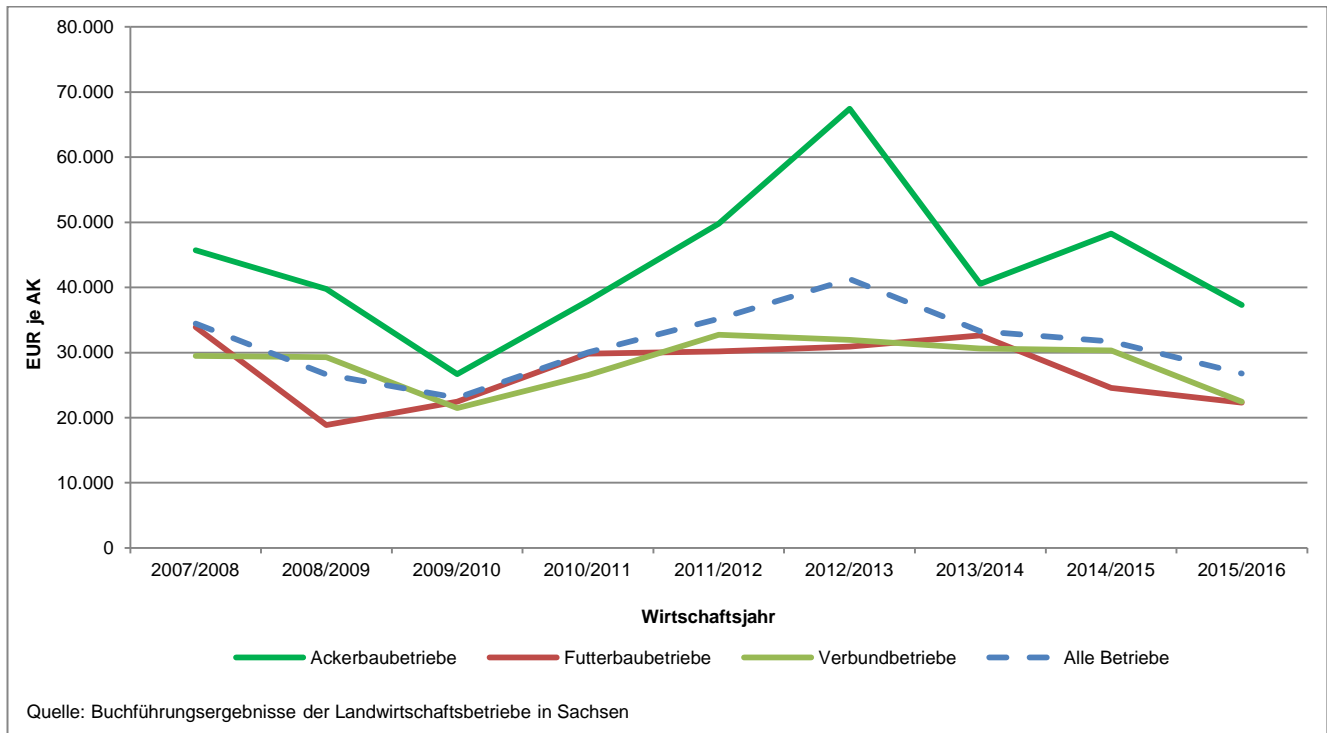


Abbildung 10: Wirtschaftliches Ergebnis in sächsischen Landwirtschaftsbetrieben (Ordentliches Ergebnis + Personalaufwand je AK)

2.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit im ländlichen Raum und von Landwirten, Entwicklung der Vakanzzeiten in der Gesamtwirtschaft und bei landwirtschaftsbezogenen Tätigkeiten

Arbeitslosigkeit im ländlichen Raum

Die Arbeitslosigkeit ist in Sachsen in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurückgegangen – von rd. 258 Tsd. Personen zum Jahresende 2009 auf rd. 147 Tsd. zum Jahresende 2016. Die Arbeitslosenquote – bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen – sank von 12,0 auf 6,9 %.

Dieser Trend verlief in allen Teilräumen Sachsens (Kreisfreie Städte, Landkreise in den NUTS-2-Regionen Dresden, Chemnitz und Leipzig) ähnlich stark (Abbildung 11). Dabei fällt auf, dass das Niveau der Arbeitslosigkeit in der NUTS-2-Region Chemnitz im langjährigen Mittel unter dem der übrigen Gebietseinheiten liegt.

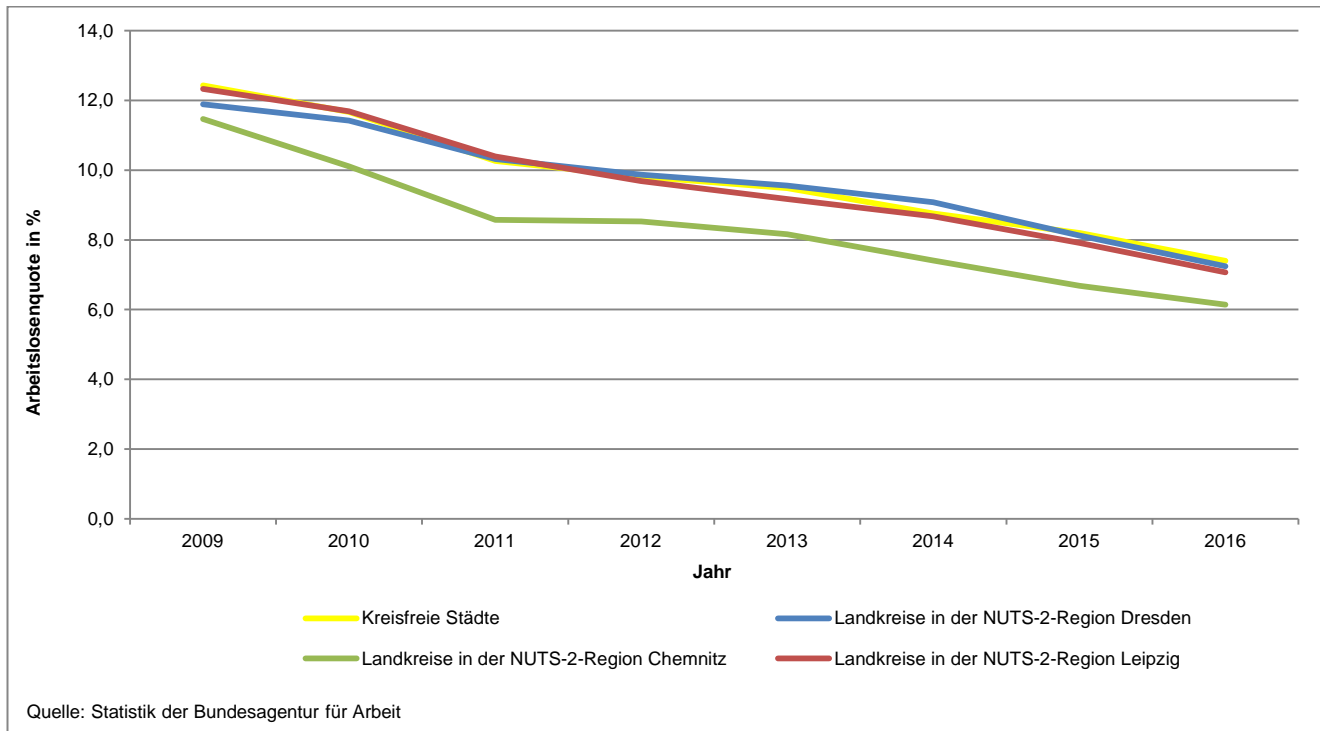


Abbildung 11: Entwicklung der Arbeitslosenquote in Sachsen in den Kreisfreien Städten sowie den Landkreisen gem. NUTS-2-Gliederung

Ähnliche Entwicklungstrends, aber eine stärkere regionale Differenzierung des Niveaus der Arbeitslosigkeit zeigt die Analyse im Raster der siedlungsstrukturellen Kreistypen gemäß BBSR-Gliederung. Die höchsten Arbeitslosenquoten weisen langjährig die dünn besiedelten ländlichen Kreise in Sachsen auf (Abbildung 12). In den stärker verdichteten städtischen Landkreisen liegt das Niveau der Arbeitslosigkeit im Durchschnitt um ein Drittel niedriger. Innerhalb der ländlichen Gebiete Sachsens ist das Problem Arbeitslosigkeit also recht unterschiedlich ausgeprägt.

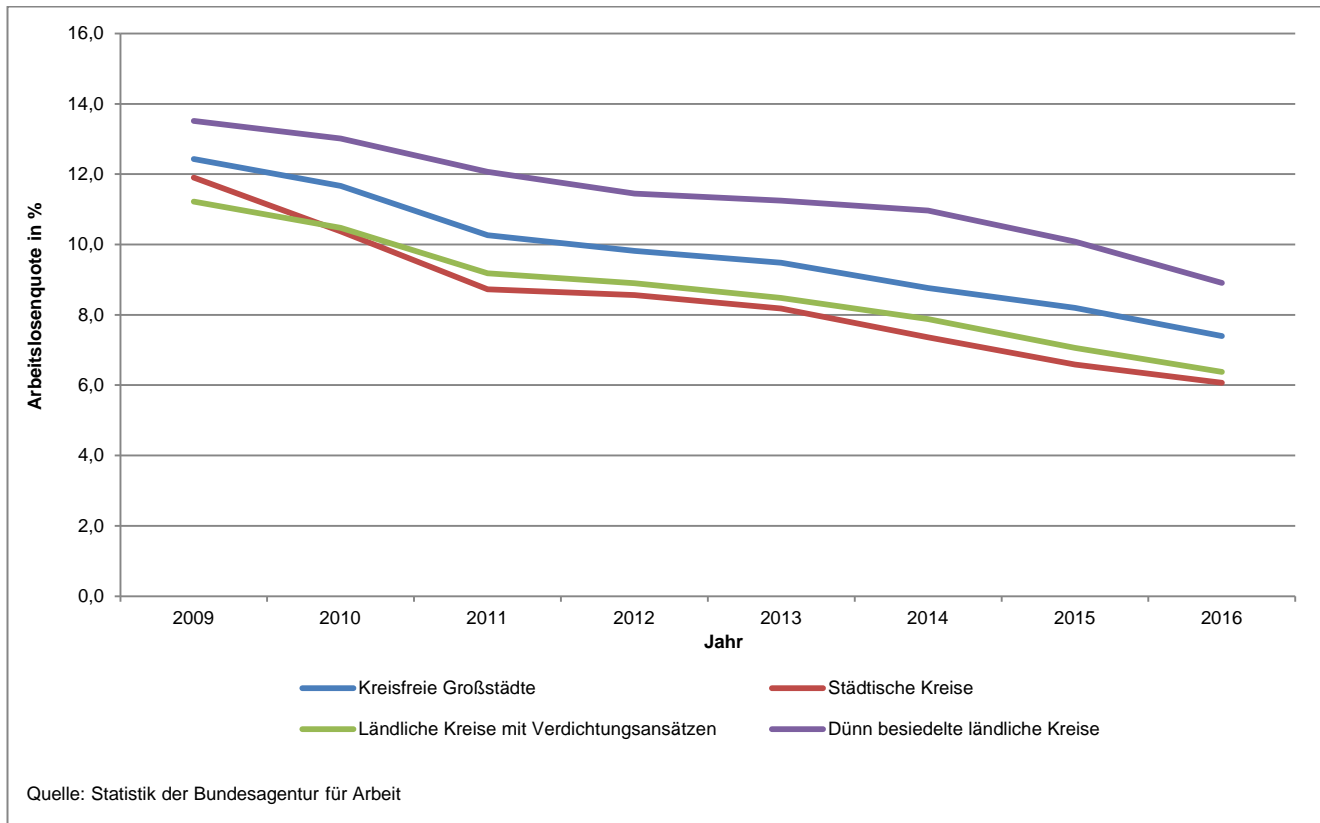


Abbildung 12: Entwicklung der Arbeitslosenquote in Sachsen im Raster der siedlungsstrukturellen Kreis-typen gem. BBSR

Unterbeschäftigung

Mit der Arbeitslosenzahl und -quote wird das Arbeitsplatzdefizit nicht vollständig erfasst. Einen umfassenderen Eindruck vermittelt das Konzept der Unterbeschäftigung. Dazu zählen neben der offiziell ausgewiesenen Zahl Arbeitsloser – im Jahresdurchschnitt 2016 in Sachsen rd. 158 Tsd. Personen – u.a. ältere Arbeitslose, die aufgrund von Sonderregelungen nicht mehr in Vermittlungsbemühungen einbezogen werden (ca. 10 Tsd.), Arbeitslose in Weiterbildungsmaßnahmen (rd. 10 Tsd.), Menschen in Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung (ca. 16 Tsd.) oder mit kurzfristiger Arbeitsunfähigkeit (ca. 4 Tsd.). Grob geschätzt lag das Niveau der Unterbeschäftigung in Sachsen im Jahr 2016 um rd. ein Viertel über der offiziell ausgewiesenen Arbeitslosigkeit (Abbildung 13).

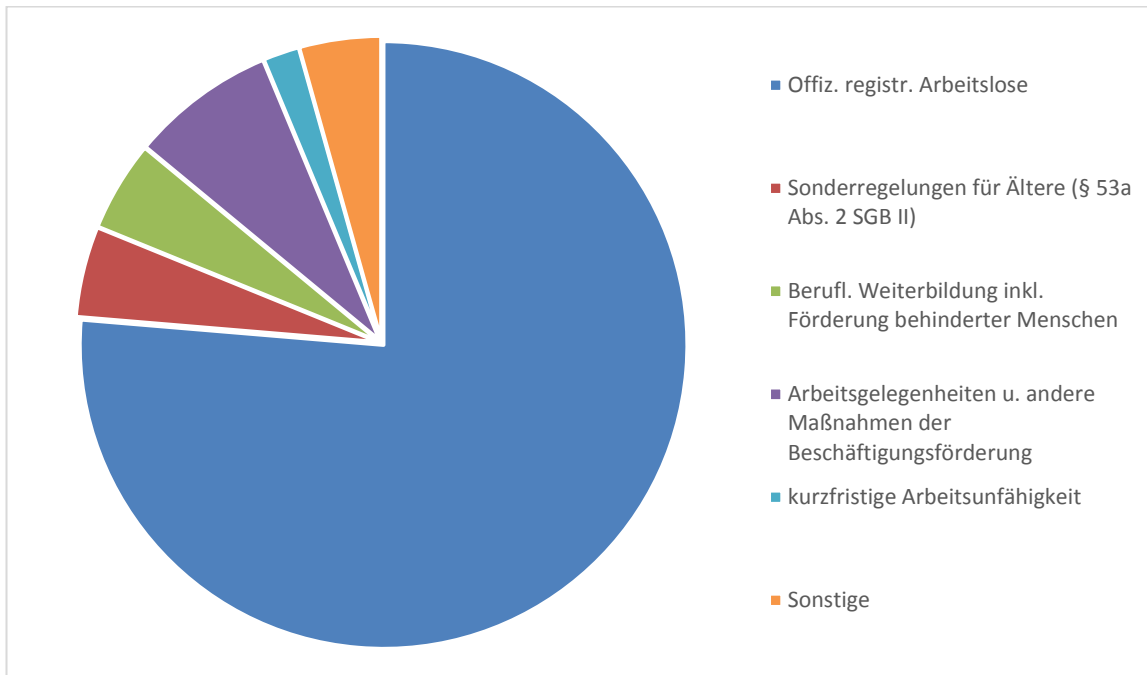


Abbildung 13: Komponenten der Unterbeschäftigung im Freistaat Sachsen (2016)

Arbeitslosigkeit in landwirtschaftlichen und Gartenbauberufen

Auf das Berufssegment Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau entfielen zum 30.06 2017 rd. 7.500 Arbeitslose, das entspricht etwa 5,5 % aller Arbeitslosen im Freistaat. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit verlief in diesem Segment im Betrachtungszeitraum mit -27,6 % etwas schneller als in der Gesamtwirtschaft (vgl. Tabelle 100).

Der weit überwiegende Anteil an Arbeitslosen innerhalb des Berufssegments Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau entfällt auf die Berufsgruppe Gartenbau. Die Zahl der Arbeitslosen mit im engeren Sinne landwirtschaftlichen Zielberufen lag zur Jahresmitte 2017 bei rd. 2.000. Davon suchten rd. 40 % eine Tätigkeit in der Landwirtschaft, rd. ein Drittel in der Tierwirtschaft/ Tierpflege und rd. 20 % in der Berufsgruppe Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege.

Tabelle 10: Zahl der Arbeitslosen in Sachsen insgesamt sowie in landwirtschaftlichen und Gartenbauberufen (Stand 30.06.)

Zielberuf	2014	2015	2016	2017
Insgesamt	180.150	166.968	151.780	135.729
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	2.605	2.328	2.242	2.018
Landwirtschaft	1.010	926	933	835
Tierwirtschaft	307	239	213	197
Pferdewirtschaft	63	64	48	40
Tierpflege	612	584	555	484
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	573	477	432	399
Gartenbauberufe, Floristik	7.674	7.176	6.300	5.428
Gartenbau	7.365	6.890	6.072	5.245
Floristik	309	286	228	183

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Im Segment der landwirtschaftlichen Berufe im engeren Sinne liegt das Niveau der Arbeitslosigkeit höher als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt Sachsens. Im Jahr 2015 lag die Differenz zwischen gesamtwirtschaftlicher und berufsgruppenspezifischer Arbeitslosenquote bei etwa 3 Prozentpunkten (vgl. Tabelle 111).

Um ein Vielfaches höher liegt das Niveau der Arbeitslosigkeit in der Berufshauptgruppe Gartenbauberufe und Floristik. Hier errechnet sich für das Jahr 2015 eine berufsgruppenspezifische Arbeitslosenquote von rd. 38 Prozent.

Tabelle 11: Berufsgruppenspezifische Arbeitslosenquoten in Sachsen, 2013-2015 (in %)

Berufe	2013	2014	2015
Alle Berufsgruppen	11,8	11,0	10,1
Berufssektor Land-, Forst- und Gartenbauberufe (BSK 11)	28,9	27,1	25,7
Berufshauptgruppe Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe (BHG 11)	15,5	14,3	13,0
Berufshauptgruppe Gartenbauberufe und Floristik (BHG 12)	41,3	39,0	37,7

Quelle: IAB. Berufe im Spiegel der Statistik. <http://bisds.iab.de/Default.aspx>

In praktisch allen Berufsbereichen des Segments Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau ging die Arbeitslosigkeit im Betrachtungszeitraum zurück. Dabei fiel der Rückgang mit -17 % in der Berufsgruppe Landwirtschaft vergleichsweise am schwächsten aus. In der Berufsgruppe Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege nahm die Arbeitslosigkeit mit -30 % deutlich kräftiger ab, in der Berufsgruppe Tierwirtschaft sogar um 36 % (Abbildung 14).

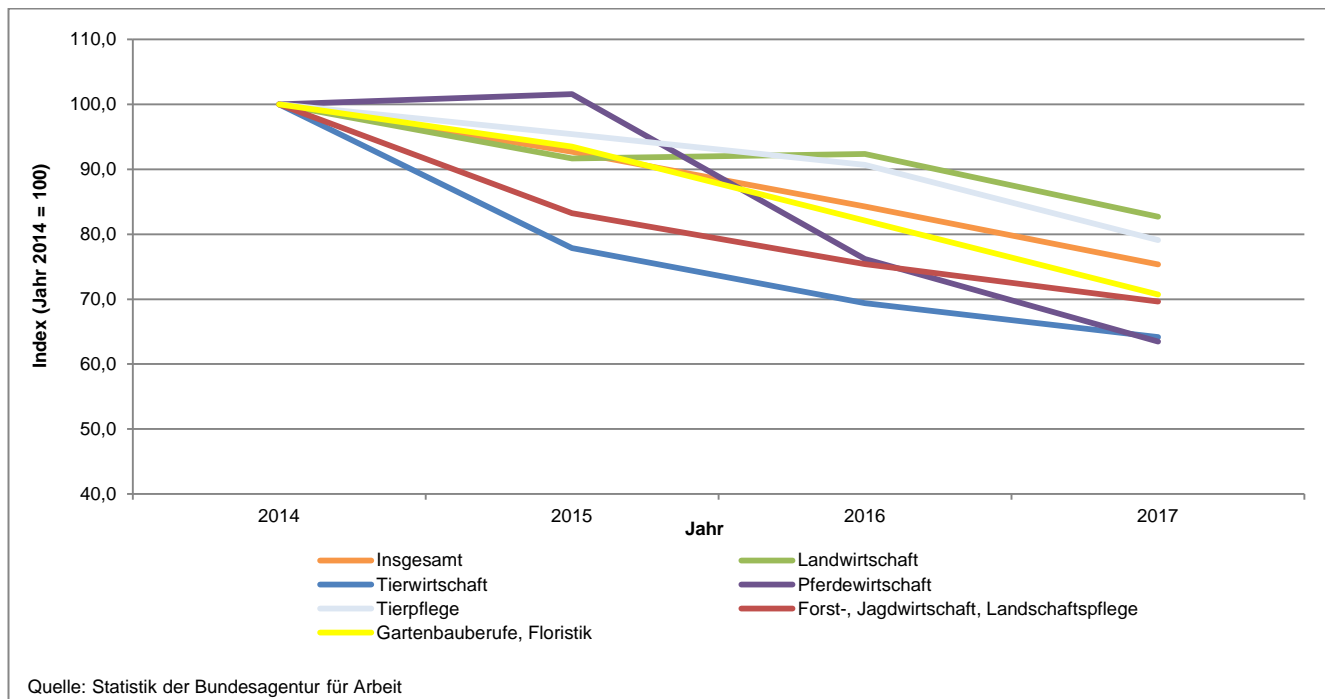


Abbildung 14: Relative Veränderung der Zahl der Arbeitslosen in Sachsen insgesamt und in landwirtschaftlichen Berufen

Anforderungsniveau

Tabelle 122 zeigt für ausgewählte, quantitativ gewichtige Zielberufe der Landwirtschaft und des Gartenbaus die Zahl der registrierten Arbeitslosen in Differenzierung nach dem Anforderungsniveau der angestrebten Tätigkeit. Deutlich wird, dass der weit überwiegende Teil der Arbeitslosen eine Beschäftigung unterhalb des Fachkräfte-Niveaus sucht. Dies gilt für alle hier betrachteten Berufsgruppen. Arbeitslose Fachkräfte und höher Qualifizierte bieten demgegenüber nur ein begrenztes Potenzial für die Besetzung offener Stellen.

Tabelle 12: Arbeitslose in ausgewählten Zielberufen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, differenziert nach Anforderungsniveau⁶ der angestrebten Tätigkeit (Stand: 30.06.2017)

Berufsgruppe	Landwirtschaft	Tierwirtschaft/ Tierpflege	Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	Gartenbau
Gesamt	835	681	399	5.245
Helfer	706	502	215	4.691
Fachkraft	75	175	28	447
Spezialist	10	4	102	72
Experte	44	0	54	35

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

⁶ zur Definition und Abgrenzung der Anforderungsniveaus vgl.: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280842/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/AST-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html

Offene Stellen

Spiegelbildlich zum Rückgang der Arbeitslosigkeit ist die Zahl der bei der Arbeitsverwaltung zur Besetzung gemeldeten Stellen in den zurückliegenden Jahren in Sachsen stetig gewachsen. Dies verweist auf die gute gesamtwirtschaftliche Entwicklung des Freistaats.

Von den insgesamt rd. 115 Tsd. im Laufe des Jahres 2016 gemeldeten Stellen entfallen rd. 1.800 bzw. etwa 1,6 % auf Berufe im Segment Landwirtschaft/ Gartenbau. Der Hauptteil davon sind freie Stellen in Gartenbauberufen (Tabelle 133).

Tabelle 13: Bei der Arbeitsverwaltung gemeldete offene Stellen in Sachsen insgesamt sowie in landwirtschaftlichen und Gartenbauberufen (Jahressumme des Zugangs gemeldeter Stellen)

Zielberuf	2013	2014	2015	2016
Insgesamt	96.425	103.593	110.272	114.908
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	904	855	771	728
Landwirtschaft	503	393	309	272
Tierwirtschaft	190	229	210	238
Pferdewirtschaft	39	41	39	51
Tierpflege	38	49	34	44
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	127	138	173	117
Gartenbauberufe, Floristik	1.187	1.090	989	1.054
Gartenbau	881	828	734	806
Floristik	306	262	255	248

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Während die Zahl der offenen Stellen im gesamtwirtschaftlichen Maßstab in den letzten Jahren zugenommen hat, zeigen sich in den Berufsgruppen des Segments Landwirtschaft/ Gartenbau unterschiedliche Tendenzen (Abbildung 15). Deutlich rückläufig entwickelte sich im Zeitraum 2013-2016 die Zahl der offenen Stellen in der Berufsgruppe Landwirtschaft. Auch in den Berufsgruppen Gartenbau und Floristik nahm die Zahl der zur Besetzung gemeldeten Stellen ab. In den anderen Berufsgruppen ist kein durchgängiger Trend zu verzeichnen.

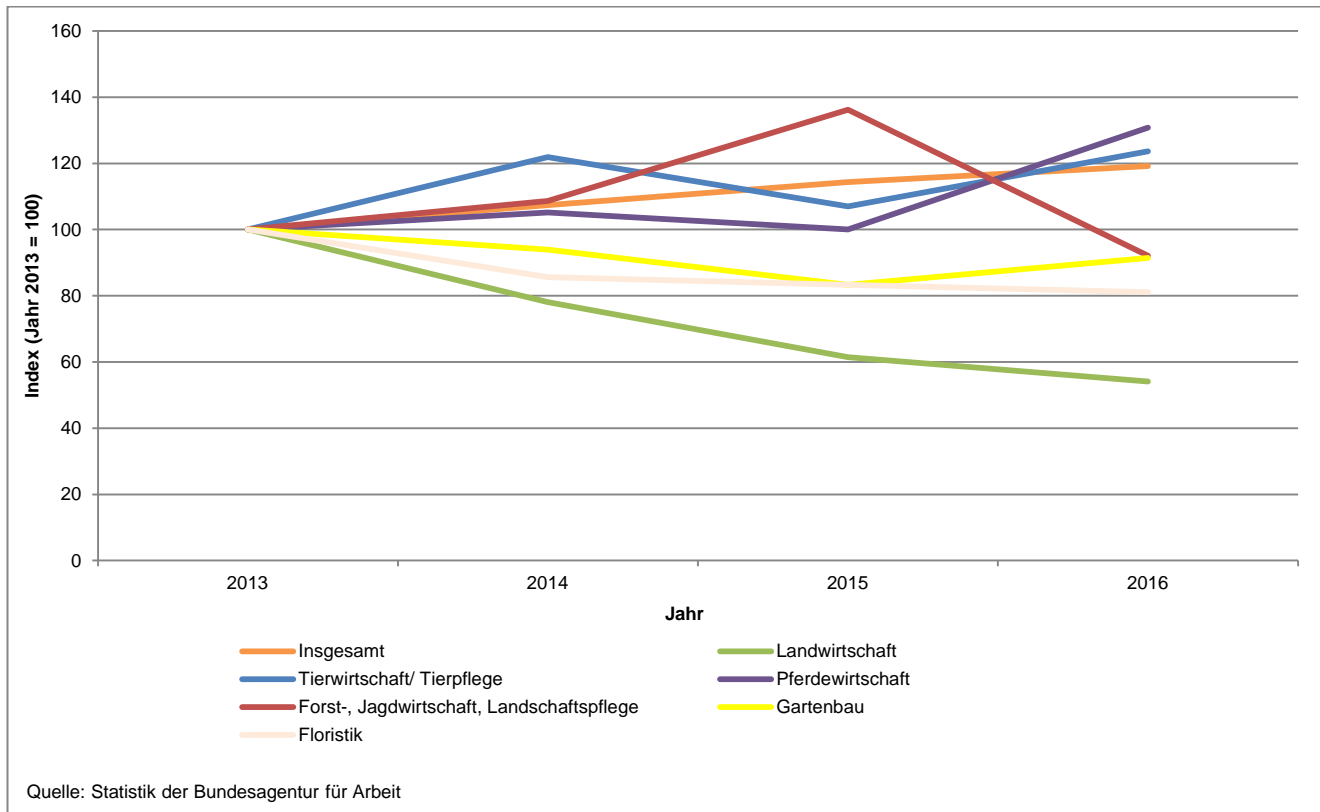


Abbildung 15: Entwicklung der Zahl der offenen Stellen in landwirtschaftlichen Berufen

Aktuelle Daten zum berufsfachlichen Anforderungsniveau der zur Besetzung gemeldeten Stellen zeigen, dass der weit überwiegende Teil der Stellen eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert. Dies gilt für praktisch alle quantitativ gewichtigen Berufsgruppen des Sektors (Tabelle 144, oberer Teil). Der Anteil der Stellen, die mit un- bzw. angelernten Kräften (Helfer) zu besetzen sind, bewegt sich dagegen in einer Größenordnung von 7 (Tierwirtschaft/ Tierpflege) bis 20 (Landwirtschaft) Prozent.

Das für die Besetzung offener Stellen definierte Anforderungsniveau (Tabelle 144) steht somit in deutlichem Gegensatz zu den Beschäftigungszielen bzw. -möglichkeiten der Arbeitslosen (Tabelle 122). Die aus der Relation von Arbeitslosen und offenen Stellen abzuleitenden Vermittlungschancen im Segment Landwirtschaft/ Gartenbau (Tabelle 144, unterer Teil) weisen eine klare Zweiteilung des Arbeitsmarktsegments auf: Für Bewerber auf Helfer-Stellen sind die Beschäftigungsaussichten als sehr ungünstig einzuschätzen. Für Fachkräfte und höher Qualifizierte bestehen demgegenüber relativ günstige Einstellungschancen.

Zur Ausschöpfung von Beschäftigungspotenzialen wird, so ist zu schlussfolgern, der Sektor Landwirtschaft/ Gartenbau künftig stärker auf die Aufnahme und schrittweise Höherqualifizierung von Menschen ohne einschlägigen fachlichen Ausbildungsabschluss setzen müssen.

Tabelle 14: Bei der Arbeitsverwaltung gemeldete offene Stellen in ausgewählten Zielberufen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, differenziert nach Anforderungsniveau der Tätigkeit (Stand 30.06.2017)

Berufsgruppe	Landwirtschaft	Tierwirtschaft/ Tierpflege	Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	Gartenbau
Gemeldete Arbeitsstellen				
Gesamt	61	75	54	239
Helfer	12	5	8	36
Fachkraft	39	67	23	174
Spezialist	4	3	7	21
Experte	6	0	16	8
Arbeitslose je gemeldete Arbeitsstelle				
Gesamt	14	9	7	22
Helfer	59	100	27	130
Fachkraft	2	3	1	3
Spezialist	3	1	15	3
Experte	7		3	4

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Vakanzzzeit

Ein aussagefähiger Indikator für die Entwicklung von Fachkräfteengpässen in einzelnen Berufssegmenten ist die sog. Vakanzzzeit. Der Indikator misst die Dauer vom gewünschten Besetzungstermin der Arbeitsstelle bis zur Abmeldung der Arbeitsstelle in Tagen.

Für den Berufsbereich Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau lag die Vakanzzzeit in Sachsen zuletzt (Referenzzeitraum Mai 2017 bis April 2017) bei 76 Tagen. Im Vergleich mit den anderen Bundesländern weist Sachsen hier einen relativ günstigen Wert auf (Abbildung 16). Für Länder wie Baden-Württemberg, Bayern, Hessen oder Niedersachsen signalisieren die Daten deutlich stärker ausgeprägte Besetzungsprobleme. Erkennbar wird aber auch, dass die Dauer der Besetzungsprozesse deutschlandweit und auch in Sachsen in den letzten Jahren erheblich zugenommen hat.

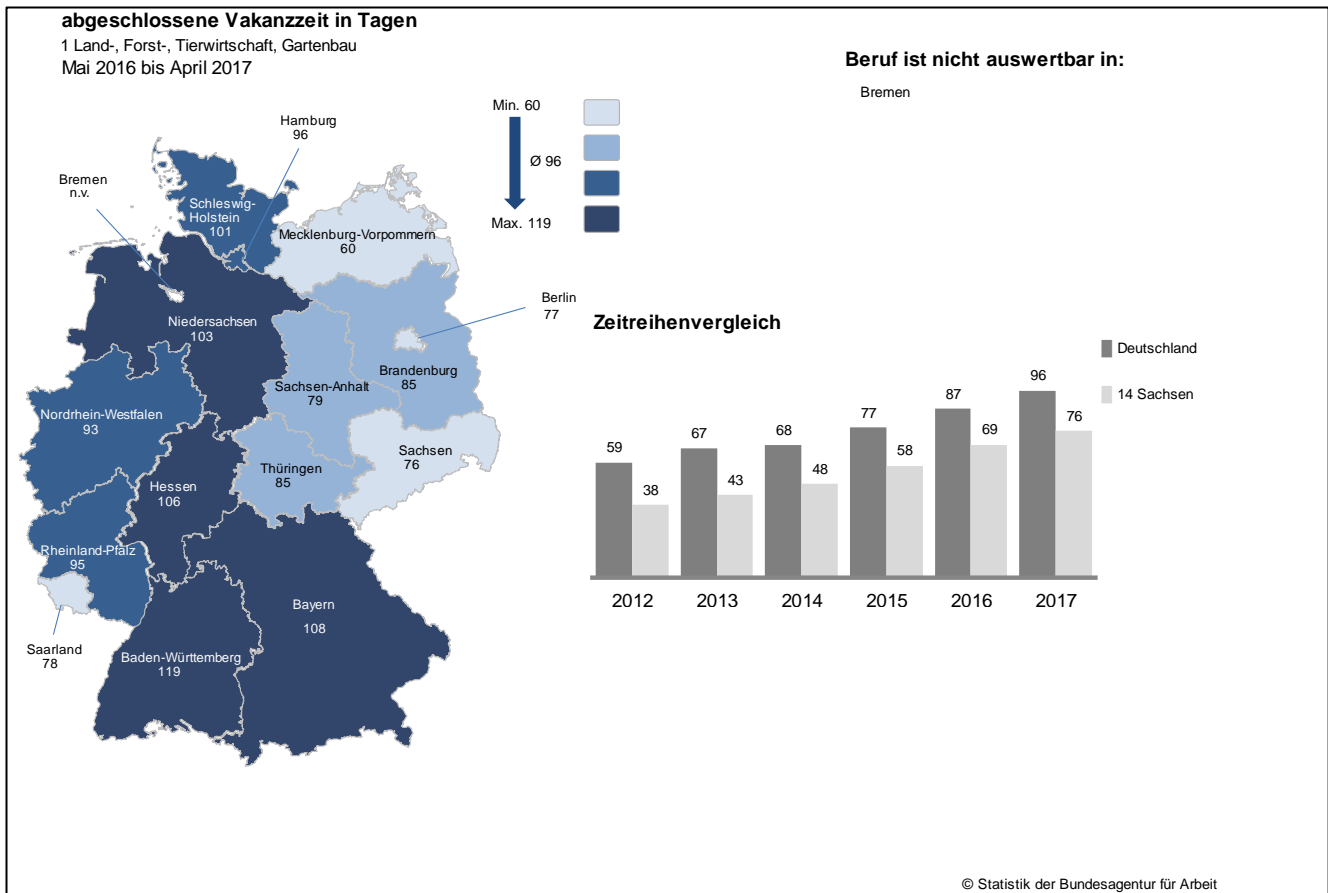


Abbildung 16: Entwicklung der abgeschlossenen Vakanzeit offener Stellen (ohne Helfer) im Berufsbereich Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau im Bundesländervergleich (2012 - 2017)

Für einzelne Berufsbereiche des Sektors sind im Wesentlichen ähnliche Trends festzustellen (Tabelle 155). Dabei ist die Besetzung von offenen Stellen in der Tierwirtschaft tendenziell schwieriger als in der Landwirtschaft und im Gartenbau.

Tabelle 15: Entwicklung der Vakanzzeit offener Stellen in der Gesamtwirtschaft sowie in landwirtschaftlichen Berufen in Sachsen (2012-2017)

Bezugszeitraum (jew. Mai bis April des Folgejahres)	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17
abgeschlossene Vakanzzeit in Tagen						
Bundesdurchschnitt insgesamt (ohne Helfer)	69	78	78	81	90	100
Sachsen insgesamt (ohne Helfer)	51	56	59	68	77	89
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	38	43	52	65	74	76
dar. Tierwirtschaft	42	50	58	65	71	85
Gartenbauberufe, Floristik	37	42	46	53	65	76
dar. Gartenbau	34	35	40	47	63	79
Anteil an Arbeitsstellen mit Vakanzzeit \geq 3 Monate in %						
Bundesdurchschnitt insgesamt (ohne Helfer)	32,2	35,0	34,3	36,5	40,1	42,8
Sachsen insgesamt (ohne Helfer)	20,8	24,0	26,0	31,8	36,5	39,7
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	14,1	13,7	22,4	30,0	34,6	34,1
dar. Tierwirtschaft	20,8	16,9	25,5	26,2	34,9	39,4
Gartenbauberufe, Floristik	13,0	13,9	19,4	23,5	27,0	32,7
dar. Gartenbau	10,1	9,8	15,3	21,0	27,8	34,3

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

3 Prognose von Nachfrage und Angebot bei Arbeitskräften in der Landwirtschaft

3.1 Demografische Entwicklung nach Raumkategorien, Entwicklung der Schulabgängerzahlen, Prognose für die kommenden Jahre

Bevölkerungsentwicklung

Die Einwohnerzahl in Sachsen ist bis 2010 kontinuierlich zurückgegangen. In den Folgejahren ist eine Stabilisierung zu beobachten. Diese geht auf einen Wiederanstieg der Geburtenzahlen, vor allem aber auf eine stärkere Zuwanderung in den Freistaat zurück.

Mit der 6. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung, veröffentlicht im Jahr 2016, werden die voraussichtlichen Veränderungen in Größe und Altersaufbau der Bevölkerung in Sachsen von 2015 bis 2030 aufgezeigt. Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf die Variante 2 (untere Variante) dieser Prognose.

Nach den Ergebnissen der Vorausschätzung wird die Einwohnerzahl in Sachsen zwischen 2015 und 2030 um rd. 200 Tsd. Personen bzw. 5 Prozent zurückgehen. Im Jahr 2030 wird ein Bestand von rd. 3,85 Mio. Einwohnern erwartet.

Der Rückgang der Gesamteinwohnerzahl wird von einer fortschreitenden Alterung der Bevölkerung begleitet. Für die Entwicklung des Arbeitsmarktes sind vor allem die Veränderungen in einzelnen Altersgruppen bedeutsam. Nach den Ergebnissen der Vorausberechnung wird das Alterssegment der unter 20-Jährigen etwa stabil bleiben (+20 Tsd.). Für das Segment der Bevölkerung im typischen Erwerbsalter (20 bis u. 65 Jahre) wird ein Rückgang um rd. 390 Tsd. Personen bzw. 16 % prognostiziert. Demgegenüber nimmt die Anzahl der Einwohner der Altersgruppe 65+ um rd. 170 Tsd. Personen bzw. 16 % zu.

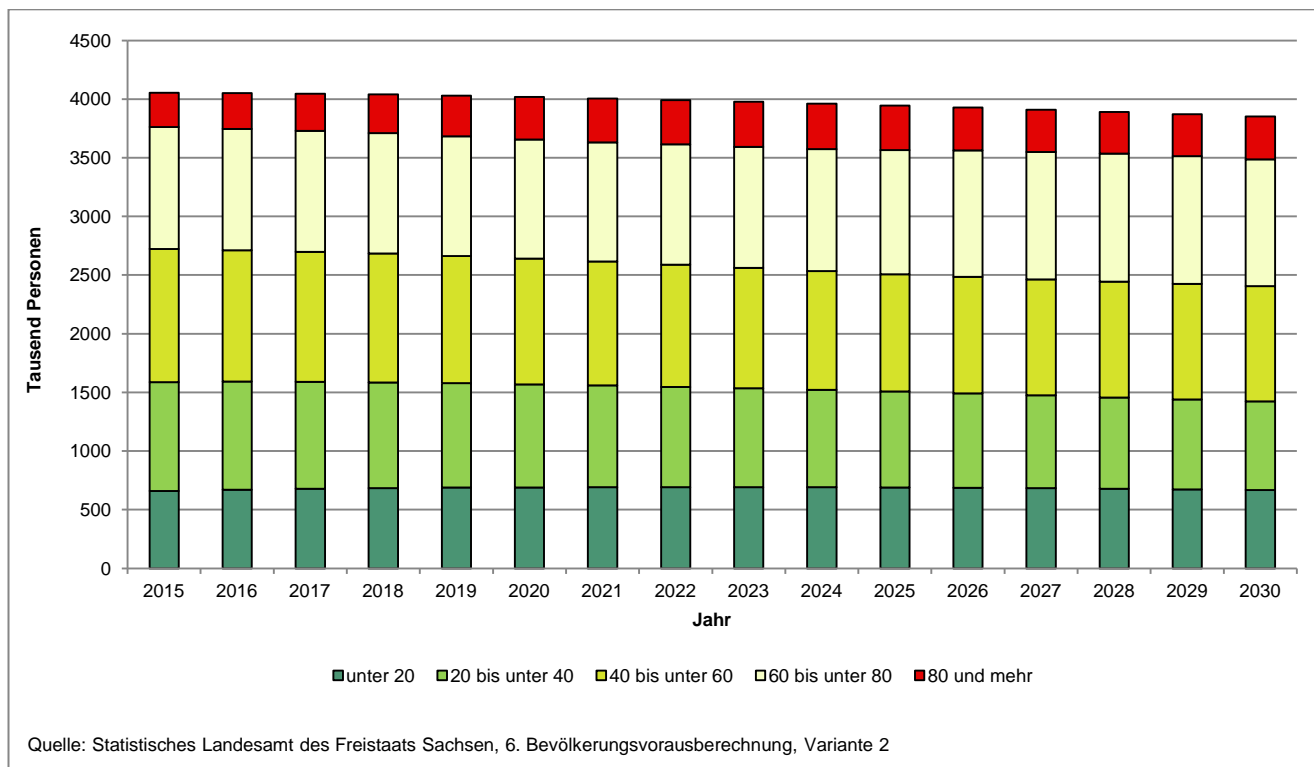


Abbildung 17: Vorausschätzung der Bevölkerungsentwicklung in Sachsen 2015-2030

Der Rückgang der Bevölkerung im typischen Erwerbsalter wird vor allem die ländlichen Gebiete in Sachsen betreffen. Für die Kreisfreien Städte insgesamt wird eine Stabilisierung der Zahl der Einwohner in der Altersgruppe 20 bis unter 65 Jahre vorausgeschätzt. Dagegen wird für die sächsischen Landkreise insgesamt eine Abnahme dieser Altersgruppe um rd. ein Viertel prognostiziert. Einzelne Landkreise sind davon in unterschiedlichem Maße betroffen. So beträgt der erwartete Rückgang in den Landkreisen Leipzig und Sächsische Schweiz-Osterzgebirge weniger als 20 %, der Landkreis Görlitz und der Erzgebirgskreis liegen mit knapp 30 % am oberen Rand.

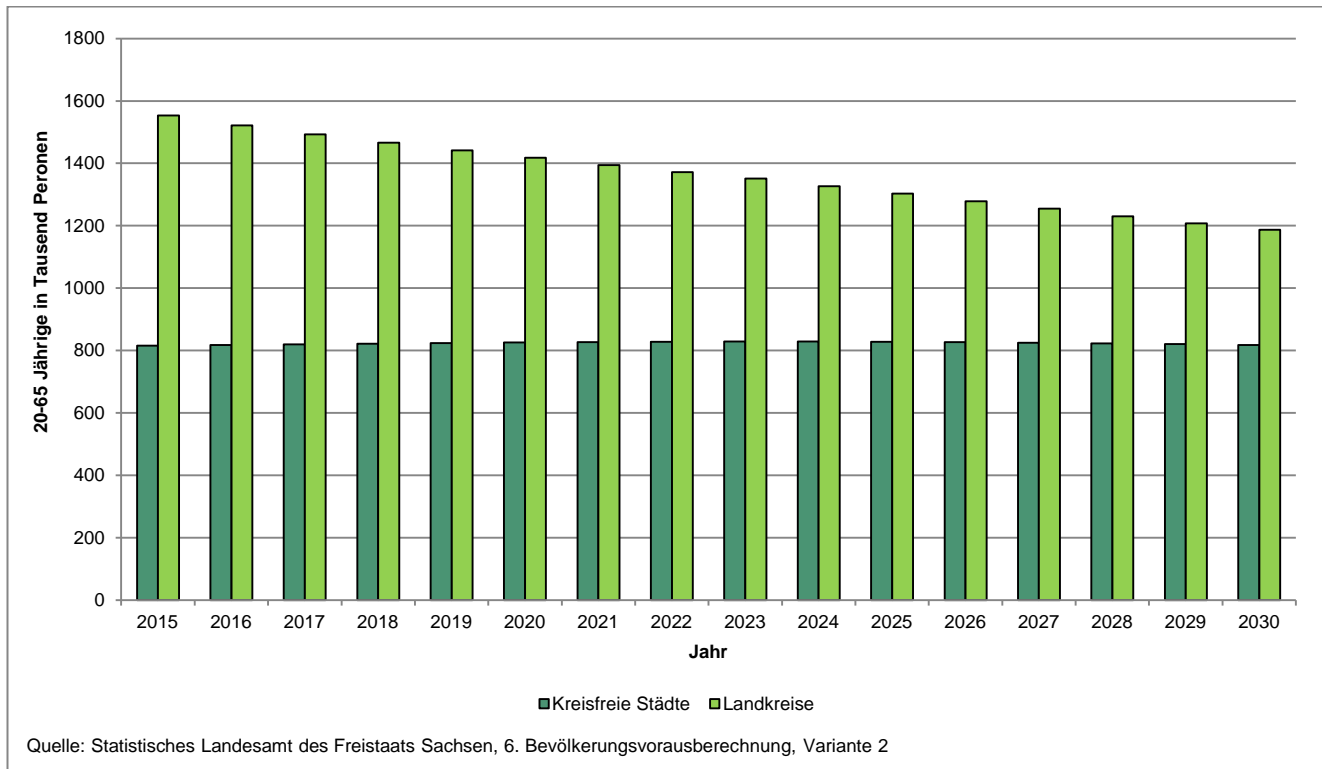


Abbildung 18: Prognostizierte Entwicklung der Altersgruppe 20 bis u.65 Jahre in Sachsen 2015-2030

Ermittlung der Anzahl der Nachwuchskräfte

Nach starkem Rückgang in den vorangegangenen 10 Jahren hat die Zahl der Absolventen der allgemeinbildenden und der Schulen des 2. Bildungsweges in Sachsen im Jahr 2011 einen Tiefpunkt erreicht. Seither ist ein Wiederanstieg zu beobachten.

Aufbauend auf den Ergebnissen der 6. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen sowie Daten der amtlichen Schulstatistik hat das Statistische Landesamt im Jahr 2016 eine Schüler- und Absolventenprognose erstellt, die bis zum Jahr 2030 reicht.

Nach den Ergebnissen dieser Prognose wird sich der Anstieg der Zahl der Schulabgänger in Sachsen bis 2030 weiter fortsetzen. In der unteren Berechnungsvariante (Variante 2) der Prognose nimmt die Zahl der Absolventen zwischen 2015 und 2030 um rd. 7.800 Personen bzw. gut ein Viertel zu. Damit steigt grundsätzlich auch das Potenzial an Ausbildungsinteressenten.

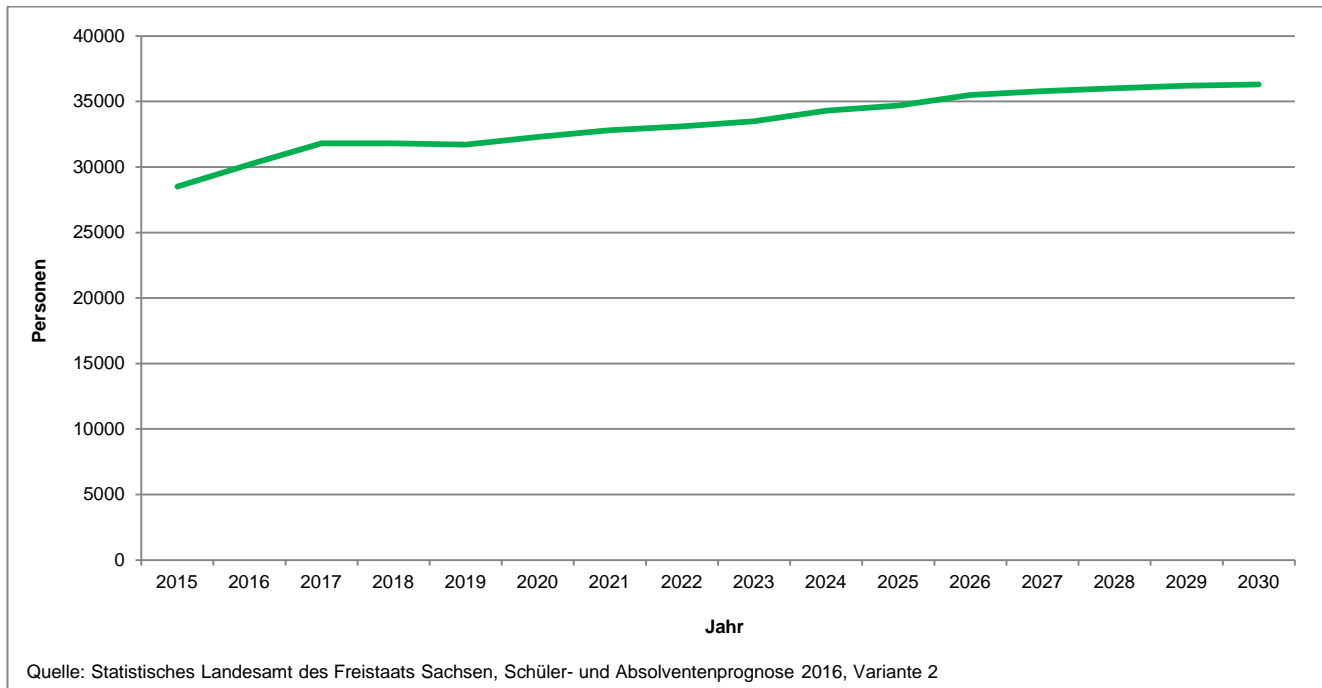


Abbildung 19: Prognostizierte Entwicklung der Zahl der Schulabgänger in Sachsen 2015-2030

In den landwirtschaftlichen Ausbildungsberufen ist seit 2012 eine stabile bis leicht rückläufige Entwicklung der Zahl der Auszubildenden festzustellen. Tabelle 166 zeigt die Entwicklung der Zahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr in Ausbildungsverhältnissen in der Land-, Forst- und Hauswirtschaft für den Zeitraum 2011 bis 2016. In Relation zur Gesamtzahl der Schulabsolventen ist der Anteil der Land-, Forst- und Hauswirtschaftsberufe an allen Ausbildungsbeginnern deutlich gesunken – von 3,7 % im Jahr 2011 auf 2,3 % im Jahr 2016. Mithin konnten die landwirtschaftlichen Ausbildungsberufe nicht vom Wiederanstieg der Zahl der Schulabsolventen in den letzten Jahren profitieren.

Dennoch lag der Anteilswert der landwirtschaftlichen Berufe mit 2,3 % im Jahr 2016 noch deutlich über dem Anteil der Erwerbstätigen im landwirtschaftlichen Sektor an allen Erwerbstätigen in Sachsen (2016: 1,4 %). Dies unterstreicht die nach wie vor große Bedeutung der Erstausbildung für die Nachwuchssicherung im landwirtschaftlichen Sektor.

Tabelle 16: Entwicklung des Anteils der Ausbildungsverhältnisse in der Land-, Forst- und Hauswirtschaft (1. Ausb.-Jahr) an Schulabgängern

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Absolventen / Abgänger allgemeinbildenden Schulen und Schulen des zweiten Bildungsweges	22.417	23.267	25.653	27.459	28.463	30.147
Ausbildungsverhältnisse (1. Lehrjahr) + Umschüler (1. Jahr), Stand Jahresende	832	736	702	737	709	683
Anteil Ausbildungsverhältnisse in der Land-, Forst- und Hauswirtschaft (1. Ausb.-Jahr) an Schulabgängern	3,7%	3,2%	2,7%	2,7%	2,5%	2,3%

Quellen: Statistisches Landesamt des Freistaats Sachsen (Absolventen); Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft (Sächsische Agrarberichte 2010-2016); Berechnungen isw Institut

Schätzung des Umfangs altersbedingter Arbeitsmarktaustritte im Bereich Landwirtschaft

Den Anbietern sv-pflichtiger Arbeitsplätze in landwirtschaftlichen und Gartenbauberufen in Sachsen gelang es bisher besser als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, jüngere Menschen für eine Tätigkeit zu gewinnen. Der Anteil der unter 25-Jährigen in diesem Segment liegt aktuell bei 12 % und damit deutlich über dem Mittelwert aller Berufe in Sachsen (7 %). Dagegen liegt der Beschäftigtenanteil der Altersgruppe 55+ im Segment der landwirtschaftlichen und Gartenbauberufe etwa ebenso hoch wie im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (21 %).

In einzelnen Berufsgruppen fallen die Altersstrukturen unterschiedlich aus. Bemerkenswert ist der hohe Anteil jüngerer Beschäftigter in der Berufsgruppe Landwirtschaft (vgl. Abbildung 20). In den Berufsgruppen Tierwirtschaft/ Tierpflege und Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege sind dagegen ältere Beschäftigte überdurchschnittlich stark vertreten.

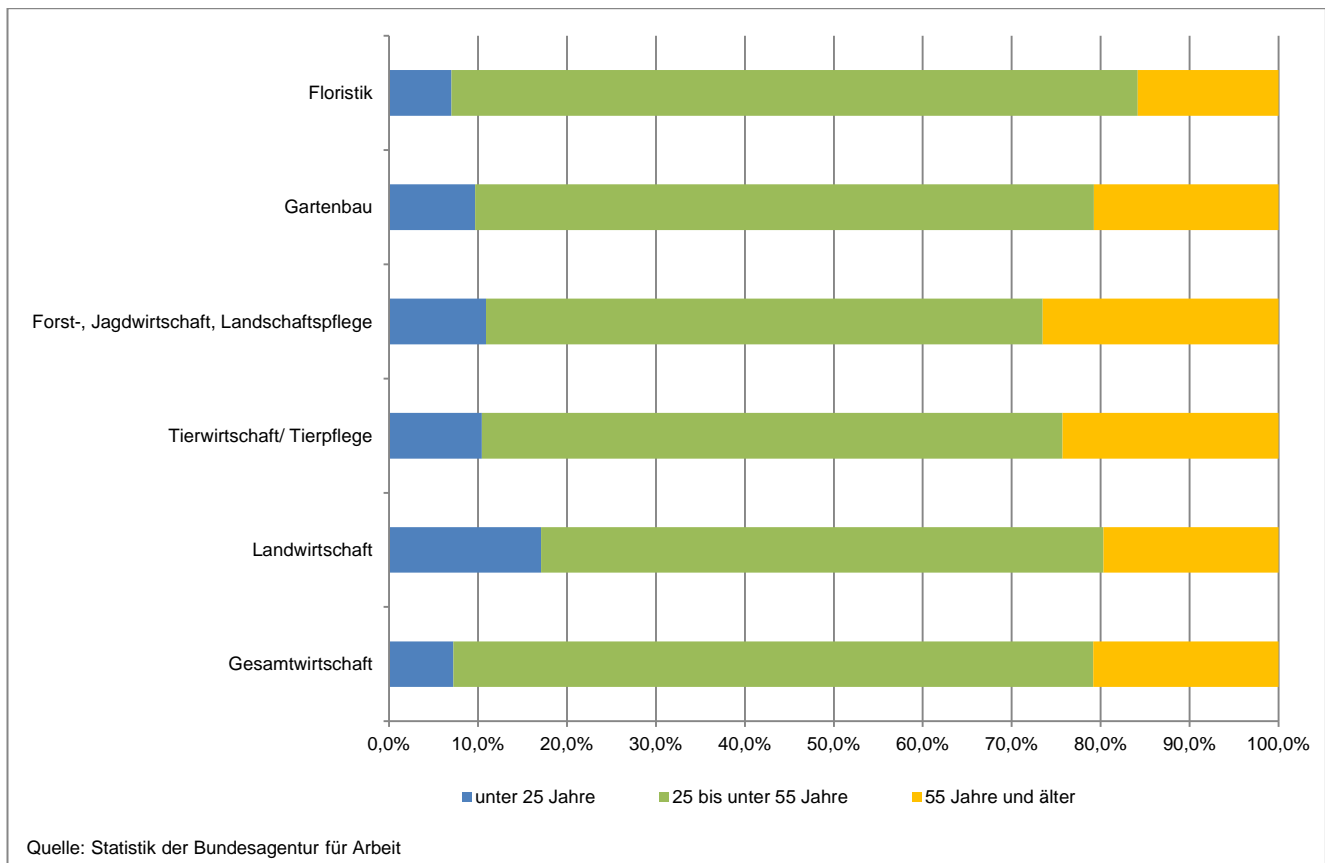


Abbildung 20: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in ausgewählten landwirtschaftlichen und Gartenbauberufen (KIDB 2010) (Stand: Jahresende 2016)

Unterstellt man einen regelmäßigen Altersübergang im 65. Lebensjahr, dann werden in den kommenden 10 Jahren etwa 3.400 Beschäftigte in Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufen altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden – durchschnittlich also rd. 340 Beschäftigte pro Jahr. Davon entfallen etwa 140 auf die Berufsgruppe Landwirtschaft, rd. 140 auf die Berufsgruppen Tierwirtschaft/ Tierpflege und rd. 50 auf die Berufsgruppe Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege. In der Berufsgruppe Gartenbau ist mit altersbedingten Arbeitsmarktaustritten im Umfang von rd. 180 Beschäftigte pro Jahr zu rechnen.

In sektoraler Betrachtung – die auch Fach- und Hilfskräfte anderer, außerlandwirtschaftlicher Berufe im Agrarsektor einschließt – liegt die Zahl der Beschäftigten in der Altersgruppe 55+ bei rd. 4.700 Personen. Aus dieser Perspektive beträgt der Umfang altersbedingter Abgänge aus dem Agrarsektor also durchschnittlich rd. 470 Personen pro Jahr. Diese Daten zum Umfang altersbedingter Arbeitsmarktaustritte aus dem Agrarsektor bilden einen Ausgangspunkt für die Vorausschätzung des längerfristigen Arbeitsangebots in Kapitel 3.3 dieses Berichts.

Die genannten Größenordnungen altersbedingter Arbeitsmarktaustritte beziehen sich allein auf das Segment der sv-pflichtig Beschäftigten. Ein großer Teil der Betriebsleiter/ -eigentümer und insbesondere geringfügig Beschäftigte werden damit nicht erfasst. Bei diesen Personengruppen ist jedoch von einem überdurchschnittlichen Anteil Älterer und daher auch von stärkeren altersbedingten Berufsaustritten auszugehen. Vor diesem Hintergrund weisen die Daten der Agrarstrukturerhebung für Sachsen eine wesentlich höhere Anzahl von Arbeitskräften über 55 Jahre aus (vgl. Tabelle 66). Legt man diese Daten zugrunde, so sind rechnerisch rd. 8.600 altersbedingte Austritte landwirtschaftlicher Arbeitskräfte aus dem Arbeitsmarkt in den nächsten 10 Jahren zu erwarten – rd. 30 % aller ständigen Arbeitskräfte und 40 % aller Familienarbeitskräfte.

Tabelle 17: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KIdB 2010) und Altersgruppen (Stand Jahresende 2016)

ausgeübte Tätigkeit nach der KIdB 2010; Berufshauptgruppen und Berufsgruppen	Insgesamt	Altersgruppen			
		unter 25 Jahre	25 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter
Insgesamt	1.568.916	113.307	1.128.661	316.928	10.020
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	15.512	2.200	9.904	3.309	99
Landwirtschaft	7.253	1.239	4.586	1.363	65
Tierwirtschaft	3.734	356	2.453	913	12
Pferdewirtschaft	350	109	211	*	*
Fischwirtschaft	150	*	97	*	*
Tierpflege	1.899	231	1.225	432	11
Weinbau	86	*	55	*	-
Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	2.040	222	1.277	534	7
Gartenbauberufe, Floristik	11.246	1.024	8.008	2.153	61
Gartenbau	8.784	851	6.109	1.770	54
Floristik	2.462	173	1.899	383	7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

3.2 Trends des Arbeitskräftebedarfs in anderen Wirtschaftsbereichen

Analyse von Trends der Beschäftigungsentwicklung in Sachsen

Für die Abschätzung des Angebots an Arbeitskräften in der sächsischen Landwirtschaft ist neben den demografischen Rahmenbedingungen auch die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage in den übrigen Wirtschaftsbereichen von Bedeutung. Nicht nur die Landwirtschaft, sondern auch die anderen Wirtschaftszweige haben in den nächsten Jahren Personalbedarf, um altersbedingte Abgänge zu kompensieren. Wirtschaftszweige mit stärkerem Wachstum werden darüber hinaus zusätzliches Personal gewinnen müssen. Angesichts des prognostizierten Rückgangs des Erwerbersonnenpotenzials in Sachsen wird dies den Wettbewerb zwischen Betrieben und Branchen um Berufseinsteiger und Arbeitskräfte verstärken.

In einer Reihe von Wirtschaftsbereichen ist die Zahl der Beschäftigten in Sachsen in den zurückliegenden Jahren deutlich gewachsen. Dies gilt insbesondere für den Bereich der vorwiegend unternehmensbezogenen Dienstleistungen, das Gesundheits- und Sozialwesen, Verkehr/ Logistik und das Verarbeitende Gewerbe, aber auch den Handel und das Gastgewerbe. Allein in diesen Bereichen hat die Anzahl der sv-pflichtig Beschäftigten in Sachsen zwischen 2013 und 2016 um fast 70 Tsd. zugenommen. Demgegenüber gibt es nur wenige Wirtschaftsbereiche, in denen die Beschäftigung den letzten Jahren abgenommen hat, und fiel der Umfang des Beschäftigungsrückgangs in diesen Bereichen vergleichsweise gering aus. Zu nennen sind hier insbesondere der Bereich Finanzdienstleistungen mit einem Rückgang von rd. 2 Tsd. sv-pflichtig Beschäftigten sowie die Land-/ Forstwirtschaft/ Fischerei und die Öffentliche Verwaltung mit Rückgängen von jeweils rd. 1 Tsd. sv-pflichtig Beschäftigten. Einen Überblick über die Entwicklung in allen Wirtschaftsabschnitten gemäß WZ 2008 gibt die folgende Abbildung 21.

Abbildung 22 zeigt, wie sich die Beschäftigung auf der Aggregationsebene der Wirtschaftsabschnitte in einem weiteren Zeithorizont (2008 bis 2016) in Sachsen entwickelt hat.⁷ Dabei wird deutlich, dass das Beschäftigungswachstum insbesondere im Bereich der vorwiegend unternehmensbezogenen Dienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen, Verkehr/ Logistik und Verarbeitende Gewerbe, aber auch im Gastgewerbe und im IuK-Sektor jeweils längerfristigen Trends folgt, die bis zum aktuellen Rand der Datenbasis (Jahresende 2016) reichen. Insofern kann in diesen Bereichen auch für die nächsten Jahre von weiteren Beschäftigungszuwächsen im Strukturwandel ausgegangen werden.

⁷

Bei der Interpretation der Daten ist zu beachten, dass die Werte für Dez. 2013 doppelt (vor und nach Revision der Beschäftigtenstatistik) ausgewiesen werden. Größere Auswirkungen hatte die Datenrevision allerdings nur im Bereich Gesundheits-/ Sozialwesen.

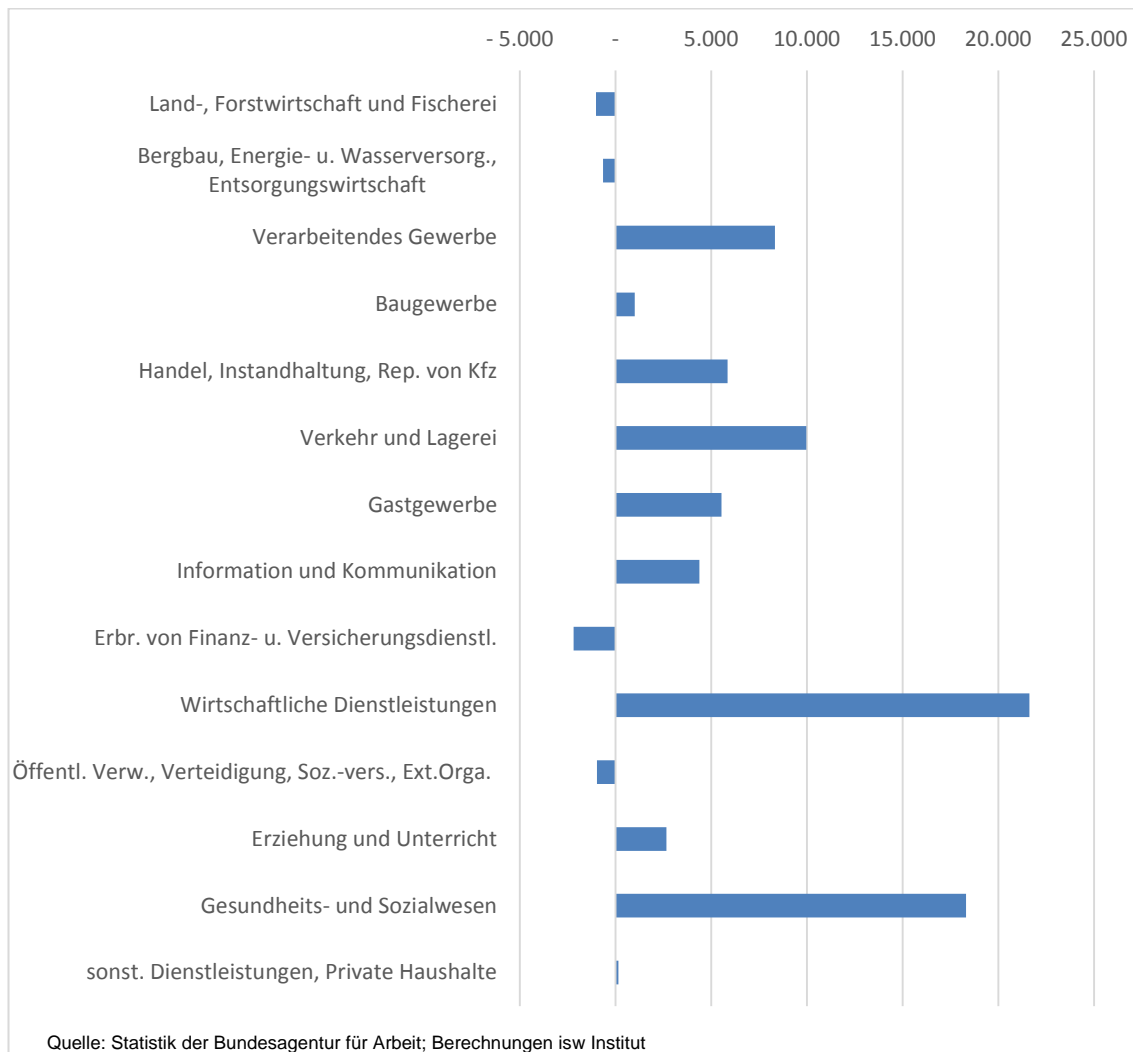
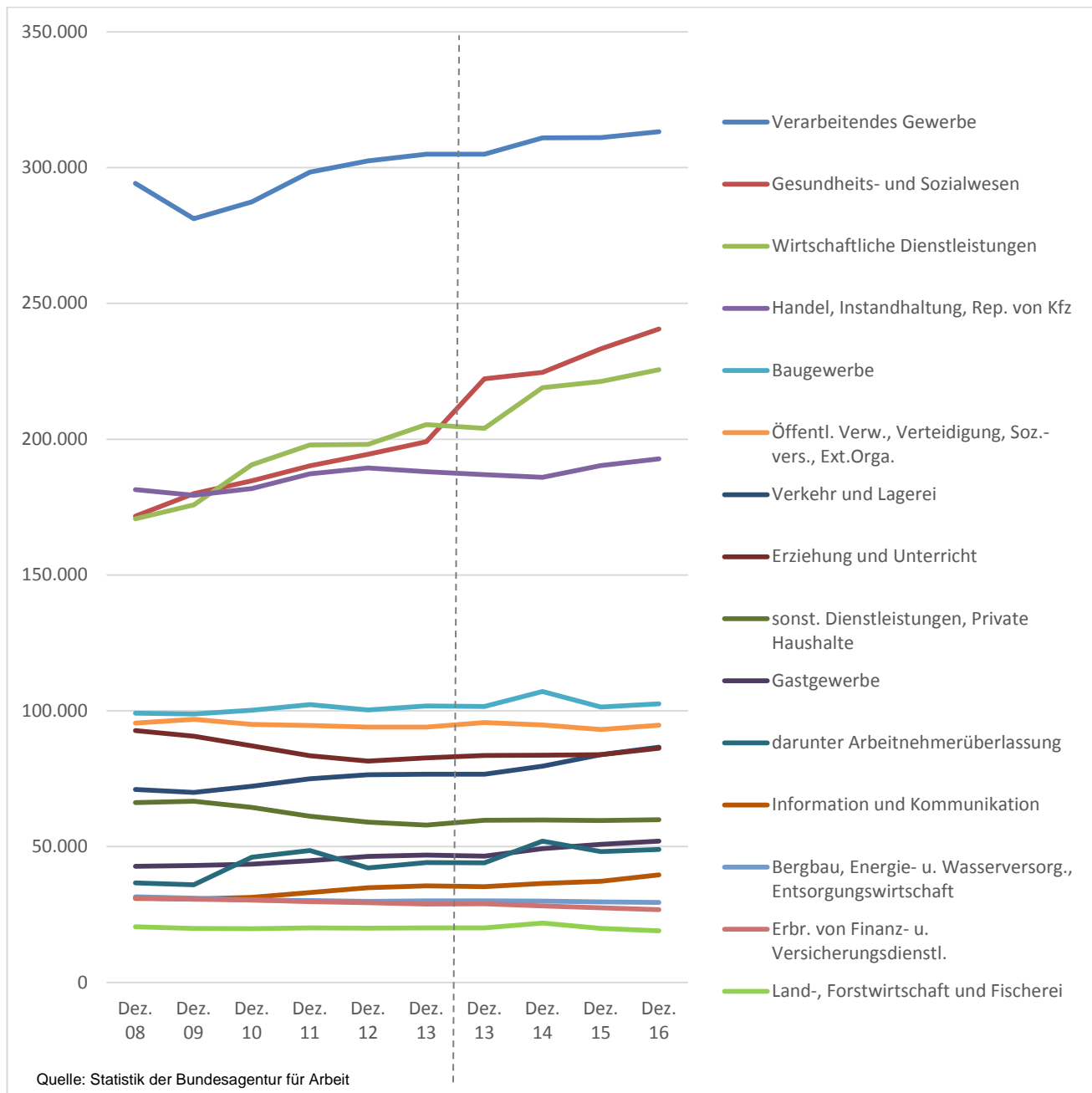


Abbildung 21: Veränderung der Zahl der sv-pflichtig Beschäftigten in Sachsen im Zeitraum 2013-2016 nach Wirtschaftsabschnitten gemäß WZ 2008



Erläuterung Dez. 2008 bis Dez. 2013 (erster Wert): Daten vor Revision der Beschäftigtenstatistik
 Dez. 2013 (zweiter Wert) bis Dez. 2016: Daten nach Revision der Beschäftigtenstatistik.

Abbildung 22: Entwicklung der sv-pflichtig Beschäftigten in Sachsen im Zeitraum 2008-2016 nach Wirtschaftsabschnitten gemäß WZ 2008

Identifizierung von Wirtschaftszweigen, die eine hohe Zahl von Beschäftigten mit landwirtschaftlichen bzw. Gartenbauberufen aufweisen

Um abschätzen zu können, inwieweit die o.g. Wirtschaftsbereiche mit anhaltend kräftigem Beschäftigungswachstum in Konkurrenz um Fachkräfte des landwirtschaftlichen Sektors treten, wird eine Analyse der aktuellen beruflichen Verflechtungsbeziehungen vorgenommen. Die entsprechenden Datengrundlagen sind in Tabelle 188 (Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe) sowie Tabelle 1919 (Gartenbauberufe) ausgewiesen.

Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe

Deutlich wird, dass von den rd. von rd. 15.400 sv-pflichtig Beschäftigten mit Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen in Sachsen im Jahr 2016 rd. 76 % im Sektor selbst (Land-, Forstwirtschaft, Fischerei) und rd. 24 % in Betrieben anderer Wirtschaftsbereiche tätig waren (vgl. Tabelle 188). Schwerpunkte außerhalb des landwirtschaftlichen Sektors sind insbesondere die Bereiche Öffentliche Verwaltung/ Bildung/ Gesundheit/ Soziales, in denen zusammen rd. 12 % der Beschäftigten mit landwirtschaftlichen Berufen tätig sind, sowie die Dienstleistungswirtschaft mit einem Anteil von rd. 4 %.

Im Zeitraum 2013 bis 2016 ist die Zahl der Beschäftigten mit landwirtschaftlichen Berufen in Sachsen sektorübergreifend um rd. 0,8 % p.a. zurückgegangen. Dieser Rückgang konzentrierte sich auf Betriebe des landwirtschaftlichen Sektors; er lag hier bei durchschnittlich -1,4 % p.a. In den außerlandwirtschaftlichen Wirtschaftszweigen stieg die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit landwirtschaftlichen Berufen demgegenüber um rd. 0,7 % p.a. an. Dabei verlief die Entwicklung in einzelnen Wirtschaftszweigen uneinheitlich. Ein signifikanter Zuwachs von Beschäftigten mit landwirtschaftlichen Berufen ist insbesondere im Sozialwesen festzustellen.

Tabelle 18: Sektorale Verteilung der sv-pflichtig Beschäftigten in landwirtschaftlichen Berufen (Dez. 2016)

	sv.-pfl. Beschäftigte in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen (Berufsgruppen 111-117)						
	Dez 13		Dez 16		2013-2016		
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	ø jährl. WTR
Insgesamt	15.772	100,0	15.393	100,0	-379	-2,4	-0,8
Wirtschaftszweige nach WZ 2008							
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	11.323	71,8	10.861	70,6	-462	-4,1	-1,4
02 Forstwirtschaft und Holzeinschlag	757	4,8	759	4,9	2	0,3	0,1
03 Fischerei und Aquakultur	105	0,7	110	0,7	5	0,0	0,0
Übrige Zweige, darunter	3.587	22,7	3.663	23,8	76	2,1	0,7
84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	843	5,3	798	5,2	-45	-5,3	-1,8
94 Interessenvertr., kirchl. u. sonst. Verein	539	3,4	506	3,3	-33	-6,1	-2,0
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	244	1,5	275	1,8	31	12,7	4,2
91 Bibl., Archive, Museen, zoolog. u. ä. Gärten	224	1,4	215	1,4	-9	-4,0	-1,3
46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	184	1,2	191	1,2	7	3,8	1,3
85 Erziehung und Unterricht	133	0,8	170	1,1	37	27,8	9,3
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	124	0,8	164	1,1	40	32,3	10,8
72 Forschung und Entwicklung	137	0,9	153	1,0	16	11,7	3,9
88 Sozialwesen (ohne Heime)	47	0,3	153	1,0	106	225,5	75,2
Öff. Verwaltung, Bildung, Gesundheit, Soziales (84, 94, 91, 85, 88)	1.786	11,3	1.842	12,0	56	3,1	1,0
Dienstleistungswirtschaft (81, 46, 72)	565	3,6	619	4,0	54	9,6	3,2
Gewerblicher Sektor (10)	124	0,8	164	1,1	40	32,3	10,8

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen isw Institut

Gartenbauberufe

Von den rd. 8.800 sv.-pflichtig Beschäftigten mit Gartenbauberufen waren im Jahr 2016 in Sachsen rd. 39 % im Wirtschaftszweig Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau (Code 81 gem. WZ 2008) tätig (vgl. Tabelle 1919). Der überwiegende Teil der Berufsträger ist demnach in anderen Branchen tätig. Dazu zählen sowohl der landwirtschaftliche Sektor, auf den rd. 17 % der Beschäftigten mit Gartenbauberufen entfallen, als auch ein breites Spektrum weiterer Branchen. Schwerpunkte sind dabei die Bereiche Öffentliche Verwaltung/Bildung/Gesundheit/Soziales, in denen zusammen rd. ein Viertel der Beschäftigten mit Gartenbauberufen tätig ist, sowie die private Dienstleistungswirtschaft mit einem Anteil von etwa 10 %. Der gewerbliche Sektor spielt als Arbeitgeber für Gartenbauberufe eine untergeordnete Rolle.

Zwischen 2013 bis 2016 stieg die Zahl der Beschäftigten mit Gartenbauberufen in Sachsen an – um durchschnittlich 0,8% p.a.). Dieser Zuwachs fand vor allem in der „Kernbranche“ Gebäudereinigung/ Garten- und Landschaftsbau statt (ø 2,6 % p.a.). Im landwirtschaftlichen Sektor ging die Zahl der Beschäftigten mit Gartenbauberufen dagegen zurück (ø -2,4 % p.a.).

Tabelle 19: Sektorale Verteilung der sv.-pfl. Beschäftigten in Gartenbauberufen (Dez. 2016)

	sv.-pfl. Beschäftigte in Gartenbauberufen (Berufsgruppe 121)						
	Dez 13		Dez 16		2013-2016		
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	ø jährl. WTR
Insgesamt	8.548	100,0	8.758	100,0	210	2,5	0,8
Wirtschaftszweige nach WZ 2008							
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	1.611	18,8	1.488	17,0	-123	-7,6	-2,5
02 Forstwirtschaft und Holzeinschlag	52	0,6	53	0,6	1	1,9	0,6
03 Fischerei und Aquakultur	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,0
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	3.187	37,3	3.440	39,3	253	7,9	2,6
Übrige Zweige, darunter	3.698	43,3	3.777	43,1	79	2,1	0,7
84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	898	10,5	795	9,1	-103	-11,5	-3,8
94 Interessenvertr.,kirchl.u.sonst.Verein	590	6,9	539	6,2	-51	-8,6	-2,9
88 Sozialwesen (ohne Heime)	114	1,3	500	5,7	386	338,6	112,9
47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	284	3,3	303	3,5	19	6,7	2,2
71 Architektur- und Ingenieurbüros; techn., physikal. und chem. Untersuchung	205	2,4	254	2,9	49	23,9	8,0
38 Sammlung,Abfallbeseitigung,Rückgewinnung	210	2,5	186	2,1	-24	-11,4	-3,8
85 Erziehung und Unterricht	264	3,1	173	2,0	-91	-34,5	-11,5
96 Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	128	1,5	115	1,3	-13	-10,2	-3,4
93 Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	103	1,2	114	1,3	11	10,7	3,6
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	185	2,2	110	1,3	-75	-40,5	-13,5
86 Gesundheitswesen	132	1,5	110	1,3	-22	-16,7	-5,6
43 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	84	1,0	91	1,0	7	8,3	2,8
Öff. Verwaltung, Bildung, Gesundheit, Soziales (84, 94, 88, 85, 86)	1.998	23,4	2.117	24,2	119	6,0	2,0
Dienstleistungswirtschaft (47, 71, 96, 93, 68)	905	10,6	896	10,2	-9	-1,0	-0,3
Gewerblicher Sektor (38, 43)	294	3,4	277	3,2	-17	-5,8	-1,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen isw Institut

Fazit

Die Branchenverteilung der Beschäftigten mit landwirtschaftlichen Berufen lässt alles in allem darauf schließen, dass der landwirtschaftliche Sektor vom Beschäftigungswachstum in expandierenden Wirtschaftsbereichen eher weniger betroffen sein wird. Angesichts des fortschreitenden Beschäftigungsabbaus im landwirtschaftlichen Sektor nimmt die Anzahl von Berufsträgern, die in nicht landwirtschaftlichen Betrieben tätig sind, zwar zu. Andererseits sind die Branchen, die in den letzten Jahren in größerem Umfang zusätzliche Beschäftigung aufgebaut haben (und dies vermutlich auch in Zukunft tun werden), nach den vorliegenden Daten keine typischen Beschäftigungsfelder für Arbeitnehmer mit landwirtschaftlichen Berufen.

Auch für den Wirtschaftszweig Garten- und Landschaftsbau ist ein negativer Einfluss der Beschäftigungsexpansion anderer Branchen bislang nicht feststellbar. Der Zuwachs an Beschäftigten mit Gartenbauberufen, der im Zeitraum 2013-2016 zu verzeichnen war, fand ganz überwiegend in der „Kernbranche“ statt, auf andere Wirtschaftszweige entfiel der deutlich kleinere Anteil.

Abweichend von dieser generellen Einschätzung ist der zuletzt stark expansive Bereich Sozialwesen anzusehen. In diesem Bereich haben in den zurückliegenden Jahren in signifikantem Umfang auch Arbeitnehmer mit landwirtschaftlichen und Gartenbauberufen eine Beschäftigung aufgenommen. Offenbar bietet der Bereich für diese Berufsgruppen besonders attraktive Einstiegsmöglichkeiten. Angesichts des starken Wachstums und des auch im Sozialwesen bestehenden Ersatzbedarfs für altersbedingte Abgänge kann hier eine anhaltende Sogwirkung erwartet werden.

Unabhängig von diesen Einschätzungen, die sich auf die Arbeitsmarktentwicklung in den letzten Jahren (Datenbasis 2013-2016) stützen, ist auf längere Sicht generell von einem intensiveren Wettbewerb um Arbeitskräfte in Sachsen auszugehen, von dem auch der landwirtschaftliche Sektor und der Garten- und Landschaftsbau betroffen sein werden.

3.3 Prognose des Arbeitskräfteangebots für die sächsische Landwirtschaft

Grundsätzliche Vorbemerkungen

Der landwirtschaftliche Sektor in Sachsen ist grundsätzlich als offener Arbeitsmarkt zu charakterisieren. Arbeitskräfte und Berufseinsteiger können am Beginn und während ihres Berufslebens individuell entscheiden, in welcher Branche und in welchem Beruf sie tätig sein wollen. Diese Entscheidung hängt von vielen Einflussfaktoren ab. In der Konsequenz bedeutet das, dass die Entwicklung des Arbeitsangebots über einen längeren Zeitraum hinweg nur eingeschränkt prognostizierbar ist.

Wesentliche Faktoren des Arbeitsangebots und Bestimmungsgründe für die Entwicklung dieser Faktoren sind in Tabelle 200 systematisiert. Die nachfolgend vorgestellten Prognoserechnungen gründen allein auf die zwei erstgenannten Faktoren: den altersbedingten Ersatzbedarf der derzeit im Agrarsektor Beschäftigten sowie die erwartete Entwicklung des Berufsnachwuchses. Die Entwicklung des Faktors Saisonarbeit ist Gegenstand einer eigenständigen Untersuchung. Zu den übrigen Faktoren ist die Datenlage zu schwach, um in eine quantitative Projektion aufgenommen zu werden. Als gestaltbare Randbedingungen sollten diese Faktoren jedoch bei der Interpretation der Projektionsergebnisse in den Blick genommen werden.

Tabelle 20: Faktoren und Bestimmungsgründe für die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots

Faktoren des Arbeitskräfteangebots	Wesentliche Bestimmungsgründe
AK-Bestand im Sektor	Altersstruktur der AK Entwicklung des Renteneintrittsalters
AK-Nachwuchs	Attraktivität der Arbeitsbedingungen*) Image landwirtschaftlicher Berufe
Ausschöpfung des Arbeitsvolumens (Anteil Teilzeit)	Organisation von Arbeitsprozessen Angebots-/Nachfrage-Relation Attraktivität der Arbeitsbedingungen*)
Übergänge in/ aus anderen Sektoren	Attraktivität der Arbeitsbedingungen*) berufliche Mobilität örtliche Bindung
Arbeitslosigkeit, „stille Reserve“	passfähige Qualifikation Attraktivität der Arbeitsbedingungen*)
Saisonarbeit	externe Rahmenbedingungen (rechtl. Regelungen, Arbeitsmarktsituation in anderen Ländern) Attraktivität der Arbeitsbedingungen*) einschl. Willkommenskultur

*) insb. Einkommen, Stabilität (Sicherheit) des Arbeitsplatzes, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Altersbedingte Arbeitsmarktaustritte

Der Anteil der sv-pflichtig Beschäftigten in der Altersgruppe über 55 Jahre im landwirtschaftlichen Sektor Sachsens liegt mit 25 % (2016) im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (20,8 %) überdurchschnittlich hoch. In der Folge ist damit zu rechnen, dass ein größerer Prozentsatz im Prognosezeitraum altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden wird als im Durchschnitt aller Branchen in Sachsen. Für den Wirtschaftszweig Garten- und Landschaftsbau liegt der Indikator nahe am gesamtwirtschaftlichen Durchschnittswert.

Bei Betrachtung einzelner Berufsgruppen zeigt sich, dass die Berufsgruppe Landwirtschaft (KldB-Code 111) mit einem Anteil von 19,7 % über 55-Jähriger unter dem allgemeinen Mittelwert liegt. Überdurchschnittlich hohe Anteile Älterer weisen dagegen die Berufsgruppen Tierwirtschaft/ Tierpflege sowie die Forstberufe auf.

Neben den sv-pflichtig Beschäftigten in Betrieben des landwirtschaftlichen Sektors sind auch Familienarbeitskräfte (einschl. Betriebsinhaber) zu berücksichtigen (vgl. dazu Tabelle 66 auf Seite 1355). Hier ist der Anteil der Arbeitskräfte im Alter über 65 Jahre besonders hoch. Zugleich wird damit auch das Segment der Nebenerwerbs-Landwirte in die Vorausschätzung einbezogen.

Der altersbedingte Ersatzbedarf für die derzeit im Agrarsektor Beschäftigten ist über einen mittelfristigen Zeithorizont gut abschätzbar. Die Zahl der Beschäftigten in einzelnen Altersgruppen ist statistisch genau ermittelt. Aus der Arbeitsmarktforschung ist bekannt, dass berufliche Mobilität – insbesondere Branchen- und Berufswechsel – gegen Ende des Erwerbslebens deutlich weniger ausgeprägt sind als in früheren Phasen des Berufslebens. Vor diesem Hintergrund kann vereinfachend unterstellt werden, dass jene Arbeitskräfte, die aktuell über 55 Jahre alt sind, in den nächsten 10 Jahre sukzessive in den Ruhestand wechseln.

Als modifizierender Faktor kommt hinzu, dass sich das gesetzliche (abschlagsfreie) Renteneintrittsalter im Zeitraum 2012 bis 2031 stufenweise von 65 auf 67 Jahre erhöht wird. Dieser Effekt fällt weitgehend in den Prognosezeitraum, ist in der nachfolgenden Projektion aber nicht berücksichtigt. Das tatsächliche Renteneintrittsalter liegt allerdings niedriger – im Jahr 2016 in Ostdeutschland bei rd. 61,5 Jahren.

Nach den Daten der Beschäftigtenstatistik waren zum Jahresende 2016 im Landwirtschaftssektor Sachsens rd. 4.700 sv-pflichtig Beschäftigte 55 Jahre oder älter. Im Wirtschaftszweig Garten- und Landschaftsbau waren es weitere rd. 1.000 Arbeitnehmer. Unterstellt man – mangels differenzierterer Daten für einzelne Altersjahrgänge – ein gleichmäßiges Ausscheiden dieser Altersgruppe in den nächsten 10 Jahren, dann liegt der jährliche altersbedingte Abgang bei rd. 470 Personen im landwirtschaftlichen Sektor und bei rd. 100 Personen in der GaLaBau-Branche.

Nach der gleichen Methodik lässt sich aus der Perspektive branchentypischer Berufsgruppen der Umfang des altersbedingten jährlichen Ersatzbedarfs auf rd. 340 Personen in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen sowie rd. 180 Personen in Gartenbauberufen schätzen. Wichtige Teilsegmente sind dabei die Berufsgruppe Landwirtschaft (KldB-Code 111) mit rd. 140 Personen, die Tierwirtschaft/ Tierpflege mit ebenfalls rd. 140 Personen und die Berufsgruppe Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege mit gut 50 Personen p.a.

Entwicklung des Berufsnachwuchses

Der Anteil der Beschäftigten in der untersten Altersgruppe (unter 25 Jahre) im landwirtschaftlichen Sektor Sachsens liegt mit 11,2 % (2016) im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (7,2 %) überdurchschnittlich hoch. Für den Wirtschaftszweig Garten- und Landschaftsbau liegt der Indikator mit 6,3 % unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnittswert.

Bei Betrachtung einzelner Berufsgruppen zeigt sich, dass die Berufsgruppe Landwirtschaft (KldB-Code 111) mit einem Anteil von 17,1 % unter 25-Jähriger weit über dem allgemeinen Mittelwert liegt. Auch in den anderen „grünen Berufen“ sind überdurchschnittlich viele junge Menschen beschäftigt.

Dies ist vor allem das Ergebnis überdurchschnittlicher Ausbildungsaktivitäten. Während die Ausbildungsquote (Anteil Auszubildender an allen sv-pflichtig Beschäftigten) im gesamtwirtschaftlichen Mittel in Sachsen 2016 bei 3,7 % lag, erreichte sie im Landwirtschaftssektor 6,3 %. Im Wirtschaftszweig Garten- und Landschaftsbau lag die Quote mit 3,2 % leicht unter dem allgemeinen Durchschnitt. Bemerkenswert ist vor allem der hohe Azubi-Anteil in der Berufsgruppe Landwirtschaft (KldB-Code 111: 9,8 %). Auch in anderen branchentypischen Berufsgruppen lag dieser Anteil im Jahr 2016 deutlich über dem allgemeinen Durchschnitt (Tierwirtschaft: 5,1 %, Tierpflege: 4,6 %, Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege: 6,9 %, Gartenbau: 5,5 %). Diese Daten belegen, dass die Berufsausbildung ein zentraler Faktor der Nachwuchsgewinnung und –sicherung im Agrarsektor ist.

Daten zum Umfang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse lassen darauf schließen, dass die Ausbildungszahlen im Bereich Landwirtschaft sich in Sachsen in den letzten Jahren stabil entwickelt haben (vgl. Tabelle 166). Aktuell liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass hier in den nächsten Jahren ein Einbruch zu erwarten wäre. Auch die demografischen Rahmenbedingungen stützen diese Annahme (vgl. Abbildung 19). Mithin erscheint es gerechtfertigt, für die Prognose des Arbeitskräfteangebots im landwirtschaftlichen Sektor den Ausbildungsumfang der zurückliegenden Jahre auch für Zukunft fortzuschreiben.

Da die branchentypischen Berufe im Agrarsektor ebenso wie im Gartenbau eine 3-jährige Ausbildungsdauer umfassen, kann aus der Zahl der Auszubildenden in guter Näherung auf die Zahl der jährlichen Ausbildungsabsolven-

ten geschlossen werden (n : 3). Für die Projektion unterstellen wir dabei, dass nicht alle Ausbildungsabsolventen in der Branche bzw. Berufsgruppe verbleiben, in der sie ihre Ausbildung absolviert haben. Für die Schätzung der Zahl der Berufseinsteiger nach Ausbildungsabschluss wird vielmehr ein pauschaler Abschlag von 30 % angesetzt.

Zusammenschau von altersbedingten Abgängen und Berufsnachwuchs

Das Zusammenwirken der beiden Faktoren – altersbedingte Austritte aus dem Arbeitsmarkt und Neueintritte des Berufsnachwuchses – verdeutlichen die folgenden Grafiken. Abbildung 23 lässt erkennen, dass unter den beschriebenen Annahmen berufliche Neueintritte das altersbedingte Ausscheiden von Arbeitskräften (sv-pflichtig Beschäftigte + Familien-AK) in der Gesamtbetrachtung von Landwirtschaftssektor sowie Garten- und Landschaftsbau soweit kompensieren können, dass das verbleibende Arbeitsangebot im Jahr 2030 rd. 23 Tsd. Arbeitskräfte umfasst.

Den gleichen Zusammenhang stellen – bezogen allein auf das Segment der sv-pflichtig Beschäftigten, ohne Familien-AK – Abbildung 24 für den Landwirtschaftssektor und Abbildung 25 für den Wirtschaftszweig Garten- und Landschaftsbau dar. Für den Landwirtschaftssektor wird das resultierende Arbeitsangebot im Jahr 2030 auf rd. 15 Tsd. Arbeitskräfte geschätzt, für den Wirtschaftszweig Garten- und Landschaftsbau auf rd. 3.800 Arbeitskräfte.

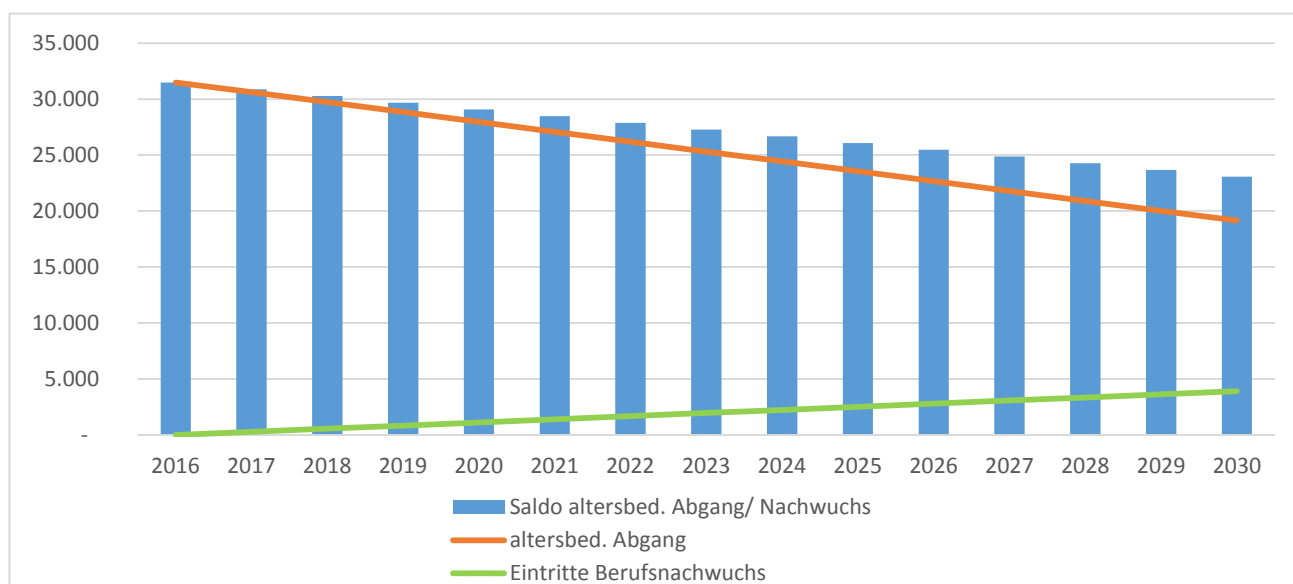


Abbildung 23: Projektion der Entwicklung von altersbedingten Arbeitsmarktaustritten und Berufsnachwuchs im landwirtschaftlichen Sektor sowie im Garten- und Landschaftsbau in Sachsen, 2016-2030 (sv-pfl. Beschäftigte + Familien-AK)

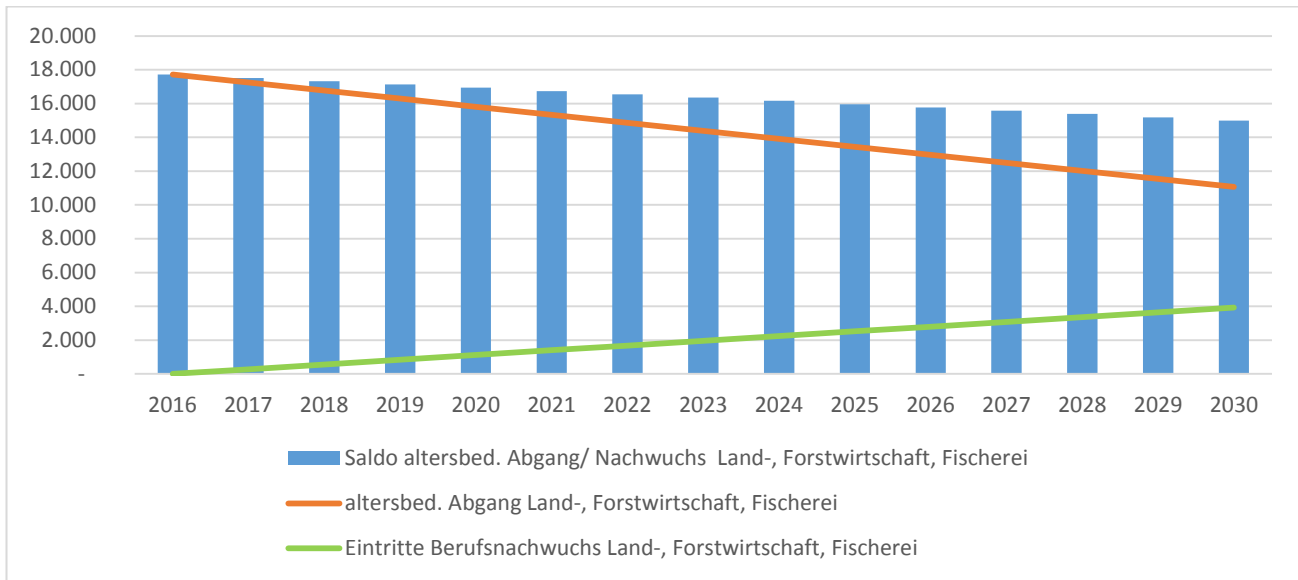


Abbildung 24: Projektion der Entwicklung von altersbedingten Arbeitsmarktaustritten und Berufsnachwuchs im Landwirtschaftssektor in Sachsen, 2016-2030 (sv-pfl. Beschäftigte)

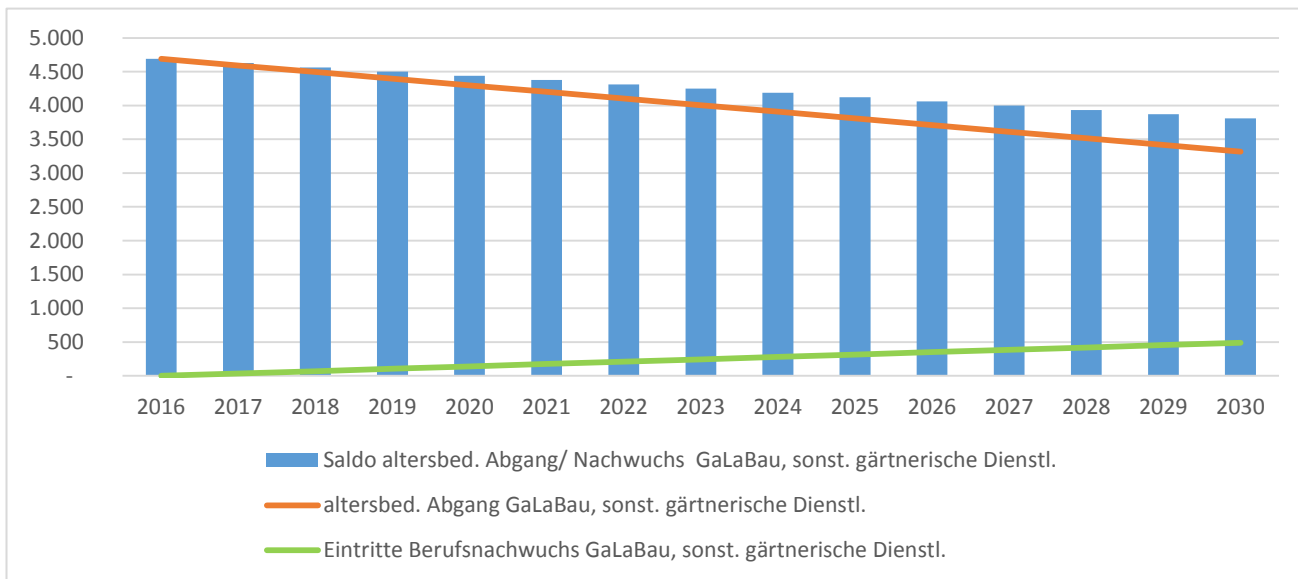


Abbildung 25: Projektion der Entwicklung von altersbedingten Arbeitsmarktaustritten und Berufsnachwuchs im Wirtschaftszweig Garten- und Landschaftsbau in Sachsen, 2016-2030 (sv-pfl. Beschäftigte)

Für die branchentypischen Berufsgruppen werden die Projektionsergebnisse – wiederum allein für das Segment der sv-pflichtig Beschäftigten – in Abbildung 26 bis Abbildung 28 dargestellt. Unter den gegebenen Annahmen kann der Ausbildungsnachwuchs in der Berufsgruppe Landwirtschaft (KldB-Code 111) die altersbedingten Arbeitsmarktaustritte vollständig kompensieren. In den Berufsgruppen Tierwirtschaft/ Tierpflege (KldB-Code 112+115) und Gartenbauberufe (KldB-Code 121) gelingt das nur teilweise. Hier wird das resultierende Arbeitsangebot für das Jahr 2030 auf rd. 4.600 Personen (Tierwirtschaft/ Tierpflege) bzw. 7.800 Personen (Gartenbauberufe) geschätzt.

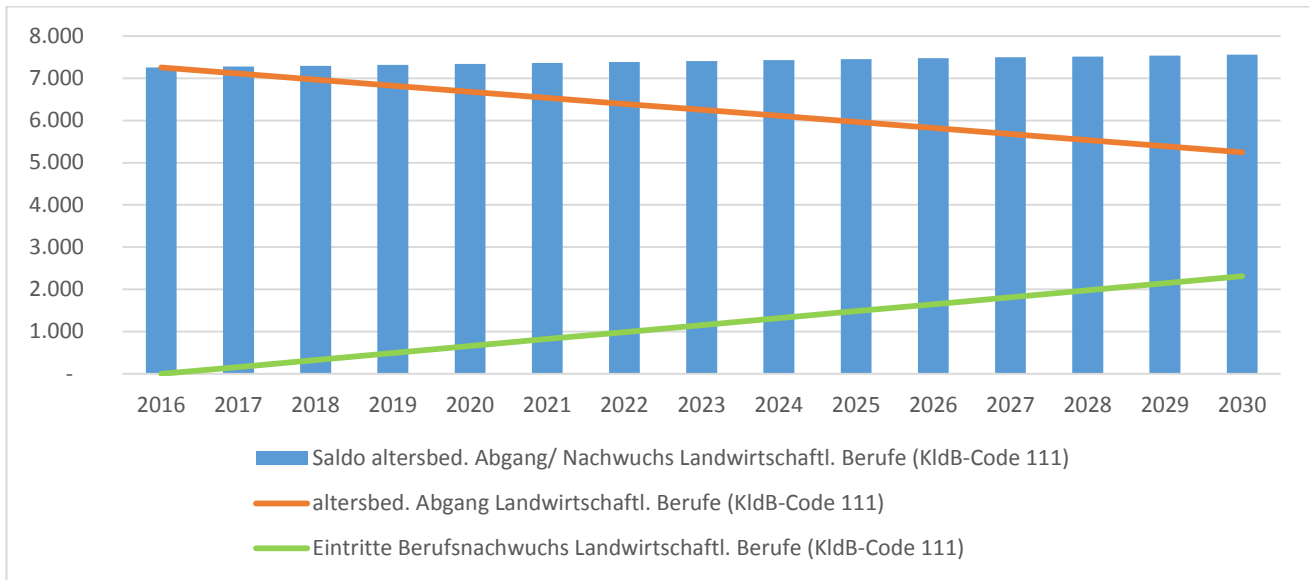


Abbildung 26: Projektion der Entwicklung von altersbedingten Arbeitsmarktaustritten und Berufsnachwuchs in der Berufsgruppe Landwirtschaft (KIdB-Code 111) in Sachsen, 2016-2030 (sv-pfl. Beschäftigte)

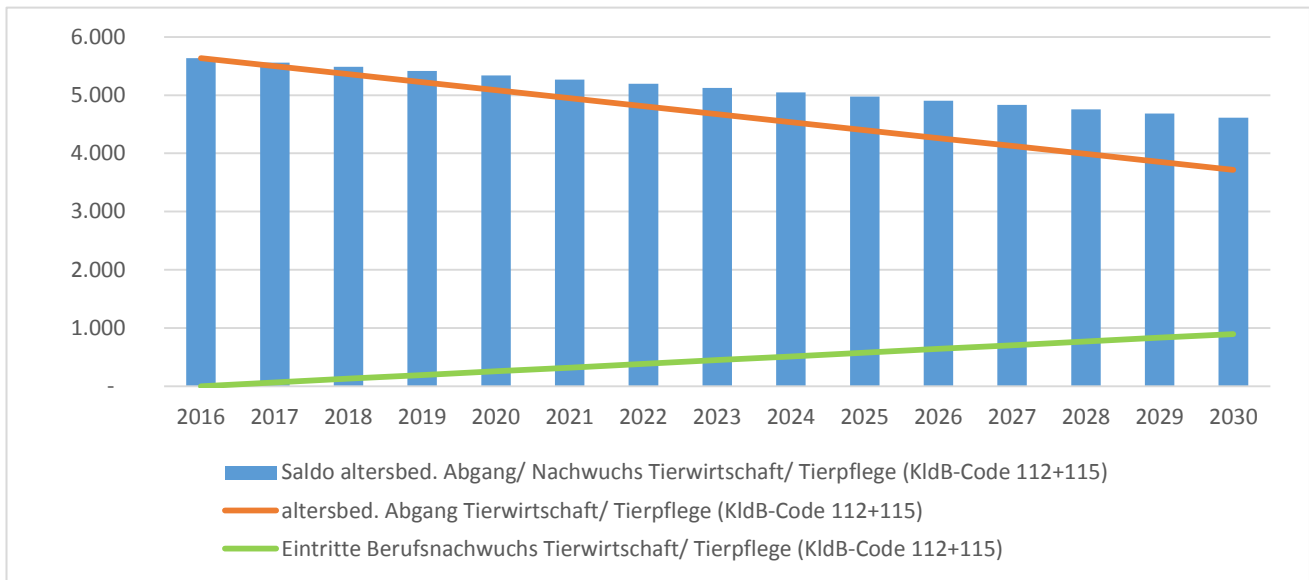


Abbildung 27: Projektion der Entwicklung von altersbedingten Arbeitsmarktaustritten und Berufsnachwuchs in den Berufsgruppen Tierwirtschaft/ Tierpflege (KIdB-Code 112+115) in Sachsen, 2016-2030 (sv-pfl. Beschäftigte)

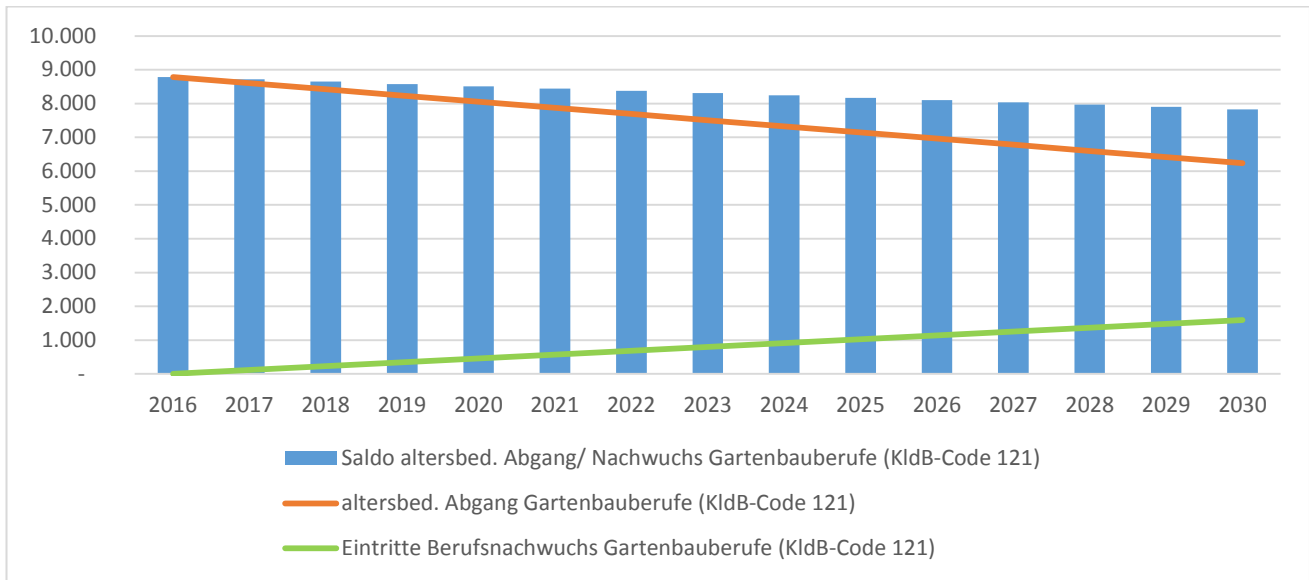


Abbildung 28: Projektion der Entwicklung von altersbedingten Arbeitsmarktaustritten und Berufsnachwuchs in Gartenbauberufen (KldB-Code 121) in Sachsen, 2016-2030 (sv-pfl. Beschäftigte)

Tabelle 21: Daten zur Projektion des Arbeitsangebots nach Wirtschaftszweigen (Arbeitstabelle)

Wirtschaftsabteilungen und -gruppen der WZ 2008	Insgesamt	Altersgruppen					dar.: Auszubildende		altersbed. Ersatzbedarf 10 Jahre		Hochrechnung altersbed. Ersatzbedarf bis 2030 (13 Jahre)	Relation Azubi/ Ersatzbedarf	Ausbildungsabsolventen p.a.	Ausbildungsabsolventen p.a. mit Abschlag 30% (=Berufseinsteiger p.a.)	Berufseinsteiger bis 2030 (13 Jahre)	Bilanz Ersatzbedarf / Berufseinsteiger 2030
		unter 25 Jahre	25 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	darunter bis zur Regelaltersgrenze	Insgesamt	%	abs.	%						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
								7 / 1	4 + 5	9 / 1	9 * 1,3	7 / 11	7 / 3 Jahre	13 * 0,7	14 * 13 Jahre	15 - 11
sv-pfl. Beschäftigte insgesamt	1.568.849	113.299	1.128.634	316.903	10.013	2.191	58.069	3,7	326.916	20,8	424.991	0,14				
davon:																
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	17.712	1.980	11.288	4.318	126	29	1.130	6,4	4.444	25,1	5.777	0,20	377	264	3.428	- 2.350
02 Forstwirtschaft und Holzeinschlag	1.122	97	769	251	5	*	55	4,9	256	22,8	333	0,17	18	13	167	- 166
03 Fischerei und Aquakultur	163	*	105	33	*	-	13	8,0	45	27,6	59	0,22	4	3	39	- 19
813 GaLabau sowie Erbr.v.sons.gärtnerischen DL	4.691	295	3.416	955	25	5	150	3,2	980	20,9	1.274	0,12	50	35	455	- 819
Familien-AK	7.800	100	4.500	2.100	1.000	*			3.100	39,7	4.030					
sv-pfl. Beschäftigte + Familien-AK	31.488	2.472	20.078	7.657	1.156	*	1.335	4,2	8.825	28,0	11.473	0,12	449	315	4.089	- 7.384

Tabelle 22: Daten zur Projektion des Arbeitsangebots nach Berufsgruppen (Arbeitstabelle)

	Insgesamt	Altersgruppen					dar.: Auszubildende		altersbed. Ersatzbedarf 10 Ja		Hochrechnung altersbed. Ersatzbedarf bis 2030 (13 Jahre)	Relation Azubi/ Ersatzbedarf	Ausbildungsabsolventen p.a.	Ausbildungsabsolventen p.a. mit Abschlag 30% (=Berufseinsteiger p.a.)	Berufseinsteiger bis 2030 (13 Jahre)	Bilanz Ersatzbedarf/ Berufseinsteiger 2030
		unter 25 Jahre	25 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	darunter bis zur Regelaltersgrenze	Insgesamt	%	abs.	%						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
								7 / 1	4 + 5	9 / 1	9 * 1,3	7 / 11	7 / 3 Jahre	13 * 0,7	14 * 13 Jahre	15 - 11
Insgesamt	1.568.849	113.299	1.128.634	316.903	10.013	2.191	58.069	3,7	326.916	20,8	424.991	0,14				
davon:																
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	15.511	2.200	9.905	3.307	99	20	1.238	8,0	3.406	22,0	4.428	0,28	413	289	3.755	- 673
111 Landwirtschaft	7.252	1.239	4.586	1.362	65	13	709	9,8	1.427	19,7	1.855	0,38	236	165	2.151	296
112 Tierwirtschaft	3.734	356	2.453	913	12	*	189	5,1	925	24,8	1.203	0,16	63	44	573	- 629
113 Pferdewirtschaft	350	109	211	*	*	-	74	21,1	30	8,6	39	1,90	25	17	224	185
114 Fischwirtschaft	150	*	97	*	*	-	15	10,0	38	25,3	49	0,30	5	4	46	- 4
115 Tierpflege	1.899	231	1.225	432	11	*	87	4,6	443	23,3	576	0,15	29	20	264	- 312
116 Weinbau	87	*	56	*	-	-	23	26,4	8	9,2	10	2,21	8	5	70	59
117 Forst-, Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	2.039	222	1.277	533	7	3	141	6,9	540	26,5	702	0,20	47	33	428	- 274
nachrichtl.: Tierwirtschaft/ Tierpflege (112+115)	5.633	587	3.678	1.345	23		276	4,9	1.368	24,3	1.778	0,16	92	64	837	- 941
12 Gartenbauberufe, Floristik	11.245	1.023	8.008	2.153	61	11	606	5,4	2.214	19,7	2.878	0,21	202	141	1.838	- 1.040
121 Gartenbau	8.784	851	6.109	1.770	54	*	487	5,5	1.824	20,8	2.371	0,21	162	114	1.477	- 894

Weitere Faktoren des Arbeitskräfteangebots

Als weitere Faktoren, die die Entwicklung des Arbeitsangebots im Agrarsektor beeinflussen, sind in Tabelle 200 u.a. die Entwicklung der Arbeitslosigkeit und die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse genannt.

Arbeitslose mit einschlägigen Zielberufen stellen systematisch eine Komponente des Arbeitsangebots dar. Die aktuelle Situation und die Entwicklung in den zurückliegenden Jahren im relevanten Segment zeigt Tabelle 100. Danach waren im Segment der landwirtschaftlichen und Gartenbauberufe zur Jahresmitte 2017 rd. 7.500 Arbeitslose registriert, darunter rd. 2.000 mit Zielberufen der Land-, Tier-, Forstwirtschaft und rd. 5.200 mit Gartenbauberufen.

Im zurückliegenden 3-Jahres-Zeitraum ist die Zahl der Arbeitslosen in diesem Segment um rd. 9 % p.a. zurückgegangen, darunter im Bereich der Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe um 7-8 % und im Bereich der Gartenbauberufe um rd. 9-10 % p.a.

Bei anhaltend positiver wirtschaftlicher Entwicklung des Freistaats kann unterstellt werden, dass das Niveau der Arbeitslosigkeit auch im hier betrachteten Segment in den nächsten Jahren weiter sinken wird. Für das Arbeitskräfteangebot des Agrarsektors dürfte der zum Ende des Prognosezeitraums erreichte Bestand an Arbeitslosen voraussichtlich nur noch geringe Bedeutung haben.

Die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse kann durch die Analyse des Umfangs neu begonnener bzw. beendeter Beschäftigungsverhältnisse innerhalb einer Periode beurteilt werden. Hierzu werden nachfolgend Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit herangezogen.

Nach diesen Daten ist der landwirtschaftliche Sektor als (Teil-)Arbeitsmarkt durch eine vergleichsweise hohe Dynamik gekennzeichnet. Zwar hat sich die Zahl der sv-pflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2016 lediglich um rd. 800 bzw. 4 % des Bestandes vermindert. Doch ist dieser saldierte Wert das Ergebnis umfangreicher Fluktuationsprozesse. Insgesamt wurden im Jahresverlauf gut 7.100 sv-Beschäftigungsverhältnisse beendet und gut 6.300 neu begründet. In Relation zur Bestandsgröße (Ende 2016) wurden demnach im landwirtschaftlichen Sektor Sachsens im Jahr 2016 rd. ein Drittel aller sv-Beschäftigungsverhältnisse neu begründet. Dabei spielt auch die Saisonalität von Beschäftigungsverhältnissen in der Landwirtschaft eine wichtige Rolle.

Damit liegt die Fluktuation im landwirtschaftlichen Sektor über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnittswert für Sachsen (rd. 29 % - vgl. Abbildung 29). Die Grafik verdeutlicht zudem, dass die Personalfluktuationsrate in einzelnen Wirtschaftsbereichen sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Während die Beschäftigungsverhältnisse in den Bereichen Finanzdienstleistungen, öffentliche Verwaltung, Bildungs- und Gesundheitswesen, aber auch im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Bergbau/ Energie/ Wasserversorgung vergleichsweise stabil sind, ist der Personalumschlag in anderen Bereichen (Zeitarbeit, IuK, Gastgewerbe) sehr hoch.

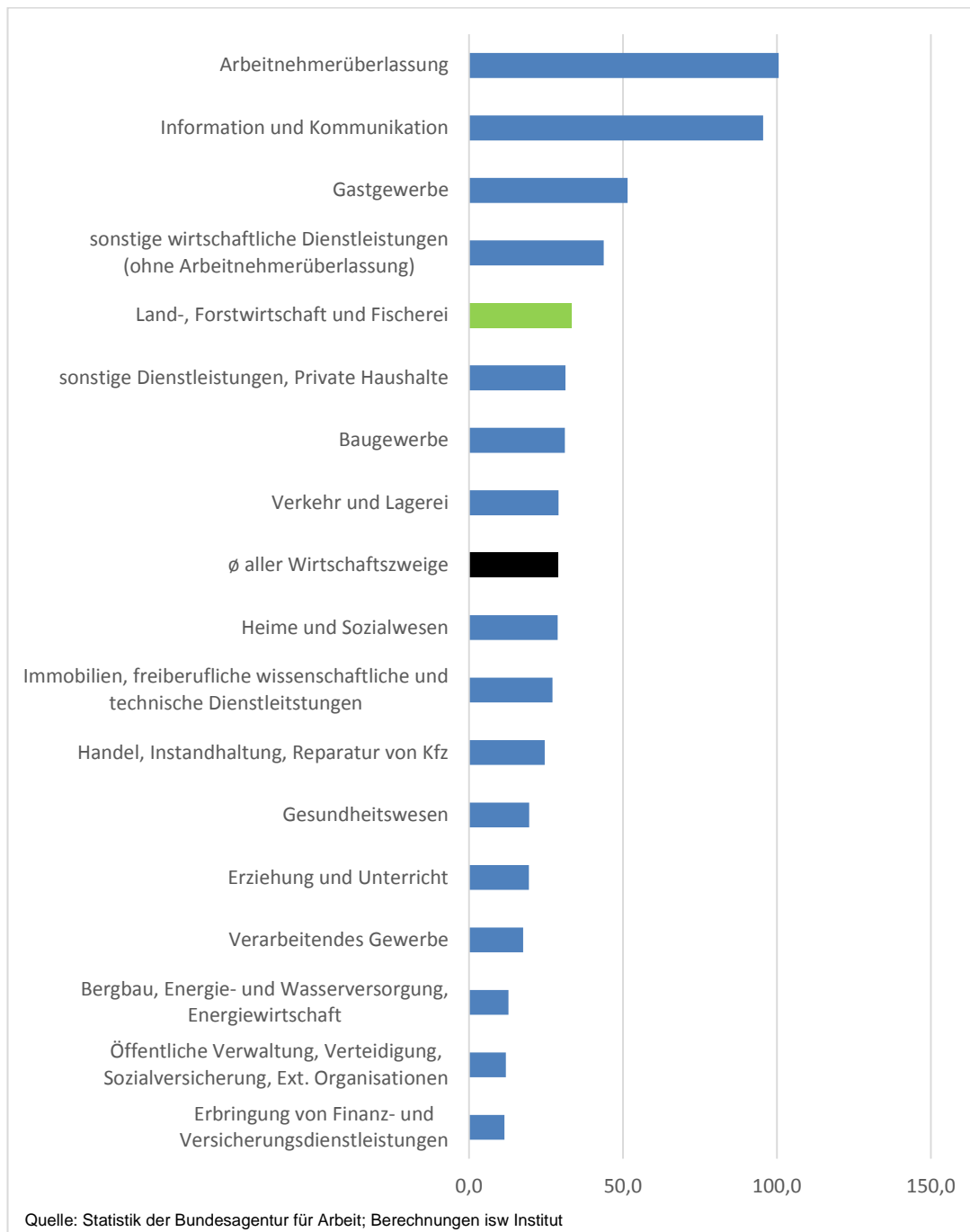


Abbildung 29: Begonnene Beschäftigungsverhältnisse (Jahressumme 2016) in Relation zum Bestand (31.12.2016) in Sachsen in wirtschaftsfachlicher Gliederung

3.4 Einfluss von Landwirtschaft 4.0 auf Arbeitskräfte-Angebot und -Nachfrage sowie den Berufsnachwuchs

Landwirtschaft 4.0 – Synonym für die fortschreitende digitale Durchdringung der Arbeitsprozesse in der Landwirtschaft – hat aller Voraussicht nach grundlegende Auswirkungen sowohl auf die Nachfrageseite (Arbeitskräftebedarf) als auch auf die Angebotsseite (Qualifikationsanforderungen und Kompetenzen der AK) des Arbeitsmarktsegments Landwirtschaft.

Um den Einfluss der Digitalisierung auf die Entwicklung der Landwirtschaft in Deutschland bzw. in Sachsen genauer abzuschätzen, wurde eine Sekundärquellenanalyse zu diesem Thema vorgenommen. Dazu wurden einschlägige Analysen, Studien, Trendprognosen etc. recherchiert und ausgewertet. Im Folgenden wird dazu ein kurzer Überblick gegeben:

Überblick über einschlägige Publikationen

Im aktuellen Report „Thünen-Baseline 2015-2025: Agrarökonomische Projektionen für Deutschland“⁸ werden die Auswirkungen der Digitalisierung auf den landwirtschaftlichen Sektor nicht thematisiert.

Die gemeinsame Studie des Bundesverbandes Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (BITKOM) und des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) „Industrie 4.0 – Volkswirtschaftliches Potenzial für Deutschland“⁹ enthält vertiefende Analysen für 6 Branchen, darunter die Landwirtschaft. Hervorzuheben sind insbesondere folgende Kernaussagen

- In der Landwirtschaft wird gegenüber dem Basiswert von 2013 ein zusätzliches Wertschöpfungspotenzial von bundesweit 3 Milliarden Euro bis 2025 erwartet. Der Zuwachs an Wertschöpfung durch zunehmende Digitalisierung wird für diesen Zeitraum auf insgesamt 15 % bzw. 1,2 % pro Jahr geschätzt.
- Die Effekte werden vor allem durch den Einsatz mobiler Geräte für eine einfache, flexible und echtzeitnahe Produktionsplanung und -steuerung sowie die ad hoc-Vernetzung von Landmaschinen gesehen. Als spezielle Aspekte werden u.a. genannt: Erhöhung der Verfügbarkeit von Erntemaschinen; bessere Koordination von Ernteprozessen führt zu höheren Erntemengen und besserer Qualität; Digitalisierung führt zu besserer Verbreitung und Anwendung von Wissen über Pflanzenschutz, Anbau und Technik; Schonung von Ressourcen (Kraftstoffverbrauch, Belastung der Böden).
- Darüber hinaus wird darauf verwiesen, dass Digitalisierung auch mit mehr Unterstützung/ Entlastung der Arbeitskräfte einhergeht.

Ergänzend hierzu ergab eine repräsentative Umfrage im Auftrag von BITKOM im Juni 2015, dass fast jeder fünfte Landwirtschaftsbetrieb seinerzeit bereits Industrie 4.0-Anwendungen nutzte. In Betrieben über 100 Hektar war es sogar jeder dritte Betrieb.

Die Studie der Unternehmensberatung Roland Berger „Business opportunities in Precision Farming: Will big data feed the world in the future?“¹⁰ fokussiert auf die weltweite Verbreitung von Precision Farming-Technologien und deren Auswirkungen auf Geschäftsmodelle von Unternehmen. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen allerdings nicht landwirtschaftliche Betriebe, sondern Hersteller von Landmaschinen und Anbieter integrierte Lösungen (Produktionsplanung und -steuerung, Saatgut-, Dünger-, Pflanzenschutzmittelproduzenten, Vermarktung...). Im Ergebnis wird deutlich, dass die zunehmende Digitalisierung zu einer immer engeren Einbindung der landwirtschaftlichen Produzenten in vor- und nachgelagerte Wertschöpfungsprozesse führt.

⁸ Johann Heinrich von Thünen-Institut: Thünen-Baseline 2015-2025: Agrarökonomische Projektionen für Deutschland. Thünen Report 40, Braunschweig 2016.

⁹ BITKOM/ Fraunhofer IAO: Industrie 4.0 – Volkswirtschaftliches Potenzial für Deutschland. Berlin 2014.

¹⁰ Roland Berger Strategy Consultants GmbH: Business opportunities in Precision Farming: Will big data feed the world in the future? Munich, July 2015.

Der Deutsche Bauernverband (DBV) widmete in seinem Situationsbericht 2015/16 ein gesondertes Kapitel der Digitalisierung in der Landwirtschaft.¹¹ Mit Blick auf den Faktor Arbeit werden im Bericht u.a. arbeitssparende Rationalisierungseffekte benannt. Dies betrifft sowohl die Feldwirtschaft (z.B. fahrerlose Systeme) als auch die Tierhaltung (Automatisierung durch Melkroboter, Spaltenreiniger, Fütterungsautomaten). Insgesamt schlussfolgert der DBV-Bericht, dass die Qualifikationsanforderungen an Landwirte weiter steigern werden. Höhere Anforderungen werden insbesondere im Hinblick auf das einzelbetriebliche Datenmanagement konstatiert.

Darüber hinaus weist der DBV-Bericht darauf hin, dass die Digitalisierung der Landwirtschaft mit steigendem Kapitaleinsatz einhergeht. Daher werden kleinere Betriebe vor allem Maschinenringe und Lohnunternehmen nutzen müssen, um die Potenziale des technischen Fortschritts auszuschöpfen.

Das BMEL geht in seiner Publikation zum „Zukunftsprogramm Digitalpolitik Landwirtschaft“¹² auch auf Aspekte des Weiterbildungsbedarfs und strukturelle Effekte ein. Demnach fordert die ständige Weiterentwicklung der Technik eine fortwährende Weiterbildung, die nicht jeder als Bereicherung empfindet. Gleichzeitig verliert traditionelles Wissen – zumindest scheinbar – an Bedeutung. Dies kann zu sozialen Konflikten zwischen Generationen führen. Auch die Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt kann dadurch erschwert werden, dass unterschiedliche Kenntnisse und ein unterschiedliches Verständnis bezüglich des Einsatzes digitaler Techniken bestehen.

Durch die technischen Entwicklungen werden die Anforderungen an die Arbeit tendenziell höher. Dies führt dazu, dass für hochqualifizierte Fachkräfte die Berufschancen steigen, während einfachere Tätigkeiten zunehmend von Maschinen übernommen werden. Dies verschärft die Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit geringerer Qualifikation oder mit Behinderung.

Nach Einschätzung des BMEL lässt sich kapitalintensive moderne Technik wirtschaftlicher in Großbetrieben einsetzen. Dies kann zu einer Beschleunigung des Strukturwandels beitragen. Um diesen Effekt zu verhindern gilt es, Hindernisse für kleine und mittlere Betriebe abzubauen. Darüber hinaus sollte die Nutzung digitaler Technik möglichst einfach und schnell erlernbar sein.

Bei steigender Automatisierung stellt sich auch die Frage nach der Rolle der Landwirtin/ des Landwirts. Wenn das Erfahrungswissen durch algorithmisch ermittelte Entscheidungen ersetzt wird, ist eine zentrale Steuerung der landwirtschaftlichen Prozesse denkbar. Hier sieht das BMEL eine wichtige Aufgabe, mögliche Risiken durch entsprechende Maßnahmen zu minimieren.

In einer früheren Publikation konstatiert das BMEL, dass die Digitalisierung der Landwirtschaft u.a. auch zu veränderten Bedarfen im Bereich der beruflichen Bildung führt: „Damit eine optimale Nutzung digitaler Technologien und eine realistische Bewertung der Chancen und Risiken für den Nutzer möglich sind, sind entsprechende Angebote im Bereich der Beratung, Information und Bildung zu entwickeln. Hier sieht das BMEL den Bedarf, bereits bestehende und geplante Angebote zu erfassen, zu ergänzen und daraus ein Weiterbildungskonzept zu entwickeln.“¹³

¹¹ Deutscher Bauernverband: Situationsbericht 2015/16. Trends und Fakten zur Landwirtschaft. Berlin, Dezember 2015.

¹² Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL): Digitalpolitik Landwirtschaft. Zukunftsprogramm: Chancen nutzen – Risiken minimieren. Berlin, August 2017.

¹³ Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL): Landwirtschaft verstehen. Im Fokus: Chancen der Digitalisierung. Berlin, Mai 2016.

Fazit

Aus der Zusammenschau neuerer Publikationen zum Thema Landwirtschaft 4.0 ist zunächst festzustellen, dass die Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitskräfte bzw. Berufsnachwuchs nur wenig thematisiert werden. Im Mittelpunkt stehen einerseits technische Realisierungsmöglichkeiten, andererseits ökonomische sowie umweltbezogene Effekte.

Verallgemeinerungsfähige Daten zur Quantifizierung von Effekten der Landwirtschaft 4.0 (z.B. Kapitaleaufwand, Einsparungen, Mehrerträge, aber auch Auswirkungen auf Arbeitskräftebedarf und Arbeitsanforderungen) wurden bislang nicht publiziert. Hier besteht für die Zukunft offenbar Bedarf an vertiefenden Analysen.

Aus den Ergebnissen der Literaturrecherche lassen sich mit Bezug zum Faktor Arbeit insbesondere folgende veränderte Anforderungen der Digitalisierung zusammenfassen:

- Landwirte benötigen ein Grundverständnis für Möglichkeiten und potenziellen Nutzen der Digitalisierung.
- Die zweckmäßige Nutzung digitaler Daten erfordert einschlägige „digitale Kompetenzen“.
- Hierzu bedarf es i.d.R. ergänzender Qualifikationen und kontinuierlicher Weiterbildung.
- Unabhängig davon wird der Bedarf an spezifischen Beratungs- und Serviceleistungen wachsen.
- Im Zuge der Digitalisierung müssen die Betriebe Sensibilität im Hinblick auf den Datenschutz entwickeln.
- Digitalisierung kann Produktivitätsgewinnen führen, insbesondere auch durch die Einsparung von Arbeit. Dies gilt in praktisch allen Bereichen: Feldbewirtschaftung, Tierhaltung, administrative Tätigkeiten.
- Im Zuge der Digitalisierung sind Arbeitsplatzverluste insbesondere im Bereich der Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen zu erwarten. Umgekehrt steigt der Bedarf an Fachkräften mit technischer Ausbildung.
- Der Wettbewerb um Fachkräfte mit diesem Profil wird zunehmen. Für die Landwirtschaftsbetriebe wird es essenziell sein, Arbeitsbedingungen anzubieten, die geeignet sind, solche Fachkräfte zu binden.
- Die Digitalisierung führt zu kapitalintensiverer Produktion und begünstigt damit den Strukturwandel hin zu größeren Betrieben. Lösungen, die speziell auf die Bedingungen kleinere Betriebe zugeschnitten sind, können diesen Effekt evtl. abschwächen. Darüber hinaus können insbesondere überbetriebliche Ansätze von Nutzen sein.
- Wie schnell die Digitalisierung in der Landwirtschaft voranschreitet und wie schnell sich die damit für den Faktor Arbeit verbundenen Effekte auswirken, hängt nicht zuletzt davon ab, mit welchem Tempo der flächendeckende Ausbau schneller Internetverbindungen im ländlichen Raum gelingt.

3.5 Bewertung und Handlungsoptionen

Aus der Analyse der aktuellen Arbeitskräftesituation in der sächsischen Landwirtschaft, der Entwicklungstrends der zurückliegenden Jahre sowie den Vorausschätzungen zur Entwicklung von Arbeitsangebot und –nachfrage bis zum Jahr 2030 lassen sich folgende zusammenfassende Bewertungen und Handlungsoptionen ableiten:

- Die quantitative Betrachtung zeigt: Die Zahl der Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft ist im langfristigen Trend rückläufig. Dieser Trend war auch in den letzten Jahren zu beobachten. Mittel- und längerfristig werden sowohl die Arbeitskräftenachfrage als auch das Arbeitskräfteangebot weiter zurückgehen. Unter den gesetzten Annahmen vollzieht sich der Rückgang auf der Angebotsseite – also bei den potenziellen Arbeitskräften –

etwas schneller als auf der Nachfrageseite (Bedarf der Betriebe). Wegen der grundsätzlich gleichgerichteten Entwicklungstrends sind aus heutiger Sicht keine gravierenden Verwerfungen zu erwarten.

- Auch in der sächsischen Landwirtschaft werden – wie in anderen Branchen – Fachkräftengpässe in zunehmendem Maße spürbar. Die Besetzung von freien Arbeitsstellen mit Fachkräften ist in den letzten Jahren nachweisbar schwieriger geworden. Im Vergleich mit anderen Branchen in Sachsen und mit der Branche in anderen Bundesländern erscheint die Situation in der sächsischen Landwirtschaft allerdings noch weniger problematisch. Gleichwohl ist für die Zukunft mit einer Verstärkung der Problemlagen zu rechnen.
- Ein wichtiger Faktor hierfür, der langfristig wirkt, ist die demografische Entwicklung. Die ländlichen Gebiete in Sachsen werden nach den Ergebnissen der aktuellen Bevölkerungsvorausschätzung besonders stark vom Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials betroffen sein. Die im ländlichen Raum verankerten Landwirtschaftsbetriebe werden sich in der Folge einem zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte stellen müssen.
- In diesem Wettbewerb spielen viele Aspekte eine Rolle: Neben „harten“ Faktoren wie der Entlohnung wird die Attraktivität der Arbeitsbedingungen z.B. auch durch die Möglichkeit der Arbeit mit moderner Technik, die Arbeitsplatzsicherheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben mitbestimmt. Im Wettbewerb um Fachkräfte sollten landwirtschaftliche Betriebe in der Lage sein, entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten künftig besser zu nutzen.
- Die Analysen zeigen, dass der Trend zur Abwanderung von Fachkräften mit landwirtschaftlicher Ausbildung in andere Branchen bisher begrenzt ist. Wirtschaftszweige, die in den letzten Jahren in größerem Umfang zusätzliche Beschäftigung in Sachsen aufgebaut haben – und dies vermutlich auch in Zukunft tun werden – sind nach den vorliegenden Daten keine typischen Beschäftigungsfelder für Arbeitnehmer mit landwirtschaftlichen Berufen. Lediglich im zuletzt stark expansiven Bereich Sozialwesen haben in den zurückliegenden Jahren in signifikantem Umfang auch Arbeitnehmer mit landwirtschaftlichen Berufen eine Beschäftigung aufgenommen. Offenbar bietet der Bereich für diese Berufsgruppen gute Einstiegsmöglichkeiten. Angesichts des starken Wachstums und des auch im Sozialwesen bestehenden Ersatzbedarfs für altersbedingte Abgänge kann hier eine anhaltende Sogwirkung erwartet werden.
- Der insgesamt hohe Anteil von Teilbeschäftigten im landwirtschaftlichen Sektor Sachsens von knapp 50% könnte vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräftengpässe ein Ansatzpunkt sein, um den Arbeitskräftebedarf des Sektors langfristig zu decken. Darüber hinaus könnte auch die gegenwärtig noch hohe Zahl von Arbeitslosen im Gartenbau ein „Reservoir“ für den Arbeitskräftebedarf in der Landwirtschaft sein. Daher sollten Überlegungen angestellt werden, wie diese Personengruppe ggf. für eine Beschäftigung in der Landwirtschaft zu gewinnen ist.
- Generell zeigen die Daten eine starke Diskrepanz zwischen der Qualifikation von Arbeitslosen in Landwirtschaft und Gartenbau und den qualifikatorischen Anforderungen freier Arbeitsstellen. Zur Ausschöpfung von Beschäftigungspotenzialen wird der Sektor Landwirtschaft/ Gartenbau künftig stärker auf die Aufnahme und schrittweise Höherqualifizierung von Menschen ohne einschlägigen fachlichen Ausbildungsabschluss setzen müssen.
- Bemerkenswert ist der im gesamtwirtschaftlichen Vergleich hohe Beschäftigtenanteil jüngerer Arbeitnehmer (unter 25 Jahre) in der Landwirtschaft. Er ist vor allem das Ergebnis überdurchschnittlicher Ausbildungsaktivitäten. Die Berufsausbildung ist ein zentraler Faktor der Nachwuchsgewinnung und –sicherung im Agrarsektor. Dieser Wettbewerbsfaktor sollte durch kontinuierliche Informationstätigkeit und attraktive Ausbildungsbedingungen auch langfristig gesichert werden.
- Daten zur Altersstruktur der Arbeitskräfte weisen darauf hin, dass in den nächsten Jahren ein erheblicher altersbedingter Strukturwandel im Segment der Betriebe natürlicher Personen, darunter insbesondere auch der Ne-

benerwerbsbetriebe, zu erwarten ist. Vor diesem Hintergrund sollten Bedarf und Ansatzpunkte für flankierende Maßnahmen (Hofnachfolge, Betriebsübernahmen) geprüft werden.

- Wie andere Branchen auch, wird die Entwicklung der Landwirtschaft in den nächsten Jahren stark durch Prozesse der Digitalisierung beeinflusst werden. Von veränderten Arbeitsbedingungen sind alle Bereiche betroffen: Landbewirtschaftung, Tierproduktion, Büroarbeit. Auf Seiten der Betriebsleiter und Beschäftigten erfordert die Digitalisierung neue Kompetenzen. Neben entsprechenden Zusatzqualifikationen landwirtschaftlicher Fachkräfte dürften auch der Bedarf an IT-Spezialisten in landwirtschaftlichen Betrieben und die Inanspruchnahme externer IT-Dienstleister zunehmen. Um die Potenziale der Digitalisierung durch die sächsische Landwirtschaft erfolgreich nutzen zu können, sollten sichergestellt werden, dass bedarfsgerechte fachspezifische Bildungsangebote verfügbar sind.
- Insgesamt wird das Thema Fachkräftesicherung in den nächsten Jahren auch für die sächsische Landwirtschaft weiter an Bedeutung gewinnen. Um kritische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und ggf. gegensteuern zu können, ist eine zeitnahe, verstetigte Arbeitsmarktbeobachtung angezeigt. Hierfür stehen öffentlich zugängliche Daten- und Informationsquellen in hinreichendem Maße zur Verfügung und sollten kontinuierlich ausgewertet werden.

3.6 Vorschlag für Indikatoren zur Abschätzung des Risikos eines Fachkräftemangels

Die Diskussion zum Fachkräftemangel lässt erwarten, dass dieses Thema in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung gewinnen wird. Um kritische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, ist eine kontinuierliche Beobachtung und Einschätzung geboten. Hierzu bedarf es geeigneter Indikatoren.

Generelle Anforderungen an Indikatoren für ein effektives Monitoring sind mit dem SMART-Konzept umrissen: Indikatoren sollten danach

- spezifisch (auf den jeweiligen Sachverhalt bezogen)
- messbar
- kosteneffizient ermittelbar
- für das Problem relevant und
- zeitnah verfügbar

sein.¹⁴ Vor allem das Kriterium Kosteneffizienz spricht dafür, möglichst öffentlich zugängliche Datenquellen zu nutzen.

Aus der aktuellen fachwissenschaftlichen Diskussion zum Thema Fachkräftemangel lassen sich Indikatoren identifizieren, die grundsätzlich für ein kontinuierliches Monitoring des Risikofaktors Fachkräftemangel in der Landwirtschaft in Frage kommen. Zu nennen sind insbesondere Daten zur Entwicklung

- der Arbeitslosigkeit

¹⁴ http://enrd.ec.europa.eu/enrd-static/evaluation/faq/de/indicators_de.html

- der offenen Stellen
- der durchschnittlichen Laufzeit offener Stellen (Vakanzeit).

Anhand dieser Indikatoren untersucht die Bundesagentur für Arbeit halbjährlich die Fachkräftesituation in Deutschland. Dabei wird analysiert, in welchen Berufsfeldern und Regionen Fachkräfteengpässe erkennbar sind.¹⁵ Entsprechend ist es möglich, die Analyse dieser Daten auf das Segment landwirtschaftlicher Berufe im Freistaat Sachsen zu fokussieren.

Darüber hinaus können auch aus der Beobachtung von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in landwirtschaftlichen Berufen Hinweise auf sich abzeichnende Fachkräfteengpässe abgeleitet werden.

Die Übersicht in Tabelle 233 gibt einen Überblick über Indikatoren, die nach dem SMART-Konzept geeignet sind, die Entwicklung des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes im Agrarsektor in Sachsen kontinuierlich zu beobachten und im Hinblick auf sich abzeichnende Fachkräfteengpässe zu analysieren. Für eine zeitnahe (jährliche) Beobachtung und Analyse kommen insbesondere die vier erstgenannten Kategorien (Beschäftigung, Ausbildung, Arbeitslosigkeit, offene Stellen) in Betracht. Entsprechende Daten werden kontinuierlich erhoben und in Standard-Reports bereitgestellt.

Daten zu Struktur und Entwicklung der Arbeitskräfte im landwirtschaftlichen Sektor ermöglichen differenziertere Einsichten zur Situation in einzelnen Segmenten des landwirtschaftlichen Sektors und erfassen insbesondere auch das Segment der Familien-Arbeitskräfte. Allerdings werden diese Daten nur in 3-jährigem Abstand im Rahmen der Agrarstrukturhebungen bereitgestellt. Im Rahmen einer kontinuierlichen Arbeitsmarktbeobachtung haben sie daher ergänzenden Charakter.

Für die Abschätzung des Risikos eines Fachkräftemangels sind die in Tabelle 233 fett markierten Indikatoren besonders relevant. Veränderungen bei diesen Indikatoren lassen frühzeitig auf die mögliche Entwicklung von Engpässen bei landwirtschaftlichen Fachkräften bzw. beim Berufsnachwuchs schließen.

¹⁵ <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html>

Tabelle 23: Indikatorenset zur kontinuierlichen Beobachtung der Arbeitsmarktentwicklung und Fachkräftesituation im Agrarsektor

Kategorie	Merkmalsausprägung	Referenz im Bericht	Quelle
Beschäftigung	Berufsfachliche Gliederung	Tabelle 17	BA-Statistik
	Altersgruppen	Tabelle 17	BA-Statistik
	Anforderungsniveau	-	BA-Statistik
	Verteilung sv-pflichtig/ geringfügig Beschäftigte	-	BA-Statistik
	Saisonarbeit	Tabelle 17	BA-Statistik
Ausbildung	Bestand an Auszubildenden	Tabelle 22	BA-Statistik
	Gemeldete Berufsausbildungsstellen	-	BA-Statistik
	Gemeldete Bewerber/innen	-	BA-Statistik
	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen	-	BA-Statistik
	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	-	BIBB-Statistik
	Vertragslösungen	-	BIBB-Statistik
	Erfolgreiche Abschlussprüfungen	-	BIBB-Statistik
Arbeitslosigkeit	Berufsfachliche Gliederung (Zielberufe)	Tabelle 10	BA-Statistik
	Berufsspezifische Arbeitslosenquote	Tabelle 11	BA-Statistik
	Anforderungsniveau	Tabelle 12	BA-Statistik
Offene Stellen	Berufsfachliche Gliederung	Tabelle 13	BA-Statistik
	Anforderungsniveau	Tabelle 14	BA-Statistik
	Vakanzzeit	Tabelle 15	BA-Statistik
Arbeitskräfte	Stellung im Betrieb	Tabelle	StaBuA
	Rechtsform des Betriebs	Tabelle 4	StaBuA
	Betriebsform (betriebswirtschaftl. Ausrichtung)	Tabelle 5	StaBuA
	Altersgruppen	Tabelle 6	StaBuA

Quellen- und Literaturverzeichnis

Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder: Methodenhandbuch Regionale Erwerbstätigenrechnung im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder. Oktober 2016.

Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder

BITKOM/ Fraunhofer IAO: Industrie 4.0 – Volkswirtschaftliches Potenzial für Deutschland. Berlin 2014.

Bundesagentur für Arbeit: Entgeltatlas

Bundesagentur für Arbeit: Fachkräfteengpassanalyse

Bundesagentur für Arbeit: Statistik-Portal

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft: Digitalpolitik Landwirtschaft. Zukunftsprogramm: Chancen nutzen – Risiken minimieren. Berlin, August 2017.

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft: Landwirtschaft verstehen. Im Fokus: Chancen der Digitalisierung. Berlin, Mai 2016.

Deutscher Bauernverband: Situationsbericht 2015/16. Trends und Fakten zur Landwirtschaft. Berlin, Dezember 2015.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 4). IAB-Forschungsbericht 9/2017. Nürnberg, 21. August 2017.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Berufe im Spiegel der Statistik

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Mindestlohn: Längsschnittstudie für sächsische Betriebe. IAB Forschungsbericht 7/2017. Nürnberg, 12. Juli 2017.

Johann Heinrich von Thünen-Institut: Thünen-Baseline 2015-2025: Agrarökonomische Projektionen für Deutschland. Thünen Report 40, Braunschweig 2016.

Roland Berger Strategy Consultants GmbH: Business opportunities in Precision Farming: Will big data feed the world in the future? Munich, July 2015.

Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft: Buchführungsergebnisse der Landwirtschaft

Statistisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft: Sächsische Agrarberichte

Statistisches Bundesamt: Fachserie 3: Land- & Forstwirtschaft, Fischerei

Statistisches Bundesamt: Statistik über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (GENESIS)

Statistisches Bundesamt: Tarifdatenbank

Statistisches Landesamt des Freistaats Sachsen: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben im Freistaat Sachsen. Agrarstrukturerhebung 2016.

Statistisches Landesamt des Freistaats Sachsen: 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung (2016)

Statistisches Landesamt des Freistaats Sachsen: Schüler- und Absolventenprognose (2016)

Internet-Quellen:

<http://www.arbeit.sachsen.de/894.html>

http://enrd.ec.europa.eu/enrd-static/evaluation/faq/de/indicators_de.html

top agrar online vom 19.12.2017.

https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280842/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/AST-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html

Anlage A 6

Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft

Autoren: Martin Petrick, Sabrina Reis, Christa Gotter, Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO), Halle (Saale)

Zusammenfassung

Die Zuwanderung von Flüchtlingen nach Deutschland in den vergangenen Jahren hat erneut die Frage aufgeworfen, welche Rolle Migranten bei der Deckung des künftigen Bedarfs an Arbeitskräften in der Landwirtschaft spielen können. Aufbauend auf einer Vorläuferstudie (Freier und Petrick 2011) zielt die vorliegende Arbeit auf eine aktualisierte Bestandsaufnahme der Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern im Agrarsektor des Freistaats Sachsen. Die Anzahl der vielfach mit einer Berufsausbildung qualifizierten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer in der sächsischen Landwirtschaft nahm zwischen 2010 und 2016 im Gegensatz zur Vorperiode 2007-2010 deutlich zu. Eher stagniert hat seit 2010 die Anzahl der mit einfachen Tätigkeiten beschäftigten Saisonarbeitskräfte. Während die sächsische Landwirtschaft im Vergleich zu anderen Wirtschaftssektoren einen hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte beschäftigt, spielen diese in den ländlichen Räumen Sachsens außerhalb der Landwirtschaft nach wie vor eine völlig untergeordnete Rolle. Die demografischen und wirtschaftlichen Veränderungen in den wichtigsten osteuropäischen Herkunftsländern legen nahe, dass in der Zukunft weiterhin mit einem Rückgang der Arbeitskräfte aus diesen Ländern zu rechnen ist. Anhand von qualitativen Interviews untersucht die Studie die Integration von Flüchtlingen im Gartenbau sowie im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in Sachsen. Den Ergebnissen zufolge bieten geflüchtete Menschen ein von den Agrar- und Gartenbaubetrieben in Sachsen bisher kaum genutztes Potenzial. Die beschriebenen Praxiserfahrungen in der Integration von Flüchtlingen verdeutlichen, dass Handlungsbedarf insbesondere in den Bereichen Spracherwerb, Ausbildung, Planungssicherheit und lokaler Willkommenskultur besteht.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	184
1 Einleitung	187
2 Arbeitsmigration nach Deutschland	188
2.1 Ursachen und Trends der Arbeitsmigration	188
2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen	189
2.3 Datenquellen	191
2.4 Wichtigste Herkunftsländer und Anteil der Migranten an der Beschäftigung in Deutschland	192
3 Ausländische Arbeitskräfte in Sachsen	193
3.1 Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen	193
3.2 Regionale Verteilung	195
4 Beschäftigung von Ausländern in der Landwirtschaft	197
4.1 Deutschland	197
4.2 Freistaat Sachsen	199
4.3 Ausblick auf die Entwicklung in den kommenden Jahren	204
5 Chancen und Hemmnisse für die Integration von Flüchtlingen in die sächsische Landwirtschaft	207
5.1 Chancen durch die Integration von Flüchtlingen	208
5.2 Hemmnisse und Herausforderungen	210
5.3 Bundesweite Praxisbeispiele	212
5.4 Erfahrungen aus Sachsen	214
5.5 Handlungsempfehlungen	216
6 Schlussfolgerungen	218
Literaturverzeichnis	220

1 Einleitung

Die Beschäftigung in der deutschen Landwirtschaft steht seit Jahrzehnten unter dem Einfluss eines anhaltenden technischen Wandels, der durch fortschreitende Rationalisierung tendenziell Arbeitskräfte freisetzt. Mechanisierung und Digitalisierung verschieben das Anforderungsprofil an die in der Landwirtschaft Tätigen zugunsten anspruchsvollerer Kontroll- und Auswertungsaufgaben (Beinert 2017). Gleichzeitig verringert der demografische Wandel besonders in ländlichen Räumen Ostdeutschlands durch Abwanderung und Renteneintritte die Zahl der verfügbaren Beschäftigten (Albrecht et al. 2013; Winge 2015). Angesichts dieser parallelen Entwicklungen führt die Fachöffentlichkeit seit Jahren eine lebhafte Diskussion über das Ausmaß des zu erwartenden Arbeits- und speziell Fachkräftemangels in der Landwirtschaft. Vor allem im Hinblick auf qualifizierte Fachkräfte sehen zahlreiche Studien ein sich weiter verschärfendes Defizit an geeigneten Nachwuchs- und Ersatzkräften (Heyder et al. 2009; Winge 2015; Holst und von Cramon-Taubadel 2017). Bereits heute klagen landwirtschaftliche Betriebsleiter insbesondere in den neuen Bundesländern über Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen (Stratmann et al. 2017, S. 112). Gleichzeitig ist aufgrund der Altersstruktur in den landwirtschaftlichen Betrieben Ostdeutschlands in den kommenden Jahren mit einer zunehmend hohen Anzahl an altersbedingt ausscheidenden, qualifizierten Mitarbeitern zu rechnen (Stratmann et al. 2017, S. 112). Verschiedene Prognosen gehen davon aus, dass die derzeitigen und sich zukünftig abzeichnenden abgeschlossenen Berufsausbildungen in den grünen Berufen nicht ausreichen werden, diese Mitarbeiter zu ersetzen (exemplarisch für Sachsen-Anhalt Winge und Heyme 2015).

Die starke Zuwanderung von Flüchtlingen nach Deutschland in den vergangenen Jahren (detailliert zu den Hintergründen SVR 2017) hat erneut die Frage aufgeworfen, welche Rolle Migranten bei der Deckung des künftigen Bedarfs an Arbeitskräften in der Landwirtschaft spielen können (Petrick et al. 2015; Stratmann et al. 2017). Aufbauend auf einer Vorläuferstudie (Freier und Petrick 2011) zielt die vorliegende Arbeit auf eine aktualisierte Bestandsaufnahme der Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern im Agrarsektor des Freistaats Sachsen. Sie möchte einen Überblick über die wichtigsten Trends und Rahmenbedingungen der Arbeitsmigration nach Deutschland geben und anhand von Auswertungen unveröffentlichter Daten einen vertieften Einblick in die Struktur der Beschäftigung von Migranten in der Landwirtschaft Sachsens ermöglichen. Anhand von qualitativen Interviews untersucht die Studie die Integration von Flüchtlingen im Gartenbau sowie im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in Sachsen. Ein separates Kapitel trägt auf dieser Basis Erfahrungen mit der Integration von Flüchtlingen zusammen und leitet daraus Handlungsempfehlungen für politische Entscheidungsträger ab.

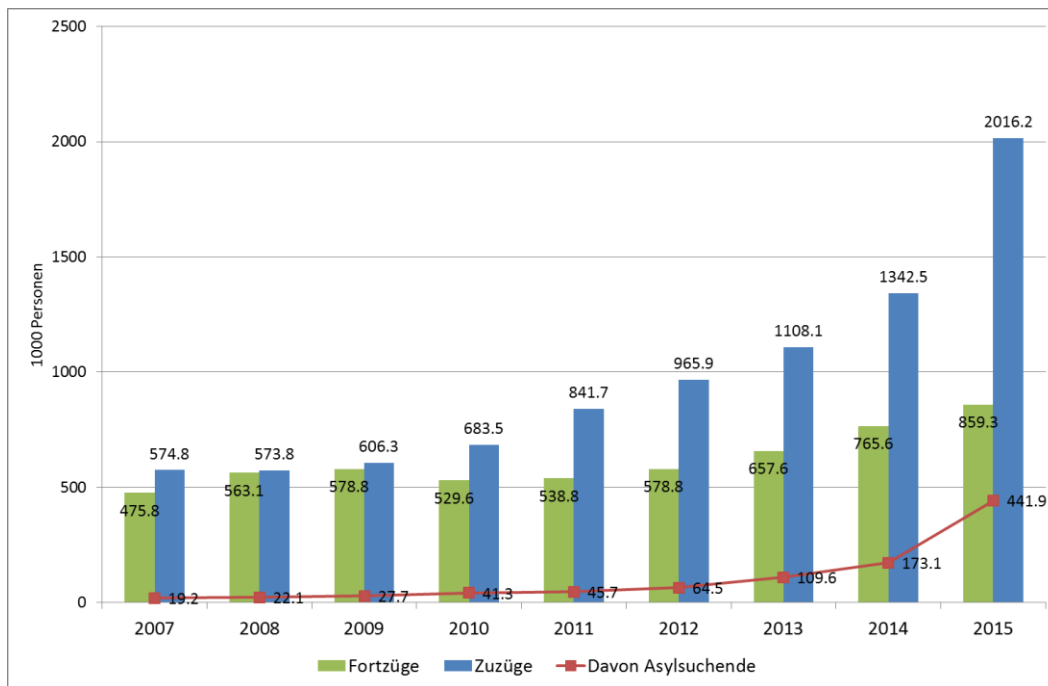
2 Arbeitsmigration nach Deutschland

2.1 Ursachen und Trends der Arbeitsmigration

Die Ursachen für Migration können in sogenannte Push- (Druck-) und Pull- (Sog-) Faktoren eines Herkunfts- und Ziellandes eingeteilt werden. Dabei spielen sowohl ökonomische als auch soziale Aspekte eine tragende Rolle. Zu den einflussreichsten Bestimmungsgründen zählen folgende (vgl. zum Folgenden Freier und Petrick 2011; Gotter et al. 2017):

- Die **demografische Entwicklung von Herkunfts- und Zielländern**, d.h. das Vorhandensein von Personen im erwerbsfähigen Alter im Verhältnis zur Arbeitsnachfrage des Landes.
- Diese stellt einen wichtigen Bestimmungsgrund für die **Verdienstmöglichkeiten** dar, insbesondere das Lohnniveau sowie die Wahrscheinlichkeit, eine entsprechende Beschäftigung zu finden.
- Einen weiteren wichtigen Faktor stellt die **geographische und/oder kulturelle Nähe** zum Herkunftsland dar, da sie maßgeblich die Migrationskosten beeinflusst, die neben Reisekosten auch Informationskosten oder nicht-monetäre psychische Kosten und Belastungen enthalten können.
- Die neuere Literatur betont das Vorhandensein von **sozialen Netzwerken** in Ziel- und Herkunftsgebieten, die es Zuwanderern erlauben, solche Migrationskosten abzubauen.
- Migration ist mit zahlreichen, teilweise miteinander zusammenhängenden Ursachen und Zwängen verbunden, die „kultureller, politischer, wirtschaftlicher, religiöser, demographischer, ökologischer, ethnischer und sozialer Art“ sein können. Der eine Grund oder die eine Ursache dafür, dass ein Mensch migriert, lässt sich selten finden (Han 2016, 7). Mit Ausnahme verschiedener Formen der Gewalt- und Zwangsmigration setzt Migration häufig den Wunsch voraus, die eigene Lebenssituation oder die der Familie zu verbessern. Dabei kann es darum gehen, das reine Überleben in einer Kriegs- oder Katastrophensituation zu sichern, der Armut zu entfliehen oder darum, durch die Suche nach besseren Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten den Lebensstandard zu erhöhen (Jäggi 2016). Auch heutige Herkunftsländer unterliegen dabei einem Wandel und können somit in der Zukunft selbst zu Einwanderungsländern mit einer steigenden Arbeitskräfte-nachfrage werden.

Abbildung 30: Zu- und Fortzüge von Ausländern über die Grenzen Deutschlands 2007-2015



Anm.: Basierend auf Angaben des Ausländerzentralregisters. Im Jahr 2015 ist von einer Untererfassung der Asylsuchenden auszugehen.

Quelle: Statistisches Bundesamt.

In den vergangenen Jahren nahm die Zuwanderung nach Deutschland enorm zu (Abbildung 30), so dass sowohl bei Zu- als auch Fortzügen im Jahr 2015 die höchsten Werte seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 1950 gemessen wurden (BAMF 2017, 29). Der Zuwachs bei den Zuwanderungszahlen geht dabei maßgeblich auf die Zunahme an zugewanderten Schutzsuchenden zurück, die überdies vielfach erst mit erheblicher zeitlicher Verzögerung statistisch erfasst wurden (ebda.). Weitere Gründe für den Anstieg bestehen im Zuwachs an internationalen Studierenden und der Zusammenführung von Familien bereits in Deutschland lebender Migranten (OECD 2017). Aufgrund von Umstellungen in der statistischen Erfassung lagen zum Zeitpunkt der Abfassung des vorliegenden Berichts noch keine Zahlen für den Zeitraum nach 2015 vor.

2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen

Ein wichtiger Bestimmungsgrund für Migrationsströme sind die rechtlichen Rahmenbedingungen im Aufnahmeland. Sie bilden auch die Grundlage für das Verständnis der im Folgenden dargestellten Statistiken. Die Einwanderungsgesetzgebung in Deutschland definiert die wichtigsten Gruppen wie folgt (vgl. BAMF 2017):

- **Bürger eines Mitgliedlandes der Europäischen Union** genießen nach Freizügigkeitsgesetz/EU freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Sie können einen Arbeitsplatz frei wählen und sich an einem beliebigen Ort im nationalen Hoheitsgebiet niederlassen (BAMF 2017, 46). Für Bürger der in mehreren Wellen beigetretenen neuen Mitgliedstaaten galten Übergangsregelungen, die jedoch mittlerweile ausgelaufen sind.

- **Sonstige ausländische Beschäftigte** erhalten die Zulassung zum deutschen Arbeitsmarkt, wenn sich durch ihre Beschäftigung „keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben und für die Beschäftigung deutsche Arbeitnehmer ... nicht zur Verfügung stehen“ (§39 Abs 2 Nr 1 Aufenthaltsgesetz; BAMF 2017, 53). Mit der Anfang 2005 in Kraft getretenen reformierten Zuwanderungsgesetzgebung in Deutschland wird jedoch auch anerkannt, dass sich die Zuwanderung „an den Erfordernissen des Wirtschaftsstandortes Deutschland“ orientieren soll, d.h. arbeitsmarktpolitisch erwünschte Gruppen eine erleichterte Zulassung zum Arbeitsmarkt erhalten. Diese schließt vereinfachte Verwaltungsakte und den Wegfall der Vorrangprüfung für ausgewählte Berufsgruppen ein (Tabelle 24; OECD 2013).
- Der Arbeitsmarktzugang von Schutzsuchenden („Flüchtlingen“) richtet sich nach deren Rechtsstatus. Hierzu hat der Gesetzgeber detaillierte Regelungen erlassen, die in den vergangenen Jahren mehrfach geändert wurden (vgl. BAMF 2017 und Sächsisches Ministerium des Innern 2017). An dieser Stelle erfolgt daher nur eine grobe Orientierung. **Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte** können unmittelbar mit der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis eine Beschäftigung aufnehmen. **Asylbewerber und Geduldete** erhalten nach einer Wartezeit von drei Monaten Zugang zum Arbeitsmarkt, wenn die Erlaubnis der örtlichen Ausländerbehörde vorliegt und die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat (BAMF 2017, 88). Der Zugang zu betrieblichen Berufsausbildungen ist für die letztgenannte Gruppe i.d.R. ohne Zustimmung möglich.
- Eine für die Landwirtschaft besonders relevante Gruppe stellten in der Vergangenheit die **Saisonarbeiter** dar, die auf Basis bilateraler Vereinbarungen mit den Herkunftsländern im Rahmen enger gesetzlicher Vorgaben und durch Vermittlung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) vorübergehend nach Deutschland einwanderten. Nachdem zum 1. Januar 2012 Saisonarbeiter aus Bulgarien und Rumänien und zum 1. Juli 2015 aus Kroatien keine Zulassung mehr benötigen, ist diese rechtliche Kategorie der Einwanderer entfallen und wird durch die ZAV auch nicht mehr statistisch erfasst. Da die Saisonarbeiter überwiegend in ihren Heimatländern sozialversichert sind, werden sie von der deutschen Beschäftigungsstatistik nicht erfasst (siehe unten).

Tabelle 24: Wichtige Eckdaten zur Migration von Arbeitskräften nach Deutschland

1990er Jahre	Bilaterale Vereinbarungen zwischen Deutschland und Bulgarien, Kroatien, Polen, Rumänien, Slowenien, Slowakei, Tschechischer Republik und Ungarn über den Arbeitsmarktzugang für Saisonarbeitskräfte.
1. Mai 2004	Beitritt von zehn neuen Mitgliedsländern zur Europäischen Union, eingeschränkte Freizügigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt durch Übergangsbestimmungen.
1. Januar 2005	Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes und der Beschäftigungsverordnung: Zulassung ausländischer Beschäftigter orientiert sich fortan „an den Erfordernissen des Wirtschaftsstandortes Deutschland“, d.h. eine gesteuerte Zuwanderung wird angestrebt; nur noch ein einzelner Verwaltungsakt für die Zulassung erforderlich, da Ausländerbehörde sowohl Aufenthaltstitel als auch Arbeitsgenehmigung erteilt; erleichteter Zugang für bestimmte Gruppen (insbesondere Hochqualifizierte); Verlängerung der Aufenthaltsdauer für Saisonarbeitskräfte auf vier Monate.

1. Januar 2006	Für polnische Saisonarbeitnehmer gelten fortan polnische Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit.
1. Januar 2007	Beitritt von Bulgarien und Rumänien zur Europäischen Union, eingeschränkte Freizügigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt durch Übergangsbestimmungen.
1. Mai 2011	Auslaufen der Übergangsbestimmungen zur Freizügigkeit für Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn.
1. August 2012	Einführung der Blauen Karte EU – eine (befristete) Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Fachkräfte mit Weiterwanderungsmöglichkeit in einen weiteren EU-Mitgliedstaat (EU-Blue-Card-Richtlinie bzw. Hochqualifizierten-Richtlinie).
1. Januar 2014	Auslaufen der Übergangsbestimmungen zur Freizügigkeit für Bulgarien und Rumänien.
1. Januar 2015	Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland, Verpflichtung der Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit, Übergangsbestimmungen für die Landwirtschaft.
1. Juli 2015	Auslaufen der Übergangsbestimmungen zur Freizügigkeit für Kroatien.
31. Juli 2016	Aussetzung der Vorrangprüfung in 133 von 156 Bezirken der BA für drei Jahre, Einführung der sog. Ausbildungsduhlung für abgelehnte Asylbewerber, deren Abschiebung ausgesetzt wurde.

Quelle: Freier und Petrick (2011), BAMF (2017).

2.3 Datenquellen

Angaben über Anzahl und Zusammensetzung der aus dem Ausland zugewanderte Personen in Deutschland basieren maßgeblich auf den Einträgen im **Ausländerzentralregister**, die in die Veröffentlichungen des statistischen Bundesamts einfließen. Diese stellen die Basis für Berichte des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF; etwa den jährlich erscheinenden Migrationsbericht, BAMF 2017) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) dar (vgl. dort den International Migration Outlook; OECD 2017) und decken zum Zeitpunkt der Abfassung den Zeitraum bis 2015 ab.

Auskunft über die Beschäftigung von Ausländern in Deutschland gibt die amtliche Beschäftigungsstatistik. Alle in Deutschland abhängig Beschäftigten werden der gesetzlichen Sozialversicherung gemeldet. Dies betrifft sowohl **sozialversicherungspflichtig Beschäftigte** (d.h. „reguläre“ Arbeitnehmer) als auch geringfügig Beschäftigte („Minijobs“), die von der Sozialversicherungspflicht befreit sind. Die letztgenannte Gruppe unterteilt sich in **geringfügig entlohnte Beschäftigte**, deren monatliches Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro nicht übersteigt, sowie **kurzfristig Beschäftigte**, die nicht länger als drei Monate oder 70 Arbeitstage beschäftigt sind. Aus den Meldungen zur Sozialversicherung ermittelt die Bundesagentur für Arbeit die amtliche Beschäftigungsstatistik. Diese bezieht sich damit auf die Anzahl Beschäftigungsverhältnisse und nicht auf die geleistete Arbeitszeit. Auch abhängig beschäftigte Asylberechtigte und andere legal beschäftigte Flüchtlingsgruppen werden auf diese Weise erfasst. Die Beschäftigungsstatistik ist online unter <http://statistik.arbeitsagentur.de> abrufbar. Besondere Datenaufbereitungen werden wie auch im hier vorliegenden Fall (ggf. kostenpflichtig) auf Nachfrage erstellt. Die Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) wurde in den vergangenen Jahren mehrfach reformiert, so dass aktuell konsistente Zeitreihen erst ab 2007 erstellt werden können. Die Angaben enthalten Informationen über

Nationalität, Geschlecht, Bildungsgrad (z.T. unvollständig) und Beschäftigungsort. Stark disaggregierte Angaben werden aus Datenschutzgründen nur eingeschränkt mitgeteilt.

Für die **Schätzung der Saisonarbeitskräfte** werden im Folgenden auch Informationen aus den Landwirtschaftszählungen und Agrarstrukturerhebungen des Statistischen Bundesamts verwendet. Diese erheben in dreijährigem Abstand die Beschäftigten im Agrarsektor nach den Beschäftigtengruppen Familienarbeitskräfte, ständig beschäftigte Arbeitskräfte und Saisonarbeitskräfte im Rahmen einer repräsentativen Befragung aller Agrarunternehmen in Deutschland. Schätzungen des Gesamtverbandes der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) zufolge sind 95% der Saisonarbeitskräfte ausländischer Herkunft (DBV 2016, 86), so dass sich auf diese Weise ein Schätzwert für die Anzahl der ausländischen Saisonarbeitskräfte ermitteln lässt.

Keine gesicherten Erkenntnisse liegen über die Bedeutung irregulärer Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Landwirtschaft vor, d.h. Personen, die ohne rechtmäßige Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis beschäftigt sind. Zuwanderer aus den östlichen Mitgliedstaaten der EU, die sich legal in Deutschland aufhalten, jedoch aufgrund der Übergangsbestimmungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit keiner Beschäftigung nachgehen dürfen, waren in den vergangenen Jahren vermutlich ein wichtiger Bestandteil dieser Gruppe. Nach dem Wegfallen der Übergangsregelungen dürfte ihre Bedeutung aber stark abgenommen haben.

2.4 Wichtigste Herkunftsländer und Anteil der Migranten an der Beschäftigung in Deutschland

Zu den häufigsten Herkunftsländern von Migranten in Deutschland zählten in den vergangenen Jahren durchweg die osteuropäischen Länder Bulgarien, Polen und Rumänien (**Tabelle 25**). Erst in 2015 schob sich Syrien an die Spitze der Herkunftsländer. Weitere wichtige Herkunftsländer von Asylsuchenden waren Afghanistan und Irak.

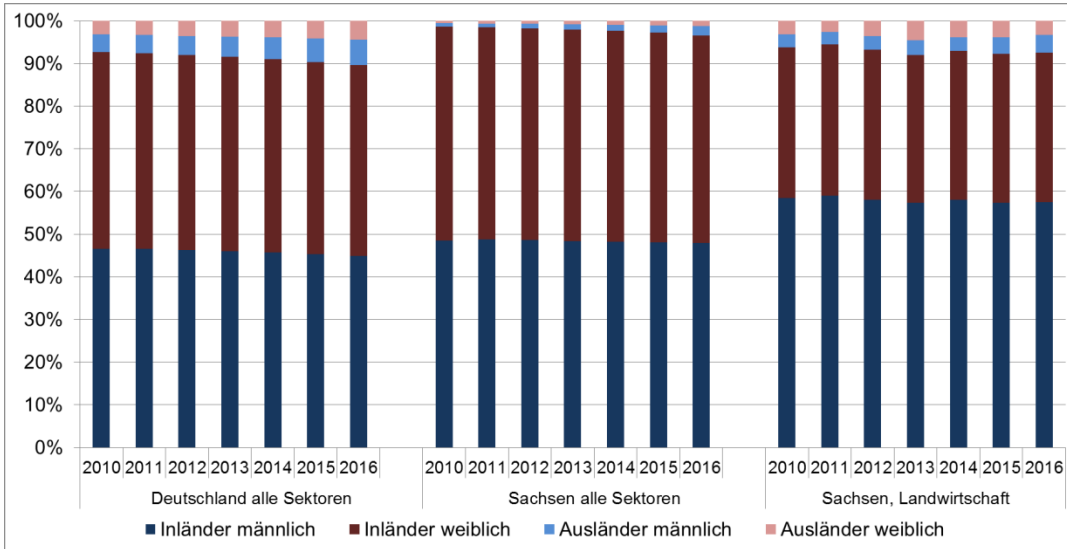
Tabelle 25: Zuzüge in 2013-2015 nach den häufigsten Herkunftsländern (Tsd. Personen)

2013		2014		2015	
Polen	190,4	Rumänien	198,7	Syrien	309,7
Rumänien	139,5	Polen	192,2	Rumänien	221,4
Bulgarien	60,9	Bulgarien	80,1	Polen	190,8
Ungarn	60,0	Syrien	69,1	Bulgarien	86,3
Italien	47,5	Ungarn	58,8	Afghanistan	84,9

Quelle: OECD (2017).

Im Jahr 2016 waren rund 39 Mio. Arbeitnehmer bei den Sozialversicherungen in Deutschland gemeldet, davon waren 10,5 % Ausländer (Abbildung 31, linke Darstellung). Dieser Anteil ist von 7,5 % in 2010 seitdem kontinuierlich gestiegen. Während unter den deutschen Staatsbürgern annähernd so viele Frauen wie Männer beschäftigt sind, liegt der Anteil der Männer unter den Ausländern etwa ein Drittel über dem der Frauen.

Abbildung 31: Zusammensetzung der Arbeitskräfte nach Herkunft und Geschlecht 2010-2016



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

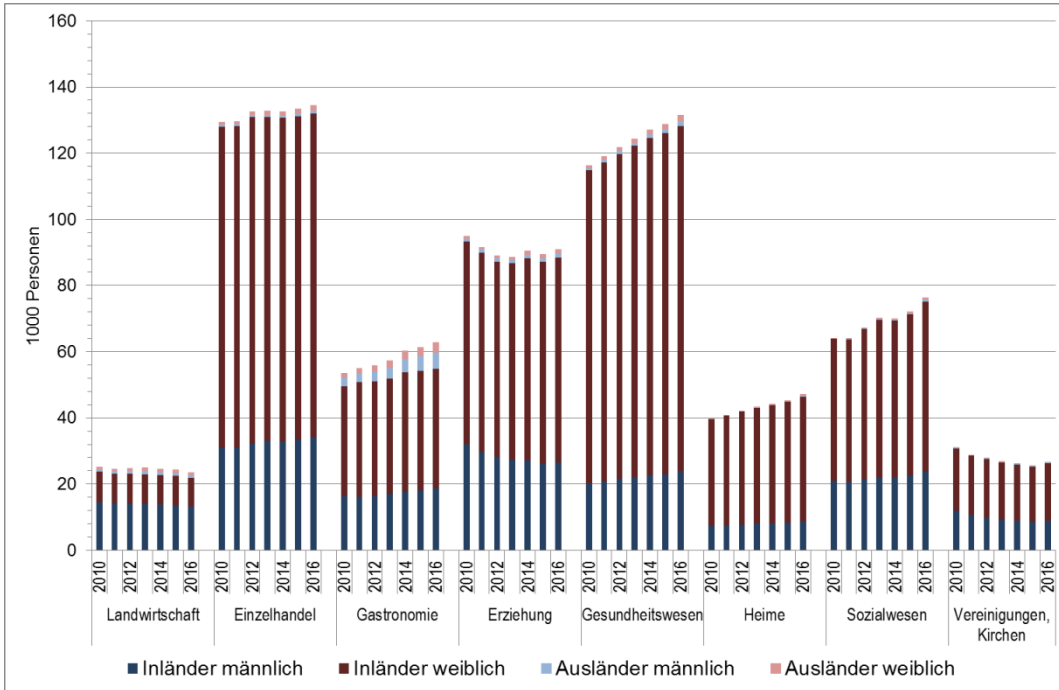
3 Ausländische Arbeitskräfte in Sachsen

3.1 Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen

Im Freistaat Sachsen lag der Anteil der Ausländer an allen Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft im Jahr 2016 bei 3,4 %, während er in 2010 noch bei lediglich 1,3 % lag (Abbildung 31). In der Landwirtschaft Sachsens betrug der Anteil im Jahr 2016 7,4 %, wobei im Heimatland sozialversicherte Saisonkräfte hierbei nicht berücksichtigt werden.

In Sachsen gab es im Jahr 2016 somit 60.696 Beschäftigungsverhältnisse mit ausländischen Arbeitskräften. Die meisten Ausländer arbeiten in den Sektoren Gastronomie (8120 in 2016), Gesundheitswesen (3373) und Erziehung (2666) (Abbildung 32). Die Landwirtschaft folgt mit 1806 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach dem Einzelhandel (2504) auf Rang fünf. Allerdings stagniert die Anzahl der ausländischen Arbeitskräfte in der Landwirtschaft ebenso wie die der Arbeitskräfte insgesamt, während sie in allen anderen Sektoren seit 2010 teils erheblich angewachsen ist. Während das Geschlechterverhältnis unter den Ausländern in der Landwirtschaft ungefähr ausgeglichen ist, arbeiten in der Gastronomie relativ mehr ausländische Männer und im Einzelhandel und sozialen Berufen mehr ausländische Frauen.

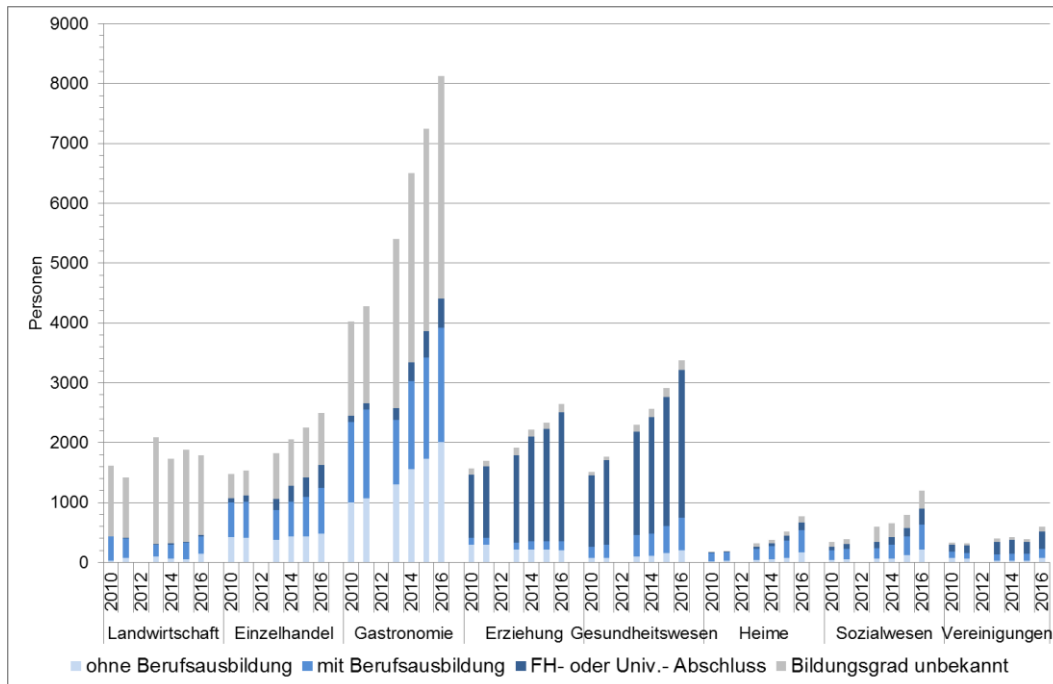
Abbildung 32: Beschäftigungsverhältnisse von In- und Ausländern in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Sachsen (ohne Saisonarbeitskräfte) 2010-2016



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Der absolute Zuwachs ausländischer Arbeitskräfte nach Wirtschaftszweigen ist in **Abbildung 33** ebenfalls dargestellt. Sie schlüsselt weiterhin die formalen Bildungsabschlüsse der ausländischen Beschäftigten auf, die allerdings in der Landwirtschaft überwiegend unbekannt sind. Daneben dominieren in der Landwirtschaft ausländische Beschäftigte mit Berufsausbildung. Eine erheblich andere Bildungsstruktur zeigen Erziehung und Gesundheitswesen, in denen vorwiegend Ausländer mit Hochschulabschluss tätig sind.

Abbildung 33: Qualifikation ausländischer Arbeitnehmer ausgewählter Wirtschaftszweige in Sachsen (ohne Saisonarbeitskräfte) 2010-2016



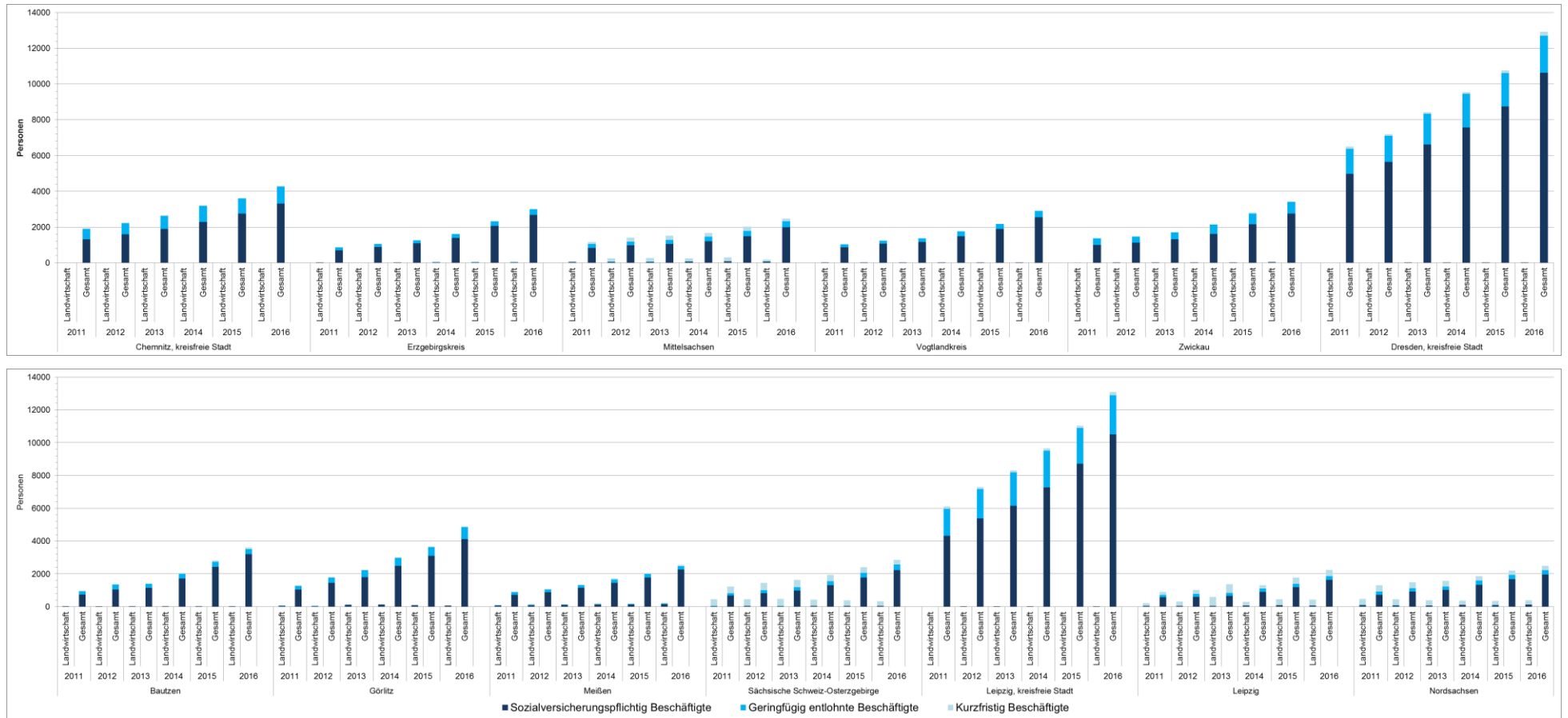
Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

3.2 Regionale Verteilung

In allen Landkreisen und kreisfreien Städten des Freistaats Sachsen nahm die Beschäftigung von Ausländern gemessen am Ausgangsniveau in 2011 erheblich zu (**Abbildung 34**). Die meisten von ihnen sind in den kreisfreien Städten Dresden und Leipzig beschäftigt. 2011 waren 49,4 % aller ausländischen Arbeitskräfte in einer dieser beiden Städte beschäftigt, in 2016 lag der Anteil bei 42,9 %. In diesen Städten hat sich die Anzahl der ausländischen Beschäftigten in fünf Jahren rund verdoppelt, während er sich in ländlichen Regionen von einem deutlich niedrigeren Ausgangsniveau aus teils vervielfachte (in Bautzen, Erzgebirgskreis, Görlitz). Mehr als Dreiviertel der ausländischen Beschäftigten sind regulär und nicht geringfügig angestellt.

Die meisten ausländischen Beschäftigten in der Landwirtschaft arbeiten in den fünf Bezirken Mittelsachsen, Meißen, Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, Leipzig und Nordsachsen. In 2011 arbeiteten dort 93,1 % aller in der sächsischen Landwirtschaft beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte, in 2016 waren es 86,0 %. Saisonarbeitskräfte sind hier nicht eingerechnet.

Abbildung 34: Ausländische Arbeitnehmer in den sächsischen Landkreisen nach Beschäftigungsgruppen für die Landwirtschaft sowie die gesamte Volkswirtschaft 2011-2016 (Quelle: Bundesagentur für Arbeit)



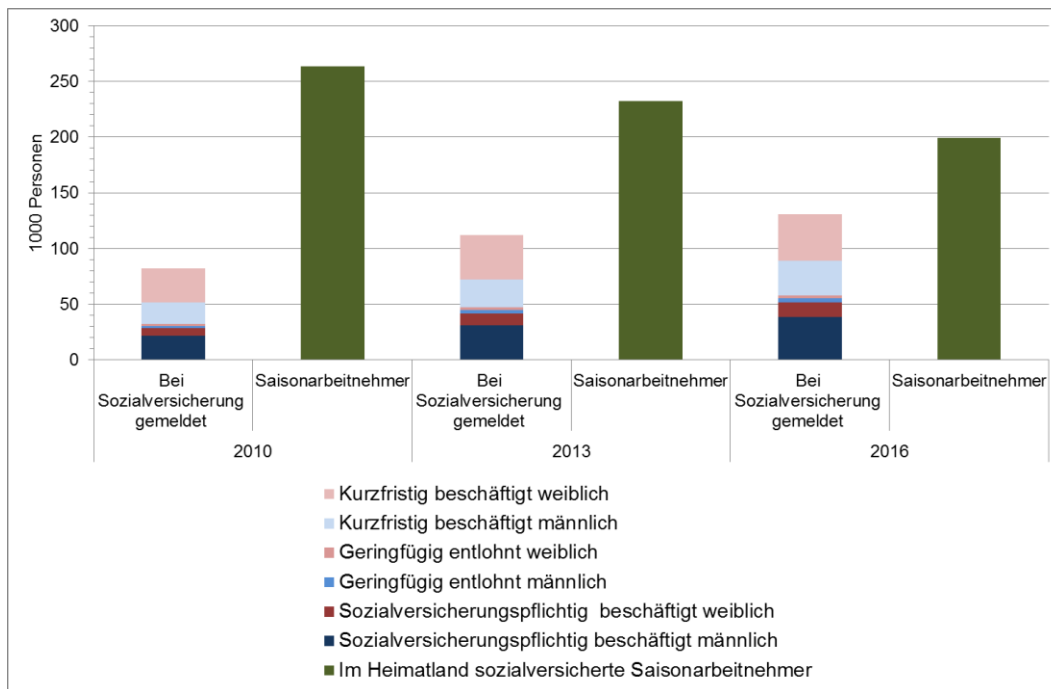
4 Beschäftigung von Ausländern in der Landwirtschaft

4.1 Deutschland

In der deutschen Landwirtschaft waren 2016 insgesamt 130.609 ausländische Personen regulär beschäftigt. Davon waren 73.583 männlich und 57.026 weiblich. Unter den sozialversicherungspflichtig oder geringfügig in der deutschen Landwirtschaft Beschäftigten machten die Ausländer damit 29,8 % aus, 6,3 %-Punkte mehr als fünf Jahre zuvor. Es ist allerdings zu beachten, dass die vor allem in der westdeutschen Landwirtschaft dominierenden Familienarbeitskräfte in diese Berechnung nicht einfließen. In Deutschland waren im Jahr 2016 etwa 48 % aller beschäftigten Personen Familienangehörige.

Seit 2010 ist die Gesamtanzahl der bei den Sozialversicherungen gemeldeten ausländischen Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft jedoch um 60 % gestiegen (**Abbildung 35**). Die Gruppe der kurzfristig Beschäftigten hatte im Jahr 2016 mit insgesamt 72.512 Personen den größten Anteil (56 %), wobei ausländische Frauen überwogen (57 % aller kurzfristig Beschäftigten). Als sozialversicherungspflichtig beschäftigt galten im Jahr 2016 51.717 ausländische Personen. Davon waren 38.672 männlich, was einem Anteil von 75 % entspricht. Zwischen 2010 und 2016 hat sich der Anteil dieser Beschäftigungskategorie um 6 %-Punkte erhöht. Die Gruppe der geringfügig entlohnten Beschäftigten spielt in der Landwirtschaft nur eine untergeordnete Rolle. Die Gesamtzahl dieser Kategorie lag in 2016 bei 6.380 Beschäftigten lag, ihr Anteil ist mit 5 % seit dem Jahr 2010 etwa konstant.

Abbildung 35: Abhängige Beschäftigungsverhältnisse von Ausländern in der deutschen Landwirtschaft nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht 2010, 2013, 2016

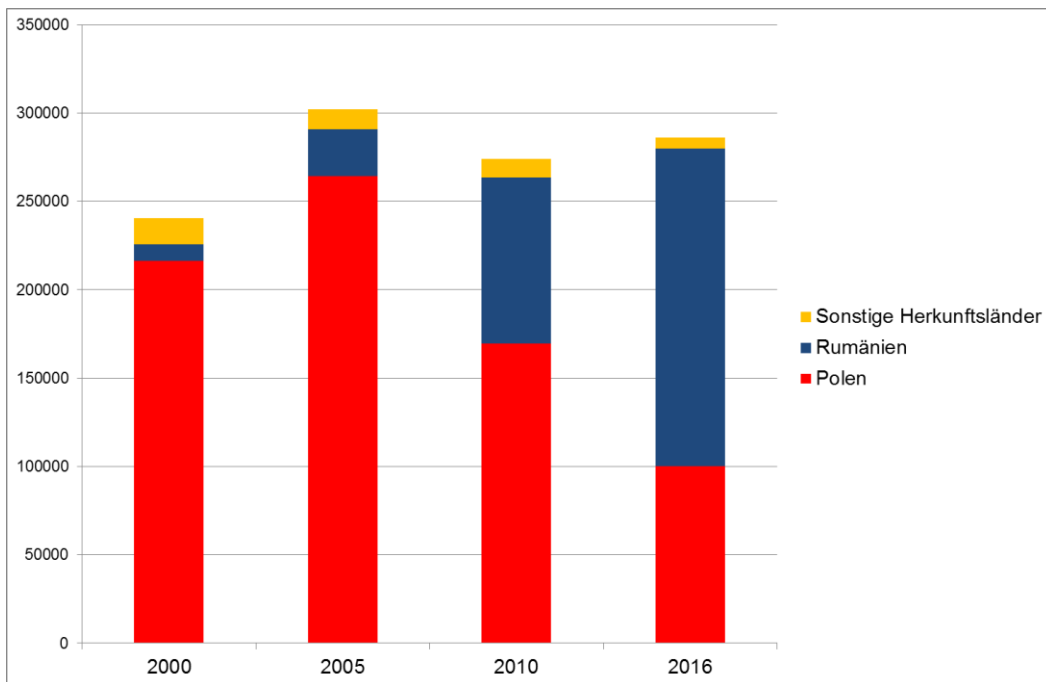


Anm.: Ohne Familienarbeitskräfte. Saisonarbeiter auf Basis der Agrarstrukturerhebungen von den Autoren geschätzt.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt.

Entgegen dem Trend der bei den Sozialversicherungen gemeldeten ausländischen Beschäftigten ging die Anzahl der Saisonarbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft seit 2010 um gut ein Viertel auf knapp 200.000 zurück. Hierbei wurde unterstellt, dass alle kurzfristig beschäftigten Ausländer in den Agrarstrukturerhebungen als Saisonkräfte gezählt wurden. Sollte diese Annahme unzutreffend sein, überschätzt Abbildung 35 den Rückgang der Saisonarbeitskräfte. In jedem Fall machen die Saisonarbeitskräfte noch immer die größte Gruppe der ausländischen Beschäftigten in der deutschen Landwirtschaft aus.

Abbildung 36: Anzahl und Herkunftsländer landwirtschaftlicher Saisonarbeitskräfte in Deutschland 2010-2016



Anm.: 2000-2010 nach Angaben der ZAV, 2016 auf Basis der Agrarstrukturerhebung und GLFA von den Autoren geschätzt.

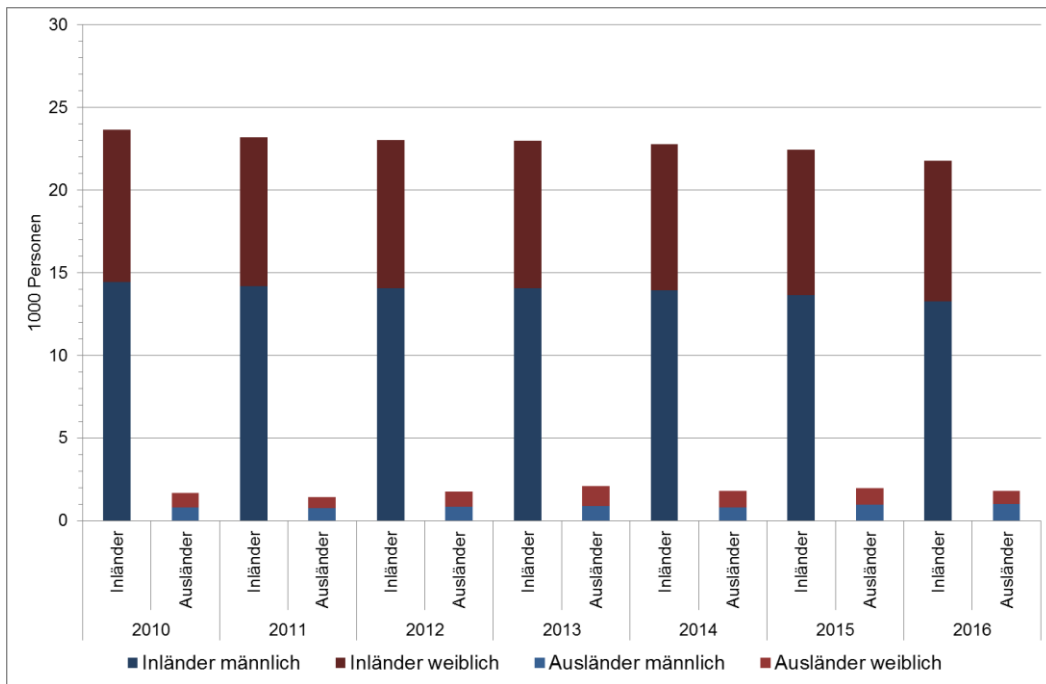
Quelle: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit, Gesamtverband der deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA), Statistisches Bundesamt.

Seit dem Jahr 2000 hat sich die Zusammensetzung der landwirtschaftlichen Saisonarbeitskräfte nach Herkunftsländern stark verändert (Abbildung 36). Stammten im Jahr 2000 noch fast 90 % der Saisonkräfte aus Polen, stellten sie in 2016 nur noch 35 %. Ihren Platz nahmen überwiegend rumänische Staatsbürger ein. Dieser Abbildung liegen bis 2010 die Angaben der ZAV zugrunde, so dass sich für 2016 aus den aus der Agrarstrukturerhebung geschätzten Werten sogar ein leichter Zuwachs ergibt. Diese Daten sind daher mit einem hohen Grad an Unsicherheit verbunden.

4.2 Freistaat Sachsen

Abbildung 37 verdeutlicht einen kontinuierlichen Rückgang der Beschäftigung von Inländern in der sächsischen Landwirtschaft von 23.659 Personen in 2010 um etwa 8 % auf 21.768 in 2016. Der Anteil männlicher Arbeitnehmer blieb mit etwa 60 % konstant. Die Anzahl der in der Landwirtschaft bei den Sozialversicherungen gemeldeten Ausländern nahm hingegen von 1.661 im Jahr 2010 auf 1.806 in 2016 um rund 9 % zu. Der Anteil Männer liegt hier mit 55 % in 2016 etwas niedriger als bei den deutschen Arbeitskräften. 2010 lag er noch bei 48 %.

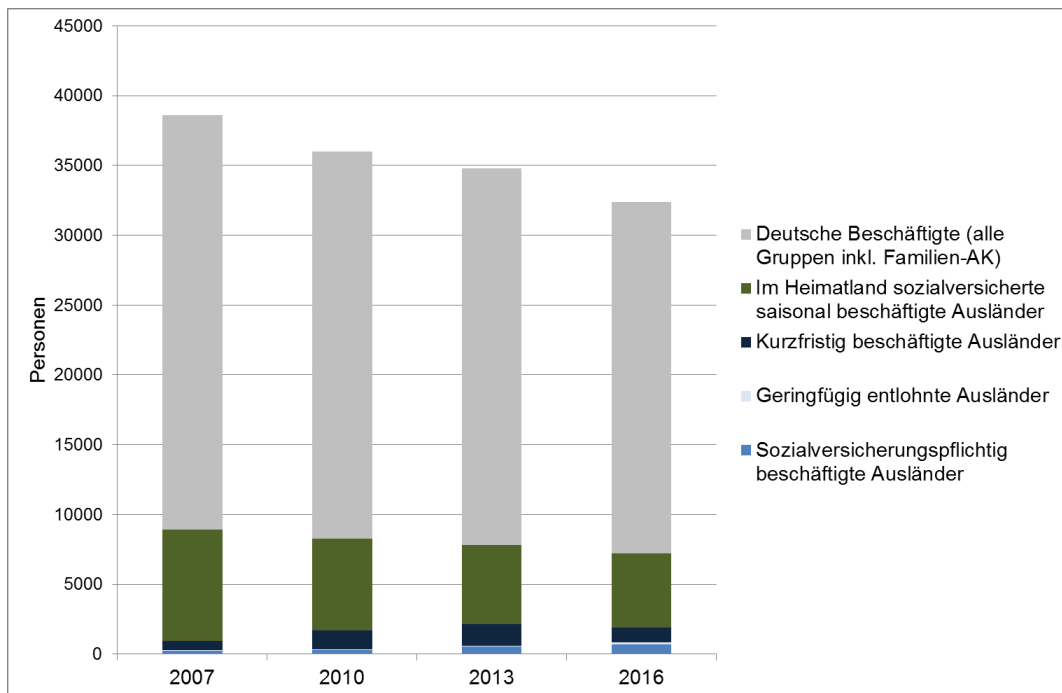
Abbildung 37: Anzahl Beschäftigungsverhältnisse in- und ausländischer Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft nach Geschlecht (ohne im Heimatland sozialversicherte Saisonarbeitskräfte) 2010-2016



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Dieser leichte Zuwachs an ausländischen Arbeitskräften vermochte es jedoch nicht, den ungebrochenen Trend eines Rückgangs der Beschäftigung in der sächsischen Landwirtschaft zu stoppen (Abbildung 38). Die Gesamtzahl der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte geht seit zehn Jahren kontinuierlich zurück, wobei Abbildung 38 neben den bei den deutschen Sozialversicherungen gemeldeten Arbeitskräften auch die deutschen Familienarbeitskräfte und die im Heimatland versicherten Saisonarbeitskräfte berücksichtigt. Im Jahr 2016 beträgt nach den Angaben in **Abbildung 38** der Anteil der bei den deutschen Sozialversicherungen gemeldeten Ausländer an allen Beschäftigten in der Landwirtschaft 5,7 % und der Anteil der im Heimatland sozialversicherten, saisonal beschäftigten Ausländer 16,4 %.

Abbildung 38: Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft nach Beschäftigungsgruppen 2007-2016

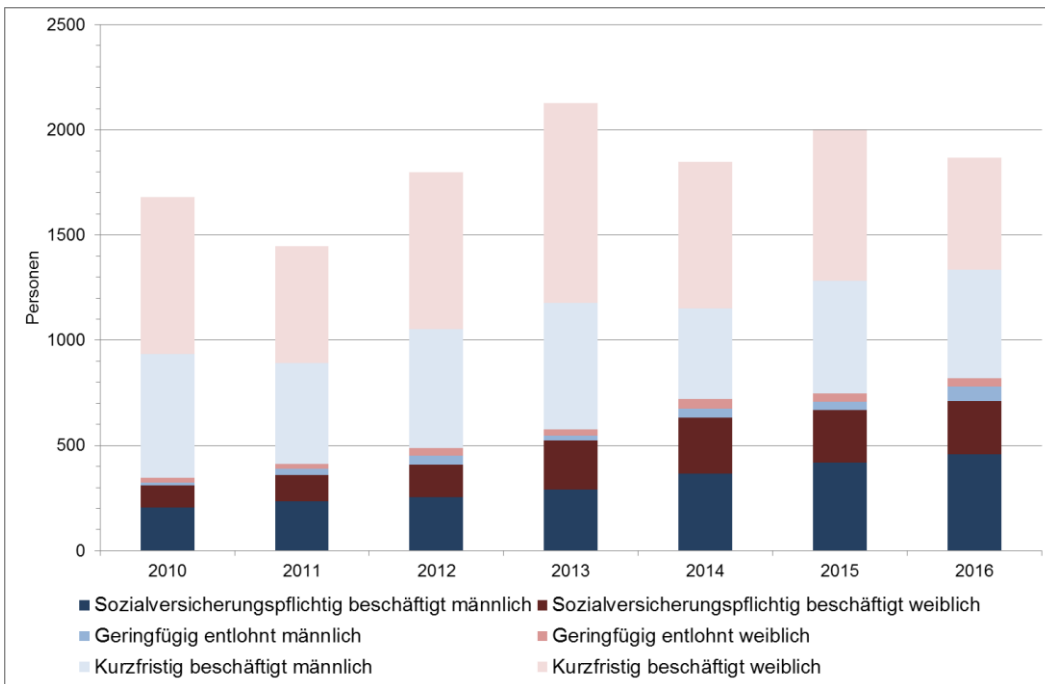


Anm.: Daten von den Autoren unter der Annahme geschätzt, dass 95 % der in den Agrarstrukturerhebungen ausgewiesenen Saison-AK Ausländer sind und alle kurzfristig beschäftigten Ausländer in den Agrarstrukturerhebungen als Saison-AK gezählt werden. Deutsche Beschäftigte schließen Familienarbeitskräfte ein.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt.

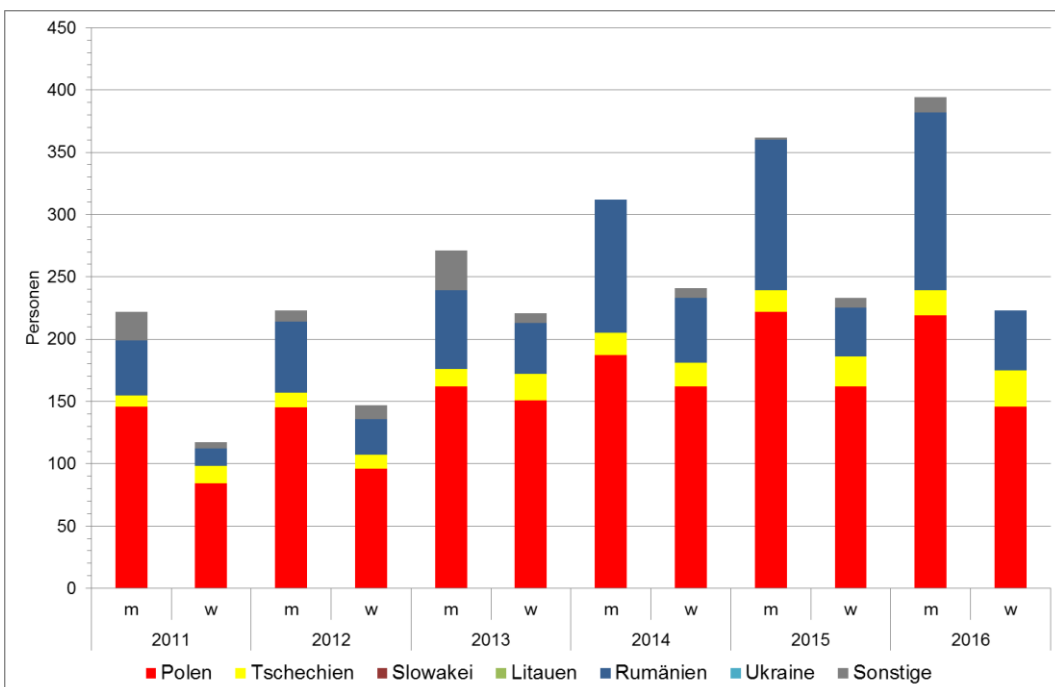
Abbildung 39 erlaubt detailliertere Aussagen über die Umfänge der verschiedenen bei der gesetzlichen Sozialversicherung gemeldeten, ausländischen Beschäftigungsgruppen sowie deren geschlechtermäßige Zusammensetzung im Freistaat Sachsen. Der oben genannte Zuwachs der Gesamtanzahl an ausländischen Beschäftigten zwischen 2010 und 2016 verlief nicht kontinuierlich und war gewissen Schwankungen unterworfen. Anders als in der Periode 2007-2010 war der Zuwachs nicht auf eine Zunahme der kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmer zurückzuführen (Freier und Petrick 2011), sondern auf das Wachstum der regulären, sozialversicherten Beschäftigten. Waren 2010 lediglich 311 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, zählt die Statistik 2016 bereits 710 Personen, was einen Anstieg um knapp 130 % gleichkommt. Aus der Abbildung lässt sich zudem ein Männerüberhang bei dieser Beschäftigtengruppe erkennen. Die Kategorie der geringfügig entlohnnten Beschäftigten spielt, ähnlich zur nationalen Ebene, nur eine untergeordnete Rolle.

Abbildung 39: Anzahl Beschäftigungsverhältnisse ausländischer Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft nach Beschäftigungsgruppen (ohne im Heimatland sozialversicherte Saisonarbeitskräfte) 2010-2016



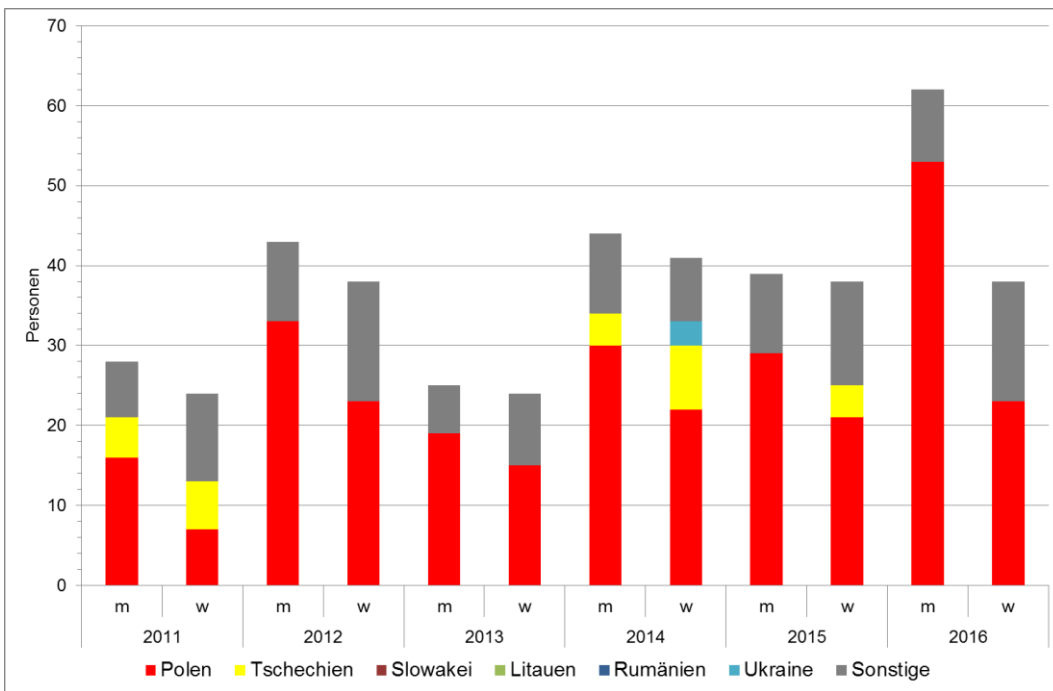
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 40: Anzahl ausländischer sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer in der sächsischen Landwirtschaft nach Herkunftsland und Geschlecht 2011-2016



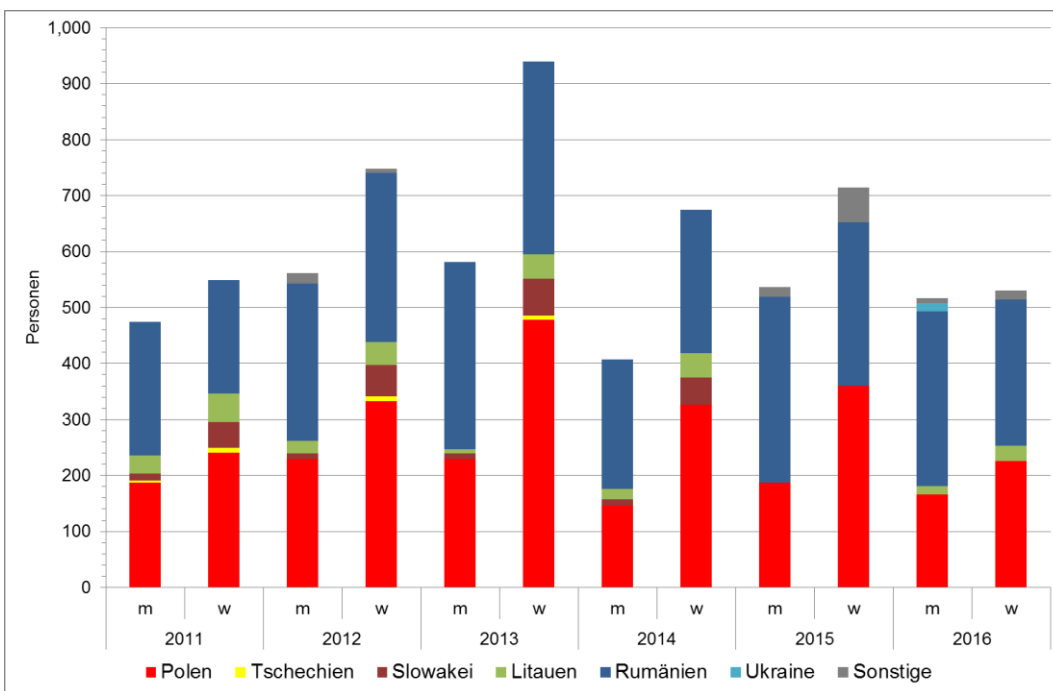
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 41: Anzahl ausländischer geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer in der sächsischen Landwirtschaft nach Herkunftsland und Geschlecht 2011-2016



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 42: Anzahl ausländischer kurzfristig beschäftigter Arbeitnehmer in der sächsischen Landwirtschaft nach Herkunftsland und Geschlecht 2011-2016



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

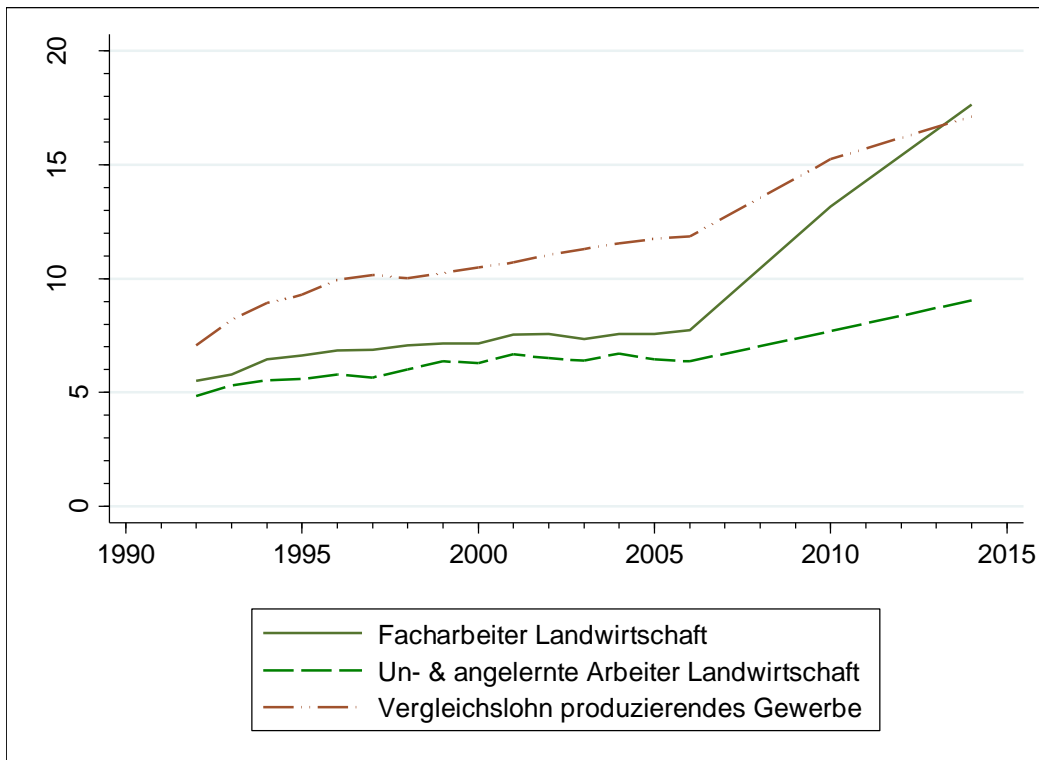
Die wichtigsten Herkunftsländer für die ausländischen Beschäftigten in der sächsischen Landwirtschaft stellen Polen, Tschechien, Slowakei, Rumänien, Litauen und Ukraine (Abbildung 40-Abbildung 42). In allen Beschäftigtengruppen dominieren Polen und Rumänen, während Polen bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Rumänen bei den kurzfristig Beschäftigten die relative Mehrheit bilden. Litauer und Slowaken üben praktisch ausschließlich kurzfristige Beschäftigungen aus. Die Abbildung verdeutlicht auch, dass selbst im Jahr 2016 Beschäftigte aus den Herkunftsländern der Asylbewerber in keiner der Gruppen nennenswert in Erscheinung traten.

Im Agrarsektor des Freistaats Sachsen ersetzen also sozialversicherungspflichtig beschäftigte Osteuropäer und Osteuropäerinnen teilweise die ausscheidenden deutschen Arbeitskräfte, während tendenziell immer weniger ausländische Saisonkräfte auf den Betrieben arbeiten. Die wachsende Zahl ständig beschäftigter ausländischer Arbeitnehmer ändert jedoch nichts am Trend der allgemein zurückgehenden Beschäftigung in der Landwirtschaft Sachsens.

4.3 Ausblick auf die Entwicklung in den kommenden Jahren

Die künftige Beschäftigung in der sächsischen Landwirtschaft ergibt sich aus dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskraft. Beide Seiten des Arbeitsmarktes unterliegen dabei anhaltenden strukturellen Veränderungen, die auch Aufschluss über künftige Trends liefern. In Sachsen wurde bereits im Jahr 2013 verzeichnet, dass die Auszubildenden den Ersatzbedarf nicht decken können (Arp et al. 2013). Die Zahl der unbesetzten landwirtschaftlichen Ausbildungsstellen in den neuen Bundesländern stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich an (Böttcher und Winge 2015, 17). Als Ursachen für den bereits heute bestehenden Mangel an Ausbildungsplatzbewerbern werden die zurückgegangenen Geburtenraten, die Abwanderung junger Menschen insbesondere aus den ländlichen Räumen Ostdeutschlands, ein Wandel der Berufsvorstellungen von Jugendlichen sowie deren verstärkter Wunsch nach einer akademischen Berufsausbildung gesehen (Stratmann et al. 2017). Durch die Abwanderung junger Menschen aus den ländlichen Räumen und eine gestiegene Studierneigung kam es in den vergangenen Jahren zu einem weitgehenden Abbau des Überschussangebots an Arbeitskräften, der sich speziell in der Landwirtschaft bereits spürbar in steigenden Löhnen und zunehmenden Klagen über mangelnde Fachkräfte niederschlagen hat (z.B. Stratmann et al. 2017; Winge 2015).

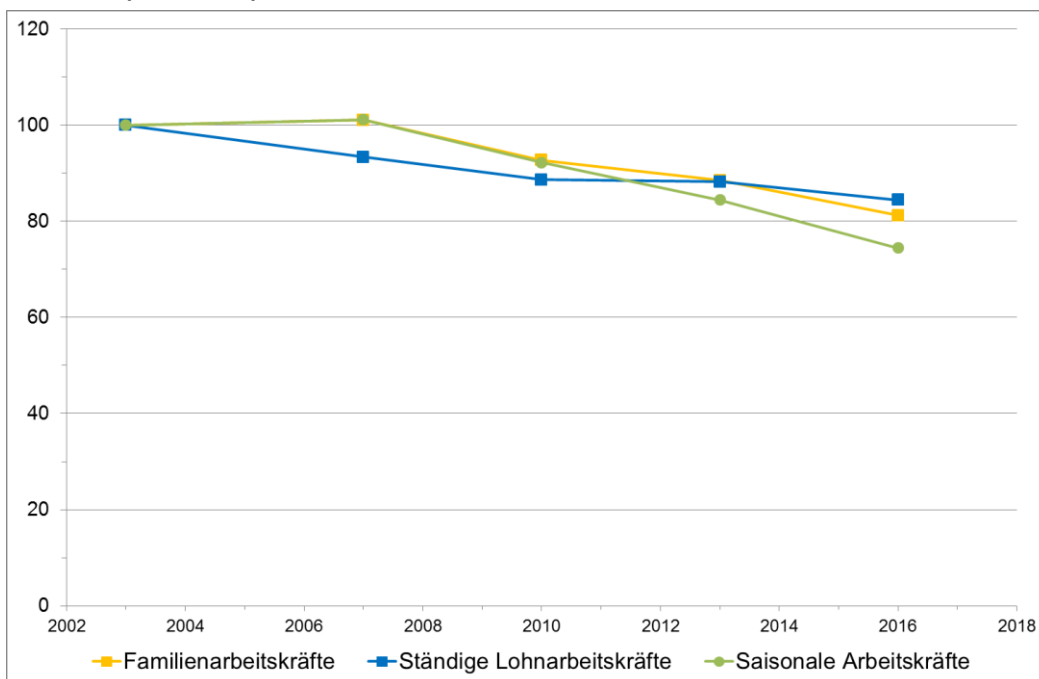
Abbildung 43: Lohnniveau in der ostdeutschen Landwirtschaft



Anm.: Bruttoverdienste der männlichen Arbeiter

Quelle: Stat. Jahrbuch Ernährung, Landwirtschaft und Forsten; Stat. Bundesamt (Verdienststrukturerhebung 2014)

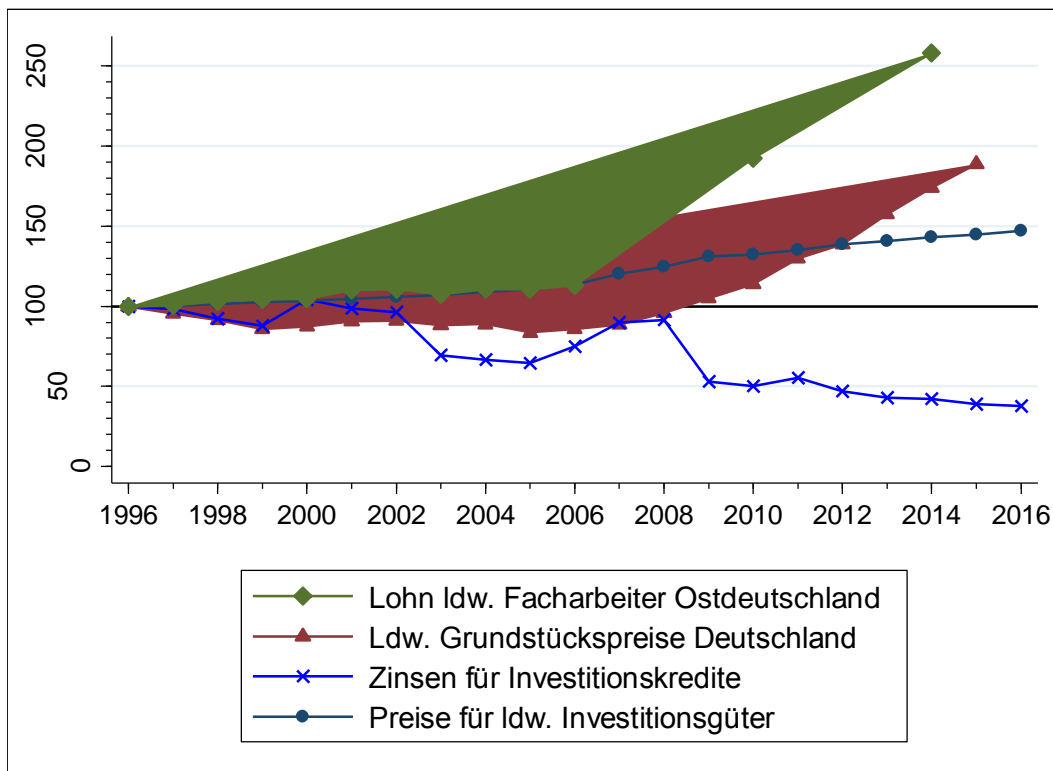
Abbildung 44: Anzahl der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte nach Beschäftigtengruppen in Sachsen (2003=100)



Quelle: Autoren auf Basis von Daten des Statistischen Landesamts des Freistaates Sachsen

Facharbeiterlöhne in der Landwirtschaft haben inzwischen vollständig zu vergleichbaren Tätigkeiten im produzierenden Gewerbe aufgeschlossen (**Abbildung 43**). Un- und angelernte Arbeitskräfte dürften tendenziell noch leichter zu finden sein, aber in diesem Segment trieb die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland die Löhne nach oben. Auf Arbeitgeberseite verteuern diese Trends den Faktor Arbeit, zumal die Anforderungen an Fachkräfte durch den anhaltenden technischen Wandel im Agrarsektor und die Digitalisierung gestiegen sind (Beinert 2017). Die Agrarbetriebe in Sachsen reagierten darauf mit einer Verringerung des Arbeitseinsatzes in allen Beschäftigungsgruppen (**Abbildung 44**).

Abbildung 45: Relative Entwicklung der landwirtschaftlichen Faktorpreise in Deutschland (1996=100)



Quelle: Autoren auf Basis von Daten des BMEL, Deutsche Bundesbank, Stat. Bundesamt

Verglichen mit den anderen Produktionsfaktoren Boden und Kapital hat sich der relative Preis von Arbeit in den vergangenen zehn Jahren am stärksten verteuert (Abbildung 45). Insofern ist es nicht verwunderlich, dass die Betriebe die Mechanisierung aller landwirtschaftlichen Produktionsbereiche vorantrieben und auf diese Weise Arbeit durch Kapital oder Boden ersetzen. Von den verbleibenden Beschäftigten erwarten die Betriebsleiter die Befähigung zu selbständiger Tätigkeit mit Leitungsverantwortung und die notwendigen Kompetenzen, um moderne Agrartechnik effektiv zu nutzen (Albrecht et al. 2013; Beinert 2017).

Die diesen Entwicklungen zugrundeliegenden Trends des demografischen Wandels, der Urbanisierung und der weiteren Technisierung der Landwirtschaft werden aller Wahrscheinlichkeit nach in

den kommenden Jahren anhalten, so dass ein weiterer Rückgang der landwirtschaftlichen Beschäftigung plausibel erscheint (Winge 2015).

Freier und Petrick (2011) zufolge kommen Migranten aus Osteuropa zunehmend weniger als potenzielle Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft in Frage, weil insbesondere in den mittel- und osteuropäischen Nachbarländern Deutschlands bereits ähnliche demografische Prozesse wie hierzulande eingesetzt haben. Diese Voraussage wird durch die oben genannten Daten bestätigt und wird voraussichtlich auch für die nähere Zukunft gelten. Beispielsweise waren in Polen im Jahr 2015 bereits 321,000 Saisonarbeitskräfte überwiegend aus der Ukraine tätig, da der Arbeitskräftebedarf mit inländischen Beschäftigten nicht mehr gedeckt werden konnte (OECD 2017, 22). Russische Saisonarbeitskräfte sind in dem im Vergleich zu Deutschland noch näher gelegenen Finnland beschäftigt (ebda.).

Ein möglicher Vorteil für sächsische Arbeitgeber von ausländischen Arbeitskräften in der Landwirtschaft könnte sich durch einen „harten“ Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union („Brexit“) ergeben. Sollte die für 2019 angestrebte Austrittsvereinbarung den Zugang insbesondere osteuropäischer Migranten zum britischen Arbeitsmarkt erschweren, könnte dies zu einem Zusatzangebot an arbeitssuchenden Migranten in Deutschland führen.

Freier und Petrick (2011) nannten weiterhin die zentralasiatischen Länder als potenzielle Quelle für Arbeitskräfte in der Landwirtschaft, da die Bevölkerung in diesen Ländern nach wie vor deutlich wächst und kulturelle Beziehungen zu Ostdeutschland bestehen. Seit der Veröffentlichung dieser Vorläuferstudie haben die Zuwanderungszahlen aus diesen Ländern zumindest nach Sachsen jedoch keinen nennenswerten Umfang erreicht (Abbildung 40). Es ist daher davon auszugehen, dass weiterhin entscheidende Zuwanderungshindernisse für diese Gruppe bestehen, zu denen wie bei anderen Zuwanderungsgruppen mit mittlerer Qualifikation insbesondere fehlende Sprachkenntnisse, mangelnde Qualifikationen und aufwändige Verwaltungsverfahren in Deutschland zählen dürften (OECD 2013; Petrick et al. 2015).

5 Chancen und Hemmnisse für die Integration von Flüchtlingen in die sächsische Landwirtschaft

Seit dem Sommer des Jahres 2015, als es in Deutschland zu einem sprunghaften Anstieg an Asylsuchenden kam, wird in Politik und Wissenschaft zunehmend diskutiert, inwiefern die Integration von Flüchtlingen eine Chance darstellen könnte, die mit dem demografischen Wandel in Deutschland einhergehende Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung sowie den in einigen Branchen bestehenden Fachkräftemangel abzumildern. Diese Diskussionen werden zunehmend auch im Hinblick auf die Landwirtschaft und den ländlichen Raum geführt. Dabei kristallisieren sich Chancen, Hemmnisse und Herausforderungen bei der Integration von Flüchtlingen in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum heraus. Die wichtigsten Ergebnisse werden im Folgenden zusammengefasst, wobei insbesondere die Situation in den neuen Bundesländern, und wenn möglich in Sachsen, beleuchtet wird.

5.1 Chancen durch die Integration von Flüchtlingen

Angesichts des sich abzeichnenden Rückgangs an landwirtschaftlichen Arbeitskräften und des Zustroms von Flüchtlingen diskutieren Fachvertreter und Wissenschaftler vermehrt, ob und unter welchen Bedingungen Flüchtlinge in landwirtschaftlichen Berufen ausgebildet und beschäftigt werden können (Petrick et al. 2015; Stratmann et al. 2017). Diese Strategie der Integration von Flüchtlingen könnte insbesondere folgende Chancen für die Aufnahmeregionen bieten:

- Erschließung neuer Arbeitskräftepotenziale für die Landwirtschaft,
- Abmilderung der negativen Effekte des demografischen Wandels in ländlichen Räumen,
- Nutzung von leerstehendem Wohnraum.

Um die Eignung der Flüchtlinge für eine Tätigkeit in der Landwirtschaft zu untersuchen, befragten Stratmann et al. (2017) im Jahr 2016 190 landwirtschaftliche Betriebsleiter aus ganz Deutschland im Rahmen einer Online-Befragung sowie geflüchtete Menschen in sechs Flüchtlingsunterkünften in Niedersachsen, Hessen und Baden-Württemberg. Die befragten 104 Flüchtlinge stammten aus Syrien, Gambia, Afghanistan, Irak und 12 weiteren Ländern, 87,5% von ihnen waren männlich.

Grundsätzlich bewertet die Mehrheit der befragten Flüchtlinge das Image der Landwirtschaft positiv. Entsprechend stimmt auch die Mehrheit der Befragten der Aussage zu, dass ein Job in der Landwirtschaft attraktiv für sie sei (Tabelle 26). Befragt nach den Produktionsbereichen, in denen sie sich vorstellen könnten, zu arbeiten, zieht eine überwiegende Mehrheit die Pflanzenproduktion der Tierproduktion vor. In der Tierproduktion kommen für die meisten Befragten Tätigkeiten in der Milch- und der Geflügelproduktion, kaum jedoch in der Schweineproduktion in Frage.

Tabelle 26: Wahrnehmung der Arbeit in der deutschen Landwirtschaft durch die Geflüchteten (% je Aussage)

	Lehne voll und ganz ab	Lehne ab	Teils/teils	Stimme zu	Stimme voll und ganz zu
Ich halte einen Job in der Landwirtschaft für sehr attraktiv.	1,9	3,8	31,7	43,3	19,2
Es sind nur wenige Stellen in der Landwirtschaft auf dem deutschen Arbeitsmarkt verfügbar.	5,8	11,5	45,2	27,9	9,6
Arbeiten in der Landwirtschaft ist mit viel Schmutz verbunden.	6,7	31,7	25,0	26,9	9,6
In der Landwirtschaft zu arbeiten, ist anstrengend.	3,8	24,0	31,7	31,7	8,7
Arbeit in der Landwirtschaft ist mit einem intensiven Gestank verbunden.	6,7	22,1	33,7	26,0	11,5
Ich könnte mir vorstellen, in der Milchproduktion zu arbeiten.	3,8	8,7	35,6	39,4	12,5
Ich könnte mir vorstellen, im Schweinestall zu arbeiten.	31,7	26,0	20,2	12,5	9,6
Ich könnte mir vorstellen, in einem Geflügelstall zu arbeiten.	16,3	10,6	24,0	38,5	10,6
Ich würde lieber in der Pflanzen- als in der Tierproduktion arbeiten.	3,8	2,9	37,5	38,5	17,3

Anm.: N=104 | Quelle: Stratmann et al. (2017, 116)

Die hohen Zustimmungswerte zur Attraktivität einer landwirtschaftlichen Tätigkeit gehen mit einer gewissen Nähe der Flüchtlinge zu Landwirtschaft einher. So gaben 18 % der befragten Flüchtlinge an, in ihrem Herkunftsland selbst einen landwirtschaftlichen Betrieb besessen zu haben. Weitere 38 % haben in ihrer Familie oder im engeren Freundeskreis mindestens einen Eigentümer eines landwirtschaftlichen Betriebes. Als Fachkraft in der Landwirtschaft arbeiteten jedoch nur 4 der befragten 104 Flüchtlinge. Allerdings schreiben sich 80 Flüchtlinge selbst landwirtschaftliche Fähigkeiten zu, 11 von ihnen bewerten ihre Fähigkeiten in Bezug zur Tierproduktion und 12 in Bezug zur Pflanzenproduktion als hoch bis sehr hoch. Für die Landwirtschaft ebenfalls wichtig sind die allgemeinen technischen Fähigkeiten. Diese bewerten 18 (17 %) Flüchtlinge als hoch oder sehr hoch (ebda., S. 115f.).

Trotz des Bezugs zur Landwirtschaft und der mehrheitlich positiven Wahrnehmung einer landwirtschaftlichen Tätigkeit geben nur 9 Flüchtlinge (9 %) an, in ihrer ersten beruflichen Tätigkeit in Deutschland in der Landwirtschaft bzw. in einem grünen Beruf arbeiten zu wollen. Die Mehrheit der Befragten geben nicht-landwirtschaftliche Berufe an. Ebenso bevorzugt die überwiegende Mehrheit (68 %) als Wohnort den städtischen Raum sowie weitere 25 % den semi-urbanen Raum. Sieben Flüchtlinge (7 %) können sich vorstellen, im ländlichen Raum zu leben.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es unter den in der Studie befragten geflüchteten Menschen durchaus ein gewisses Potenzial zur Integration in die deutsche Landwirtschaft gibt, was eine Chance darstellen könnte, den Mangel an Fachkräften zumindest etwas abzumildern. Allerdings geht die mehrheitlich positive Wahrnehmung der Landwirtschaft nicht mit einer positiven Wahrnehmung des ländlichen Raumes als Wohnort einher.

Zu beachten ist hierbei jedoch, dass die ländlichen Räume in Deutschland äußerst unterschiedliche Lebensbedingungen aufweisen – und zwar in Bezug auf den Arbeitsmarkt, die Infrastruktur, den Zugang zu Dienstleistungen und den Wohlstand. Somit bieten die ländlichen Räume unterschiedliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration der Flüchtlinge und letztlich auch für deren Motivation, sich längerfristig im ländlichen Raum niederzulassen (Milbert 2017). Aus Sicht verschiedener Akteure in Politik und Wissenschaft bietet die Integration von Flüchtlingen gerade in den ländlichen Räumen eine Chance, die besonders von dem demografischen Wandel – also einer Überalterung und einer Schrumpfung der Bevölkerung – betroffen sind (Mehl et al. 2017, 90). So stellt laut einer Studie von Siegert et al. (2015) die Integration und Anwerbung von Einwanderern in Sachsen-Anhalt einen wichtigen kurz- und mittelfristig erfolgversprechenden Ansatz dar, um die Folgen des demografischen Wandels zu lindern (Siegert et al. 2015, 13). Dieses Bundesland verzeichnet bundesweit die höchsten Bevölkerungsverluste und weist, wie die anderen neuen Bundesländer auch, einen hohen Anteil ländlicher, peripherer Räume auf (Milbert 2017, 78). Auch in Sachsen wird die Integration von Flüchtlingen als Chance gesehen, den demografischen Wandel und den damit verbundenen Fachkräftemangel abzumildern (<http://www.arbeit.sachsen.de/12657.html>).

Daneben bietet die Integration von Flüchtlingen in den ländlichen Raum aus Perspektive verschiedener Akteure ebenso eine Möglichkeit, dem Wohnungsleerstand zu begegnen. Die urbanen Räume, in denen Wohnraum knapp ist, könnten so entlastet werden (Mehl et al. 2017, 90). Besonders von Wohnungsleerstand betroffen sind insbesondere die Bundesländer Sachsen-Anhalt und Sachsen. So werden in Sachsen rund 10 % aller Wohnungen nicht bewohnt, und zwar insbesondere in den ländlichen Räumen (Schürt und Waltersbacher 2017, 117).

5.2 Hemmnisse und Herausforderungen

Bei allen Chancen ist die Integration von Flüchtlingen in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum jedoch an besondere Voraussetzungen gebunden. So weisen ländliche Räume und die berufliche Integration in die Landwirtschaft spezifische Herausforderungen auf. Diese sind teilweise mit starken Hemmnissen verbunden. Zu diesen gehören:

- Spracherwerb und berufliche Qualifikation,
- Planungssicherheit und Behördenkontakte,
- Kommunale Steuerung und Integrationsstrukturen,
- Aufnahme und Unterbringung,
- Infrastruktur und Erreichbarkeit,
- Bürgerschaftliches Engagement und Willkommenskultur.

In landwirtschaftlichen Betrieben muss zunächst die **Bereitschaft bestehen, Flüchtlinge auszubilden oder zu beschäftigen**. Die in der Studie von Stratmann et al. (2017) befragten Betriebsleiter stehen der Beschäftigung von Flüchtlingen als ständige familienfremde Arbeitskräfte, als Auszubildende oder als Saisonarbeiter eher ablehnend gegenüber bzw. halten deren Beschäftigung für nur teilweise attraktiv. Hingegen sind sie eher bereit, Flüchtlinge als Praktikanten zu beschäftigen (Stratmann et al. 2017, 113). Eine der höchsten Barrieren für eine Beschäftigung stellen in den Augen der Betriebsleiter die mangelnden Kenntnisse der deutschen Sprache dar. Die befragten Betriebsleiter signalisierten außerdem Bedarf für Unterstützung bei der Vermittlung und Auswahl der Arbeitskräfte, der Bewältigung der Bürokratie und der Sprachausbildung (ebda., S. 114).

Unabdingbar für eine soziale und berufliche Integration sind für die Flüchtlinge folglich der **Spracherwerb und die berufliche Qualifikation** (Gotter et al. 2017). So handelt es sich bei den gemeldeten offenen Stellen in den Landkreisen Sachsens vorwiegend um Stellen für Fachkräfte, die einen Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung voraussetzen. Offene Helferstellen, für die keine spezifischen Fachkenntnisse erforderlich sind, sind hingegen nur in geringem Umfang vorhanden. Einige der sächsischen Landkreise weisen zudem bereits hohe Anteilswerte an gemeldeten Arbeitslosen aus, die lediglich den Kriterien für Helferberufe entsprechen (Milbert 2017, 80f.). Auch in der ostdeutschen Landwirtschaft ist das Qualifikationsniveau der Beschäftigten sehr hoch (Winge 2015, 14), so dass die Geflüchteten, wie die Einheimischen auch, vor allem mit einem Berufs- oder Fachhochschul- und Hochschulabschluss in der Landwirtschaft Fuß fassen können. Voraussetzung für einen deutschen beruflichen Abschluss ist jedoch die Kenntnis der deutschen Sprache. Hierzu bedarf es ausreichender, differenzierter Angebote in unterschiedlichen Sprachniveaus bis hin zur Vermittlung von Fachsprache. Diese zur Verfügung zu stellen, ist für einige ländliche Regionen besonders herausforderungsreich, vor allem dann, wenn nicht ausreichend Teilnehmer für einen Kurs vorhanden sind. Hier müssen Geflüchtete teilweise auf die Angebote der nächsten Stadt zurückgreifen, was aufgrund schlechter Erreichbarkeit eine Herausforderung für die Flüchtlinge darstellen kann (Wiener und Winge 2018, 136f.).

Für eine berufliche Qualifikation der Flüchtlinge im Rahmen einer dualen Berufsausbildung bedarf es der Bereitschaft der ansässigen Unternehmen, Flüchtlinge auszubilden. Hemmend könnte hier an Mangel an **Planungssicherheit** wirken. Grundsätzlich hängen die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge von deren Aufenthaltsstatus ab (BAMF 2017a), wobei eine Arbeitserlaubnis für abgelehnte Asylbewerber, deren Abschiebung ausgesetzt wurde (Duldung), nur unter bestimmten Voraussetzungen von der jeweiligen Ausländerbehörde und der Bundesagentur für Arbeit erteilt werden kann. Zur Unsicherheit der Unternehmen darüber, ob sie überhaupt geflüchtete Menschen beschäftigen oder ausbilden wollen, dürften aber auch die in diesem Jahr zu lesenden Presseberichte zu den negativen Erfahrungen der Unternehmen mit der verschiedenen Auslegung des Aufenthaltsrechts der verschiedenen Ausländerbehörden beitragen. Die Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg sowie Sachsen fielen hier durch eine besonders restriktive Abschiebepolitik auf. So beklagten sich insbesondere in diesen Bundesländern verschiedene ausbildende Handwerksbetriebe, die nach langer Suche einen Flüchtling als Auszubildenden eingestellt hatten, dass dieser abgeschoben wurde (Süddeutsche Zeitung 2017).

Eine Unterstützung zur beruflichen und sozialen Integration von Geflüchteten findet überwiegend in den **Kommunen** statt. Zwar sind die Kommunen hier stark von den Entscheidungen anderer politischer Ebenen beeinflusst, Kommunen verfügen jedoch in der Flüchtlingsintegration und –hilfe über einen erheblichen Spielraum, so dass sie ein zentraler Ort von Integrationsprozessen sind. Kommunen sind maßgeblich zuständig für die Aufnahme und Unterbringung von Geflüchteten, ebenso haben sie Ermessensspielräume im Ausländerrecht, so dass es Unterschiede zwischen den Kommunen bezüglich der Auslegung und des Vollzugs des Aufenthaltsrechts geben kann (Mehl et al. 2017, 91).

Nach Bensch (2017) entscheidet die **Wohnsituation** maßgeblich über die Chancen der Integration von Flüchtlingen. Vorzuziehen ist eine dezentrale Unterbringung gegenüber Gemeinschaftsunterkünften. Der Vorteil wird hier in einer geringeren Segregation der Flüchtlinge und häufigeren Kontakten zur ortsansässigen Bevölkerung gesehen (Mehl et al. 2017, 96). Eine dezentrale Unterbringung stellt insbesondere für Kommunen mit angespannten Wohnungsmärkten eine Herausforderung dar (ebd., S. 24ff.). Die in den ländlichen Kreisen ansässigen Kommunen in Sachsen könnten diesbezüglich einige Vorteile aufweisen.

Für die Integration von Flüchtlingen sind ebenso die **Infrastruktur und die Erreichbarkeit** von wichtigen Einrichtungen wie der Ausländerbehörde, Beratungs- und Bildungseinrichtungen oder Arztpraxen u.v.m. entscheidend (Mehl et al. 2017). Wenn in den Kommunen die Wege zu diesen Einrichtungen weit, öffentliche Verkehrsmittel zugleich wenig vorhanden sind, dann kann dies ein Hemmnis für die soziale und berufliche Integration von Geflüchteten darstellen (siehe auch Aumüller und Gesemann 2016). So ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich Geflüchtete ohne ausreichend Einkommen einen PKW leisten können gering. Dies erschwert nicht zuletzt auch den Zugang zum Arbeitsmarkt. Die neuen Bundesländer, darunter auch einige sächsische Landkreise, weisen hier teilweise besonders ungünstige Bedingungen auf (Milbert 2017). Diese Bedingungen in Zukunft zu verbessern, ist eine der Herausforderungen ländlicher Räume, wenn die Attraktivität dieser Räume und die Teilhabechancen sowohl der bereits ansässigen Bevölkerung als auch der neu zugezogenen Flüchtlinge verbessert werden sollen.

Für eine erfolgreiche Integration von Flüchtlingen in eine Kommune ist in hohem Maße entscheidend, inwieweit sich die ansässige Bevölkerung zivilgesellschaftlich und politisch für eine **Will-**

kommenskultur engagiert. Voraussetzung für dieses Engagement ist, dass die Bevölkerung gegenüber den Geflüchteten keine negativen Vorbehalte hat. Gemessen an den zwischen 1.1.2015 und 6.5.2016 gezählten Vorfällen, die sich feindlich gegen Geflüchtete richten, lagen Landkreise in Sachsen bundesweit an der Spitze (Mehl et al. 2017, 94). Dies einzudämmen bzw. entschieden dagegen einzutreten und Vorbehalte gegenüber den Geflüchteten abzubauen, ist eine wichtige Herausforderung, die sich an die sächsische Landespolitik und an kommunale Akteure stellt.

5.3 Bundesweite Praxisbeispiele

Bundesweit gibt es bereits einige Praxisbeispiele, in denen private und öffentliche Akteure zusammenarbeiten, um die soziale Integration der Flüchtlinge in den ländlichen Raum und deren berufliche Integration in grüne Berufe zu unterstützen (zum folgenden Stratmann et al. 2017; Fries 2017; Mehl et al. 2017):

- Das Projekt der **Deula Westfalen-Lippe GmbH mit dem Namen „Welcome to WIN – Work in Nature“** bereitet in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur Ahlen-Münster, dem Jobcenter Kreis Warendorf sowie dem Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau NRW e.V. (VGL) 20 Flüchtlinge auf eine berufliche Zukunft im Garten- und Landschaftsbau vor. Das Projekt ist eine nach § 45 SGB III zertifizierte Maßnahme. In der ersten Phase liegt der Schwerpunkt auf der Förderung des Erwerbs der deutschen Alltags- sowie der Berufssprache. Bereits hier können die Teilnehmer erste berufliche Erfahrungen sammeln. In der zweiten Phase erstellen die Teilnehmer ein eigenes Projekt. Sie haben zudem die Möglichkeit, eine Prüfung zum Führen von Erdbaumaschinen und eine international anerkannte Sprachprüfung abzulegen. Schließlich findet eine sechswöchige Erprobungsphase in einem ausbildungswilligen Betrieb statt. Die Teilnehmer werden über die gesamte Maßnahme von einem Integrationscoach begleitet, der die Geflüchteten individuell betreut. Die Heterogenität der Bildungsgrade der Geflüchteten versuchen die Ausbilder über Stützunterricht auszugleichen. Wichtig für das Gelingen des Projektes sind ein hohes Engagement aller Beteiligten, Weiterbildungen der Lehrenden, regelmäßige Teamsitzungen sowie eine große Offenheit auf Seiten der Geflüchteten und der Mitarbeitenden (Stratmann et al 2017, 119f.)
- Diese Offenheit sowie respektvoller und vertrauensvoller Umgang der Mitarbeitenden untereinander und flache Unternehmenshierarchien trugen auch zum Gelingen der beruflichen Integration eines anerkannten syrischen Flüchtlings in der **Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH** in Nürtingen (Baden-Württemberg) bei. Nach einer sechsmonatigen, vom Jobcenter finanzierten Einstiegsqualifizierung (EQ) konnte er schließlich eine Ausbildung im Unternehmen beginnen. Der Auszubildende machte mit Finanzierung des Unternehmens den Führerschein mit Theorieunterricht auf Arabisch. Kontinuierlich wird an der Förderung zum Erlernen der deutschen Sprache gearbeitet. Eine wichtige Voraussetzung für den schnellen und problemlosen Einstieg des syrischen Auszubildenden war das gute Zusammenspiel mit allen Behörden (Stratmann et al 2017, 120).
- Die im sachsen-anhaltinischen Landkreis Börde gelegene **Gemeinde Hohe Börde** betreut in einem Team von 9 Personen 14 unbegleitete Jugendliche aus Afghanistan, Pakistan und Syrien. Die meisten Jugendlichen besuchten nach ihrer Ankunft eine Berufsschule für ein Berufsvorbe-

reitungs-jahr. Dank spezieller Sprachklassen lernten die Jugendlichen schnell, sich in Grundzügen auf Deutsch zu verständigen. Da die Entfernung zur Berufsschule nicht fußläufig zu erreichen ist und Busse nur sehr unregelmäßig fahren, wurden den Jugendlichen über einen Spendenaufruf Fahrräder zur Verfügung gestellt. Die Jugendlichen leben in einer gemeinsamen Unterkunft, wo 8 Betreuer im Wechsel 24 Stunden zur Verfügung stehen. Die Betreuer sorgen für soziale Kontakte, in ortsansässigen Vereinen können die Jugendlichen einem Sport nachgehen. Aus Sicht der Betreuer benötigen die Jugendlichen zunächst eine klare Orientierung und feste Regeln. Von den Betreuern ist überdurchschnittliches Engagement gefordert, in regelmäßigen Teamsitzungen tauschen sie ihre Erfahrungen aus und besprechen weitere Vorgehensweisen. Als vorteilhaft hat sich die Offenheit und Unterstützung der Gemeinde Hohe Börde erwiesen. Diese verfolgt im Rahmen eines Integrationskonzeptes mit der Unterstützung von Vereinen, Interessengruppen, Kirchen und Ehrenamtlichen die gezielte Integration ausländischer Mitbürger. Damit möchte sie dazu beitragen, dass Migranten in der Region für sich eine Bleibeperspektive sehen (ebd., S. 120f.).

- Ein weiteres Projekt befindet sich in Anklam in Mecklenburg-Vorpommern. Die Region um Anklam ist durch eine schrumpfende und alternde Bevölkerung sowie Abwanderung junger Menschen gekennzeichnet. Die ländliche Daseinsvorsorge ist nur unzureichend finanziert und die zivilgesellschaftlichen Strukturen sind nur schwach ausgeprägt. Die Jugendlichen dort finden kaum noch Orte, an denen sie sich ausprobieren können und eigene Ideen entwickeln können. Das Projekt „**Demokratiebahnhof Anklam**“ setzt hier an und nutzt den leerstehenden Bahnhof für den ehrenamtlichen Ausbau eines Jugend- und Kulturzentrums. Dieser Ort bietet auch Geflüchteten eine Möglichkeit, in Anklam und Deutschland anzukommen und sich einzubringen. Jugendliche aus allen sozialen Milieus bringen sich aktiv in die Organisation von Veranstaltungen und Workshops ein. Einmal in der Woche trifft sich ein Koordinationsteam zu einem Plenum. Das Team besteht aus Anklamer Jugendlichen, Geflüchteten und anderen engagierten Menschen aus Greifswald. Das Plenum wird immer mehrsprachig abgehalten, so dass der Zugang für neu angekommene Geflüchtete leicht ist. Der Demokratiebahnhof gewinnt stetig an neuen Mitstreitern. Bei den in Anklam angekommenen Geflüchteten sprach es sich schnell herum, dass der Demokratiebahnhof ein Ort ist, an dem sie willkommen sind und an dem sie selbst Verantwortung für Projekte übernehmen können. So entstand auf Initiative eines syrischen Geflüchteten ein interkultureller Garten, den geflüchtete und bereits länger in Anklam ansässige Kinder und Jugendliche gemeinsam bewirtschaften. Der Demokratiebahnhof Anklam ist eines von acht Modellvorhaben, das im Rahmen des Programms „Experimenteller Wohnungs- und Städtebau“ (ExWoSt) des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung sowie des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit finanziert wird. Als ein „Ort für alle“ bewegt er zumindest einige Geflüchtete und Jugendliche dazu, in der strukturschwachen Region Vorpommern zu bleiben (Fries 2017).
- Im **Landkreis Wolfenbüttel in Niedersachsen** hat sich gezeigt, dass fast alle Gemeinden die zugewiesenen Flüchtlinge dezentral unterbrachten, da leerstehende Wohnungen genutzt werden konnten. Nur in der Kreisstadt Wolfenbüttel mussten aufgrund des angespannten Wohnungsmarktes die Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht werden. Die Erreichbarkeit von wichtigen Einrichtungen und die Infrastruktur gestalten sich je nach Gemeinde äußerst

unterschiedlich. Besonders in den Gemeinden, von denen aus medizinische Versorgung, Einkaufsgelegenheiten, Beratungs- und Bildungseinrichtungen, Ausländerbehörde, Arbeitsagentur und Jobcenter schwer zu erreichen sind, zeigt sich, dass die dezentrale Unterbringung in ländlichen Räumen auch Nachteile haben kann. In einigen der betroffenen Orte haben sich jedoch ehrenamtliche Fahrdienste gegründet, die teilweise von der Gemeinde vergütet werden. Im Landkreis zeigt sich überwiegend ein großes zivilgesellschaftliches und politisches Engagement für Teilhabemöglichkeiten und Bleibeperspektiven der Flüchtlinge. Die räumliche Nähe zwischen den Geflüchteten und der bereits länger ansässigen Bevölkerung sowie die soziale Übersichtlichkeit erleichtern Kontakte. Wichtige Anlaufmöglichkeiten und Begegnungsorte bieten Vereine, die Freiwillige Feuerwehr sowie die Kirchengemeinden. Während Wolfenbüttel bereits vor Jahren ein Migrationskonzept entwickelt und eine Stabstelle Migration in der Stadtverwaltung etabliert hat, müssen die kleineren Gemeinden diese Strukturen erst neu aufbauen. Die Gemeinden verfügen hier über nur geringe Ressourcen, weshalb sie Unterstützung von der Landkreisverwaltung oder Wohlfahrtsverbänden benötigen. Trotz des großen, zum Teil auch ehrenamtlichen Engagements in den Gemeinden, können den Geflüchteten keine vergleichbaren, differenzierten Bildungs- und Betreuungsangebote wie in Wolfenbüttel angeboten werden. Unterschiede im Landkreis zeigen sich auch im Angebot und der Nutzung von Sprach- und Integrationskursen sowie in Bemühungen, die Geflüchteten bei ihren ersten Schritten in den Arbeitsmarkt zu unterstützen (Mehl et al. 2017).

5.4 Erfahrungen aus Sachsen

Auch in Sachsen gibt es bereits einige Bemühungen, Flüchtlinge in Ausbildung und Arbeit im Gartenbau zu integrieren. In Gesprächen mit einem Willkommenslotsen des Landesverbands Gartenbau Sachsen e. V. sowie dem Geschäftsführer des Verbands Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Sachsen e. V. wurden herausfordernde sowie integrationsförderliche Faktoren identifiziert. Im Sächsischen Landesbauernverband wurden den Befragten zufolge bisher keine Mitarbeiter speziell mit der Betreuung von Flüchtlingen beauftragt.

In den Mitgliedsunternehmen des Landesverbands Gartenbau Sachsen e. V. lernen derzeit insgesamt 13 ausländische Auszubildende: 7 im zweiten Lehrjahr sowie 5 im ersten Lehrjahr. Unter diesen 13 Auszubildenden sind 5 Geflüchtete aus Syrien, Irak und Afghanistan, die in 5 unterschiedlichen Betrieben ausgebildet werden. Diese sind zwischen 18 und 26 Jahren alt. Bevor die Geflüchteten ihre Ausbildung begannen, absolvierten sie zuvor ein Praktikum im Betrieb und waren gefordert, einen Spracheignungstest bestehen. Im Unternehmen kümmert sich jeweils ein Mitarbeiter täglich um den geflüchteten Menschen. Der Spracherwerb und die Vermittlung von Fachkenntnissen stehen hier im Vordergrund. Bei den 5 Unternehmen handelt es sich um größere Unternehmen zwischen 10 und 20 Mitarbeitern, die über diese besondere Betreuungsressource verfügen. Weniger als ein Prozent der Mitgliedsunternehmen bilden Migranten aus.

Als im Herbst 2015 in hoher Zahl Geflüchtete nach Deutschland kamen, nahmen dies verschiedene Akteure des sächsischen Gartenbaus als Chance wahr, die Geflüchteten in die Berufe des Gartenbaus zu integrieren, um so dem dort vorherrschenden Mangel an Fachkräften etwas entgegen zu setzen. Die Fachvertreter gingen davon aus, dass es unter den Geflüchteten hinreichend Erfahrungen in der Landwirtschaft und im Gartenbau geben würde. Die überwiegend ehrenamtlichen

Betreuer der Geflüchteten vertreten zudem häufig die Ansicht, dass die möglichst schnelle Integration in Arbeit ebenso für die Geflüchteten eine wichtige Chance darstellen kann, in Deutschland Fuß zu fassen und an der Gesellschaft teilhaben zu können. Vor diesem Hintergrund startete im Frühjahr 2016 in Zusammenarbeit von Arbeit und Leben e. V. und dem Landesverband Gartenbau Sachsen e. V. das vom BAMF einjährig finanzierte Projekt „**SAX Greenwork**“. Ein Willkommenslotse berät die Mitgliedsunternehmen bei Fragen rund um die Beschäftigung von Geflüchteten aus Nicht-EU-Staaten sowie Migranten aus vorwiegend EU-Staaten. Wichtige Tätigkeitsbereiche des Lotsen umfassen Beratungen der Betriebe zu Praktika, Saisonarbeit, Ausbildung und langfristiger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Das Projekt verfolgte das Ziel, 50 Geflüchtete im Gartenbau im Rahmen einer mindestens 10-tägigen Erprobungsphase als Auszubildende zu gewinnen. Die Geflüchteten, die sich teilweise erst seit einem halben Jahr in Sachsen aufhielten, wurden meist durch ihre Betreuer in die Betriebe vermittelt.

Die Befragten nannten folgende Hemmnisse für eine rasche Integration:

- Als Haupthemmnis stellten sich auch hier insbesondere die Sprachbarrieren zwischen den Geflüchteten und den Betrieben heraus. Um das für eine Arbeit im Gartenbau erforderliche Sprachniveau B2 zu erreichen, benötigen die Geflüchteten aus Sicht der Befragten einen Zeitraum von mindestens 4 Jahren. Mitunter verfügen sie über keine Kenntnisse der lateinischen Schrift.
- Die Grundbildung der Geflüchteten bildet oftmals nicht das Niveau deutscher Schulabschlüsse ab. Auch hier bedarf es eines größeren Zeitraums, dieses Niveau zu erwerben. Die Berufsschulen zeigen sich jedoch sehr engagiert und loten alle bestehenden Fördermöglichkeiten aus, die den Geflüchteten helfen können, Hemmnisse abzubauen. Häufig liegen die Berufsschule und der Betrieb weit auseinander. Um Geflüchteten die Möglichkeit zu geben, fehlende Qualifikationen nachzuholen, um eine Ausbildung beginnen zu können, wurde zudem die Möglichkeit geschaffen, eine maximal 12-monatige Einstiegsqualifikation in einem Betrieb und einer Berufsschule zu durchlaufen oder ein berufsvorbereitendes Jahr (BVJ) zu absolvieren. In den Mitgliedsunternehmen des Landesverbands Gartenbau Sachsen e. V. nehmen momentan vier geflüchtete Menschen an der Einstiegsqualifikation teil.
- Geflüchtete sind aus ihren Heimatländern mit kleinen und wenig technisierten Agrar- und Gartenbaubetrieben vertraut, so dass der Umgang mit Maschinen und die Arbeit in größeren organisatorischen Einheiten schwerfällt. Außerdem fehlen häufig die benötigten Führerscheine. Flüchtlinge können in diesen Fällen Berechtigungsscheine zum Führen von bestimmten Fahrzeugen auf dem Betriebsgelände erwerben.
- Nur die Geflüchteten, die tatsächlich in diesem Beruf arbeiten wollen, sind hinreichend motiviert, um ihre Ausbildung erfolgreich zu beenden. Hier wird das Potenzial als gering eingeschätzt. Zwar zeigen sich die Geflüchteten während der Arbeit häufiger deutlich motivierter als ungelernte deutsche Staatsbürger, den Nachteil der mangelnden Sprachkenntnis könnten sie aus Sicht der Unternehmen dadurch jedoch nicht ausgleichen, so dass diese es vorziehen, ungelernte Deutsche zu beschäftigen. Ein geringer Abstand der Entlohnung zu den staatlichen Sozialleistungen für Arbeitslose würde die Motivation verringern.
- Viele Geflüchtete stehen unter dem Druck, sofort einer Beschäftigung nachzugehen, um genügend Geld zur Unterstützung ihrer Familie zu verdienen, weshalb sie einer langwierigen Ausbil-

derung skeptisch gegenüber stehen. Dass es während der dualen Berufsausbildung bereits ein Lehrlingsentgelt gibt, sei vielen Geflüchteten nicht bekannt.

- Einer der Befragten bezweifelte, dass die Produktivität der Flüchtlinge im Garten- und Landschaftsbau oder im Baugewerbe über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt und sie insofern wirtschaftlich rentabel beschäftigt werden können.
- In Unternehmen, die bereits über Erfahrungen mit ausländischen Mitarbeitern, auch im Rahmen von Saisonarbeit, verfügen, sind die Hemmnisse im Umgang mit anderen Sprachen und Migranten am geringsten. Auffällig sei jedoch, dass die Geflüchteten mit dunkler Hautfarbe auf weniger Offenheit in den Unternehmen stoßen.
- Aufgrund von Vorgaben für den Gesundheits- und Arbeitsschutz kann die im Islam festgelegte Fastenzeit Ramadan nicht mit allen Regeln eingehalten werden. Mindestens sollten die Geflüchteten während dieser Zeit Getränke auch vor dem Sonnenuntergang einnehmen.
- Von zentraler Wichtigkeit ist eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden und den örtlichen Zweigstellen der Bundesagentur für Arbeit. Mit überzeugenden betrieblichen Konzepten für die berufliche Integration der Geflüchteten seien auch Arbeitsgenehmigungen für Personen zu erhalten, über deren Asylstatus die Ausländerbehörden noch nicht abschließend entschieden haben. Als positiv bewertete einer der Befragten, dass sich das restriktive Vorgehen bei den Abschiebungen kürzlich gelockert habe. Die unterschiedlichen Auslegungen der Gesetze in den einzelnen Regierungsbezirken stellen jedoch ein Hemmnis für die Abläufe auf dem Weg der Integration in Ausbildung und Arbeit dar.
- Die berufliche Integration stellt einen langfristigen Prozess dar, in der besondere Anstrengungen unternommen werden müssen, um die vorhandenen sprachlichen Defizite und den Mangel an den für den deutschen Gartenbau erforderlichen Qualifikationen abzubauen. „Kurzfristig sind hier jedoch keine großen Erfolge zu erwarten.“ Allerdings habe sich die Aufgeschlossenheit der Bevölkerung gegenüber der Integration von Flüchtlingen erhöht.

Dem Willkommenslotsen zufolge kann die Integration gelingen, wenn die Geflüchteten die Motivation mitbringen, um im Gartenbau zu arbeiten. Hier benötigen die Geflüchteten und die Unternehmen jedoch besondere Unterstützung über einen längeren Zeitraum.

5.5 Handlungsempfehlungen

Der Prozess der beruflichen Integration in die grünen Berufe - so wie vermutlich in andere Berufe auch - und der sozialen Integration in den ländlichen Raum sollte aus Sicht der hier zitierten Akteure aus Wissenschaft und Wirtschaft als eine langfristige Aufgabe gesehen werden. Dieser Aufgabe sollten sich Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft stellen, wenn sie das zumindest in geringer Anzahl vorherrschende Potenzial unter den Geflüchteten nutzen möchten, den Fachkräftemangel in der Landwirtschaft und im Gartenbau abzumildern und der Abwanderung und Überalterung des ländlichen Raumes etwas entgegenzusetzen.

Um das Ziel einer raschen Integration von Flüchtlingen in landwirtschaftliche und ländliche Arbeitsmärkte zu erleichtern, lassen sich aus der in diesem Abschnitt zitierten Literatur und den Befragungen in Sachsen folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

- Bildungsangebote für Geflüchtete sollten weiter ausgebaut werden und den Geflüchteten auch die Möglichkeit bieten, über den Zeitraum der allgemeinen Schulpflicht hinaus einen allgemeinbildenden Schulabschluss zu erwerben (etwa bis zu einem Alter von 24 Jahren).
- Das Erlernen der deutschen Sprache sollte noch intensiver gefördert und die notwendigen Mittel hierfür bereitgestellt werden.
- Unternehmen benötigen Zugang zu belastbaren Informationen über die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Beschäftigung und Ausbildung von Flüchtlingen. Die Rechtsanwendung im Asyl- und Ausländerrecht auf lokaler Ebene sollte vereinheitlicht werden, um einer Verunsicherung von Unternehmen und Behörden entgegenzuwirken.
- Um die bei fehlender Berufserfahrung der Geflüchteten wirtschaftliche Unrentabilität und zeitliche Mehrbelastung auf Seiten der (kleineren) Unternehmen bei der Beschäftigung von Geflüchteten zumindest in den Anfangsmonaten auszugleichen, böte die Gewährung eines finanziellen staatlichen Zuschusses einen Anreiz, mehr Geflüchteten eine Chance zur Erprobung ihrer Fähigkeiten zu geben.
- Weitere sinnvolle Unterstützungsangebote für landwirtschaftliche und/oder gartenbauliche Betriebe umfassen die Weiterbildung im Hinblick auf kulturelle Diversität und einzelbetriebliche Führungskultur.
- Auch die Geflüchteten sollten in Abstimmung zwischen Ausbildungsstätten und Berufsschulen besser über den Wert einer landwirtschaftlichen Ausbildung und die Vorteile des ländlichen Raums als Lebensort informiert werden. Möglicherweise könnten sie auch zu sog. Ausbildungstagen eingeladen werden, während derer sich die Betriebe in ihren Produktionsstätten künftigen Auszubildenden präsentieren.
- Bei der Verteilung der Geflüchteten über die Landkreise sowie dem Vollzug der Wohnsitzauflage für anerkannte Flüchtlinge sollte darauf geachtet werden, dass den Geflüchteten vor Ort oder in erreichbarer Nähe ausreichend differenzierte Angebote der sozialen und beruflichen Integration zur Verfügung stehen. Sind diese Angebote nicht vorhanden, kann dies hemmend auf die Integration der Geflüchteten wirken.
- Pilotprojekte können dazu beitragen, erfolgreiche Praxiserfahrungen an Betriebe, Behörden und Geflüchtete zu vermitteln.
- Integrations- oder Arbeitsmarktlotsen in Verbänden, Kommunen oder Landkreisen können wirkungsvolle Vermittler bei der Eingliederung von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt darstellen und sollten daher öffentlich gefördert werden.
- Eine Erarbeitung von regionalen Integrationsstrategien kann die Akzeptanz der ansässigen Bevölkerung den Flüchtlingen gegenüber steigern (Siegert et al. 2015, 17ff.). Hier kommt den Kommunen eine wichtige Aufgabe zu. Die Finanzkraft der Kommunen, eine dünnbesiedelte Struktur aber auch fehlende Erfahrungen mit Migration und Integration können jedoch hemmend

auf den Aufbau von kommunalen Integrationsstrukturen wirken. Auch für Behördenmitarbeiter sollten spezifische Schulungen zu integrationsrelevanten Themen vorgehalten werden.

6 Schlussfolgerungen

Die sächsische Landwirtschaft stellt noch immer einen Sektor mit einem vergleichsweise hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte dar. Der Anteil der bei den Sozialversicherungen gemeldeten Beschäftigungsverhältnisse liegt gut doppelt hoch wie in der sächsischen Wirtschaft insgesamt. Dieser Abstand hat sich jedoch seit 2010 kontinuierlich verringert, da auch in anderen Wirtschaftsbereichen zunehmend Ausländer beschäftigt werden. Hinzu kommt die Gruppe der in ihrem Heimatland sozialversicherten ausländischen Saisonarbeiter, die zuletzt noch knapp dreimal so stark war wie die der ausländischen Beschäftigten mit in Deutschland sozialversicherungspflichtigen oder geringfügigen Tätigkeiten. Die verschiedenen Beschäftigungsgruppen unterlagen in den vergangenen Jahren **unterschiedlichen Trends**:

- Die Anzahl der vielfach mit einer Berufsausbildung qualifizierten **sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer** in der sächsischen Landwirtschaft nahm im Gegensatz zu der in Freier und Petrick (2011) betrachteten Periode 2007-2010 deutlich zu. Der typische Arbeitnehmer aus dieser Gruppe stammt aus Polen und ist männlich.
- Eher stagniert hat seit 2010 die Anzahl der mit einfachen Tätigkeiten beschäftigten **Saisonarbeitskräfte**. In dieser Gruppe wurden Polen weiterhin durch Rumänen ersetzt, die zuletzt knapp zwei Drittel dieser Arbeitnehmer ausmachten. Durch den Wegfall der Übergangsregelungen für Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten der EU werden diese Arbeitsverhältnisse nicht mehr separat statistisch erfasst und können daher nur ungenau aus den Angaben der Agrarstrukturhebungen geschätzt werden.
- Nach dem Wegfall der Übergangsregelungen hat sich anders als im von Freier und Petrick (2011) betrachteten Zeitraum 2007-2010 die Anzahl kurzfristiger Beschäftigungen von Ausländern seit 2010 nur wenig und unregelmäßig verändert. Die Mehrzahl der Arbeitnehmer dieser Gruppe ist weiblich, die wichtigsten Herkunftsländer sind Rumänien und Polen. Offenbar sind die meisten Saisonarbeiter daher weiterhin ausschließlich in ihren Heimatländern bei den Sozialversicherungen gemeldet.

In den ländlichen Räumen Sachsens spielen ausländische Arbeitskräfte außerhalb der Landwirtschaft nach wie vor eine völlig untergeordnete Rolle. Die vorhandenen Ausländer konzentrieren sich in den Zentren Dresden und Leipzig, dort nahmen die Beschäftigungsverhältnisse mit Ausländern in den vergangenen Jahren weiterhin deutlich zu. In ländlichen Räumen Sachsen vervielfachte sich die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer ebenfalls, allerdings ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau.

Die demografischen und wirtschaftlichen Veränderungen in den wichtigsten bisherigen Herkunftsländern legen nahe, dass in der Zukunft weiterhin mit einem Rückgang des Arbeitskräftepotenzials aus diesen Ländern zu rechnen ist. Auch dort altern die Bevölkerungen zunehmend, während jun-

ge Arbeitskräfte mit der vollen Freizügigkeit die freie Wahl des Arbeitsplatzes innerhalb der EU haben. Der Wettbewerb zwischen Ländern und Sektoren wird sich daher weiter verschärfen. Geflüchtete Menschen sind nach den in diesem Bericht zusammengetragenen Angaben bisher nicht in nennenswertem Maße in der sächsischen Landwirtschaft beschäftigt. Nach Schätzungen eines Verbandsvertreters bilden weniger als ein Prozent der Gartenbaubetriebe in Sachsen Flüchtlinge aus. Die hier zitierten Praxisberichte deuten auf einen noch lang anhaltenden Förderbedarf bei der Integration der Flüchtlinge hin.

Im Hinblick auf das künftige Potenzial ausländischer Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft ergeben sich daraus folgende **Schlussfolgerungen**:

- Der intensive Wettbewerb um Fachkräfte zwischen Regionen und Sektoren hält an. Die bereits **deutlich angestiegenen Löhne in allen Qualifikationsstufen** werden daher auch weiterhin landwirtschaftliche Betriebsleiter dazu veranlassen, Arbeitsprozesse zu mechanisieren.
- In der Gruppe der ausländischen Arbeitskräfte aus den traditionellen osteuropäischen Herkunftsländern **veränderte sich die Struktur und Zusammensetzung der Beschäftigten**. Polen sind zunehmend weniger bereit, als Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer zu arbeiten, ihre Bedeutung als festangestellte Arbeitskräfte nimmt jedoch zu. Ein ähnlicher Trend ist mittelfristig auch für die Gruppe der Rumänen denkbar.
- **Ausländische Arbeitskräfte mit mittleren und höheren Qualifikationen** werden in der sächsischen Landwirtschaft dennoch auch in der Zukunft nur eine **relativ geringe Rolle spielen**. Für gering qualifizierte Tätigkeiten werden Erntehelfer dagegen in den kommenden Jahren voraussichtlich eine gewisse Sonderrolle behalten. Längerfristig wird die Bedeutung der letztgenannten Gruppe stark von der Entwicklung der Rahmenbedingungen in den Herkunftsländern sowie den anderen Wirtschaftssektoren in Deutschland abhängen.
- **Geflüchtete Menschen** bieten ein von den Agrar- und Gartenbaubetrieben in Sachsen bisher kaum genutztes Potenzial. Ob ihre Anstellung für einzelne Betriebe zweckmäßig ist, liegt in der Entscheidungsbefugnis der Betriebsleiter. Durch politische Weichenstellungen können jedoch die Rahmenbedingungen für eine Eingliederung von Flüchtlingen in den landwirtschaftlichen und ländlichen Arbeitsmarkt verbessert werden. Die in dieser Studie beschriebenen Praxiserfahrungen in der Integration von Flüchtlingen verdeutlichen, dass Handlungsbedarf insbesondere in den Bereichen Spracherwerb, Ausbildung, Planungssicherheit und lokaler Willkommenskultur besteht.
- Insgesamt gesehen verspricht eine **primär auf ausländische Arbeitskräfte gerichtete Strategie zur Schließung der Lücke auf dem landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt jedoch aus den genannten Gründen nur begrenzten Erfolg**.

7 Literaturverzeichnis

- Albrecht, C.; Bönewitz, U.; Kugler, M. (Hg.) (2013): Arbeitskräfte in der sächsischen Land- und Ernährungswirtschaft – Stand und Prognose des zukünftigen Bedarfs. Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie des Freistaates Sachsen. Dresden: Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie des Freistaates Sachsen (Schriftenreihe, 04/2013).
- Arp, B., Luther, T., Marschik, U., Neumann, E., Pohl, T., Stiehler, J. (2013): Untersuchung zum Berufsnachwuchs im Agrarbereich. Schriftenreihe des LfULG, Heft 5/2013.
- Aumüller, J.; Gesemann, F. (2016): Flüchtlinge aufs Land? Migration und Integration im ländlichen Raum. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), 46-47/2016, S. 29–34.
- BAMF (2017): Migrationsbericht 2015. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- BAMF (2017a): Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen.
http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/faq-arbeitsmarktzugang-gefluechtete-menschen.pdf?__blob=publicationFile. Gesehen am 23.10.2017.
<http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/ZugangArbeitFluechtlinge/zugang-arbeit-fluechtlinge-node.html>
- Beinert, M. (2017): Fachliche, methodische und persönlich-soziale Anforderungen an landwirtschaftliche Arbeitskräfte vor dem Hintergrund der zunehmenden Technisierung und Digitalisierung in der Landwirtschaft. In: Landwirtschaftliche Rentenbank (Hg.): Arbeitsmarkt, Ausbildung, Migration: Perspektiven für die Landwirtschaft. Frankfurt (Main): Landwirtschaftliche Rentenbank (Schriftenreihe der Rentenbank, 33), S. 7–41.
- Bensch, F. (2017): Ankommen auf dem Wohnungsmarkt. Die Wohnsituation entscheidet maßgeblich über die Chancen der Integration. In: Information zur Raumentwicklung, Heft 2/2017, S. 20-31.
- Böttcher, S.; Winge, S. (2015): Auszubildende in den Grünen Berufen in Sachsen-Anhalt. In: Winge, S. (2015) (Hrsg.): Herausforderung mit vielen Facetten. Projektion der Fachkräfteentwicklung in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts, Forschungsberichte aus dem zsh, 15-01, Halle (Saale), S. 17–36.
- DBV (2016): Situationsbericht 2016/17. Trends und Fakten zur Landwirtschaft. Deutscher Bauernverband. Berlin.
- Freier, M.; Petrick, M. (2011): Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft. In: Christoph Albrecht, Ulrike Bönewitz und Martina Kugler (Hg.): Arbeitskräfte in der sächsischen Land- und Ernährungswirtschaft – Stand und Prognose des zukünftigen Bedarfs. Dresden: Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie des Freistaates Sachsen (Schriftenreihe, 04/2013), S. 58–80.
- Fries, K. (2017): Ankommen in Vorpommern. Der Demokratiebahnhof Anklam. In: Information zur Raumentwicklung, Heft 2/2017, S. 70-73.
- Gotter, C.; Ketzmerick, T.; Reis, S. (2017): Zuwanderung nach Deutschland und die Stellung von Ausländern auf dem Arbeitsmarkt. In: Martin Petrick und Bettina Wiener (Hg.): Landwirtschaftliches Personalmanagement im Kontext internationaler Zuwanderung nach Deutsch-

- land. Ein Lehrmodul für Führungskräfte. Halle (Saale): Universitätsverlag Halle-Wittenberg, im Erscheinen.
- Han, P. (2016): Soziologie der Migration. Erklärungsmodelle, Fakten, politische Konsequenzen, Perspektiven. 4. unveränderte Auflage. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Heyder, M.; Davier, Z. von; Theuvsen, L. (2009): Fachkräftemangel in der Landwirtschaft: Was ist zu tun? In: Deutsche Landwirtschaftsgesellschaft e.V. (Hg.): Landwirtschaft 2020: Herausforderungen, Strategien, Verantwortung. Tagungsband der DLG-Wintertagung 2009 vom 13. - 15. Januar in Berlin. Frankfurt am Main: DLG Verlag (Archiv der DLG, 103), S. 267–284.
- Holst, C.; von Cramon-Taubadel, S. (2017): Zukünftige Herausforderungen der deutschen Landwirtschaft vor dem Hintergrund der aktuellen Alters- und Ausbildungsstruktur landwirtschaftlicher Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter. In Landwirtschaftliche Rentenbank (Hrsg.): Arbeitsmarkt, Ausbildung, Migration. Perspektiven für die Landwirtschaft. Band 33, S. 43-76.
- Jäggi, C. J. (2016): Migration und Flucht. Wirtschaftliche Aspekte – regionale Hot Spots – Dynamiken – Lösungsansätze. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Mehl, P.; Meschter, D.; Neumeier, S.; Osigus, T. (2017): Integrationspotenziale ländlicher Räume. Wer sind die Akteure und welche Handlungsfelder bestehen auf dem Land? In: Information zur Raumentwicklung, Heft 2/2017, S. 88-99.
- Milbert, A. (2017): Regionale Disparitäten ländlicher Räume und Integrationspotenziale. Kann der Zuzug von Flüchtlingen den demografischen Wandel auf dem Land stoppen? In: Information zur Raumentwicklung, Heft 2/2017, S. 74-87.
- OECD (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte. Deutschland. Paris: OECD.
- OECD (2017): International Migration Outlook 2017. Paris: OECD Publishing.
- Petrick, M.; Gotter, C.; Kvartiuik, V.; Traikova, D.; Wiener, B.; Winge, S. (2015): Beschäftigung von Migranten in der ostdeutschen Landwirtschaft. IAMO Policy Brief No. 25, Halle (Saale).
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2017): Chancen in der Krise: Zur Zukunft der Flüchtlingspolitik in Deutschland und Europa. Jahresgutachten 2017. Berlin: SVR.
- Schürt, A.; Waltersbacher, M. (2017): Leerstand für Bleibeberechtigte nutzen. Fördert die Zusammenführung von Wohn- und Arbeitsmarkt die Integration von Flüchtlingen? In: Information zur Raumentwicklung, Heft 2/2017, S. 114-121.
- Siegert, A.; Ketzmerick, T.; Ohliger, R. (2015): Ankommen – Willkommen. Menschen gewinnen, Migration ermöglichen, demografischen Wandel in Sachsen-Anhalt gestalten. Handbuch. Halle (Saale). <http://www.ankommen-willkommen.de/wp-content/uploads/2015/04/Handbuch.pdf>.
- Stratmann, J.; Theuvsen, L.; Otter, V.; Braun-Michels, B. (2017): Flüchtlinge als Arbeitskräfte für die Landwirtschaft. Voraussetzungen, Potenziale, Handlungsbedarf. In Landwirtschaftliche Rentenbank (Hrsg.): Arbeitsmarkt, Ausbildung, Migration. Perspektiven für die Landwirtschaft. Band 33, S. 105-127.
- Süddeutsche Zeitung (2017): Abschiebung von Azubis empört Firmen. Süddeutsche Zeitung, 25. April 2017. <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/fluechtlinge-in-ausbildung-abschiebung-von-azubis-empoeert-firmen-1.3478012>. Gesehen am 23.10.2017.
- Wiener, B.; Winge, S. (2018): „Dann waren sie plötzlich da ...“ – Entwicklung betrieblicher Integrationskompetenz für ausländische Fachkräfte – das Beispiel eines Agrarunternehmens. In:

Kauffeld, S.; Frerichs, F. (Hrsg.): Kompetenzmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Eine Frage der Betriebskultur? Berlin: Springer-Verlag, S. 127-143.

Winge, S. (2015) (Hrsg.): Herausforderung mit vielen Facetten. Projektion der Fachkräfteentwicklung in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts, Forschungsberichte aus dem zsh, 15-01, Halle (Saale).

Winge, S.; Heyme, R. (2015): Ermittlung des Arbeitskräftebedarfs und des Arbeitskräfteangebots bis zum Jahr 2020 anhand der amtlichen Statistik. In: Winge, S. (2015) (Hrsg.): Herausforderung mit vielen Facetten. Projektion der Fachkräfteentwicklung in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts, Forschungsberichte aus dem zsh, 15-01, Halle (Saale), S. 36–45.