



Arbeitskräfte und Berufsnachwuchs in den Grünen Berufen

Schriftenreihe, Heft 4/2020



Arbeitskräfte und Berufsnachwuchs in der Land- und Forstwirtschaft, im Gartenbau und in der Hauswirtschaft

Dr. Christoph Albrecht, Tobias Pohl

Kurzfassung	12
1 Einleitung	17
2 Datengrundlage und Methoden	19
2.1 Auswertung verschiedener Statistiken	21
2.2 Befragung von Betrieben und Nachwuchskräften.....	22
2.3 Expertengespräche	25
3 Aktuelle Arbeitskräfte- und Nachwuchssituation	26
3.1 Arbeitskräftesituation in der Gesamtwirtschaft.....	26
3.2 Arbeitskräftesituation in der Landwirtschaft	28
3.2.1 Arbeitskräfte insgesamt.....	28
3.2.2 Altersstruktur	31
3.2.3 Qualifikationsstruktur.....	33
3.2.4 Tätigkeitsstruktur	34
3.3 Arbeitskräftesituation im Gartenbau	36
3.4 Arbeitskräftesituation in der Forstwirtschaft	38
3.4.1 Waldflächen und Waldbesitzer.....	38
3.4.2 Beschäftigte in der sächsischen Forstwirtschaft - Staatsbetrieb Sachsenforst	39
3.5 Weitere Aspekte zur Beschreibung der Arbeitskräftesituation	40
3.5.1 Löhne und Gehälter.....	40
3.5.2 Arbeitsmarkt	42
3.5.3 Ausländische Arbeitskräfte und Saisonarbeiter	44
3.5.4 Lohnarbeit.....	46
4 Bildung und Ausbildung in der Landwirtschaft und im Gartenbau in Sachsen	47
4.1 Aktivitäten und Anforderungen der landwirtschaftlichen Betriebe.....	47
4.1.1 Auszubildende Unternehmen und Auszubildende in der Landwirtschaft	47
4.1.2 Aktivitäten zur Gewinnung von Auszubildenden	49
4.1.3 Aspekte zur Auswahl und Einstellung von Personal	52
4.1.4 Anforderungen an die Ausbildung aus der Sicht der Unternehmen.....	55
4.2 Situation in der Aus-, Fort- und Weiterbildung aus Sicht der Nachwuchskräfte	58
4.2.1 Lehrlingsausbildung	58
4.2.2 Landwirtschaftliche Fachschule	76
4.2.3 Fachhochschul- und Hochschulausbildung.....	90
4.3 Anforderungen an die Weiterbildung.....	100
4.3.1 Weiterbildungsbedarf	100
4.3.2 Themenfelder	101
5 Prognose des Arbeitskräftebedarfs in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Gartenbau	103
5.1 Rahmenbedingungen mit Einfluss auf den Arbeitskräftebedarf	103
5.2 Ersatzbedarf aus dem Abgang von Arbeitskräften	105
5.3 Übergabe der Betriebsleitung an den Führungskräftenachwuchs	107
5.4 Veränderungsabsichten bezüglich der Anzahl beschäftigter Arbeitskräfte.....	109
5.4.1 Veränderungsabsichten in der Landwirtschaft	109
5.4.2 Ersatzbedarf an Arbeitskräften im Gartenbau.....	112

5.5	Veränderungsabsichten bezüglich der Qualifikation der beschäftigten Arbeitskräfte	115
6	Entwicklung des Angebotes an Fach- und Führungskräften	117
6.1	Gesamtüberblick	117
6.1.1	Bevölkerungsprognose.....	117
6.1.2	Schulabgänger	118
6.2	Landwirtschaft und Gartenbau	119
6.2.1	Auszubildende und Facharbeiter.....	119
6.2.2	Fachschulabsolventen und Meister.....	122
6.2.3	Fachhochschul- und Hochschulabsolventen.....	124
6.3	Ausländische Arbeitskräfte.....	125
7	Arbeitskräfte-Entwicklung und zukünftiger Ersatzbedarf.....	127
7.1	Auswertung von Daten nach Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen (Prognoseansatz 1)	128
7.2	Prognose zum Angebot und zur Nachfrage von Arbeitskräften (Prognoseansatz 2)	129
7.3	Ermittlung des Ersatzbedarfs an Arbeitskräften in land- und forstwirtschaftlichen Berufen (Prognoseansatz 3)	132
7.3.1	Ersatzbedarf in der Landwirtschaft insgesamt	132
7.3.2	Ersatzbedarf an Lehrlingen und Facharbeitern in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau	135
7.3.3	Ersatzbedarf an Fachschulabsolventen und Meistern	138
7.3.4	Ersatzbedarf an Fachhoch-/Hochschulabsolventen	140
8	Ergebnisse der Abstimmung mit Akteuren aus Praxis und Verwaltung.....	141
8.1	Künftige Anforderungen an die Berufsausbildung.....	141
8.2	Künftige Anforderungen an die Berufliche Fortbildung	143
8.3	Künftige Anforderungen an die Berufliche Weiterbildung	144
8.4	Handlungsempfehlungen zur Bedarfsdeckung	145
9	Schlussfolgerungen.....	149
	Quellenverzeichnis	152
	Anlagen	155

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Untersuchungsansatz der Studie und zugeordnete Methoden	19
Abbildung 2:	Überblick zu Arbeitskräftestatistiken für die Landwirtschaft.....	22
Abbildung 3:	Struktur der Erwerbstätigkeit in Sachsen.....	26
Abbildung 4:	Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Sachsen	27
Abbildung 5:	Auszubildende in der Landwirtschaft im Vergleich zu anderen Branchen in Sachsen.....	28
Abbildung 6:	Jährlich geleistete Arbeitsstunden nach Wirtschaftszweigen	30
Abbildung 7:	Ausbildungsverträge im ersten Ausbildungsjahr in den Berufen Landwirt, Tierwirt und Gärtner ..	31
Abbildung 8:	Anzahl und Altersstruktur landwirtschaftlicher Arbeitskräfte (einschließlich Nebenerwerb)	32
Abbildung 9:	Altersstruktur der ständig Beschäftigten und Familien-AK in der Landwirtschaft	33
Abbildung 10:	Altersstruktur der Betriebsleiter/Geschäftsführer in der Landwirtschaft (ohne Nebenerwerb)	33
Abbildung 11:	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den sächsischen Landwirtschaftsbetrieben	34
Abbildung 12:	Kalkulierte Anteile der Arbeitsleistung in AK-E in der sächsischen Pflanzen- und Tierproduktion	35
Abbildung 13:	Kalkulierte Anteile der Arbeitsleistung in AK-E in der sächsischen Landwirtschaft.....	35
Abbildung 14:	Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigtenzahlen aller Unternehmen des Landesverbands im GaLa-Bau in Sachsen	36
Abbildung 15:	Eigentum der sächsischen Waldflächen in Hektar und Prozent	38
Abbildung 16:	Altersstruktur der Beschäftigten im Staatsbetrieb Sachsenforst.....	39
Abbildung 17:	Qualifikationsstruktur im Staatsbetrieb Sachsenforst	39
Abbildung 18:	Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer	41
Abbildung 19:	Relative Höhe des Mindestlohns nach Arbeitsmarktregionen 2014	42
Abbildung 20:	Arbeitslose und gemeldete Arbeitsstellen im Berufsbereich Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau in Sachsen	43
Abbildung 21:	Arbeitslose pro gemeldeter Arbeitsstelle im Berufsbereich Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau in Sachsen	44
Abbildung 22:	Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft nach Beschäftigungsgruppen 2007-2016	45
Abbildung 23:	Entwicklung der Umsatzerlöse und der Aufwendungen für Lohnarbeit in der sächsischen Landwirtschaft	46
Abbildung 24:	Quellen der Unternehmen zur Suche nach Auszubildenden.....	52
Abbildung 25:	Bewertung der Aspekte zur Einstellung von Mitarbeitern	55
Abbildung 26:	Wichtung der Verbesserungsvorschläge Fachhoch- bzw. Hochschulausbildung	58
Abbildung 27:	Höchste allgemeinbildende Schulabschlüsse in der Haus-, Land- und Forstwirtschaft.....	59
Abbildung 28:	Anteile der Schulabschlussnoten in den einzelnen Berufen.....	60
Abbildung 29:	Vergleich der Motive für eine Ausbildung in der Haus-, Land- und Forstwirtschaft.....	62
Abbildung 30:	Informationsquellen für den gewählten Beruf	63
Abbildung 31:	Bewertungen der praktischen Ausbildung im Vergleich der Berufe	65
Abbildung 32:	Bewertung der Ausbildung in den Berufsschulen im Vergleich der Berufe	68
Abbildung 33:	Anteile der Bewertungen innerhalb der jeweiligen Berufe	69
Abbildung 34:	Anteile der Bewertungen der ÜbA in den Berufen.....	71
Abbildung 35:	Benotung aller Ausbildungsabschnitte Haus-, Land- und Forstwirtschaft (Mittelwerte)	72
Abbildung 36:	Stimmungsbarometer der Auszubildenden in der Land- und Forstwirtschaft.....	72
Abbildung 37:	Anzahl Auszubildender, die eine Fortbildung oder Studium beabsichtigen.....	75

Abbildung 38: Anteile Auszubildender, die eine Fortbildung oder Studium beabsichtigen.....	75
Abbildung 39: Höchste Schulabschlüsse der Fach- und Meisterschüler in land- und hauswirtschaftlichen Berufen	77
Abbildung 40: Höchste Schulabschlüsse der Fach- und Meisterschüler im Gartenbau.....	77
Abbildung 41: Motive für die fachschulische Fortbildung der Fach- und Meisterschüler.....	80
Abbildung 42: Motive für die fachschulische Fortbildung der Fach- und Meisterschüler im Gartenbau.....	81
Abbildung 43: Erfüllung der inhaltlichen Erwartungen der Fach- und Meisterschüler	82
Abbildung 44: Erfüllung der organisatorischen Erwartungen der Fach- und Meisterschüler.....	83
Abbildung 45: Bewertung der fachschulischen Fortbildung durch Fach- und Meisterschüler	84
Abbildung 46: Bewertung der fachschulischen Fortbildungsinhalte durch Fach- und Meisterschüler	85
Abbildung 47: Bewertung eines Praktikumseinsatzes in verschiedenen Betrieben durch Fach- und Meisterschüler.....	86
Abbildung 48: Motive für ein Fachhoch- oder Hochschulstudium.....	92
Abbildung 49: Erfüllung inhaltlicher u. organisatorischer Erwartungen der Studenten nach Hochschulen	94
Abbildung 50: Bewertung der Studieninhalte durch die Studenten und Absolventen	96
Abbildung 51: Künftige berufliche Perspektiven der Studenten und Absolventen.....	99
Abbildung 52: Studenten bei denen die künftige berufliche Tätigkeit schon klar war.....	100
Abbildung 53: Schätzung zur Entwicklung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft auf Basis der Experteninterviews.....	105
Abbildung 54: Gründe für Arbeitskräfteabbau bzw. -erhöhung landwirtschaftlicher Unternehmen im Zeitraum von 2018-2025	110
Abbildung 55: Anzahl der Arbeitskräfte 2018 und 2025 der befragten Unternehmen	112
Abbildung 56: Geschätzter Fachkräftebedarf im Gartenbau und im GaLa-Bau in den nächsten drei bis fünf Jahren.....	114
Abbildung 57: Anvisierte Qualifikationsstruktur der befragten Landwirtschaftsunternehmen bis 2025.....	116
Abbildung 58: Prognose der Bevölkerungsentwicklung in Sachsen	118
Abbildung 59: Prognose der Absolventen/Abgänger an allgemein bildenden Schulen.....	119
Abbildung 60: Anzahl der Auszubildenden in land- und forstwirtschaftlichen Berufen von 2011 bis 2017	120
Abbildung 61: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in den Grünen Berufen im Jahr 2016/17	121
Abbildung 62: Anteil nicht bestandener Abschlussprüfungen in den Grünen Berufen 2017	122
Abbildung 63: Anzahl der Fach-, Fachhochschulabsolventen und Meister in der Landwirtschaft 2012 bis 2017	123
Abbildung 64: Anzahl Fachschul-, Meister- und Hoch-/Fachhochschulabsolventen 2012 bis 2017	124
Abbildung 65: Projektion der Entwicklung von altersbedingten Arbeitsmarktaustritten und Berufs- nachwuchs im landwirtschaftlichen Sektor sowie im Garten- und Landschaftsbau in Sachsen.....	128
Abbildung 66: Projiziertes Saldo aus altersbedingten Abgängen und Nachwuchs nach Berufen.....	129
Abbildung 67: Prognostizierte Entwicklung von Arbeitskräfte-Angebot und -Nachfrage in der sächsischen Landwirtschaft von 2016 bis 2030 (Prognoseansatz 2)	132
Abbildung 68: Personalveränderungsabsichten in der Landwirtschaft 2018 bis 2025	134
Abbildung 69: Arbeitskräfteentwicklung und Prognose in der Landwirtschaft 2003 bis 2025	135

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zusammenfassung der Ergebnisse der Untersuchung	12
Tabelle 2:	Übersicht der in die Befragung einbezogenen Personen bzw. Unternehmen	23
Tabelle 3:	Kurzcharakteristik der insgesamt in die Befragung einbezogenen Unternehmen	24
Tabelle 4:	Kurzcharakteristik der befragten Unternehmen, bezogen auf Arbeitskräfte und Fläche	24
Tabelle 5:	Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen	29
Tabelle 6:	Arbeitsleistung in den landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen	29
Tabelle 7:	Ursachen für fehlendes Fachpersonal bei eigener Suche in den letzten 12 Monaten	31
Tabelle 8:	Qualifikationsstand der im Gartenbau beschäftigten Personen	37
Tabelle 9:	Ursachen für nicht vorhandenes Fachpersonal bei eigener Suche in den letzten 12 Monaten	37
Tabelle 10:	Anzahl Waldbesitzer nach Größenklassen in ha	38
Tabelle 11:	Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland	41
Tabelle 12:	Anzahl der befragten Unternehmen-Ausbildungsbetriebe	47
Tabelle 13:	Anzahl der befragten Betriebe, die eine Ausbildung planen	47
Tabelle 14:	Gründe, weshalb in landwirtschaftlichen Unternehmen keine Ausbildung erfolgt	48
Tabelle 15:	Interesse einer teilweisen Berufsausbildung in einem anderen Ausbildungsbetrieb	48
Tabelle 16:	Zeitlicher Umfang für diesen Teil der Berufsausbildung in einem anderen Ausbildungsbetrieb	48
Tabelle 17:	Auszubildende in den befragten Unternehmen (Anzahl)	49
Tabelle 18:	Quellen der Unternehmen für die Suche nach potentiellen Auszubildenden	50
Tabelle 19:	Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Einstellung von Auszubildenden	53
Tabelle 20:	Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Einstellung von Facharbeitern	53
Tabelle 21:	Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Einstellung von Führungskräften	54
Tabelle 22:	Verbesserungen in der Lehrlingsausbildung aus Sicht der Unternehmen	56
Tabelle 23:	Reserven bei der eigenen betrieblichen Lehrlingsausbildung	57
Tabelle 24:	Verbesserungsvorschläge für die Ausbildung an Fachhoch- bzw. Hochschulen	57
Tabelle 25:	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss in den einzelnen Berufen	59
Tabelle 26:	Aufteilung der Noten der Schulabschlüsse in den einzelnen Berufen	60
Tabelle 27:	Motive für die Ausbildung in den einzelnen Berufen	61
Tabelle 28:	Informationsquellen der Auszubildenden für den gewählten Beruf	62
Tabelle 29:	Beurteilung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben	63
Tabelle 30:	Gründe für die positive Bewertung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben	64
Tabelle 31:	Gründe für die negative Bewertung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben	64
Tabelle 32:	Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben	66
Tabelle 33:	Bewertung der Anzahl der Arbeitsunterweisungen im Ausbildungsbetrieb	66
Tabelle 34:	Beurteilung der Ausbildung in den Berufsschulen	67
Tabelle 35:	Gründe für die positive Bewertung der Ausbildung in den Berufsschulen	67
Tabelle 36:	Gründe für die negative Bewertung der Ausbildung in den Berufsschulen	67
Tabelle 37:	Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildung in den Berufsschulen	69
Tabelle 38:	Beurteilung der Ausbildung an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten	70
Tabelle 39:	Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildung an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten	70
Tabelle 40:	Weiterempfehlung der Berufsausbildung	72
Tabelle 41:	Auszubildende, die einschätzen nach der Ausbildung im erlernten Beruf tätig zu sein	73
Tabelle 42:	Auszubildende, die nach der Ausbildung vorerst nicht im erlernten Beruf tätig sind	73
Tabelle 43:	Auszubildende, die nach der Ausbildung eine Fortbildung oder Studium beabsichtigen	74

Tabelle 44:	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss der Fach- und Meisterschüler in land- und hauswirtschaftlichen Berufen.....	76
Tabelle 45:	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss der Fach- und Meisterschüler im Gartenbau	77
Tabelle 46:	Bisherige Berufsabschlüsse der Fach- und Meisterschüler	78
Tabelle 47:	Bisherige Berufsabschlüsse der Fachschüler im Gartenbau	78
Tabelle 48:	Umfang der Praxiserfahrung der Schüler von Fachschulen	78
Tabelle 49:	Praxiserfahrung der Fach- und Meisterschüler nach Unternehmen	79
Tabelle 50:	Motive für die fachschulische Fortbildung der Fach- und Meisterschüler	79
Tabelle 51:	Motive für die fachschulische Fortbildung der Fach- und Meisterschüler im Gartenbau	80
Tabelle 52:	Einschätzung der Fortbildung nach inhaltlichen Erwartungen	81
Tabelle 53:	Einschätzung der Fortbildung nach organisatorischen Erwartungen.....	82
Tabelle 54:	Bedeutung von Fortbildungsbestandteilen und Verbesserungswünsche durch die Fach- und Meisterschüler inklusive des Gartenbaus	83
Tabelle 55:	Bedeutung von Fortbildungsinhalten für die künftige Tätigkeit der Fach- und Meisterschüler	84
Tabelle 56:	Praktikumseinsatz in verschiedenen Betrieben von Fach- und Meisterschülern	85
Tabelle 57:	Praktikumseinsatz in verschiedenen Betrieben von Fachschülern im Gartenbau	86
Tabelle 58:	Praktikumseinsatz im Ausland.....	87
Tabelle 59:	Erwartungen an ein Auslandspraktikum der Fach- und Meisterschüler	87
Tabelle 60:	Perspektive im erlernten Beruf nach Abschluss der Fortbildung	88
Tabelle 61:	Zukünftige berufliche Beschäftigung nach der Fortbildung	89
Tabelle 62:	Mögliche Alternativen zur Tätigkeit im Beruf – Gruppierung nach Fachrichtung	90
Tabelle 63:	Fach- und Meisterschüler, die eine Weiterqualifizierung oder ein Studium anstreben	90
Tabelle 64:	Berufs- bzw. Fachschulabschlüsse vor dem Studium.....	91
Tabelle 65:	Motive für ein Fachhoch- oder Hochschulstudium	91
Tabelle 66:	Praxiserfahrung in einem land- oder forstwirtschaftlichen Unternehmen vor dem Studium	92
Tabelle 67:	Praxiserfahrung in land- oder forstwirtschaftlichem Unternehmen	93
Tabelle 68:	Inhaltliche Erwartungen an das Studium.....	93
Tabelle 69:	Organisatorische Erwartungen an das Studium.....	93
Tabelle 70:	Wertung und Verbesserungen des Studiums durch die Studenten	94
Tabelle 71:	Wertung der Studieninhalte durch die Studenten und Absolventen.....	95
Tabelle 72:	Überbetrieblicher Praktikumseinsatz	96
Tabelle 73:	Wertung eines Studienaufenthalts im Ausland / Auslandspraktikum	97
Tabelle 74:	Erwartungen an einen Studienaufenthalt im Ausland oder ein Auslandspraktikum.....	97
Tabelle 75:	Künftige berufliche Perspektiven (Wunschvorstellungen)	98
Tabelle 76:	Wissen, wo sie nach dem Studium tätig sein werden	99
Tabelle 77:	Vorgesehene berufsbegleitende Weiterbildung der Beschäftigten in Agrarunternehmen	101
Tabelle 78:	Ranking der Weiterbildungsthemen von landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen	101
Tabelle 79:	Bereichsspezifischer Weiterbildungsbedarf in juristischen Personen	102
Tabelle 80:	Weiterbildungsbedarf nach Zielgruppen in Haupterwerbsbetrieben	102
Tabelle 81:	Anzahl altersbedingter und sonstiger Abgänge in der Landwirtschaft bis 2026 ohne Geschäftsführer/Betriebsleiter	106
Tabelle 82:	Anzahl altersbedingter Abgänge der Betriebsleiter/Geschäftsführer bis 2026	106
Tabelle 83:	Anzahl altersbedingter Abgänge der Beschäftigten im Staatsbetrieb Sachsenforst bis 2026	107
Tabelle 84:	Ist die Hofnachfolge gesichert?	107
Tabelle 85:	Gründe, warum die Hofnachfolge noch ungewiss bzw. unklar ist.....	108
Tabelle 86:	Übergabe des Betriebes an den Hofnachfolger	108

Tabelle 87:	Führungskräftenachwuchs in juristischen Personen noch nicht gesichert	109
Tabelle 88:	Ausgewählte Gründe für Arbeitskräfte-Veränderungen im Zeitraum 2018 bis 2025	109
Tabelle 89:	Personalveränderungsabsichten der befragten Unternehmen bis 2025	110
Tabelle 90:	Bereiche der geplanten Arbeitskräfte-Veränderungen bis 2025	111
Tabelle 91:	Dringend benötigter Fachkräftebedarf im Gartenbau in 2017/2018, geschätzt	113
Tabelle 92:	Dringend benötigter Fachkräftebedarf im GaLa-Bau in 2017, geschätzt	113
Tabelle 93:	Geschätzter Fachkräftebedarf im Gartenbau in den nächsten drei bis fünf Jahren	114
Tabelle 94:	Ausgewählte Gründe für einen vorgesehenen Arbeitskräfteabbau im Gartenbau	115
Tabelle 95:	Entwicklung von Schulabgängern und landwirtschaftlichen Auszubildenden in Sachsen	118
Tabelle 96:	Neubeginn bzw. Abschluss von Fachschulfortbildungen im Bereich Landwirtschaft	122
Tabelle 97:	Bestandene Abschlussprüfungen bei der Meisterfortbildung	123
Tabelle 98:	Studienanfänger und -abschlüsse an sächsischen Hoch- und Fachhochschulen	125
Tabelle 99:	Faktoren und Bestimmungsgründe für die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots	127
Tabelle 100:	Ausscheidende und nachfolgende Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben (Prognoseansatz 2, ohne Saison-AK)	131
Tabelle 101:	Zu erwartende Anzahl der Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft (Prognoseansatz 2, ohne Saison-AK)	131
Tabelle 102:	Relative Änderung der Zahl der Beschäftigten in der sächsischen Landwirtschaft im Vergleich zum Jahr 2016 (Prognoseansatz 2, ohne Saison-AK)	131
Tabelle 103:	Kalkulation der Personalveränderungsabsichten der befragten Unternehmen bis 2025	133
Tabelle 104:	Kalkulation der notwendigen Ausbildungen in Landwirtschaft und Gartenbau bis 2026	136
Tabelle 105:	Bedarf an notwendigen neuen Ausbildungsverhältnissen pro Jahr	137
Tabelle 106:	Notwendiger Anteil an Auszubildenden (jährlicher Bedarf von 440 Auszubildenden)	137
Tabelle 107:	Kalkulation der notwendigen Ausbildungen in Landwirtschaft bis 2020	138
Tabelle 108:	Bedarf an notwendigen neuen Ausbildungsverhältnissen pro Jahr bis 2020	138
Tabelle 109:	Bedarf an Fachschulabsolventen für die Landwirtschaft bis 2025	139
Tabelle 110:	Bedarf an Meisterqualifizierungen für die Landwirtschaft bis 2025	139
Tabelle 111:	Bedarf an Hochschulabsolventen für die Landwirtschaft bis 2025	140

Abkürzungsverzeichnis

AG	Aktiengesellschaft
AK	Arbeitskräfte
AK-E	Arbeitskraft-Einheit
amtl.	amtlich
Anz.	Anzahl
ARGE	Arbeitsgemeinschaft Sozialgesetzbuch II
b.	bei, beim
BA Dresden	Berufsakademie Sachsen, Staatliche Studienakademie Dresden
BA	Berufsakademie
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBW	Berufsbildungswerk
Betriebsltr.	Betriebsleiter
BiBB	Bundesinstitut für berufliche Bildung
dar.	darunter
Dk	Dauerkulturen
e. G.	eingetragene Genossenschaft
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
FBZ	Fach- und Bildungszentrum des LfULG
FH	Fachhochschule
FSO	Fachschulordnung
fw.	forstwirtschaftlich
GaLa-Bau	Garten- und Landschaftsbau
GAP	Gemeinsame Agrarpolitik der EU
gärt.	gärtnerisch
Gb	Gartenbau
GbR	Gesellschaft bürgerlichen Rechts
ges.	gesamt
GF	Geschäftsführer
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GVBl	Gesetzes- und Verordnungsblatt
HTW Dresden	Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
hw.	hauswirtschaftlich
i. d. R.	in der Regel
ISS	Informations- und Servicestelle des LfULG
IT	Informationstechnik
JP	juristische Personen (Rechtsform)
jur.	juristisch
KMK	Konferenz der Kultusminister
LB	Landbau
ldw.	landwirtschaftlich
LF	landwirtschaftlich genutzte Fläche
LfULG	Sächsisches Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie
Lj	Lehrjahr

LRA	Landratsamt
lt.	laut
LW	Landwirt, Landwirtschaft
n	Anzahl Befragter, für die das jeweilige Merkmal zutrifft
NE	Einzelunternehmen im Nebenerwerb (Rechtsform)
NN	Größe der Grundgesamtheit
NP	natürliche Personen (Rechtsform)
OB	Obstbau
PC	Personal Computer
Pers.	Personen
PG	Produktionsgartenbau
PP	Pflanzenproduktion
QAB	Qualifizierung von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss
RBV	Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung
SBS	Staatsbetrieb Sachsenforst
SMUL	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft
sonst.	sonstige
staatl.	staatlich
Tha	Tausend Hektar
TP	Tierproduktion
TStck	Tausend Stück
TU Dresden	Technische Universität Dresden
TW	Tierwirt
u. a. m.	und andere(s) mehr
u. ä.	und ähnliches
u. a.	unter anderem
u.	und
ÜbA	Überbetriebliche Ausbildung
V, Var.	Variante
VE	Vieheinheiten
WISO	wirtschafts- und sozialkundlicher Unterricht
z. T.	zum Teil

Kurzfassung

Mit dieser Studie legt das LfULG eine Fortschreibung bereits vorhandener Untersuchungen und Prognosen der aktuellen und zukünftigen Arbeitskräfte- und Qualifizierungssituation in der Land-, Forst- und Hauswirtschaft in Sachsen vor. Für die Studie wurden mehrere Untersuchungsmethoden kombiniert:

- Umfassende Analyse von Daten aus der Agrarstrukturerhebung, aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, aus der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung u. a. m.
- Befragung von Unternehmen der Branche sowie Auszubildenden, Fachschülern und Studenten landwirtschaftlicher Studienrichtungen. Den Unternehmen wurden Fragen zur aktuellen und angenommenen, zukünftigen Arbeitskräfteausstattung, zu Motiven bei der Einstellung von Auszubildenden und Mitarbeitern sowie zu Möglichkeiten der Verbesserung von landwirtschaftlichen Ausbildungen gestellt. Den Auszubildenden, Fachschülern, Studenten und Absolventen wurden Fragen zu ihrer aktuellen bzw. erfolgten Ausbildung, zur jetzigen oder möglichen zukünftigen Tätigkeit und beruflichen Erwartungen gestellt. Insgesamt konnten ca. 1.100 Fragebögen ausgewertet werden.
- Strukturierte Interviews mit 16 Experten aus Praxis und Verwaltung. Dabei wurden Fragen zu verschiedensten Aspekten der aktuellen und zukünftigen Entwicklung besprochen, u. a. zur Technisierung/Automatisierung, zur demografischen Entwicklung, zu den Märkten oder zu gesellschaftlichen Erwartungen.
- Prognoserechnungen zur zukünftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs. Zur Absicherung der Aussagen wurden drei verschiedene Ansätze genutzt, die sich sowohl bei den zugrunde liegenden Daten als auch bei den verwendeten Methoden unterscheiden.
- Diskussion der Ergebnisse mit Akteuren aus Praxis und Verwaltung, bei denen auch Empfehlungen zum weiteren Vorgehen abgeleitet wurde.

In Tabelle 1 werden die wichtigsten Untersuchungsbestandteile und deren Ergebnisse zusammengestellt.

Tabelle 1: Zusammenfassung der Ergebnisse der Untersuchung

Untersuchungskriterien	Ergebnisse und Prognosen
Aktueller Stand der Arbeitskräfte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Im Jahr 2016 waren insgesamt etwa 20.700 AK (Ständige und Familienarbeitskräfte) in der Landwirtschaft (ohne Produktionsgartenbau) in Vollerwerbsbetrieben beschäftigt (Rechtsformen juristische Personen, Personengesellschaften, Haupterwerbsbetriebe). ■ Hinzu kommen in der Landwirtschaft ca. 5.100 ständige und Familien-AK in Nebenerwerbsbetrieben sowie rund 6.700 Saisonarbeitskräfte in Betrieben aller Rechts- und Erwerbsformen. ■ Weitere Beschäftigte, die im Rahmen dieser Studie erfasst wurden, sind ca. 670 Personen im Produktionsgartenbau (86 Unternehmen), ca. 180 Personen im Obstbau (17 Unternehmen), 1.250 Personen im Staatsbetrieb Sachsenforst, ca. 1.300 Arbeitskräfte im Garten- und Landschaftsbau (121 Unternehmen) und 364 Auszubildende, 166 Fachschüler/Meisterschüler, 73 Studenten und 40 Hochschulabsolventen. ■ Nicht erfasst werden konnten u. a. die Gesamtzahl der Arbeitskräfte im Garten- und Landschaftsbau oder die Beschäftigten in privaten Forstbetrieben.
Rahmenbedingungen für die zukünftige Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zunehmende Technisierung, Spezialisierung, Automatisierung und Digitalisierung ■ Weiterhin Änderungen beim Produktionsprofil (Wechsel zum Öko-Landbau, Auslagerung von Produktionsprozessen, Änderung der Produktionsintensität, Einkommensdiversifizierung u. a.) und bei der Betriebsstruktur ■ Ökonomische Herausforderungen bleiben bestehen (steigende Kosten für Produktionsmittel (einschließlich Löhne und Gehälter) und nicht immer passende Entwicklung erzielbarer Erlöse) ■ Fortlaufende Steigerung gesellschaftlicher Erwartungen, die sich z. T. in agrarpolitischen Entscheidungen niederschlagen ■ Tendenziell unzureichendes Interesse an Hofnachfolge sowie zunehmend heterogenes Qualifikationsniveau von Auszubildenden

Untersuchungskriterien	Ergebnisse und Prognosen
Rahmenbedingungen für die zukünftige Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entwicklung der Schulabgänger von 2005 bis 2030 (Prognose): <ul style="list-style-type: none"> ■ 2005 gab es reichlich 53.200 Schulabgänger in Sachsen ■ bis 2017 Rückgang um ca. 40 Prozent (auf ca. 32.000 Personen) ■ danach wieder leichter Anstieg und Stabilisierung (auf etwa 37.900 Schulabgänger pro Jahr bis 2030)
Auswirkungen der veränderten agrarpolitischen Rahmenbedingungen auf den Arbeitskräftebereich – Einschätzungen –	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Tätigkeiten der Beschäftigten werden auch weiterhin starken Veränderungen unterliegen. ■ Dies schlägt sich in veränderten Verfahren, zunehmender Technisierung und steigendem Kapitalbedarf pro Arbeitsplatz nieder. ■ Durch Schaffung von Einkommensalternativen bzw. Diversifizierungsmaßnahmen werden zukünftig auch andere Ausbildungsinhalte und angepasste Berufe benötigt. ■ Die benötigten Fachkräfte müssen einerseits über Spezialwissen verfügen (z. B. Spezialisten in juristischen Personen), andererseits auch ein breites, anwendungsbereites Grundwissen über alle land-, forst- oder hauswirtschaftlichen Bereiche und betriebswirtschaftliche Themen besitzen ("Allrounder" z. B. in natürlichen Personen). ■ Der allgemeine Arbeitskräfteabbau wird sich weiter fortsetzen, insbesondere im Bereich der Tierproduktion. ■ Die weitere Spezialisierung der Produktionsverfahren erfordert verstärkt eine kontinuierliche berufsbezogene Weiterbildung.
Personalveränderungsabsichten in den Unternehmen der Landwirtschaft bis 2025 (kalkuliert)	<ul style="list-style-type: none"> ■ juristische Personen: Abbau von ca. 1.720 AK (14,5 Prozent) ■ natürliche Personen: Abbau von ca. 180 AK (2,8 Prozent)
Anteil Lehrlinge an den Schulabgängern insgesamt (1. Lehrjahr der Berufe Land-/Tier-/Fisch-/Pferdewirt Winzer und Fachkraft Agrarservice)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2005: ca. 1,05 Prozent ■ 2017: ca. 1,13 Prozent ■ Prognose 2026: notwendig ca. 1,1 Prozent (385 Auszubildende)
Ersatzbedarf an Arbeitskräften in den Unternehmen bis 2026, unter Berücksichtigung eines reichlich 10-prozentigen AK-Abbaus in den Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Von insgesamt 20.700 AK (Ständige und Familienarbeitskräfte) scheiden bis 2026 ca. 7.000 AK altersbedingt aus, darunter 6.220 AK Landwirtschaft und 780 AK Gartenbau. ■ Unter Berücksichtigung des allgemeinen AK-Abbaus werden 2026 in der Landwirtschaft (ohne Gartenbau) etwa 16.300 AK benötigt. ■ Bis 2026 werden etwa 4.200 Fachkräfte in der Landwirtschaft, etwa 400 im Produktionsgartenbau, etwa 530 im SBS und weitere in anderen Bereichen der Grünen Berufe benötigt. ■ Alle drei Prognosen gehen von einem Rückgang landwirtschaftlicher Arbeitskräfte und einem nicht gedeckten Fachkräftebedarf bzw. tendenziellen Fachkräfteengpass aus. Je nach Annahmen der Entwicklung fällt diese Unterdeckung unterschiedlich intensiv aus.
Bisheriges Angebot und zukünftiger Bedarf an Auszubildenden pro Jahr (abgeschlossene Ausbildungsverträge 1. Lehrjahr)	<p>Berufe Land-, Tier- Fisch- und Pferdewirt, Winzer, Fachkraft Agrarservice</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2012: 273 Auszubildende ■ 2017: 312 Auszubildende <p>Jährlicher zukünftiger Bedarf Landwirtschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 440 Ausbildungen (inklusive künftige Fachhoch- und Hochschüler) ■ 385 Auszubildende (ohne Fachhoch- und Hochschüler) <p>Berufe Gärtner insgesamt</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2012: 132, davon 39 Produktionsgartenbau ■ 2017: 155, davon 49 Produktionsgartenbau <p>Jährlicher zukünftiger Bedarf Produktionsgartenbau:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 45 Ausbildungen (inklusive künftige Fachhoch- und Hochschüler) ■ 40 Auszubildende (ohne Fachhoch- und Hochschüler) <p>Jährlicher zukünftiger Bedarf SBS insgesamt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 50 bis 55 Ausbildungen (inklusive künftige Fachhoch- und Hochschüler) ■ davon etwa 10 Fachhoch- und Hochschüler <p>Hinzu kommen Lehrlinge im Garten- und Landschaftsbau und im Forst</p>

Untersuchungskriterien	Ergebnisse und Prognosen
<p>Bisheriges Angebot und zukünftiger Bedarf an Fachschülern u. Meistern – Landwirtschaft –</p>	<p>Absolventen von Fachschulfortbildungen pro Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bisher: ca. 95, aber Trend ist fallend (71 im Mittel von 2015-2018) ■ zukünftiger Bedarf: ca. 110 <p>Absolventen von Meisterfortbildungen pro Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bisher: ca. 45 ■ zukünftiger Bedarf: ca.55 <p>Zuzüglich Absolventen im Garten- und Landschaftsbau und im Forst</p>
<p>Bisheriges Angebot und zukünftiger Bedarf an Hoch- und Fachhochschulabsolventen – Landwirtschaft –</p> <p>(HTW Dresden, TU Dresden, BA Dresden: land-, forst- und hauswirtschaftliche Studienrichtungen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2012-2016: <ul style="list-style-type: none"> ■ etwa 200 Absolventen pro Jahr ■ davon im Mittel von 2012 bis 2016: <ul style="list-style-type: none"> ■ ca. 45 Absolventen in Studienfächern Agrarwirtschaft/-management ■ ca. 24 Absolventen im Studienfach Gartenbau ■ ca. 11 Absolventen in Studienfächern Produktionsmanagement/Master ■ ca. 120 Absolventen in Forstwissenschaften inkl. Promotion ■ zukünftiger Bedarf: <ul style="list-style-type: none"> ■ ca. 55 Absolventen in landwirtschaftlichen Studiengängen pro Jahr, ohne den Bedarf für den Gartenbau ■ Zuzüglich Absolventen im Garten- und Landschaftsbau und im Forst
<p>Wichtigkeit verschiedener Aspekte bei der Einstellung von Arbeitskräften aus der Sicht der Unternehmen – Schwerpunkte – (Befragungsergebnisse)</p>	<p>Auszubildende:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sichtbares Interesse an der Landwirtschaft 2. Persönlichkeitseigenschaften 3. Besitz der Fahrerlaubnis <p>Facharbeiter:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitseinstellung, Einsatzbereitschaft etc. 2. persönlicher Eindruck 3. vielseitige Einsetzbarkeit <p>Führungskräfte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. persönlicher Eindruck 2. Führungs- und soziale Kompetenz 3. EDV-Kenntnisse 4. vielseitige Einsetzbarkeit
<p>Vorschläge für die Verbesserung der Ausbildung aus der Sicht der Unternehmen – Schwerpunkte – (Befragungsergebnisse)</p>	<p>Lehrlingsausbildung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verringerung der damit verbundenen Bürokratie 2. bessere Rückkopplung Schule – ÜBA – Betrieb 3. Einflussnahme auf Persönlichkeitseigenschaften 4. Fachtheoretische Ausbildung – Berufsschule 5. Ausbildung im Betrieb <p>Fach- bzw. Hochschulausbildung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. stärkere Praxisorientierung/längere Praxisphasen 2. frühzeitig Kontakt zwischen Studenten und Praxisbetrieb herstellen 3. Führungskompetenz stärker herausbilden 4. soziale Kompetenzen stärker ausbilden
<p>Situation in der Berufs-, Fach- und Hochschulausbildung aus Sicht der Auszubildenden, Fachschüler/Meister und Studenten bzw. Absolventen – Schwerpunkte – (Befragungsergebnisse)</p>	<p>Lehrlingsausbildung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ allg. schulische Voraussetzungen zufriedenstellend (Notendurchschnitt 54 Prozent gut und sehr gut, 44 Prozent mit Note befriedigend) ■ Hauptmotivationen: "wollte ich schon immer"; "interessante Tätigkeit" und "Naturverbundenheit" ■ über 70 Prozent bewerten die Ausbildung im Betrieb mit "gut" und „sehr gut“ ■ Gründe: Spaß an der Arbeit bzw. dem Beruf, Möglichkeit zum selbständigen Arbeiten ■ Verbesserungsmöglichkeiten im Betrieb: Offensichtlichere Anerkennung von guten Leistungen, Bereichsheftführung in der Arbeitszeit und mehr Prüfungsvorbereitung ■ Verbesserungsmöglichkeiten in Berufsschule: bessere Unterrichtsgestaltung und -organisation, Stundenplan, Unterrichtsinhalte sowie stärkerer Praxisbezug des Unterrichts

Untersuchungskriterien**Ergebnisse und Prognosen**

Situation in der Berufs-, Fach- und Hochschulausbildung aus Sicht der Auszubildenden, Fachschüler/Meister und Studenten bzw. Absolventen – Schwerpunkte – (Befragungsergebnisse)

- über vier Fünftel werden nach der Ausbildung im erlernten Beruf tätig sein (außer hauswirtschaftliche Berufe)
- knapp 10 Prozent wollen generell den erlernten Beruf aufgeben

Fachschul-/Meisterfortbildung:

- Hauptmotivationen: weitere Qualifizierung, spätere Führungsposition angestrebt
- entspricht inhaltlich für fast die Hälfte der Fach- und Meisterschüler voll den Erwartungen
- organisatorisch werden die Erwartungen reichlich 40 Prozent umfassend erfüllt
- verbesserungswürdig ist der Praxisbezug der Lerninhalte, methodische Gestaltung und die Fortbildungsorganisation bzw. den Fortbildungsablauf
- von den Ausbildungsinhalten werden insbesondere Betriebs- und Personalmanagement, Betriebswirtschaft und Berufsausbildung/Mitarbeiterführung als Schwerpunkt gesehen
- über zwei Drittel werden direkt nach der Fortbildung im Beruf tätig sein

Hochschulausbildung:

- Hauptmotive: gute berufliche Chancen, später eine Führungsposition geplant
- inhaltliche Erwartungen an das Studium sind weitestgehend erfüllt, organisatorische etwas weniger
- fast die Hälfte der landwirtschaftlichen Studenten sehen ihre Perspektive in einem landwirtschaftlichen Unternehmen
- die forstwissenschaftlichen Studiengänge sehen ihre Zukunft zu 46 Prozent im Bereich der Forstverwaltung, Forschung und Lehre

künftige allgemeine Anforderungen an die Ausbildung/Qualifizierung

Berufsausbildung:

- bessere Einflussnahme der Betriebe auf die allgemeine Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden
- optimale Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen Auszubildendem – Betrieb – ÜBA – Berufsschule
- Verbesserung der Ausbildungsorganisation

Fach- bzw. Hochschulausbildung:

- stärkere Praxisorientierung der Ausbildung, längere Praxisphasen
- frühere Kontaktmöglichkeiten bzw. Kontaktanbahnung zwischen Studenten und Betrieben
- stärkere Einbeziehung von "Soft Skills" in das Studium, Ausbildung von Führungsqualitäten
- Spezialisten und „Allroundkräfte“ ausbilden

Anforderungen an die berufs- begleitende Weiterbildung aus der Sicht der Unternehmen (Befragungsergebnisse)

Jährlicher Weiterbildungsbedarf der Unternehmen:

- jährlich etwa 15 Prozent aller Beschäftigten

Themenfelder (Schwerpunkte)**a) Mitarbeiter juristischer Personen:**

1. Produktionstechnik der Tierhaltung und Pflanzenbau
2. Betriebswirtschaftliche Themen für Leitung und Verwaltung
3. Qualitätssicherung

b) Mitarbeiter natürlicher Personen:

1. Betriebswirtschaftliche Themen für Betriebsleiter und Hofnachfolger
2. Produktionstechnik und -verfahren
3. Qualitätssicherung

Sonstige Aspekte hinsichtlich des Fach- und Führungskräfte nachwuchses (Befragungsergebnisse)

Anteil an Ausbildungsbetrieben der befragten Unternehmen:

- juristische Personen: 79 Prozent
- natürliche Personen: 34 Prozent
- zum Befragungszeitpunkt waren in den befragten Unternehmen insgesamt 230 Auszubildende tätig, d. h. ca. 2 Auszubildende pro Ausbildungsbetrieb
- Hauptgründe für Nichtausbildung: Zeitprobleme, keine Ausbildungsbefähigung vorhanden und Betrieb zu klein

Quellen für die Suche nach Auszubildenden (Schwerpunkte)

1. über Praktika und Ferienarbeit
2. über Bekannten- bzw. Mitarbeiterkreis
3. Initiativbewerbung

Grad der Absicherung der Geschäftsführer- bzw. Hofnachfolge

- Geschäftsführernachfolge: 55 Prozent
- Hofnachfolge: 38 Prozent

- der Grad der Absicherung der Betriebsleiternachfolge hat sich im Vergleich zur letzten Untersuchung kaum verändert

Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass

- es aufgrund der Verbesserung der Produktionseffektivität und Betriebsaufgaben insgesamt zu einer Verringerung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft kommt,
- zukünftig mit einem Mangel, zumindest aber mit einer starken Unterdeckung des Bedarfs an ausgebildeten Fachkräften im Agrarbereich zu rechnen ist, darunter besonders die Anzahl an neuen Auszubildenden,
- aufgrund der demografischen Altersstruktur in den landwirtschaftlichen Unternehmen es in den nächsten Jahren zu einem verstärkten Wechsel (Ersatzbedarf) an Geschäftsführern/Betriebsleitern kommt,
- sich die Verbesserungsvorschläge zur Optimierung der Lehrausbildung von den Unternehmen und Auszubildenden ergänzen,
- die Anstrengungen zur Verbesserung des Images der Landwirtschaft und zur Werbung von Auszubildenden und Fachkräften weiter erhöht werden sollten.

Die vorliegende Studie liefert umfassende qualitative und quantitative Informationen zur Beschreibung der Situation der Grünen Berufe. Daraus ergeben sich konkrete Anknüpfungspunkte zur Umsetzung der Fachkräftestrategie 2030 des Freistaates Sachsen für die Agrarwirtschaft.

1 Einleitung

Die Sicherung des beruflichen Nachwuchses sowie der Erwerb und Erhalt einer guten beruflichen Qualifikation sind in einer hochentwickelten Volkswirtschaft wie Deutschland eine grundlegende Voraussetzung für ökonomischen Erfolg. Das schließt auch die Land- und Forstwirtschaft ein, die ihre Position nur aufgrund einer durchgreifenden Automatisierung und ständigen Optimierung halten kann. Eine weitere Herausforderung für die Ausübung eines Berufs im primären Sektor ist – neben den hohen fachlichen Anforderungen – die Vielzahl von Vorgaben und Regeln, die von den Arbeitskräften beherrscht und umgesetzt werden müssen.

Ausbildung und Arbeitsmarkt in den Grünen Berufen gehören seit mehreren Jahren zu den Fachthemen der sächsischen Landwirtschaftsverwaltung. Die ständigen, vielfältigen Aktivitäten beim Vollzug des Berufsbildungsgesetzes werden seit mehreren Jahren durch wissenschaftliche Analysen begleitet. Bereits in den Jahren 2000 und 2007 wurden Studien zum Thema „Untersuchung Berufsnachwuchs“ veröffentlicht (KREYßIG, PIPPIG und STIEHLER 2007). Ihr folgten im Jahr 2013 zwei Parallelstudien „Untersuchung zum Berufsnachwuchs im Agrarbereich“ (ARP et al. 2013) und „Arbeitskräfte in der Land- und Ernährungswirtschaft“ (ALBRECHT, BÖNEWITZ und KUGLER 2013). Ergebnisse dieser Studien waren u. a., dass die Zahl der Auszubildenden und der Arbeitskräfte zurückgeht und je nach Prognose-Annahme von einem gewissen Defizit bis zu einer knappen Deckung des Arbeitskräftebedarfs auszugehen ist.

Die Studien aus den vergangenen fast 20 Jahren waren unter dem Eindruck des ziemlich abrupten Rückgangs an Auszubildenden in Folge des „Geburtenknicks“ zu Beginn der 1990er Jahre entstanden. Inzwischen hat sich die Zahl der Jugendlichen auf niedrigerem Niveau stabilisiert, gleichzeitig scheiden viele ältere Arbeitskräfte aus dem Berufsleben aus. Demzufolge hat sich der Arbeitsmarkt innerhalb kurzer Zeit von einem Angebots- zu einem Nachfragemarkt verändert. Bevölkerungsprognosen gehen von einer weiteren Erhöhung des Durchschnittsalters und einem sinkenden Anteil von Jüngeren aus. Zusätzlich hat es eine deutliche Verschiebung der Ausbildungspräferenzen gegeben – Abitur und Studium werden viel häufiger gewählt als Oberschule und Berufsausbildung. Berufe, die körperlich anstrengend oder mit unattraktiven Arbeitszeiten verbunden sind, verlieren an Attraktivität. Mit Blick auf den demografischen Wandel, neue gesellschaftliche Ansprüche sowie die veränderten agrar- und beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen sollen die vor sechs Jahren getroffenen Aussagen geprüft, aktualisiert und in die Zukunft fortgeschrieben werden.

Die Aufgabenstellung beinhaltet:

- eine Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur sowie des derzeitigen Angebotes an Berufsnachwuchs (Auszubildende, Fachschüler, Hochschüler) in land- und forstwirtschaftlichen Unternehmen,
- Aussagen zur Situation in der Ausbildung von Fach- und Führungskräften,
- Aussagen zu den Anforderungen aus Sicht der Unternehmen sowie
- Aussagen über Bedarf und Angebot an land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften, inklusive Prognosen der Entwicklung bis zur zweiten Hälfte des nächsten Jahrzehnts.

Im Ergebnis der Untersuchungen sollen Schlussfolgerungen für den Handlungsbedarf der verschiedenen Verantwortungsträger im Bereich Arbeitskräfte sowie Aus- und Fortbildung in den Grünen Berufen abgeleitet werden.

Der oben genannte Rückgang von Arbeitskräften betrifft nicht nur die Grünen Berufe, sondern die gesamte Wirtschaft des Freistaates Sachsen. Als Teil der Bewältigung dieser Herausforderung haben Akteure aus Wirtschaft und Verwaltung im Jahr 2019 die Fachkräftestrategie 2030 des Freistaates Sachsen verabschiedet (SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND VERKEHR 2019). Die hiermit vorgestellte Untersuchung zu Arbeitskräften und zum Berufsnachwuchs in den Grünen Berufen greift die zentralen Anliegen der Strategie auf und liefert eine Untersetzung für den primären Sektor in Sachsen.

Bei der Arbeit mit der Studie sollen folgende methodische Anmerkungen beachtet werden:

- Alle personenbezogenen Bezeichnungen werden zum Vereinfachen in der Folge nur in der männlichen Form genannt, sind jedoch ebenfalls für weibliche Personen zutreffend.
- Hinsichtlich der einzelnen Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsstufen wird vereinfachend von Ausbildung gesprochen. Dies sind die Berufsausbildung sowie die Meister- und Fachschulfort- bzw. Hochschulausbildung.
- Aussagen zu Hochschulen/Hochschülern schließen Universitäten bzw. Fachhochschulen sowie deren Absolventen ein.
- In den Tabellen und Abbildungen dargestellten Summen und Berechnungen werden mathematisch gerundet abgebildet und können daher Rundungsdifferenzen aufweisen.
- Die mehrfache Darstellung der Sachverhalte mittels Tabellen und Abbildungen dient der bildlichen Veranschaulichung der Daten und ist beabsichtigt.

Die Autoren danken

- allen Beteiligten, die tatkräftig bei der Erstellung und Verteilung der Fragebögen Unterstützung geleistet haben,
- den Betriebsleitern und Mitarbeiter von Unternehmen, den Auszubildenden, Schülern, Studenten, Absolventen und allen anderen Personen, die sich Zeit für das Ausfüllen der Fragebögen genommen haben,
- allen Fachleuten aus dem LfULG, aus den berufsständischen Organisationen und dem Ausbildungsbereich, die als Experten für Interviews bereitgestanden haben,
- den Experten, die die Sonderstudien zur Situation in der Hauswirtschaft, zur Analyse der grundlegenden Statistiken und zur Situation ausländischer Arbeitskräfte verfasst haben,
- den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden und der Technischen Universität Dresden
- allen anderen Personen, die darüber hinaus bei der Auswertung der Fragebögen und der Verfassung dieser Studie geholfen haben,
- sowie allen darüber hinaus beteiligten Kollegen in den genannten Einrichtungen und Institutionen.

2 Datengrundlage und Methoden

Die Studie besteht insgesamt aus vier Teilen: einer Ist-Analyse, z. T. unter Beachtung der Entwicklung der letzten Jahre, einer Abschätzung der Entwicklung der Arbeitskräfte-Nachfrage sowie des Arbeitskräfte-Angebots und einer Abschätzung der zukünftigen Entwicklung insgesamt.

Die hohe Komplexität des Themas Arbeitskräfte und Ausbildung macht es erforderlich, dass mehrere methodische Ansätze verfolgt werden:

- **Auswertung vorhandener Statistiken:** Grundlegende Aussagen und eine Einordnung in mehrjährige Entwicklungen werden aus der Auswertung vorhandener Statistiken gewonnen. Wesentliche Quellen sind die Agrarstrukturerhebungen und Landwirtschaftszählungen des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen und des Statistischen Bundesamtes, die Statistik der Bundesagentur für Arbeit und die Daten des Arbeitskreises Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder.
- **Befragungen mit Fragebögen:** Qualitative Aspekte, wie die Betrachtung des Ausbildungsstandes der Arbeitskräfte, die Situation des Berufsnachwuchses und die Sicht der landwirtschaftlichen Betriebe wurden mithilfe von Fragebögen erfasst, die zum Teil per Brief versandt und zum Teil als Online-Fragebogen zur Verfügung gestellt wurden (in der folgenden Abbildung mit „Betriebsbefragung“ bzw. „Arbeitskräfte-Nachfrage“ bezeichnet). Eine detaillierte Beschreibung dieser Befragung erfolgt auf den nächsten Seiten.
- **Experteninterviews:** Übergreifende Informationen zur Sektorentwicklung und zur allgemeinen Entwicklung der Arbeitskräfte-Situation wurden mithilfe strukturierter Interviews ermittelt. Dazu wurden 16 Gespräche mit Vertretern unterschiedlicher Fachgebiete innerhalb des LfULG, mit Vertretern berufsständischer Vereinigungen und mit Lehrkräften geführt. Eine Zusammenfassung der Inhalte steht in Anlage 4.
- **Prognoserechnungen:** zur Abschätzung der Entwicklung in den kommenden Jahren werden die Ergebnisse von drei verschiedenen Prognoserechnungen präsentiert. Ziel ist nicht eine exakte Quantifizierung von Arbeitskräfte- und Nachwuchszahlen, sondern vielmehr das Aufzeigen zu erwartender Entwicklungslinien.

Eine Zuordnung der Untersuchungsmethoden zu den vier Teilen der Studie zeigt Abbildung 1.

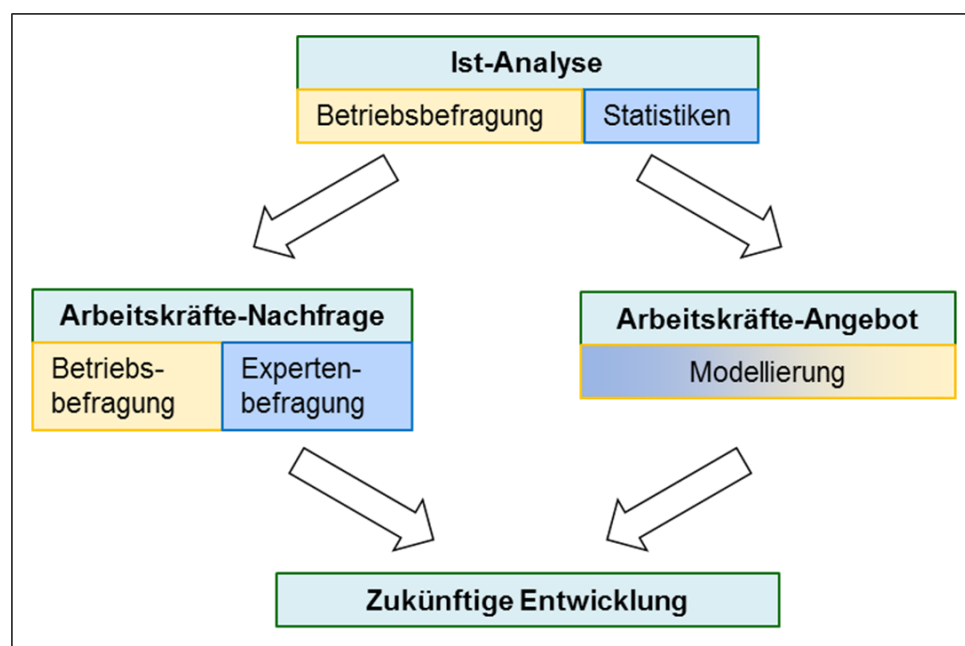


Abbildung 1: Untersuchungsansatz der Studie und zugeordnete Methoden

Teile der Untersuchung wurden von externen Experten durchgeführt. Drei Studien mit folgenden Themen sind als Anlage beigefügt:

- Potentialanalyse der hauswirtschaftlichen Berufe in Sachsen (Auftragnehmer: b&s Unternehmensberatung und Schulung für den ländlichen Raum GmbH, Leipzig, Anlage 3).
- Ist-Analyse und Entwicklungsprognose zur Arbeitskräfte-Situation in der sächsischen Landwirtschaft (Auftragnehmer: isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH, Halle/S., Anlage 5),
- Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft (Auftragnehmer: IAMO-Institut, Halle/S., Anlage 6),

Wesentliche Informationen aus diesen Untersuchungen wurden in den Hauptteil der Studie integriert.

Die hier vorgelegte Studie ist unter der Herausforderung entstanden, dass der Untersuchungsgegenstand inhaltlich und begrifflich äußerst heterogen ist. Folgende Beispiele sollen das illustrieren:

- Die Berufe, die im Zuständigkeitsbereich des LfULG-Referats Berufliche Bildung, Zuständigen Stelle liegen, werden als „Grüne Berufe“ bezeichnet. Sie umfassen Berufe aus der Landwirtschaft, des Gartenbaus, der Fischerei, der Ernährungswirtschaft und der Hauswirtschaft. Der ebenso Grüne Beruf Forstwirt – und alle damit verbundenen Fort- und Weiterbildungen – liegen in Zuständigkeit des SBS. Die für diese Studie ausgewählten Berufe werden unten dargestellt.
- Die Ausbildungswege der Nachwuchskräfte können sehr unterschiedlich sein, so dass ein einfaches Summieren von Daten nicht möglich ist. So können Personen mit einer Ausbildung in einem der oben genannten Berufe zusätzlich eine Meisterausbildung absolvieren. Auch eine Weiterqualifizierung an einer Hoch- oder Fachhochschule ist durchaus üblich. Hin und wieder gibt es Quereinsteiger, die nach einer Ausbildung in einem anderen Beruf in einem Grünen Beruf arbeiten. Ein Wechsel von einem Grünen Beruf in eine andere Branche (z. B. Dienstleistungen, Verwaltung) ist ebenso üblich.
- Größere Landwirtschaftsbetriebe beschäftigen nicht nur ausgebildete Landwirte, sondern auch kaufmännische und Verwaltungskräfte oder Techniker/Mechaniker. Gibt es Betriebszweige zur Diversifizierung, werden zusätzlich Handwerker, Küchenkräfte u. a. beschäftigt. Die Anzahl der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft ist somit nicht mit den ausgebildeten Landwirten gleichzusetzen.
- Land- und Forstwirte arbeiten zum Teil in Nebenerwerbsbetrieben, d. h. das Haupteinkommen wird aus einer anderen Tätigkeit gewonnen. In einigen Statistiken werden Nebenerwerbsbetriebe mitgezählt, in anderen nicht.

Zielgruppen der Untersuchungen sind die Auszubildenden, die Fach- und Hochschul­er sowie die ständigen Arbeitskräfte, einschließlich Familienarbeitskräfte in den land- und forstwirtschaftlichen Unternehmen (ohne Nebenerwerbsbetriebe) und dem Gartenbau im Freistaat Sachsen. Grundsätzlich sollen Informationen zu allen Personen im Bereich der „Grünen Berufe“ in Sachsen dargestellt werden. Zu diesen Berufen zählen (SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR UMWELT UND LANDWIRTSCHAFT 2019):

- Landwirt/in
- Gärtner/in
- Fischwirt/in
- Forstwirt/in
- Revierjäger/in
- Pferdewirt/in
- Tierwirt/in
- Fachkraft Agrarservice

- Milchtechnologe/-technologin
- Milchwirtschaftliche/r Laborant/in
- Winzer/in
- Pflanzentechnologe/-technologin
- Hauswirtschafter/in

Bei der Auswertung können vier der Berufe nicht detailliert untersucht werden, weil im Rahmen der Befragung trotz mehrfacher Bitten keine ausgefüllten Fragebögen zurückgesendet wurden. Es handelt sich um die Berufe Fischwirt, Pferdewirt, Fachkraft Agrarservice und Pflanzentechnologe. Der Grüne Beruf Revierjäger kann nicht mit dargestellt werden, da hierfür im Untersuchungszeitraum keine Ausbildungsverhältnisse bestanden. Weiterhin gehören zu den Grünen Berufen auch Fachpraktiker/in Gartenbau, Fachpraktiker/in Landwirtschaft und Fachpraktiker/in Hauswirtschaft. Sie unterliegen spezifischen Ausbildungs- und Beschäftigungsregularen und werden deshalb nur am Rande erwähnt.

Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt auf den Beschäftigten in land- und forstwirtschaftlichen Unternehmen. Ein Teil der Aussagen (z. B. Anzahl Ausbildungsbetriebe) bezieht sich jedoch auf die Gesamtheit der „Grünen Berufe“.

2.1 Auswertung verschiedener Statistiken

Arbeitskräfte werden in unterschiedlichen Statistiken als Erwerbstätige, Beschäftigte oder unter einem anderen Begriff erfasst, wobei sich die Definition unterscheidet. Weiterhin werden die Statistiken nach der Klassifikation der Berufe oder der Wirtschaftszweige, nach den Abgrenzungskriterien des Agrarstatistik-Gesetzes oder nach unterschiedlichen Qualifikationsmöglichkeiten präsentiert. So erfasst die Agrarstrukturerhebung des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen den Arbeitskräftebestand der Landwirtschaft (inklusive Produktionsgartenbau; ohne Garten- und Landschaftsbau und Forst), während in Erwerbstätigenrechnung alle Erwerbstätigen der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei abgebildet werden. Abbildung 2 zeigt Zusammenhänge und Unterschiede eines Teils der wichtigsten Statistiken. In einzelnen Darstellungen wurden die Daten auf Teilmengen begrenzt, z. B. nicht Gartenbau gesamt, sondern nur der Produktionsgartenbau. Dies wurde in den Unterschriften jeweils vermerkt.

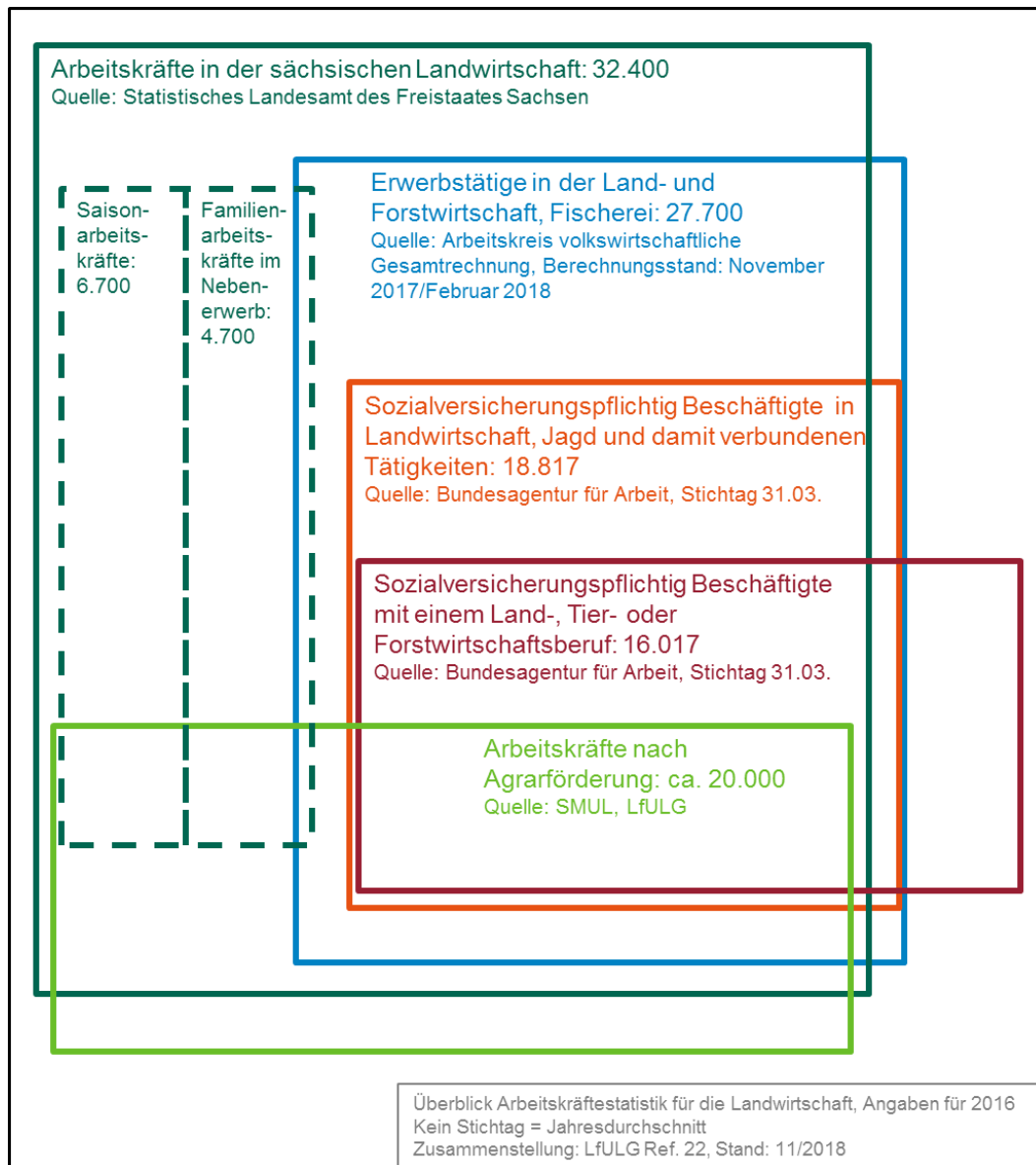


Abbildung 2: Überblick zu Arbeitskräftestatistiken für die Landwirtschaft

2.2 Befragung von Betrieben und Nachwuchskräften

Zur Einschätzung der Situationen in der Aus- und Fortbildung sowie zur Beurteilung der Anforderungen an den Fachkräftenachwuchs in den Unternehmen wurden im Zeitraum Februar 2017 bis April 2018 empirische Analysen in Form einer Befragung durchgeführt.

Die schriftliche Befragung richtete sich an die folgenden Gruppen:

- Betriebsinhaber/-leiter bzw. Geschäftsführer land- und forstwirtschaftlicher Unternehmen
- Auszubildende (mit Ausbildungsverhältnis sowie externe Prüfungsteilnehmer)
- Fachschüler/Meister (Fachrichtung Landwirtschaft in den Fachschulen Döbeln, Großenhain, Löbau, Plauen, Zwickau und dem Fachschulzentrum Freiberg-Zug)

- Fachschulabsolventen (Fachschulzentrum Freiberg-Zug und Fachschule für Gartenbau und Agrartechnik Dresden-Pillnitz)
- Hochschul­er (HTW Dresden, BA Dresden, TU Dresden)
- Absolventen (HTW Dresden, TU Dresden)

Die Fragebögen wurden auf die verschiedenen Situationen und Problemstellungen der jeweiligen Adressaten angepasst. Beispielhaft sind der Fragebogen für landwirtschaftliche Unternehmen (hier juristische Personen) sowie der Fragebogen für Auszubildende beigefügt (Anlagen 1 und 2). Insgesamt wurden über 1.100 Fragebögen ausgewertet (siehe Tabelle 2). Davon waren 292 Fragebögen von landwirtschaftlichen Unternehmen (entspricht ca. 47 Prozent der Umfrage von 2012) und 224 Fragebögen von Unternehmen des Gartenbaus.

Der Rücklauf der Fragebögen, die an Auszubildende ausgegeben wurden, kann als befriedigend eingeschätzt werden. Über 350 Auszubildende in land- und forstwirtschaftlichen Berufen und über 100 Auszubildende der hauswirtschaftlichen Berufe haben den Fragebogen beantwortet. Auch der Anteil an Schülern und Absolventen in weiteren bzw. höheren landwirtschaftlichen Ausbildungen hat einen relativ guten Stichprobenumfang erreicht. Insgesamt haben 239 aktuelle Schüler/Studenten sowie 40 Hochschulabsolventen den Fragebogen zurückgesandt oder online beantwortet.

Tabelle 2: Übersicht der in die Befragung einbezogenen Personen bzw. Unternehmen

Bezeichnung	Anzahl versendeter Fragebögen	Anzahl ausgewerteter Fragebögen	Anteil ausgewerteter Fragebögen in %
Unternehmen – juristische Personen	622	85	14 %
Unternehmen – natürliche Personen	2.160	207	10 %
Unternehmen - Produktionsgartenbau	285	86	30 %
Unternehmen - Obstbau	50	17	34 %
Unternehmen – GaLa-Bau	600	121	20 %
Auszubildende (im 2. u. 3. Ausbildungsjahr)	998	363	36 %
Auszubildende (mit externer Prüfungsteilnahme)	keine Angabe	19	
Fachschulen – Schüler/Meister	209	166	79 %
Hochschulen – Studenten (BA, HTW u. TU Dresden)	ca. 526*	73	14 %
Hochschulen – Absolventen (HTW u. TU Dresden)	keine Angabe	40	
Summe eingegangene Fragebögen		1.177	
Summe ausgewertete Fragebögen	ca. 5.450	1.159	ca. 21 %

* inklusive Onlinebefragung; Quelle: Eigene Erhebung

Die einbezogenen Untersuchungsbetriebe insgesamt bilden hinsichtlich landwirtschaftlicher Nutzfläche, Vieh-besatz und Arbeitskräftebestand eine aussagefähige Stichprobe aller landwirtschaftlichen Unternehmen in der jeweiligen Rechtsform ab (siehe Tabelle 3). Insgesamt decken die befragten Unternehmen etwa

- 10 Prozent der sächsischen Landwirtschaftsbetriebe (ohne Nebenerwerbsbetriebe),
- etwa ein Fünftel der bewirtschafteten Fläche,
- ein Siebentel der in der Landwirtschaft beschäftigten Arbeitskräfte,
- ein Sechstel der in Sachsen gehaltenen Milchkühe ab.

Tabelle 3: Kurzcharakteristik der insgesamt in die Befragung einbezogenen Unternehmen

Bezeichnung	Einheit	juristische Personen			natürliche Personen		
		Sachsen gesamt ¹⁾	Befragung ²⁾	n	Sachsen gesamt ¹⁾	Befragung ²⁾	n
Betriebe	Stk.	630	85	85	2.200	207	207
Landwirtschaftliche Nutzfläche	Tausend ha	489	120	81	332	40	185
Landwirtschaftliche Nutzfläche	ha/Betrieb	777	1.485	81	151	204	192
<i>darunter Ackerland</i>	<i>ha/Betrieb</i>		<i>1.264</i>	<i>81</i>		<i>168</i>	<i>192</i>
Arbeitskräftebesatz (ständige AK + Familien-AK)	AK/Betrieb	19,8	27,5	79	3,0	3,4	138
Arbeitskräftebesatz (ständige AK + Familien-AK)	AK-E/100ha	2,3	1,9	79	1,6	1,5	138
Viehbesatz	VE/100ha		47,9	63		31,9	123
<i>darunter Milchkühe</i>	<i>Tausend Stk.</i>	<i>134,7</i>	<i>26,8</i>	<i>44</i>	<i>50,1</i>	<i>4,3</i>	<i>46</i>

¹⁾ Quellen: STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2017a, STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2017b, STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2017c, SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR UMWELT UND LANDWIRTSCHAFT 2017 und STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2018

²⁾ Quelle: Eigene Erhebung

Angaben und Aussagen über den Arbeitskräftebesatz der in die Befragung einbezogenen landwirtschaftlichen Unternehmen (ohne Gartenbau/Dauerkulturbetriebe) sowie zum Anteil der Unternehmen in Bezug auf die Gesamtheit der sächsischen Landwirtschaftsbetriebe (ohne Nebenerwerbsbetriebe) finden sich in der nachfolgenden Tabelle.

Tabelle 4: Kurzcharakteristik der befragten Unternehmen, bezogen auf Arbeitskräfte und Fläche

	Betriebe (Anzahl)	LF (Tha)	LF (ha pro Betrieb)	ständige AK u. Fam. AK	AK-E/100ha	Milchkühe (TStk.)
JP ges. ¹⁾	630	489,4	777	11.900	2,43	134,7
JP Stichprobe ²⁾	79	109,8	1.390	2.173	1,86	26,8
Stichprobenanteil JP (%)	12,5 %	22,4 %		18,3 %		19,9 %
NP ges. ¹⁾	2.200	332,2	151	6.500	1,56	50,1
NP Stichprobe ²⁾	138	26,4	191	467	1,53	4,3
Stichprobenanteil NP (%)	6,3 %	7,9 %		7,2 %		8,5 %
JP+NP ges. ¹⁾	2.830	821,6	290	18.400	2,04	184,8
JP+NP Stichprobe ²⁾	217	136,2	628	2.640	1,65	31,1
Stichprobenanteil JP+NP (%)	7,7 %	16,6 %		14,3 %		16,8 %

Kurzcharakteristik der in die Befragung einbezogenen landwirtschaftlichen Unternehmen (ohne Gartenbau/Dauerkulturbetriebe) bezogen auf die Aussagen zu den Arbeitskräften und Bezug zur Agrarstrukturerhebung 2016

¹⁾ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2017a, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2017b und STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2018

²⁾ Quelle: Eigene Erhebung

Insgesamt war festzustellen, dass die Unternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben

- etwas größer als der sächsische Durchschnitt sind (gemessen in ha LF),
- einen geringeren Arbeitskräftebesatz (in Arbeitskrafteinheiten AK-E) pro 100 ha im Vergleich zum sächsischen Durchschnitt aufweisen,
- meist über Tierhaltung und/oder andere außerlandwirtschaftliche Betriebszweige verfügen.

Etwa ein Zehntel der an die Unternehmen versendeten Fragebögen inklusive der parallel durchgeführten Onlinebefragung wurde von den Betrieben (ohne Gartenbau) zurückgesandt und konnte in die Auswertung einbezogen werden. Dies deutet darauf hin, dass die Unternehmen generell ein hohes Interesse am Thema „Arbeitskräfteausbildung und -verfügbarkeit“ haben. Der Rücklauf wurde eventuell davon beeinträchtigt, dass im Befragungszeitraum gleichzeitig verschiedene Umfragen mit anderem Inhalt, aber bei der gleichen Zielgruppe stattgefunden haben.

2.3 Expertengespräche

Zur Abschätzung der zukünftigen Entwicklung der Arbeitskräfte-Situation in der Landwirtschaft, dem Gartenbau und dem Garten- und Landschaftsbau wurden im Jahr 2018 von den Autoren der Studie insgesamt 16 Experteninterviews mit insgesamt 22 Teilnehmerinnen und Teilnehmern geführt. Damit sollte ein fachlich und regional breit gestreutes Meinungsbild ermittelt werden.

Die Expertengespräche waren leitfadengestützte freie Interviews. Abgesehen von kleinen, fachlich begründeten Anpassungen wurden jeweils Entwicklungstendenzen und ihre qualitativen und quantitativen Wirkungen auf die Arbeitskräfte zu folgenden Themen erfragt:

- Technische Sicht: Automatisierung, Rationalisierung, Digitalisierung, Investitionsschwerpunkte
- Produktionsprofiländerung: Ökoproduktion, Auslagerung, Intensität, Fruchtfolgenänderung
- Betriebsstruktur: Betriebsschließungen, Betriebszweig-Änderung, Vergrößerungen
- Wirtschaftliche Sicht: Einkommen, Diversifizierung, Pachtpreise, Flächenrückgang
- Märkte: Marktpreise, Absatzwege, Konkurrenz einschließlich Importe
- Agrarpolitik: Entwicklung der Förderung, Bürokratie, Umweltauflagen, Cross Compliance/Tierschutz/Agrarumwelt- und Klimamaßnahmen
- Umwelt-/gesellschaftliche Sicht: Tierschutz/Tierwohl, Pflanzenschutz-- und Düngemittleinsatz, Treibhausgas-Emissionen/Klimawandel, "Massenproduktion/-tierhaltung", Artenvielfalt/Insekten
- Demografische Sicht: Hofnachfolge, Lehrlingsanzahl, Qualifikationsniveau, Lohnniveau, Saison- und ausländische Arbeitskräfte
- Gesamteinschätzung

Die Fragen wurden – je nach fachlich-organisatorischem Hintergrund – mit unterschiedlichem Umfang beantwortet. Die Entwicklungstendenzen konnten meist ausführlich dargestellt werden, dagegen war in den meisten Fällen keine Quantifizierung der Arbeitskräfte-Entwicklung möglich. Aufgrund der vielen Einflussfaktoren mit unsicherer Zukunftsentwicklung sind seriöse Angaben auch nur als grobe Abschätzung eines Minimum- und eines Maximum-Wertes möglich.

3 Aktuelle Arbeitskräfte- und Nachwuchssituation

3.1 Arbeitskräftesituation in der Gesamtwirtschaft

Deutschland ist eine sehr hoch entwickelte Gesellschaft, was sich unter anderem an einem niedrigen Anteil des primären Sektors bei der Bruttowertschöpfung und der Erwerbstätigenzahl zeigt. In Sachsen, wo die Situation vergleichbar ist, waren im Jahr 2018 nach vorläufigen Angaben von insgesamt 2,08 Millionen Erwerbstätigen 1,5 Millionen Personen in den Dienstleistungsbereichen beschäftigt, 0,56 Millionen Personen im Produzierenden Gewerbe und 0,03 Millionen Personen in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Das bedeutet einen Anteil von 1,3 Prozent (Abbildung 3).

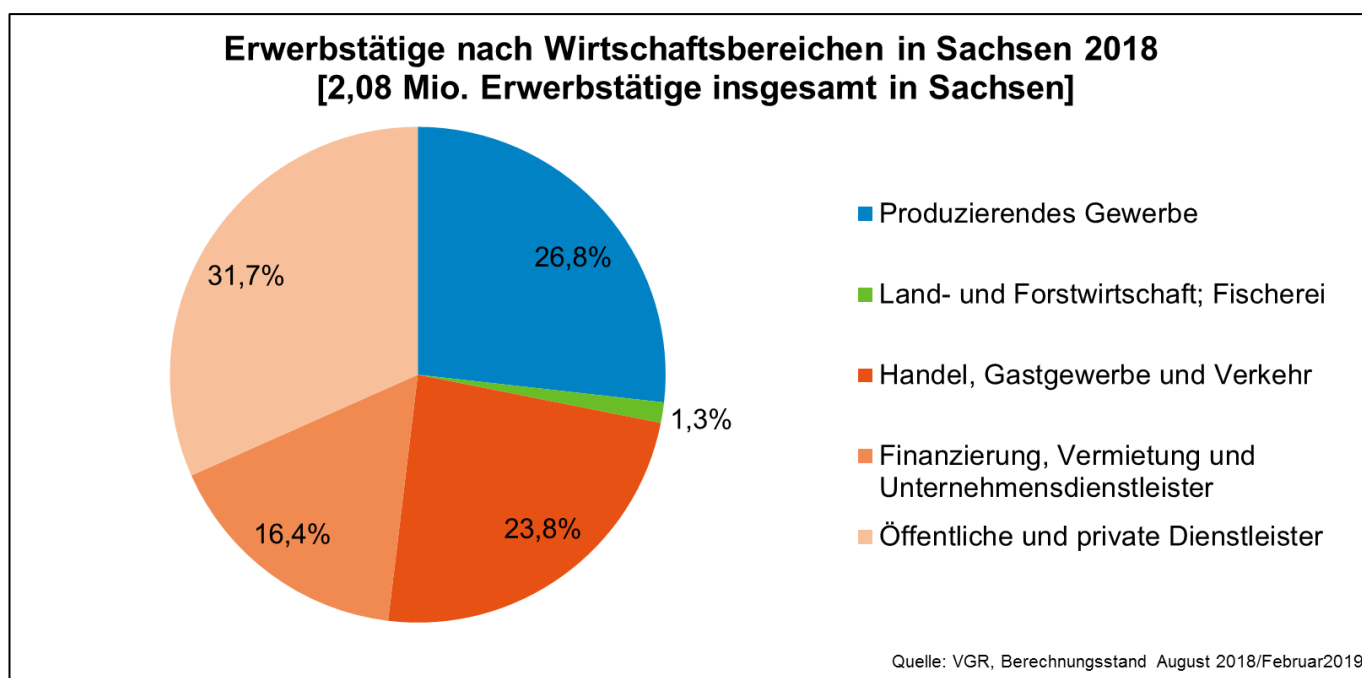


Abbildung 3: Struktur der Erwerbstätigkeit in Sachsen

Die vergangenen Jahre waren durch eine günstige konjunkturelle Lage geprägt, bei der sich Deutschland und damit auch Sachsen positiv vom europäischen Durchschnitt abhoben. Damit war etwa seit dem Jahr 2005 ein umfangreicher Beschäftigungsaufbau verbunden. Der Prozess war in Deutschland insgesamt stärker ausgeprägt als in Sachsen. Weitere Gründe für diese Entwicklung waren eine starke Zunahme der Erwerbsbeteiligung vor allem von Frauen und älteren Menschen sowie ein allgemeiner struktureller Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft (CRÖßMANN und MISCHKE 2016).

Die Zahl der Erwerbstätigen in den Dienstleistungsbereichen zeigte dabei einen konstanten Zuwachs, während es beim produzierenden Gewerbe bis zum Jahr 2006 zunächst einen Rückgang gab. Dem schloss sich allerdings ein sehr deutlicher Zuwachs an Erwerbstätigen an. Allein die Entwicklung in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei zeigte einen komplett entgegengesetzten Trend. Seit Jahren gibt es einen nahezu ununterbrochenen Rückgang der Erwerbstätigkeit (Abbildung 4).

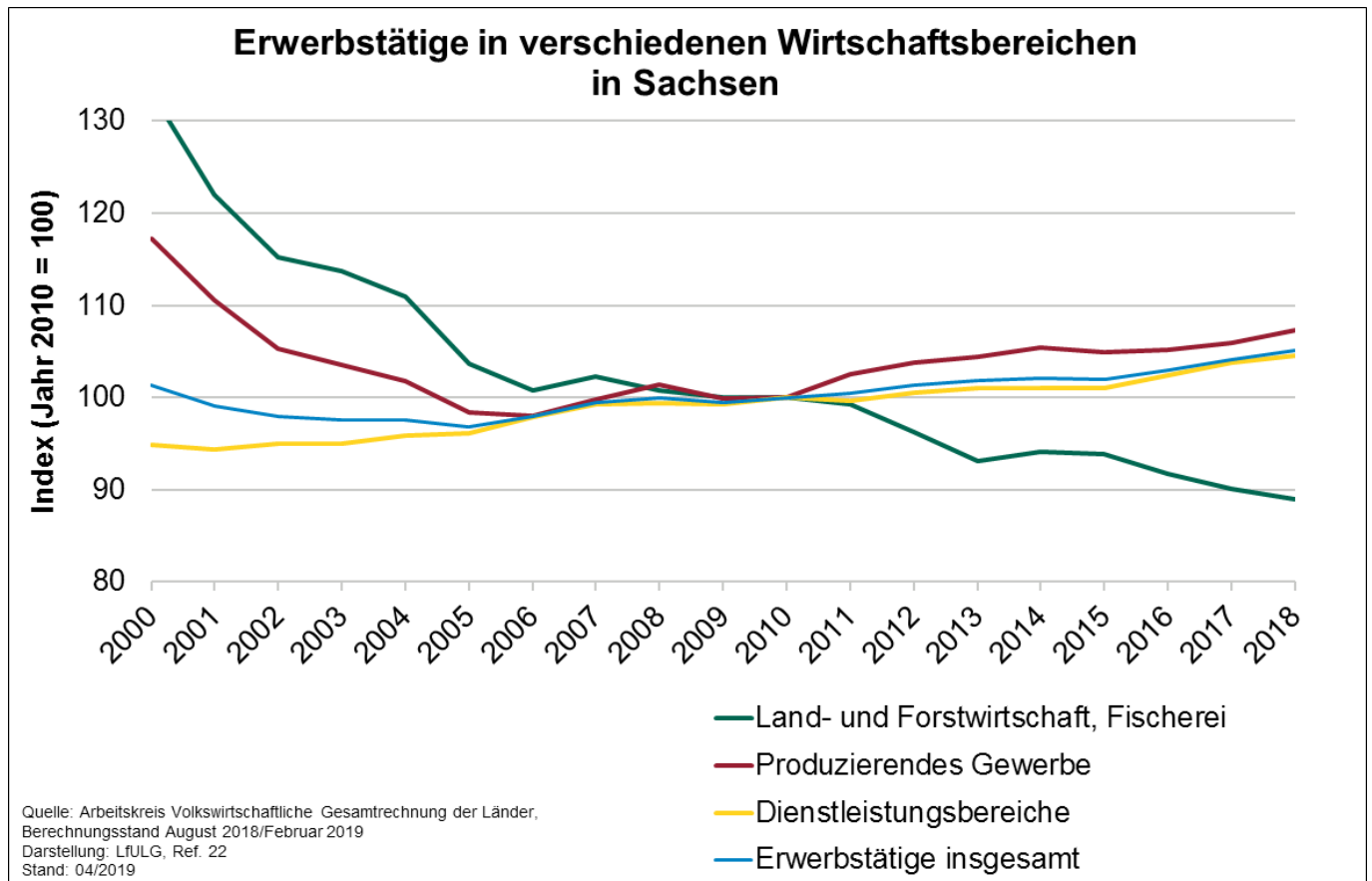


Abbildung 4: Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Sachsen

Die positive Entwicklung der Erwerbstätigkeit führt in Verbindung mit der demografischen Entwicklung (siehe Abschnitt 6.1) dazu, dass der Druck auf den Arbeitsmarkt deutlich steigt. Zunehmend bleiben Stellen unbesetzt oder müssen Aufträge abgelehnt werden (LANDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERN IM FREISTAAT SACHSEN, ARBEITSGEMEINSCHAFT DER SÄCHSISCHEN HANDWERKSKAMMERN 2018), die Probleme bei der Gewinnung von Fachkräften sind hoch (PUTZING, et al. 2018). Das zeigt sich auch bei der Entwicklung der Zahl der Auszubildenden (Abbildung 5). Vor allem wegen des enormen Rückgangs der Schulabsolventen/ Schulabgänger bis zum Jahr 2011 hat sich die Zahl der Auszubildenden im Vergleich zum Jahr 2000 fast halbiert.

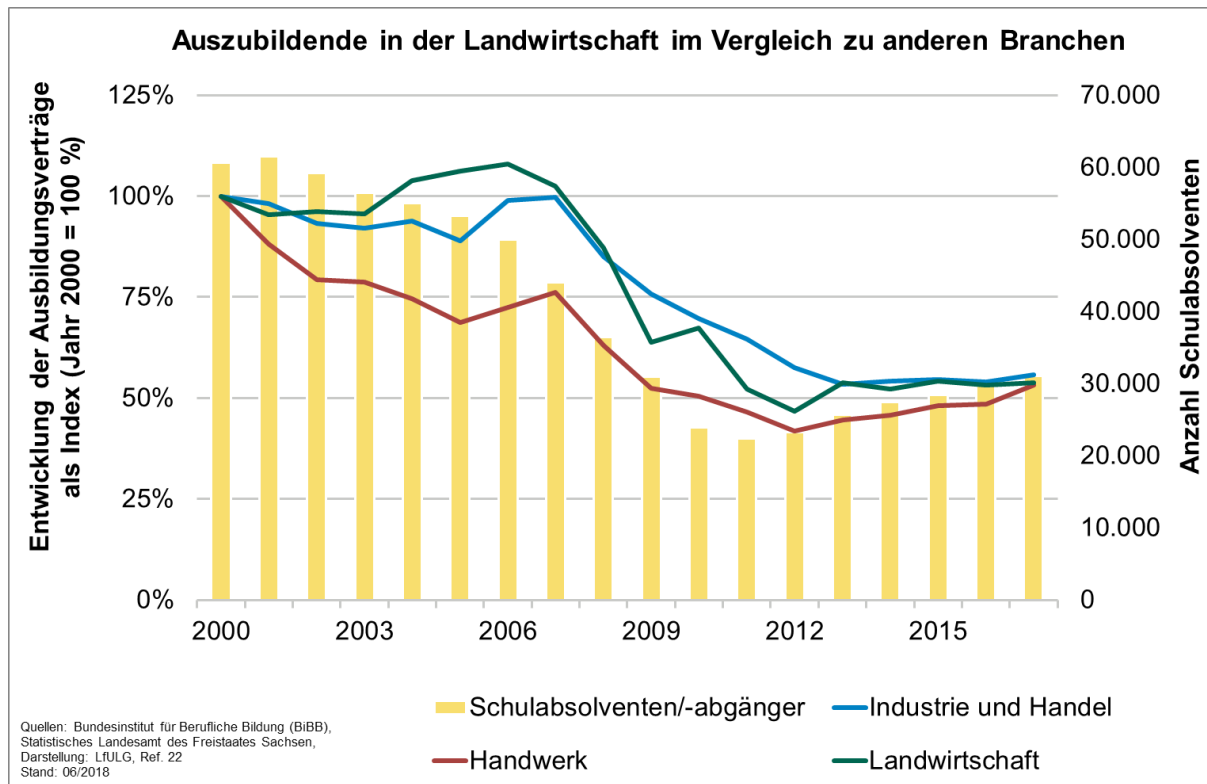


Abbildung 5: Auszubildende in der Landwirtschaft im Vergleich zu anderen Branchen in Sachsen

3.2 Arbeitskräftesituation in der Landwirtschaft

3.2.1 Arbeitskräfte insgesamt

In den landwirtschaftlichen Unternehmen des Freistaates Sachsen waren im Jahre 2016 insgesamt 32.400 Arbeitskräfte tätig (mit betrieblichen Arbeiten beschäftigte Personen). Darin sind insgesamt 5.300 in Nebenerwerbsbetrieben beschäftigte Arbeitskräfte enthalten.

In landwirtschaftlichen Haupterwerbsbetrieben und Unternehmen juristischer Personen waren somit 27.100 Arbeitskräfte beschäftigt. Davon gehören 20.700 Personen zu den ständigen Arbeitskräften und 6.300 zu den nicht ständigen Arbeitskräften (v. a. Saisonarbeitskräfte).

Die Aufteilung der Beschäftigten nach Rechtsform der Unternehmen sowie nach Erwerbszweig (Landwirtschaft oder Gartenbau/Dauerkulturen) zeigt die Tabelle 5.

Tabelle 5: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen

Bezeichnung	Anzahl der Arbeitskräfte		
	insgesamt	darunter Landwirtschaft (ohne Gb/Dk)	darunter Gartenbau/Dauerkulturen
Unternehmen natürlicher Personen			
Familienarbeitskräfte	3.200	2.700	500
ständige familienfremde AK	5.000	3.800	1.200
nichtständige familienfremde AK	3.300	1.300	2.000
<i>Zwischensumme</i>	<i>11.500</i>	<i>7.800</i>	<i>3.700</i>
Unternehmen juristischer Personen			
ständige Arbeitskräfte	12.500	11.900	600
nichtständige Arbeitskräfte	3.000	1.000	2.000
<i>Zwischensumme</i>	<i>15.500</i>	<i>12.900</i>	<i>2.600</i>
insgesamt	27.000	20.700	6.300
davon ständige Arbeitskräfte (einschl. Familien-AK)	20.700	18.400	2.300
davon nichtständige Arbeitskräfte	6.300	2.300	4.000

Quelle: STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2017a

Tabelle 6 stellt demgegenüber die Anzahl der Arbeitskräfteinheiten (AK-E) dar. In der Agrarstrukturerhebung 2016 wird für eine AK-E einheitlich eine mittlere wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden angesetzt. Dabei kann eine Arbeitskraft jedoch unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit nur maximal eine Arbeitskräfteinheit sein.

Tabelle 6: Arbeitsleistung in den landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen

Bezeichnung	Arbeitskräfte in AK-E		
	insgesamt	darunter Landwirtschaft (ohne Gb/Dk)	darunter Gartenbau/Dauerkulturen
Unternehmen natürlicher Personen			
Familienarbeitskräfte	2.600	2.100	500
ständige familienfremde AK	4.200	3.100	1.100
nichtständige familienfremde AK	500	100	400
<i>Zwischensumme</i>	<i>7.300</i>	<i>5.300</i>	<i>2.000</i>
Unternehmen juristischer Personen			
ständige Arbeitskräfte	11.600	11.100	500
nichtständige Arbeitskräfte	400	200	200
<i>Zwischensumme</i>	<i>12.000</i>	<i>11.300</i>	<i>700</i>
insgesamt	19.300	16.600	2.700
davon ständige Arbeitskräfte (einschl. Familien-AK)	18.400	16.300	2.100
davon nichtständige Arbeitskräfte	900	300	600

Quelle: STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2017a

Der in Kapitel 3.1 dargestellte Rückgang an Erwerbstätigen spiegelt sich auch in der Entwicklung der Arbeitskräfte entsprechend der Agrarstrukturerhebung wieder. Zwischen den Jahren 2010 und 2016 ist die Zahl der Arbeitskräfte um rund 3.600 Personen oder 10 Prozent zurückgegangen. Mit einem Minus von 19 Prozent waren davon die Saison-Arbeitskräfte besonders betroffen, aber auch bei den Familienarbeitskräften war die Veränderung mit minus

12 Prozent überdurchschnittlich. Geringere Veränderungen gab es dagegen bei den ständigen Arbeitskräften, wo ein Rückgang von rund 5 Prozent zu verzeichnen war.

Es könnte vermutet werden, dass der Rückgang der Arbeitskräfte bei konstantem Arbeitsanfall mit einer Zunahme der jährlichen Arbeitszeit pro Person verbunden ist. Die Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (Abbildung 6) zeigen jedoch, dass das Arbeitsvolumen insgesamt leicht rückläufig ist. Die Gründe dafür sind an den Stellen zu suchen, die auch für die zukünftige Entwicklung der Arbeit in der Landwirtschaft eine Rolle spielen, z. B. der Abbau überflüssiger Arbeitskräfte oder die weitere Technisierung und Optimierung der innerbetrieblichen Abläufe (vergleiche Kapitel 5.4).

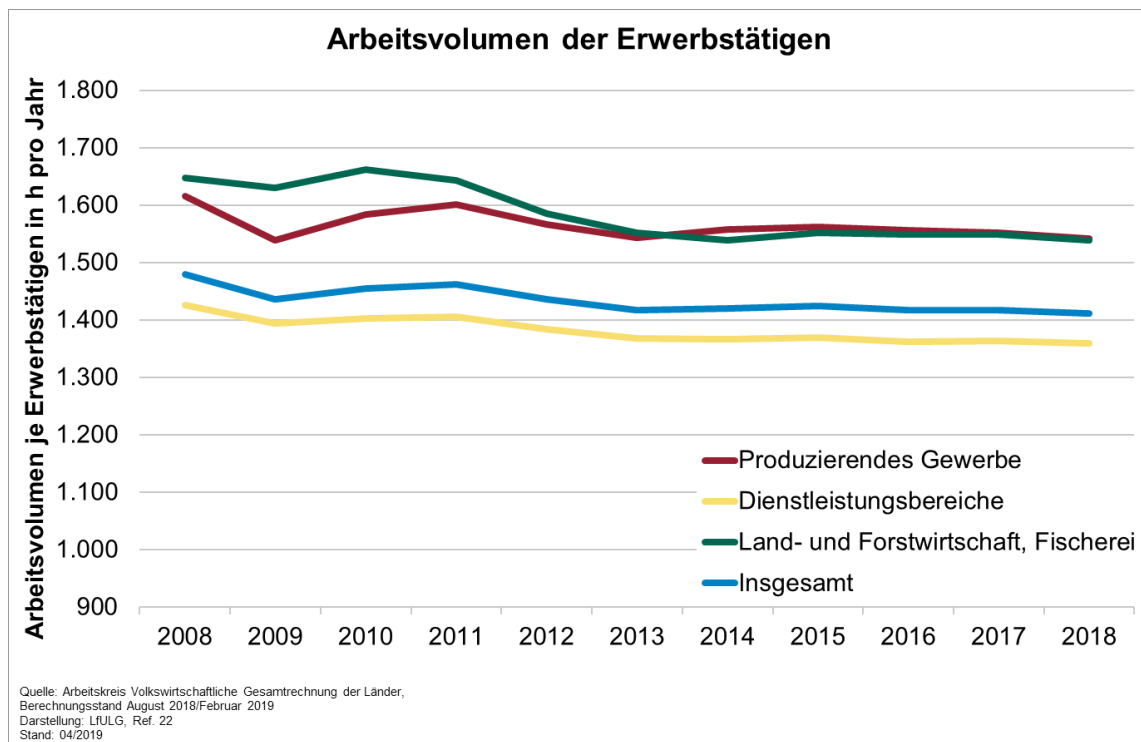


Abbildung 6: Jährlich geleistete Arbeitsstunden nach Wirtschaftszweigen

Der bereits in Abbildung 5 gezeigte Rückgang wird in Abbildung 7 für die letzten Jahre nach Beruf abgebildet. Bei den Landwirten gibt es eine leicht steigende Tendenz, während die Zahl der Tierwirte auf niedrigem Niveau verharrt. Es muss beachtet werden, dass die Zahl der abgeschlossenen Berufsausbildungen unter den hier gezeigten Werten liegt (siehe Kapitel 7.3).

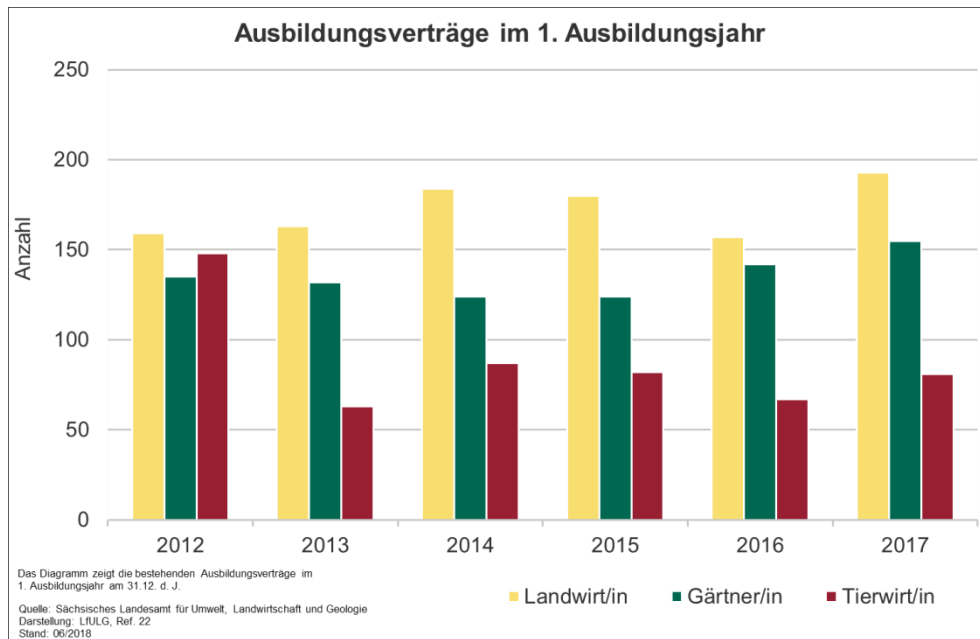


Abbildung 7: Ausbildungsverträge im ersten Ausbildungsjahr in den Berufen Landwirt, Tierwirt und Gärtner

Die landwirtschaftlichen Unternehmen wurden befragt, ob in den letzten 12 Monaten Fachpersonal gesucht, aber nicht gefunden wurde. 23 Prozent der befragten Unternehmen natürlicher Personen gaben an, dass dieses Problem bei ihnen aufgetreten war. Bei den Unternehmen juristischer Personen lag dieser Anteil bei 59 Prozent. Fehlende Bewerber und mangelnde Qualifikation stellten bei beiden Unternehmensformen dabei die Hauptursachen dar, weswegen benötigte Arbeitskräfte nicht eingestellt werden konnten.

Tabelle 7: Ursachen für fehlendes Fachpersonal bei eigener Suche in den letzten 12 Monaten

Angaben in %	Unternehmen natürlicher Personen			Unternehmen juristischer Personen		
	n = 40; NN = 161			n = 83; NN = 193		
	nicht zutreffend	zutreffend	stark zutreffend	nicht zutreffend	zutreffend	stark zutreffend
fehlende Bewerber	10 %	37 %	53 %	14 %	53 %	33 %
mangelnde Qualifikation	21 %	49 %	30 %	9 %	59 %	32 %
mangelnde Kompetenz	21 %	55 %	24 %	12 %	69 %	19 %
mangelnde Motivation	18 %	32 %	50 %	15 %	59 %	26 %
zu hohe Entgeltforderungen	27 %	36 %	36 %	34 %	45 %	21 %

n - Anzahl der Unternehmen die in den letzten 12 Monaten Fachpersonal ohne Erfolg gesucht haben, NN – Nennungen

Quelle: Eigene Erhebung

3.2.2 Altersstruktur

Neben der Anzahl der Arbeitskräfte ist auch deren Altersstruktur wichtig. Wenn es viele ältere Arbeitskräfte gibt, bedeutet das bei der weit verbreiteten Lohnarbeitsverfassung, dass in den kommenden Jahren auch viele Personen aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Die folgende Abbildung 8 zeigt die Anteile der Altersklassen der sächsischen Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Unternehmen und ihre Entwicklung in den letzten Jahren, im Unterschied zum

restlichen Text unter Berücksichtigung der Nebenerwerbsbetriebe. Darin sind die ständig Beschäftigten und Familienarbeitskräfte der Landwirtschaft, inklusive Gartenbau und Dauerkulturen dargestellt. Die Abbildung zeigt nicht nur den schon genannten absoluten Rückgang an Arbeitskräften, sondern auch eine starke Steigerung des Altersdurchschnitts. Waren 1995 noch mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Arbeitskräfte jünger als 45 Jahre, waren es 2016 mit 37 Prozent nur noch etwas mehr als ein Drittel. Dagegen ist der Anteil der Arbeitskräfte in der Gruppe der 45-55-Jährigen leicht (+4 Prozent) und in der Gruppe der 55-65-Jährigen stark (+12 Prozent) gestiegen.

Wird die Altersstruktur nach Rechts- und Erwerbsformen getrennt betrachtet, zeigen sich deutliche Vorteile für die juristischen Personen und die Personengesellschaften. In den Betrieben dieser Rechtsformen liegt der Anteil der Arbeitskräfte unter 35 Jahren bei 26 bzw. 25 Prozent, während er bei den Einzelunternehmen bei nur 15 Prozent liegt. Umgekehrt ist es beim Anteil der über 65-Jährigen, wo die Anteile bei 2 Prozent, 3 Prozent und 11 Prozent liegen. Hier spielt aber der Nebenerwerb, der häufig von Rentnern betrieben wird, eine große Rolle. Aber auch in anderer Betrachtung sieht man Vorteile für die juristischen Personen und die Personengesellschaften. Sie haben einen Anteil von 48 bzw. 13 Prozent an allen Erwerbstätigen, erreichen aber Anteile von 58 bzw. 15 Prozent an den Arbeitskräften unter 35 Jahren.

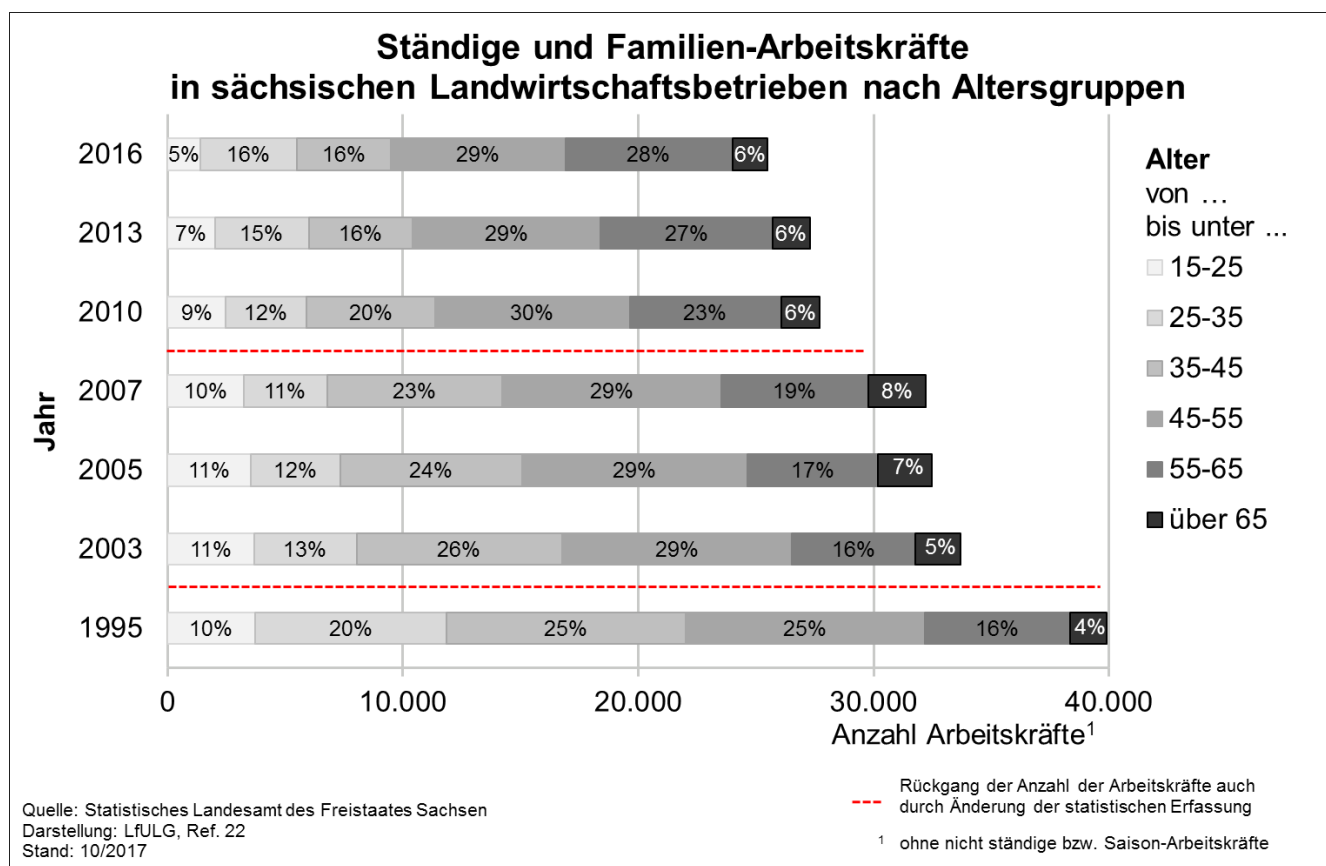
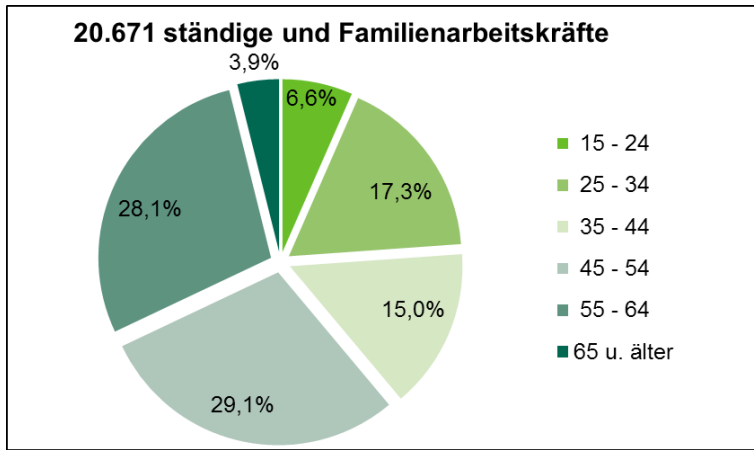


Abbildung 8: Anzahl und Altersstruktur landwirtschaftlicher Arbeitskräfte (einschließlich Nebenerwerb)

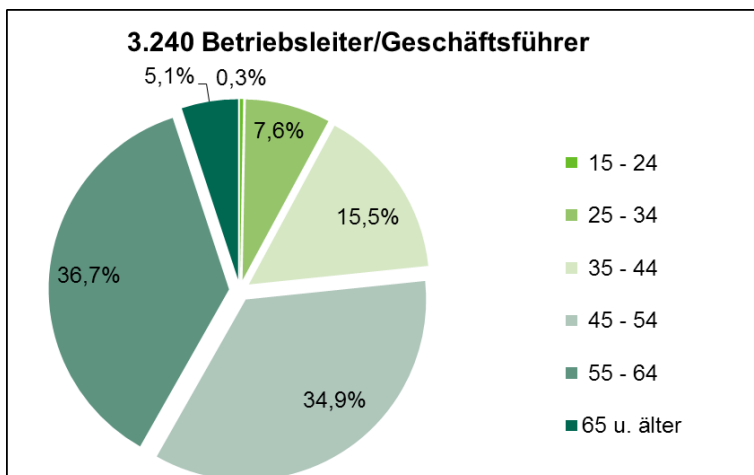
Die Altersstruktur der Arbeitskräfte ist geringfügig günstiger, wenn die gleiche Betrachtung ohne Nebenerwerbsbetriebe vorgenommen wird (Abbildung 9). Es gibt geringfügig mehr Personen im Alter bis 35 Jahre und dafür v. a. weniger Arbeitskräfte, die 65 Jahre und älter sind.



Quelle: STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2017a

Abbildung 9: Altersstruktur der ständig Beschäftigten und Familien-AK in der Landwirtschaft (ohne Nebenerwerb)

Die Betriebsleiter bzw. Geschäftsführer der Landwirtschaftsbetriebe sind erwartungsgemäß älter als der Durchschnitt aller Arbeitskräfte. Hier liegt der Anteil der unter 35-Jährigen bei knapp einem Viertel (Abbildung 10).

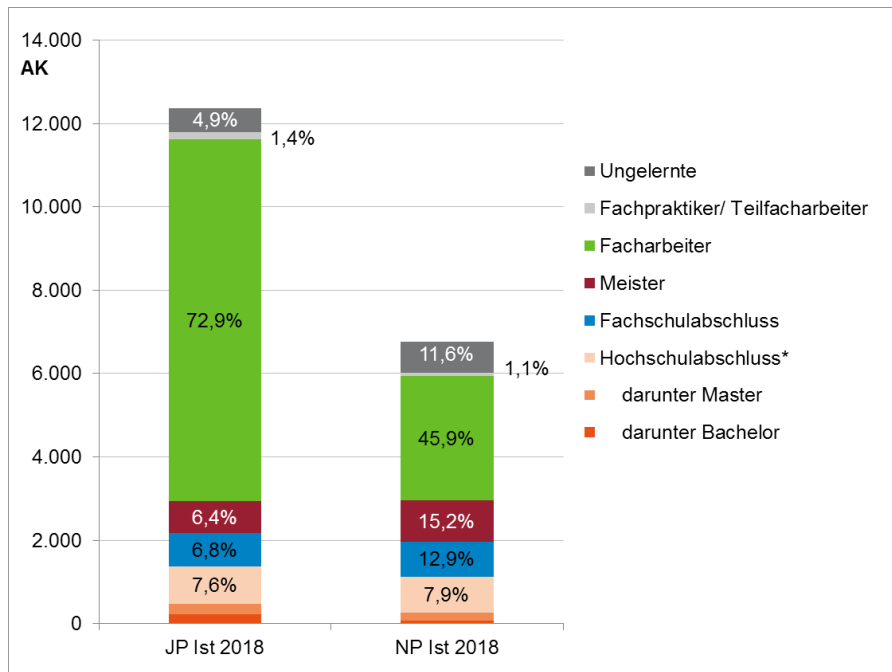


Quelle: STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2017a

Abbildung 10: Altersstruktur der Betriebsleiter/Geschäftsführer in der Landwirtschaft (ohne Nebenerwerb)

3.2.3 Qualifikationsstruktur

Große spezialisierte oder diversifizierte Betriebe, ein hoher Grad an Technisierung sowie eine hohe Kapitalintensität der landwirtschaftlichen Produktion bedingen einen hohen Ausbildungsgrad in den landwirtschaftlichen Unternehmen. Das spiegelt sich sehr deutlich in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten wieder (Abbildung 11). Der Anteil gering ausgebildeter Arbeitskräfte beträgt daher in den juristischen Unternehmen nur etwa 5 Prozent. In den Haupterwerbsbetrieben ist dieser Anteil etwas höher (≈ 12 Prozent im Jahr 2018 in den befragten Betrieben). Ein wesentlicher Grund dafür könnte darin liegen, dass Familienmitglieder ohne formale Ausbildung im Betrieb mitarbeiten.



* einschl. Universität bzw. Fachhochschule; AK-Bestand lt. Umfrage kalkuliert auf Basis der Agrarstrukturerhebung 2016; JP n=79, NP n=166, Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 11: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den sächsischen Landwirtschaftsbetrieben

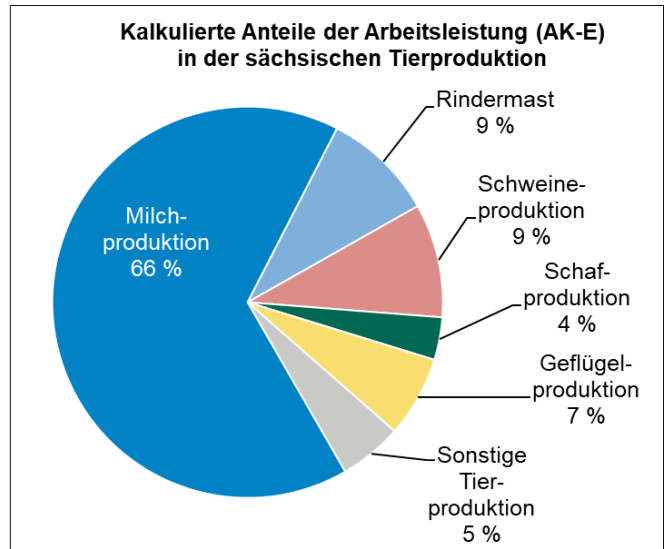
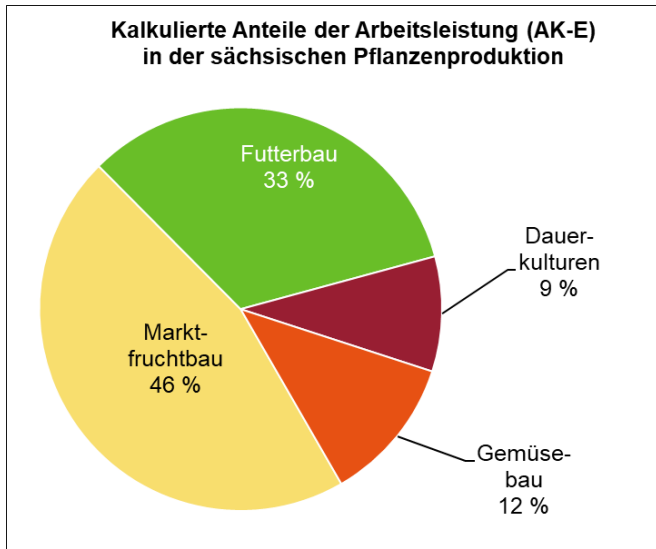
3.2.4 Tätigkeitsstruktur

Entsprechend der Produktionsstruktur der sächsischen Landwirtschaft entfallen rund 56 Prozent der geleisteten Arbeit auf die Pflanzenproduktion einschließlich Gartenbau und Dauerkulturen. Dort wiederum entfällt der größte Anteil auf den Anbau von Marktfrüchten, v. a. Getreide und Raps. Der Futterbau mit der Grünlandbewirtschaftung rangiert auf dem zweiten Platz (Abbildung 12).

Im Bereich der tierischen Produktion werden reichlich 40 Prozent der Arbeitsleistung verwendet. Dort dominiert die Milchproduktion einschließlich Nachzucht, sie vereint zwei Drittel der Arbeitsleistung. Mit großem Abstand haben Rindermast und Schweineproduktion den zweithöchsten Anteil (Abbildung 12).

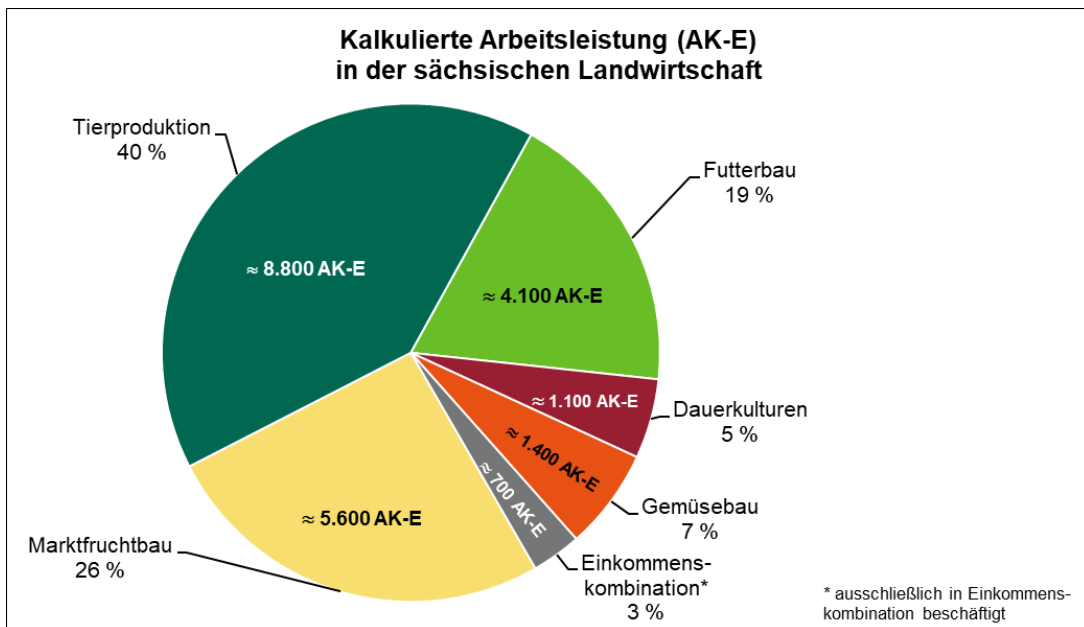
Werden alle Bereiche zusammengefasst, ergibt sich die in Abbildung 13 gezeigte Verteilung der Arbeitsleistung. Neben den schon genannten Bereichen der pflanzlichen und der tierischen Produktion ist ein kleiner Teil der Arbeitskräfte ausschließlich in Einkommenskombinationen beschäftigt. Im Vergleich zu den Angaben im Jahr 2013 sind die Anteile des Marktfrucht- und des Futterbaus minimal gestiegen, während Gemüsebau und Dauerkulturen einen geringfügig niedrigeren Anteil haben. Der Beitrag der Tierproduktion ist gleich geblieben.

In der hier dargestellten Kalkulation sind alle Arbeiten wie Betriebsführung, Buchhaltung oder Hofarbeiten den einzelnen Produktionsverfahren zugeordnet. Eine Annäherung an die Verteilung der Arbeiten ist mittels einer Auswertung der Statistik zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Berufen möglich (siehe Anlage 5). Daraus geht hervor, dass im Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft, Fischerei etwa 70 Prozent der Beschäftigten einen „Fachberuf“ haben (Landwirtschaft, Fischwirtschaft, Weinbau u. a. m.), während weitere 30 Prozent in außerlandwirtschaftlichen Berufen tätig sind. Dazu gehören vor allem Tätigkeiten im Büro oder im Rechnungswesen, die Transportgeräteführung und die Fahrzeugtechnik.



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Daten des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen

Abbildung 12: Kalkulierte Anteile der Arbeitsleistung in AK-E in der sächsischen Pflanzen- und Tierproduktion



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Daten des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen

Abbildung 13: Kalkulierte Anteile der Arbeitsleistung in AK-E in der sächsischen Landwirtschaft

3.3 Arbeitskräftesituation im Gartenbau

Die Arbeitskräfte im Gartenbau sind zum Teil in den Statistiken, die im Kapitel 3.2 präsentiert wurden, enthalten. Die Zahlen spiegeln allerdings die Arbeitskräfteanzahl nicht vollständig wider, weil es viele Betriebe gibt, die so klein sind, dass sie nicht die erforderliche Mindestgröße für die Erfassung in der Agrarstatistik erreichen. Zudem gibt es in diesem Bereich viele Überschneidungen zum Gewerbe (v. a. Handel, Floristik)

Der Garten- und Landschaftsbau bildet dabei noch einmal eine besondere Kategorie. Von der Klassifikation der Ausbildungsberufe her gehört dieser Bereich zu den Grünen Berufen, in den anderen Statistiken erfolgt eine Zuordnung zu den Dienstleistungsbereichen. Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen kann Abbildung 14 entnommen werden. Seit dem Jahr 2005 gab es einen Zuwachs, wobei in den letzten Jahren eine gewisse Stagnation zu verzeichnen ist. Die derzeit sehr gute Auftragslage würde es erlauben, eine Vielzahl weiterer Arbeitskräfte zu beschäftigen. Neben der Arbeit in Betrieben mit Angeboten wie der Gestaltung von Außenanlagen gibt es in diesem Bereich viele Ein-Mann-Firmen, die insbesondere in der Pflege von Außenanlagen oder als Hausmeister arbeiten. Sie unterliegen allerdings einer sehr hohen Fluktuation – in dieser Betriebsgruppe übersteigt die Zahl der Betriebsabmeldungen die der Anmeldungen seit etwa fünf Jahren.

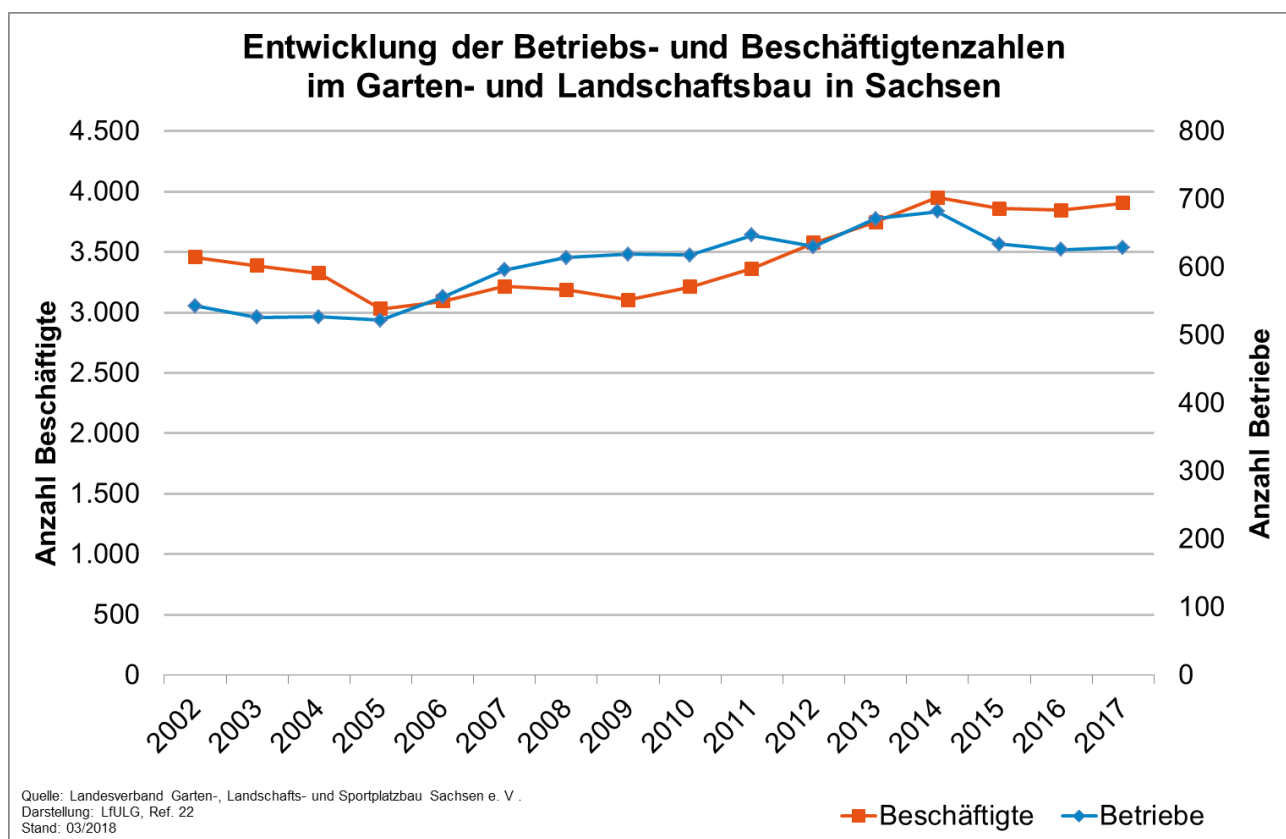


Abbildung 14: Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigtenzahlen aller Unternehmen des Landesverbands im GaLa-Bau in Sachsen

Die Qualifikationsstruktur der an der Befragung beteiligten Unternehmen des Produktionsgartenbaus ist grundsätzlich ähnlich zu der der Landwirtschaftsbetriebe (Kapitel 3.2.3). Über 67 Prozent der insgesamt Beschäftigten und Auszubildenden haben (bzw. erwerben) einen Facharbeiterabschluss und ca. 16 Prozent verfügen über einen Fachschul-, Meister- oder Hochschulabschluss. Eine Besonderheit ist der höhere Anteil von ungelernten Mitarbeitern, vor allem im Obstbau.

Tabelle 8: Qualifikationsstand der im Gartenbau beschäftigten Personen

	PG	OB	GaLa-Bau	Gartenbau ges.
Qualifikationen	n = 86; NN = 690	n = 16 NN = 180	n = 112 NN = 1.221	n = 214 NN = 2.091
ungelernte Mitarbeiter	11 %	18 %	11 %	12 %
Auszubildende	8 %	4 %	4 %	6 %
Fachpraktiker/Teilfacharbeiter	6 %	3 %	7 %	6 %
Facharbeiter	60 %	58 %	61 %	61 %
Techniker/Wirtschafter/Meister	11 %	9 %	10 %	10 %
Fachhochschul-/Hochschulausbildung	4 %	7 %	6 %	6 %

Produktionsgartenbau (PG), Obstbau (OB), Garten- und Landschaftsbau (GaLa-Bau)

Quelle: Eigene Erhebung

Die Unternehmen des Gartenbaus wurden befragt, ob in den letzten 12 Monaten Fachpersonal gesucht, aber nicht gefunden wurde. 61 Prozent der Befragten gaben an, dass dieses Problem bei ihnen aufgetreten war. Mangelnde Qualifikation, Kompetenz und Motivation sowie fehlende Bewerber waren dabei die Hauptursachen, weswegen benötigte Arbeitskräfte nicht eingestellt werden konnten.

Tabelle 9: Ursachen für nicht vorhandenes Fachpersonal bei eigener Suche in den letzten 12 Monaten

	Angaben in %	ohne Angaben	nicht zutreffend	zutreffend	stark zutreffend	
Produktionsgartenbau N = 86, NN = 248	fehlende Bewerber		38 %	10 %	33 %	19 %
	mangelnde Qualifikation		50 %	6 %	22 %	22 %
	mangelnde Kompetenz		52 %	6 %	23 %	19 %
	mangelnde Motivation		49 %	12 %	24 %	15 %
	mangelnde Problemlösungsfähigkeit		65 %	10 %	15 %	9 %
	zu hohe Entgeltforderungen		57 %	15 %	13 %	15 %
Obstbau n = 17; NN=63	fehlende Bewerber		29 %	12 %	35 %	24 %
	mangelnde Qualifikation		41 %	24 %	29 %	6 %
	mangelnde Kompetenz		29 %	24 %	29 %	18 %
	mangelnde Motivation		47 %	29 %	12 %	12 %
	mangelnde Problemlösungsfähigkeit		41 %	35 %	12 %	12 %
	zu hohe Entgeltforderungen		41 %	29 %	12 %	18 %
Garten- und Landschaftsbau n = 121; NN=466	fehlende Bewerber		26 %	10 %	35 %	30 %
	mangelnde Qualifikation		34 %	5 %	31 %	31 %
	mangelnde Kompetenz		35 %	7 %	36 %	21 %
	mangelnde Motivation		39 %	13 %	26 %	21 %
	mangelnde Problemlösungsfähigkeit		44 %	17 %	29 %	11 %
	zu hohe Entgeltforderungen		38 %	22 %	29 %	11 %

Quelle: Eigene Erhebung

3.4 Arbeitskräftesituation in der Forstwirtschaft

3.4.1 Waldflächen und Waldbesitzer

Im Freistaat Sachsen ist eine Fläche von etwa 520 Tausend Hektar mit Wald bestockt. Dies entspricht einem Flächenanteil von etwa 28 Prozent der Gesamtfläche von Sachsen. Im Vergleich zur Landwirtschaftsfläche bedeutet dies, dass etwas mehr als ein halber Hektar Wald auf jeden Hektar Landwirtschaftsfläche entfällt.

Etwa 45 Prozent der sächsischen Waldfläche befindet sich im Besitz von Privatpersonen und -gesellschaften. Sie wird von ca. 73.000 Einzelbesitzern bewirtschaftet. Angaben zu den Besitzverhältnissen und Größenklassen der Waldbesitzer befindet sich in der nachfolgenden Abbildung 15.

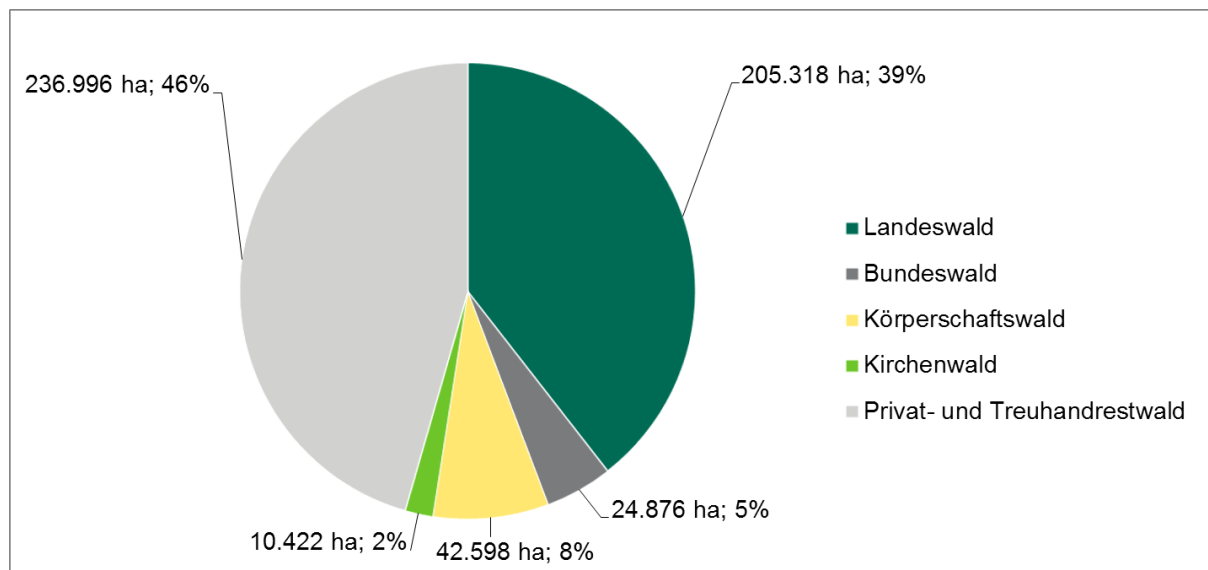


Abbildung 15: Eigentum der sächsischen Waldflächen in Hektar und Prozent

Quelle: SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR UMWELT UND LANDWIRTSCHAFT 2018

Tabelle 10: Anzahl Waldbesitzer nach Größenklassen in ha

Besitzer	Privatwald	Kirchenwald ohne forstliche Fachkräfte	Kirchenwald mit forstlichen Fachkräften	Körperschaftswald ohne forstliche Fachkräfte	Körperschaftswald mit forstlichen Fachkräften
gesamt	72.997	333	143	410	19
< 1 ha	41.016	59	12	29	0
1 – 5 ha	25.413	148	20	86	1
> 5 – 10 ha	4.008	77	13	50	1
> 10 – 20 ha	1.574	32	52	58	1
> 20 – 50 ha	554	13	34	71	2
> 50 – 100 ha	148	4	5	44	1
> 100 – 200 ha	138	0	3	32	3
> 200 – 500 ha	102	0	1	26	3
> 500 ha	44	0	3	14	7
Anzahl der Forstwirtschaftlichen Zusammenschlüsse					24

Quelle: STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Etwa 284 private Waldbesitzer haben eine Betriebsgröße von über 100 Hektar Waldfläche. Von den insgesamt 92 kirchlichen und kommunalen Waldbesitzern über 100 ha haben nur \approx 22 Prozent eigene forstliche Fachkräfte. Zur gemeinsamen Waldbewirtschaftung gibt es in Sachsen insgesamt 24 forstwirtschaftliche Zusammenschlüsse.

3.4.2 Beschäftigte in der sächsischen Forstwirtschaft - Staatsbetrieb Sachsenforst

Der größte Arbeitgeber in der sächsischen Forstwirtschaft ist der Staatsbetrieb Sachsenforst (SBS). Insgesamt sind im SBS über 1.250 Arbeitskräfte ständig beschäftigt. Reichlich ein Drittel der Beschäftigten ist über 55 Jahre alt (siehe Abbildung 16). Der Anteil dieser Altersgruppe ist gegenüber der Angabe von 2012 um 6 Prozent gestiegen. Ebenfalls um 6 Prozent gewachsen ist der Anteil der Altersgruppe von 25-34 Jahre. Dafür reduzierten sich die Anteile in den Altersgruppen von 35-44 und 45-54 Jahre.

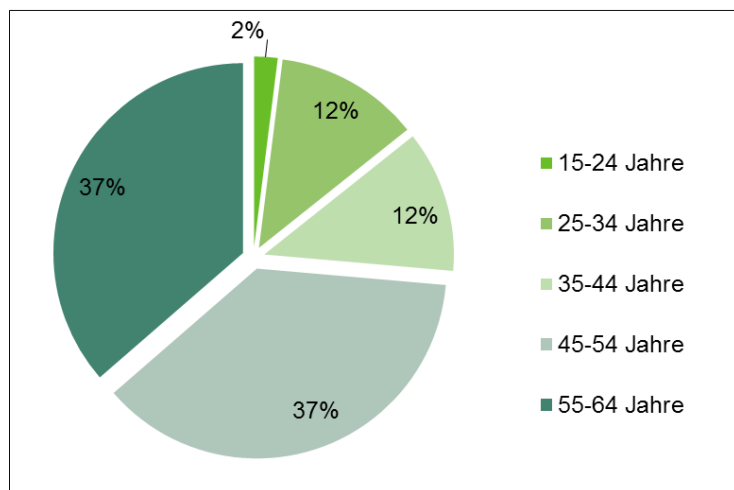
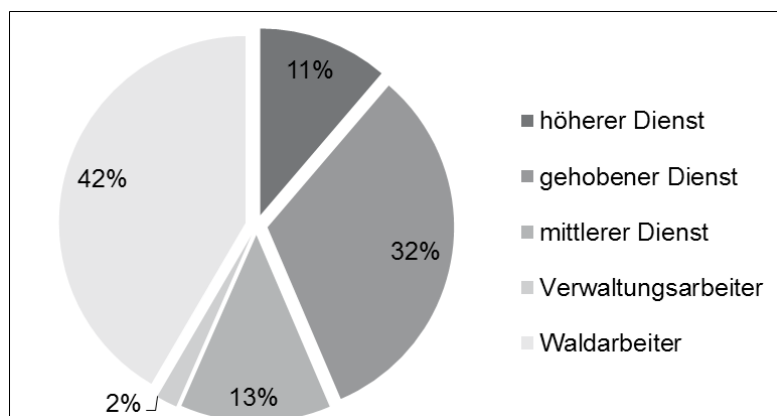


Abbildung 16: Altersstruktur der Beschäftigten im Staatsbetrieb Sachsenforst

Quelle: STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Der Staatsbetrieb Sachsenforst ist eine sächsische Behörde. Die Beschäftigten werden daher in Laufbahngruppen unterschieden. Hochschulabsolventen sind i. d. R. im „höheren Dienst“ beschäftigt (\approx 11 Prozent), Fachhochschulabsolventen sind Mitarbeiter des „gehobenen Dienstes“ (\approx 32 Prozent). Der „Mittlere Dienst“, also Verwaltungsmitarbeiter und Waldarbeiter verfügen über andere, fachbezogene Ausbildungen (Abbildung 17). Gegenüber der Darstellung von 2012 hat sich der Anteil der Waldarbeiter um ca. 5 Prozent verringert.



Insgesamt 1.251 AK; Quelle: STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Abbildung 17: Qualifikationsstruktur im Staatsbetrieb Sachsenforst

Zu den Beschäftigten in nichtstaatlichen Forstbetrieben in Sachsen können in dieser Untersuchung keine Angaben erfolgen, da von den angeschriebenen Waldbesitzern keine Fragebögen eingegangen waren. Im Vergleich zur Untersuchung in 2012 (Studie zum Thema „Frauen in der Forstwirtschaft“) konnte keine vergleichbare Studie für weitere Angaben gefunden werden.

3.5 Weitere Aspekte zur Beschreibung der Arbeitskräftesituation

3.5.1 Löhne und Gehälter

Die Höhe von Lohn oder Gehalt ist eines von mehreren Kriterien bei der Wahl des Berufs und des Arbeitgebers. Im Kapitel 4.2.1 wird dargelegt, dass es bei der Entscheidung für einen Ausbildungs- oder Studienberuf nur in Ausnahmefällen wichtig ist.

Für die Auswahl des Arbeitgebers spielen Lohn und Gehalt eine deutlich größere Rolle, wobei die Bedeutung im Vergleich zu anderen Faktoren stark schwanken kann. Befragungen von Studierenden zeigten, dass die Bezahlung das wichtigste Kriterium bei der Wahl des Arbeitsplatzes ist (ABSOLVENTA 2018), in einer anderen Studie war sie nachrangig nach Aspekten wie „Gutes Betriebsklima“, „Arbeitsplatzsicherheit“ und „Interessante Tätigkeiten“ (FACHHOCHSCHULE ERFURT 2012). Die angemessene Bezahlung gehört zu den Faktoren, deren Fehlen langfristig zu einer Unzufriedenheit mit dem Beruf führt (HERZBERG, MAUSNER und SNYDERMAN 2010).

Die Land- und Forstwirtschaft, Fischerei ist in diesem Bereich tendenziell benachteiligt. Das Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer liegt in Sachsen bei rund 70 Prozent des Durchschnitts-Entgelts (Abbildung 18). Die Lücke zwischen dem primären Sektor und der Gesamtwirtschaft ist in den letzten Jahren größer geworden.

Der Abstand zum produzierenden Gewerbe, wo Arbeitskräfte und Auszubildenden mit vergleichbaren Grundqualifikationen benötigt werden, ist noch größer. Hier erreicht die Land- und Forstwirtschaft, Fischerei nur ca. 63 Prozent des dort gezahlten Entgelts. Die Fischerei und Aquakultur gilt in einer Untersuchung zu den Auswirkungen des Mindestlohns als Niedriglohnbranche (VOM BERGE, et al. 2018).

Im gesamtdeutschen Vergleich ist die Lohnsituation der sächsischen Landwirtschaft vergleichsweise positiv. Seit fast 15 Jahren übersteigen die Zahlungen in Sachsen den deutschen Durchschnittswert und sind seitdem auch etwas stärker gestiegen. Eine mögliche Ursache liegt in der Agrarstruktur mit einem höheren Anteil juristischer Personen. In diesen Betrieben sind alle Beschäftigten – bis zum Betriebsleiter – als ständig Beschäftigte eingestellt und erhalten ein Arbeitsentgelt. Somit fließen in Sachsen häufiger die vergleichsweise hohen Löhne der Führungskräfte mit ein. Bei Einzelunternehmen, die in den westdeutschen Ländern stärker vertreten sind, sind die Betriebsleiter Familienarbeitskräfte, die nicht in dieser Statistik erfasst werden.

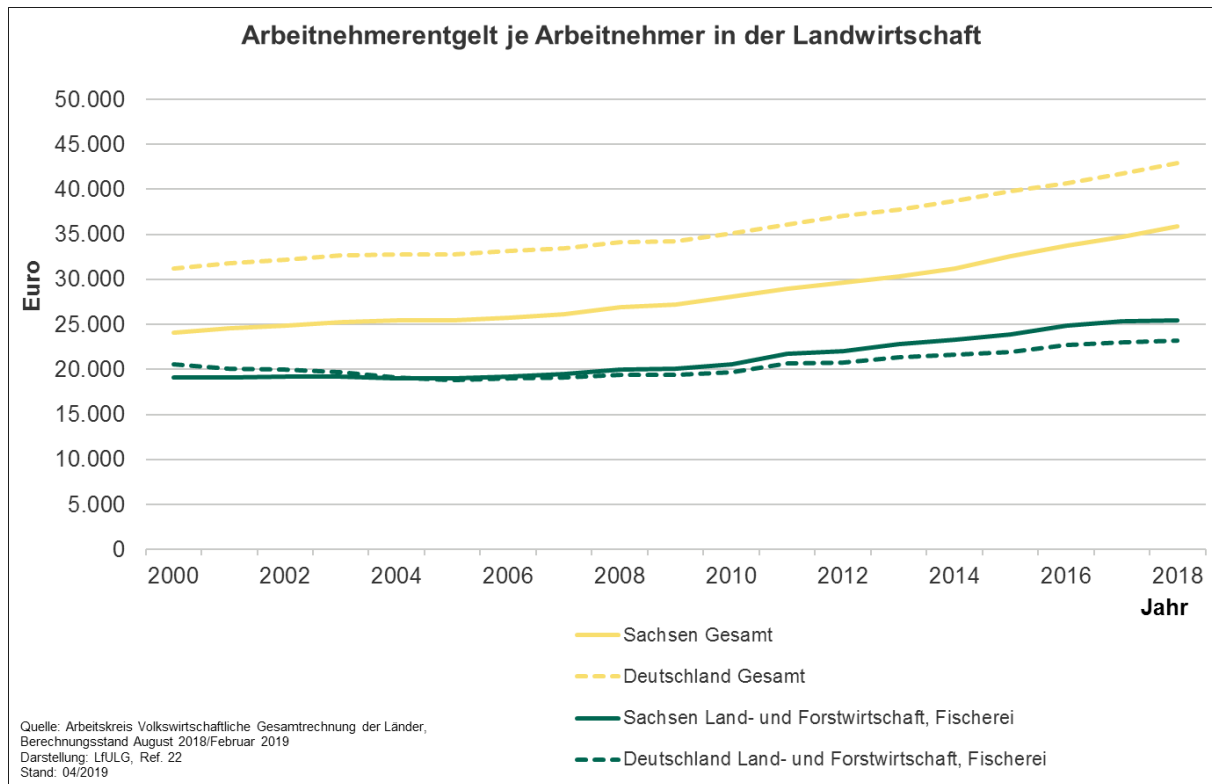


Abbildung 18: Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer

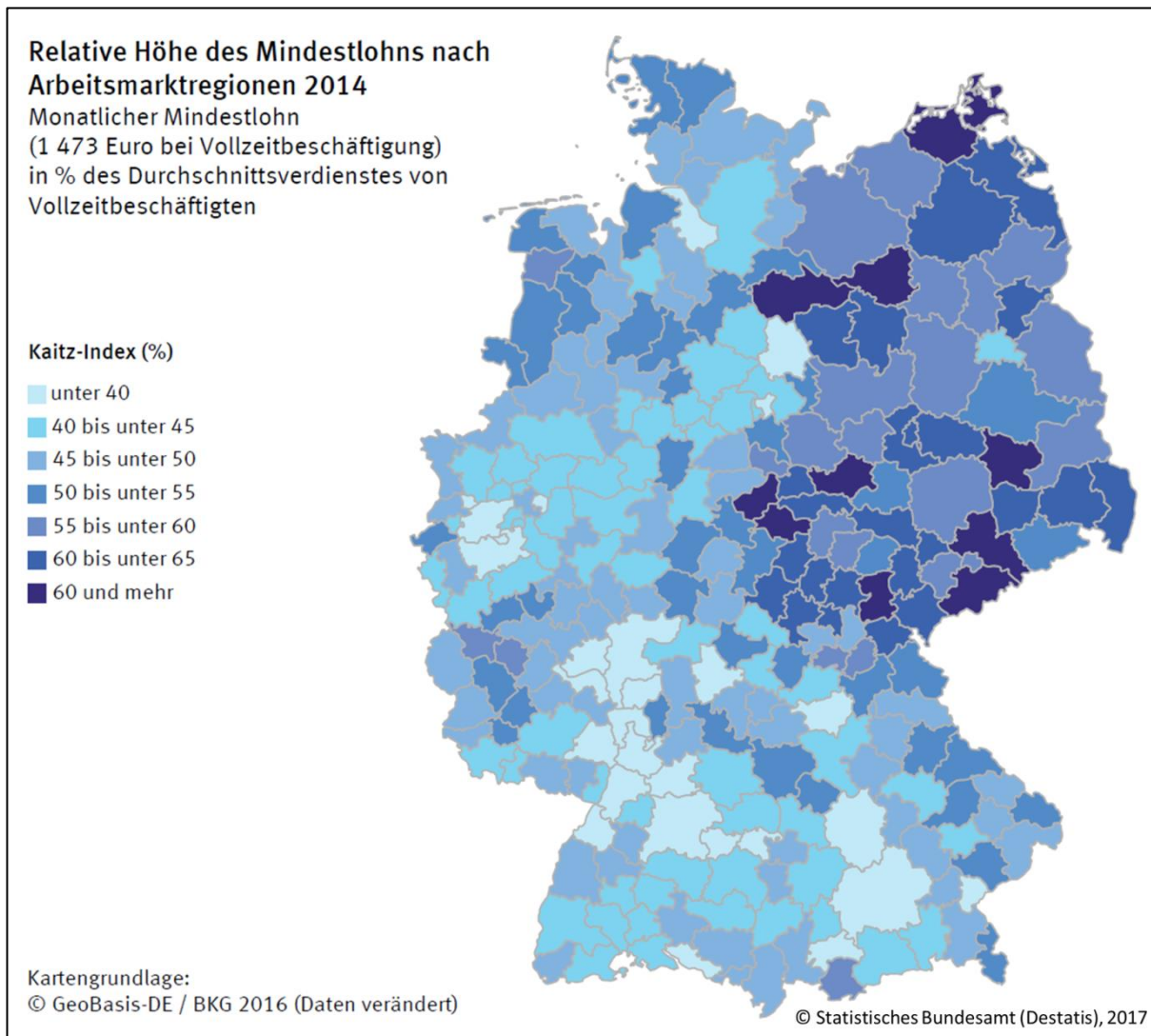
Mit Blick auf das vergleichsweise niedrige Arbeitnehmerentgelt spielt der im Jahr 2015 eingeführte Mindestlohn für die Grünen Berufe und für Sachsen eine besonders große Rolle. Der Freistaat gehört zu den Regionen in Deutschland, bei denen im Jahr 2014 der Abstand zwischen Durchschnittslohn und geplantem Mindestlohn besonders niedrig war (Abbildung 19). Somit ist davon auszugehen, dass der Mindestlohn und die seit vier Jahren schrittweise vorgenommenen Erhöhungen zum Anstieg des Arbeitnehmerentgelts beigetragen haben.

Bei den Experteninterviews wurde mitgeteilt, dass die Bezahlung des Mindestlohns an die Beschäftigten in den untersten Lohngruppen möglich ist und kein übermäßig großes Problem darstellt. Schwieriger sind einerseits die daraus resultierenden steigenden Lohnforderungen der besser qualifizierten Mitarbeiter und andererseits der zusätzliche bürokratische Aufwand durch die vorgeschriebene Arbeitszeit-Aufzeichnungspflicht. Punktuell werden un- bzw. geringstqualifizierte Arbeitskräfte nicht mehr bezahlt. Ihre Aufgaben wie Reinigungsarbeiten oder ähnliche einfache Tätigkeiten werden dann von anderen Kollegen, maschinell oder gar nicht mehr durchgeführt.

Tabelle 11: Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland

Einführungs- oder Anpassungszeitpunkt	Geltender Mindestlohn in Euro/Stunde
01/2015	7,20 €
01/2016	7,90 €
01/2017	8,60 €
11/2017	9,10 €
01/2019	9,19 €

Quelle: WIKIPEDIA 2019a



Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT 2017

Abbildung 19: Relative Höhe des Mindestlohns nach Arbeitsmarktregionen 2014

3.5.2 Arbeitsmarkt

Zu den möglichen Quellen von Arbeitskräften als Ersatz für altersbedingt ausscheidende Beschäftigte bzw. zahlenmäßig zu geringen Nachwuchs gehört der Arbeitsmarkt. Abbildung 20 zeigt die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen und der gemeldeten Arbeitsstellen in den vergangenen Jahren. Dabei wird deutlich, dass das Angebot an Arbeitslosen deutlich zurückgeht, während die Nachfrage in Form von gemeldeten Stellen steigt. Besonders deutlich ist die Diskrepanz bei den Fachkräften, also den Beschäftigten mit einer in der Regel zwei- bis dreijährigen Ausbildung. Hier hat sich die Zahl der Arbeitslosen innerhalb von acht Jahren (2011 – 2018) um zwei Drittel verringert, gleichzeitig wurden fast doppelt so viele offene Stellen gemeldet. Dementsprechend ist die Zahl der Arbeitslosen pro offene Stelle auf einen niedrigen einstelligen Wert zurückgegangen (Abbildung 21). Eine ähnliche, aber weniger deutlich ausgeprägte Entwicklung gibt es bei den Spezialisten und Experten. Mit diesen Qualifizierungsstufen werden Arbeitskräfte beschrieben, die entweder über Spezialkenntnisse und -fertigkeiten verfügen, Fach- und Führungsaufgaben sowie Planungs- und Kontrolltätigkeiten ausüben (Spezialisten) oder die Tätigkeiten mit sehr hohem Komplexitätsgrad ausführen, die eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung erfordern (Experten).

Eine Besonderheit stellen die Helfer dar, bei denen es sich um gering oder gar nicht qualifizierte Arbeitskräfte handelt. Die Zahl der arbeitslosen Helfer ist in den vergangenen Jahren langsamer zurückgegangen als die der anderen Arbeitslosen. Der Anteil an der Gesamtzahl ist von 63 Prozent (2011) auf 79 Prozent (2018) gestiegen. Aufgrund der allgemein zurückgehenden Nachfrage nach diesen Arbeitskräften ist die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte pro offene Stelle sehr hoch.

Die in Abbildung 20 und Abbildung 21 gezeigten Daten umfassen alle Arbeitslosen. Entsprechend aktueller Angaben zur Arbeitslosenstatistik (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2019) sind in Sachsen ein Drittel der Arbeitslosen dem Rechtskreis des Sozialgesetzbuchs III zuzuordnen (Bezieher von Arbeitslosengeld I), während mit zwei Dritteln der größere Teil der Arbeitslosen zum Rechtskreis des Sozialgesetzbuchs II gehört. Dabei handelt es sich um die Bezieher von Arbeitslosengeld II, umgangssprachlich als Hartz IV bezeichnet. Entsprechend der Angaben in den Experteninterviews gelten diese Personen als schwer aktivierbar. Somit ist von Vollbeschäftigung auszugehen, selbst wenn eine relativ enge Auslegung dieses Begriffs gewählt wird (WIKIPEDIA 2019b). Gleichzeitig gibt es einen großen Sockel von Personen, die von der Grundsicherung leben und wenige Chancen auf Beteiligung am Arbeitsleben haben.

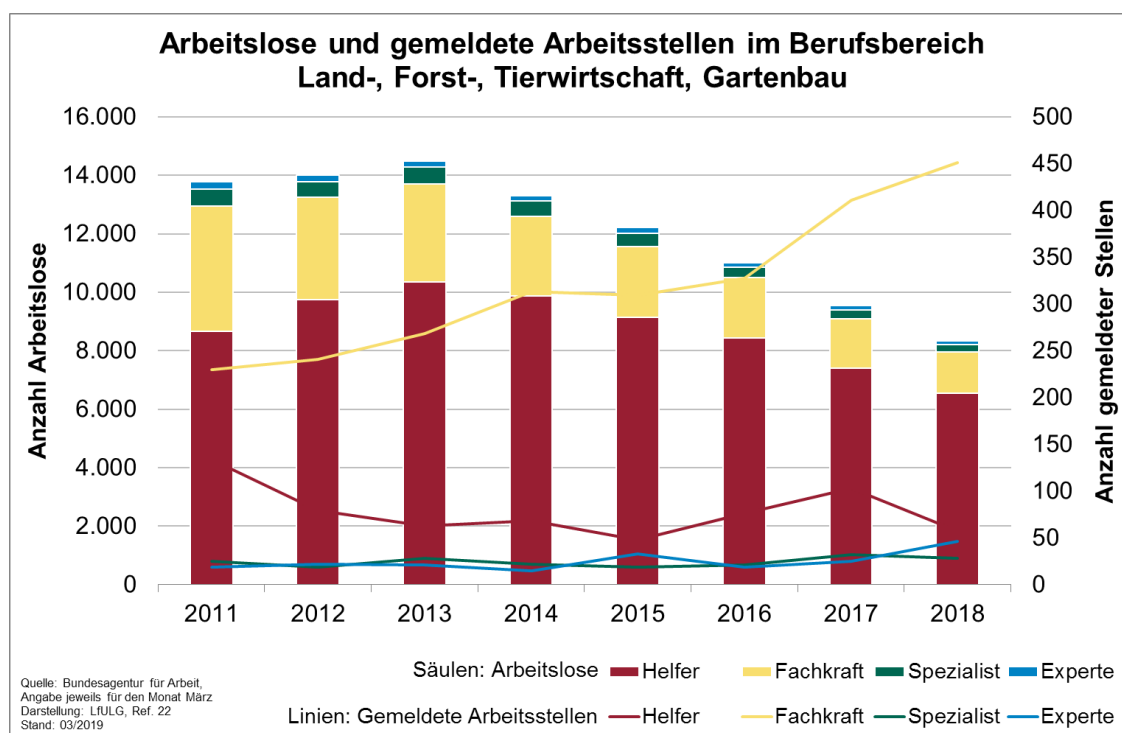


Abbildung 20: Arbeitslose und gemeldete Arbeitsstellen im Berufsbereich Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau in Sachsen

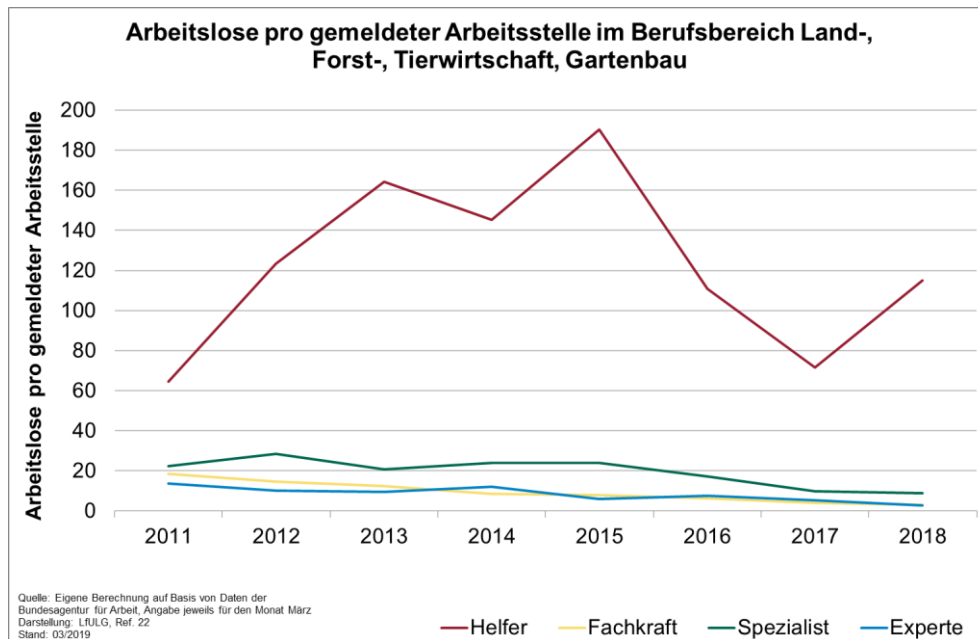


Abbildung 21: Arbeitslose pro gemeldeter Arbeitsstelle im Berufsbereich Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau in Sachsen

3.5.3 Ausländische Arbeitskräfte und Saisonarbeiter

Die landwirtschaftliche Produktion zeichnet sich durch saisonale Arbeitsspitzen insbesondere zur Ernte aus. Das betrifft vor allem auch Dauerkulturbetriebe. Der Einsatz von Saison-Arbeitskräften hat daher eine lange Tradition. Neben diesen Arbeitskräften spielt seit geraumer Zeit der Einsatz ausländischer Personen eine Rolle. Insgesamt umfasst die Gruppe dieser Arbeitnehmer:

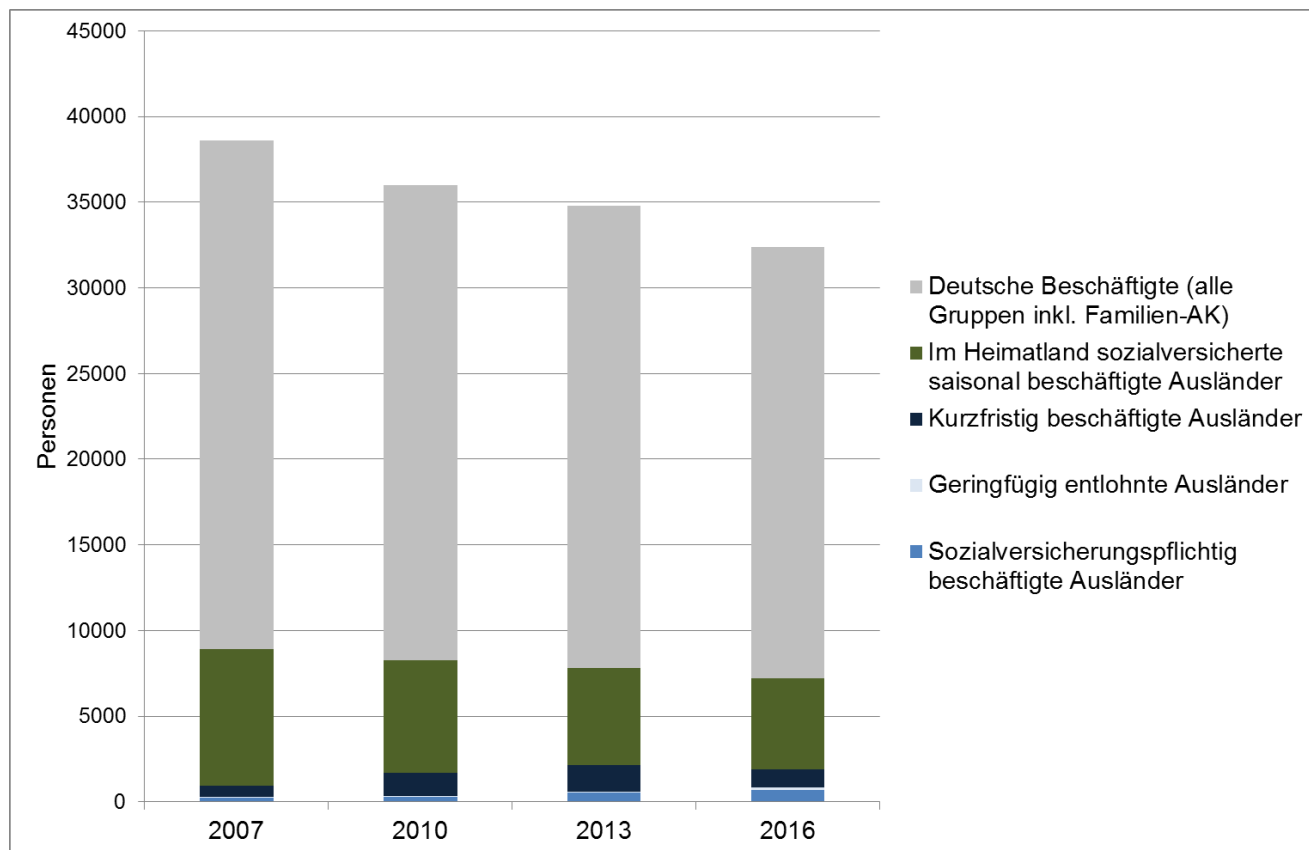
- Saisonarbeitskräfte i. d. R. aus dem Ausland, die in ihrem Heimatland sozialversichert sind und oft für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten in Sachsen beschäftigt sind,
- Regulär, geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte aus dem europäischen Ausland, die im Rahmen der Freizügigkeit der Arbeitsplatzwahl in Deutschland arbeiten sowie
- Ausländische Schutzsuchende („Flüchtlinge“), die in Deutschland als Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge oder subsidiär Schutzberechtigte leben und einen Zugang zum Arbeits- und/oder Ausbildungsmarkt erhalten.

In den vergangenen Jahren gab es eine Vielzahl von Änderungen bei den Rechtsgrundlagen zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Deutschland. Zu den wichtigsten gehören das schrittweise Auslaufen von Übergangsregelungen zur Umsetzung der Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen Ländern, die Einführung des Mindestlohns mit der Aufzeichnungspflicht der täglichen Arbeitszeit und die mehrfachen Änderungen bei den Gesetzen zur Beschäftigung ausländischer Schutzsuchender.

Die Entwicklung der Anzahl von Arbeitskräften aus den ersten beiden Gruppen wird in Abbildung 22 dargestellt und mit der Anzahl deutscher Beschäftigter (analog Abbildung 8) verglichen. Die Daten zeigen, dass die Zahl der Saisonarbeitskräfte in den vergangenen Jahren signifikant abgenommen hat. Gleichzeitig ist die Zahl der regulär, der kurzfristig und der geringfügig beschäftigten Ausländer gestiegen, allerdings weit schwächer als der Rückgang der Saisonarbeitskräfte. Insgesamt können die ausländischen Arbeitskräfte bei weitem nicht den Rückgang der Gesamtzahl der Arbeitskräfte aufhalten oder gar kompensieren. Trotzdem haben sie für die sächsische Landwirtschaft eine

hohe Bedeutung. Aus den Experteninterviews ist bekannt, dass die Tierproduktion regional ohne den Einsatz ausländischer Arbeitskräfte gar nicht mehr aufrechterhalten werden könnte. Auch im Obstbau ist ihr Einsatz unabdingbar. Allerdings führt die Aufzeichnungspflicht beim Mindestlohn in Kombination mit einer Begrenzung der täglichen Arbeitszeit dazu, dass die Saisonarbeit in Deutschland weniger attraktiv ist als in anderen europäischen Ländern.

Es gibt zudem Signale, dass Arbeitskräfte von Dienstleistern angestellt und im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung in Landwirtschaftsbetrieben eingesetzt werden. Diese Personen werden nicht in landwirtschaftsbezogenen Statistiken erfasst und ergänzen möglicherweise die hier dargestellten Arbeitskräfte.



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt

Abbildung 22: Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft nach Beschäftigungsgruppen 2007-2016

Die Haupt-Herkunftsländer der ausländischen Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft sind Polen und seit einiger Zeit zunehmend Rumänien. Andere Länder wie Tschechien, die Slowakei, Litauen, die Ukraine oder Sonstige spielen dagegen eine untergeordnete Rolle. Bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländern überwiegen Männer, während bei den kurzfristig beschäftigten Ausländern häufiger Frauen gezählt werden. Der Einsatz von ausländischen Schutzsuchenden spielt in der sächsischen Landwirtschaft nur eine sehr untergeordnete Rolle. Manchmal werden Fälle einer erfolgreichen Integration bekannt, z. B. im Rahmen besonderer Projekte im Garten- sowie im Garten- und Landschaftsbau. Dabei handelt es sich aber um Einzelbeispiele. Zu den wichtigsten Hemmnissen für eine erfolgreiche Integration gehören Sprachbarrieren oder Unterschiede bei der Grundbildung und bei den Erfahrungen mit Mechanisierung.

Ausführliche Informationen zu diesem Thema und eine Einordnung in den gesamtdeutschen Kontext sind in Anlage 6 zu finden.

3.5.4 Lohnarbeit

Zu den vielfältigen Möglichkeiten für die Organisation betrieblicher Arbeitsabläufe gehört die Ausübung von Tätigkeiten durch Dienstleister (Lohnarbeit). Das ist beispielsweise notwendig, wenn Arbeitskräfte fehlen oder nicht ausreichend qualifiziert sind. Weiterhin kann dadurch die Abschaffung von teurer Technik vermieden werden. Gleichzeitig gibt es für Landwirtschaftsbetriebe eine Gelegenheit für zusätzliche Einkommen und eine bessere Auslastung von Arbeitskräften und Maschinen, wenn Lohnarbeit aus dem eigenen Betrieb heraus angeboten wird. Abbildung 23 zeigt Daten, die sowohl das Angebot (Umsatzerlöse) als auch die Inanspruchnahme (Aufwand) dieser Service-Leistung zeigen. Zum Vergleich wird die Entwicklung des Verbraucherpreis-Index dargestellt, um den Einfluss der allgemeinen Teuerungsrate auf die Entwicklung der monetären Angaben zu zeigen.

Es wird deutlich, dass in den vergangenen Jahren der Umfang von Angebot und Inanspruchnahme etwa gleichmäßig zugenommen hat, wobei das Angebot sogar etwas stärker zunahm. Daraus lässt sich ableiten, dass Lohnarbeit nicht primär als Ersatz für quantitativ fehlende Arbeitskräfte dient. Vielmehr zeigt sich eine qualitative Komponente: die Spezialisierung der Landwirtschaftsbetriebe nimmt zu, so dass ein überbetrieblicher Austausch von Maschinen und/oder Experten notwendig und immer stärker genutzt wird.

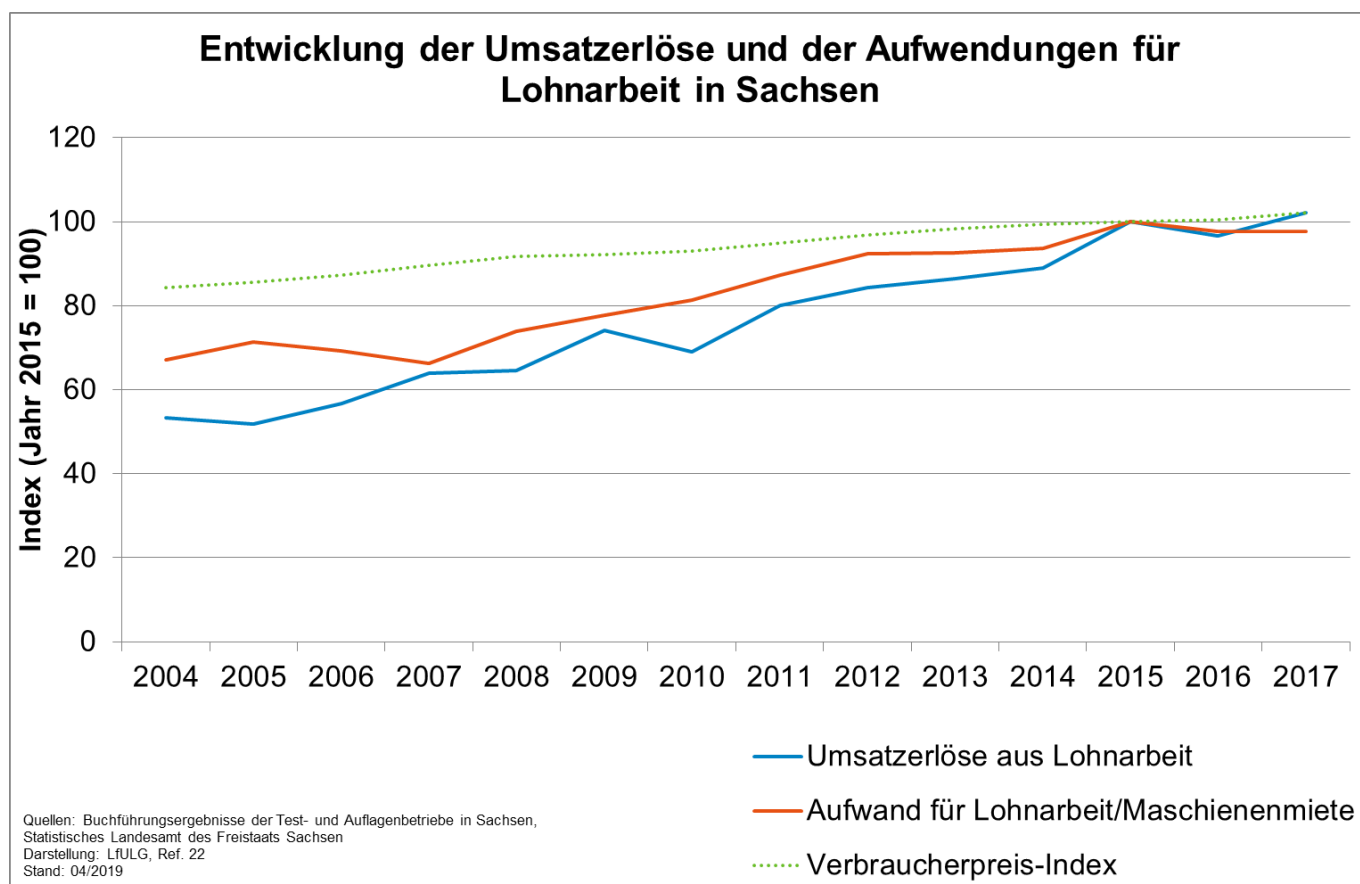


Abbildung 23: Entwicklung der Umsatzerlöse und der Aufwendungen für Lohnarbeit in der sächsischen Landwirtschaft

4 Bildung und Ausbildung in der Landwirtschaft und im Gartenbau in Sachsen

4.1 Aktivitäten und Anforderungen der landwirtschaftlichen Betriebe

4.1.1 Ausbildende Unternehmen und Auszubildende in der Landwirtschaft

In Sachsen sind mehr als 1.310 Unternehmen als Ausbildungsbetriebe für „Grüne Berufe“ anerkannt. Von den 291 ausgewerteten Fragebögen der landwirtschaftlichen Unternehmen (ohne Gartenbau) sind 136 anerkannte Ausbildungsbetriebe (Tabelle 12). Etwa vier Fünftel von diesen Betrieben planen kurz- oder langfristig die Ausbildung von Jugendlichen (Tabelle 13).

Bei den folgenden Tabellen und Abbildungen in diesem Kapitel variieren die Angaben zur Anzahl der Unternehmen, weil nicht immer alle Unternehmen die entsprechende Frage beantwortet haben oder aber das Kriterium für einzelne Unternehmen nicht relevant war. Grundsätzlich steht die Angabe „n“ für die Anzahl der Unternehmen und „NN“ für die Anzahl der Antworten bei möglichen Mehrfachnennungen.

Tabelle 12: Anzahl der befragten Unternehmen-Ausbildungsbetriebe

Unternehmen	n	Ausbildungsbetriebe	
		Anzahl	Anteil
natürliche Personen	207	70	34 %
juristische Personen	84	66	79 %
Gesamt	291	136	47 %

n – Anzahl der Unternehmen, Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 13: Anzahl der befragten Betriebe, die eine Ausbildung planen

Unternehmen	n	Betriebe mit Ausbildungsabsicht	
		Anzahl	Anteil
natürliche Personen	196	58	30 %
juristische Personen	70	53	76 %
Gesamt	266	111	42 %

n – Anzahl der Unternehmen, Quelle: Eigene Erhebung

Etwa 95 Prozent der Unternehmen ohne Ausbildungsanerkennung machten Angaben zur Frage, warum sie aktuell nicht ausbilden. Der überwiegende Teil (88 Prozent) von diesen Betrieben waren natürliche Personen. Als Hauptursache (\approx 41 Prozent) wurde die „fehlende“ Zeit für die Ausbildung angegeben. Etwa 25 Prozent der Betriebe waren aufgrund fehlender Ausbildereignung (keine Ausbildungsbefähigung/Meister) an der Ausbildung gehindert (Tabelle 14). Beides könnte ein Indiz dafür sein, dass Ausbildungsverbände geeignete Mittel zur Schaffung oder zum Erhalt von Ausbildungsplätzen in Landwirtschaftsbetrieben wären.

Tabelle 14: Gründe, weshalb in landwirtschaftlichen Unternehmen keine Ausbildung erfolgt

natürliche Personen u. juristische Personen (n = 155)	Anzahl der Nennungen	Anteil Prozent
Betrieb ist zu klein	15	9,7 %
keine Ausbildungsbefähigung/Meister	38	24,5 %
Zeitprobleme	63	40,6 %
finanzielle Gründe	3	1,9 %
kein Bedarf	5	3,2 %
fehlende Breite für die Ausbildung im Betrieb	3	1,9 %
andere Gründe	7	4,5 %
keine Angabe	21	13,5 %
Gesamt	155	100,0 %

n – Anzahl der Betriebe, Quelle: Eigene Erhebung

Die Frage, ob das Unternehmen daran interessiert ist, den eigenen Auszubildenden zeitweise eine Berufsausbildung in einem anderen Unternehmen zu ermöglichen, beantwortete der überwiegende Teil der Unternehmen mit „ja“. Unternehmen, welche diese Frage mit „ja“ beantworteten, gaben im Mittel einen Zeitraum von etwa bis zu drei Monaten an. Dabei reichte die Zeitspanne von einem bis zu über sechs Monaten.

Tabelle 15: Interesse einer teilweisen Berufsausbildung in einem anderen Ausbildungsbetrieb

Unternehmen	n	ja Prozent	nein Prozent
natürliche Personen	61	84 %	16 %
juristische Personen	64	73 %	27 %
Gesamt	125	78 %	22 %

n nur von Ausbildungsbetrieben; Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 16: Zeitlicher Umfang für diesen Teil der Berufsausbildung in einem anderen Ausbildungsbetrieb

Unternehmen	n	bis einen Monat	bis zu 3 Monaten	bis zu 6 Monaten	über 6 Monate
natürliche Personen	51	25 %	37 %	22 %	16 %
juristische Personen	47	36 %	38 %	26 %	0 %
Gesamt	98	31 %	38 %	23 %	8 %

n nur von Ausbildungsbetrieben; Quelle: Eigene Erhebung

In den untersuchten Betrieben waren 2018 insgesamt 230 Auszubildende beschäftigt. Den Hauptanteil bilden Ausbildungen zum Beruf Landwirt (≈ 62 Prozent), gefolgt von Tierwirten (≈ 28 Prozent, Tabelle 17).

Tabelle 17: Auszubildende in den befragten Unternehmen (Anzahl)

Unternehmen	Ausbildungsbe- triebe	Auszubildende				
		gesamt	darunter Land- wirte	darunter Tierwirte	darunter Sonstige	darunter ohne Angabe
natürliche Personen	70	47	26	2	15	4
juristische Personen	66	183	117	39	18	9
Gesamt	136	230	143	41	33	13

Quelle: Eigene Erhebung

Im Unterschied zu den juristischen Personen bilden die Haupterwerbsbetriebe einen höheren Anteil an sonstigen Auszubildenden aus (15 bzw. 32 Prozent der Ausbildungsverhältnisse). Der Grund dafür sind einzelne Gartenbau- und Weinbaubetriebe innerhalb der Haupterwerbsbetriebe. Tierwirte (21 Prozent der Ausbildungsverhältnisse in JP) werden bevorzugt von juristischen Personen ausgebildet. Der Anteil an sonstigen Auszubildenden beträgt in juristischen Unternehmen nur etwa 10 Prozent.

4.1.2 Aktivitäten zur Gewinnung von Auszubildenden

Zur Suche von geeigneten Auszubildenden werden von den Unternehmen alle Möglichkeiten genutzt, die im Fragebogen vorgegebenen waren. Bevorzugt werden dabei das Kennenlernen der potentiellen Kandidaten in Praktika und/oder Ferienarbeit, die Empfehlung bzw. Auswahl im Mitarbeiterkreis sowie durch Initiativbewerbungen (insgesamt zu jeweils ungefähr 40 Prozent). Diese Varianten werden dabei von den Unternehmen auch als die erfolgreichsten Methoden empfunden.

Als teilweise erfolgreich werden von den Unternehmen der juristischen Personen die Suche nach Auszubildenden mit Hilfe der Ausbildungsberater der Landratsämter sowie des Arbeitsamtes angesehen. Die natürlichen Personen bewerten ebenfalls diese beiden Quellen als teilweise erfolgreich, gefolgt von der Suche mit Hilfe der Berufsverbände, der Schulen und des Internets.

Am seltensten genutzt und als am wenigsten geeignet eingeschätzt wurde die Suche nach Auszubildenden mittels Apps, Instagram, Twitter, Facebook, YouTube, psychologischen Tests und Zeitungsanzeigen: Dies wurde über alle Antworten hinweg zu mehr als zwei Dritteln als erfolglos eingeschätzt (Tabelle 18).

Tabelle 18: Quellen der Unternehmen für die Suche nach potentiellen Auszubildenden

Bezeichnung JP (n = 64) NP (n = 70)	Wertung	juristische Personen (NN = 380)		natürliche Personen (NN = 253)	
		Wichtung der Wertungen (%)	Anteil der Quellen (%)	Wichtung der Wertungen (%)	Anteil der Quellen (%)
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/beim Arbeitsagentur/ARGE	erfolgreich	14,6	10,8	7,1	11,1
	teilweise erfolgreich	61,0		35,7	
	ohne Erfolg	24,4		57,1	
	keine Angabe	35,9		60,0	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/in Schulen	erfolgreich	21,2	8,7	9,5	8,3
	teilweise erfolgreich	66,7		52,4	
	ohne Erfolg	12,1		38,1	
	keine Angabe	48,4		70,0	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit den FBZ ISS u. /beim Ausbildungsberater im Landratsamt	erfolgreich	33,3	7,1	21,1	7,5
	teilweise erfolgreich	44,4		57,9	
	ohne Erfolg	22,2		21,1	
	keine Angabe	57,8		72,9	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/durch Anzeigen Zeitungen	erfolgreich	5,9	4,5	14,3	2,8
	teilweise erfolgreich	29,4		42,9	
	ohne Erfolg	64,7		42,9	
	keine Angabe	73,4		90,0	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/beim Bekanntenkreis/Mitarbeiterkreis	erfolgreich	66,7	12,6	64,7	13,4
	teilweise erfolgreich	31,3		32,4	
	ohne Erfolg	2,1		2,9	
	keine Angabe	25,0		51,4	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/beim Berufsverband	erfolgreich	16,0	6,6	15,4	5,1
	teilweise erfolgreich	60,0		69,2	
	ohne Erfolg	24,0		15,4	
	keine Angabe	60,9		81,4	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/durch eigenen Internetauftritt	erfolgreich	59,3	7,1	69,2	5,1
	teilweise erfolgreich	40,7		15,4	
	ohne Erfolg	0,0		15,4	
	keine Angabe	57,8		81,4	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/durch Facebook	erfolgreich	14,3	1,8	22,2	3,6
	teilweise erfolgreich	14,3		11,1	
	ohne Erfolg	71,4		66,7	
	keine Angabe	89,1		87,1	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/durch YouTube	erfolgreich	0,0	1,3	0,0	2,0
	teilweise erfolgreich	0,0		0,0	
	ohne Erfolg	100,0		100,0	
	keine Angabe	92,2		92,9	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/durch Twitter	erfolgreich	0,0	1,3	0,0	2,0
	teilweise erfolgreich	0,0		0,0	
	ohne Erfolg	100,0		100,0	
	keine Angabe	92,2		92,9	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/durch Instagram	erfolgreich	0,0	1,3	0,0	2,0
	teilweise erfolgreich	0,0		0,0	
	ohne Erfolg	100,0		100,0	

keine Angabe

92,2

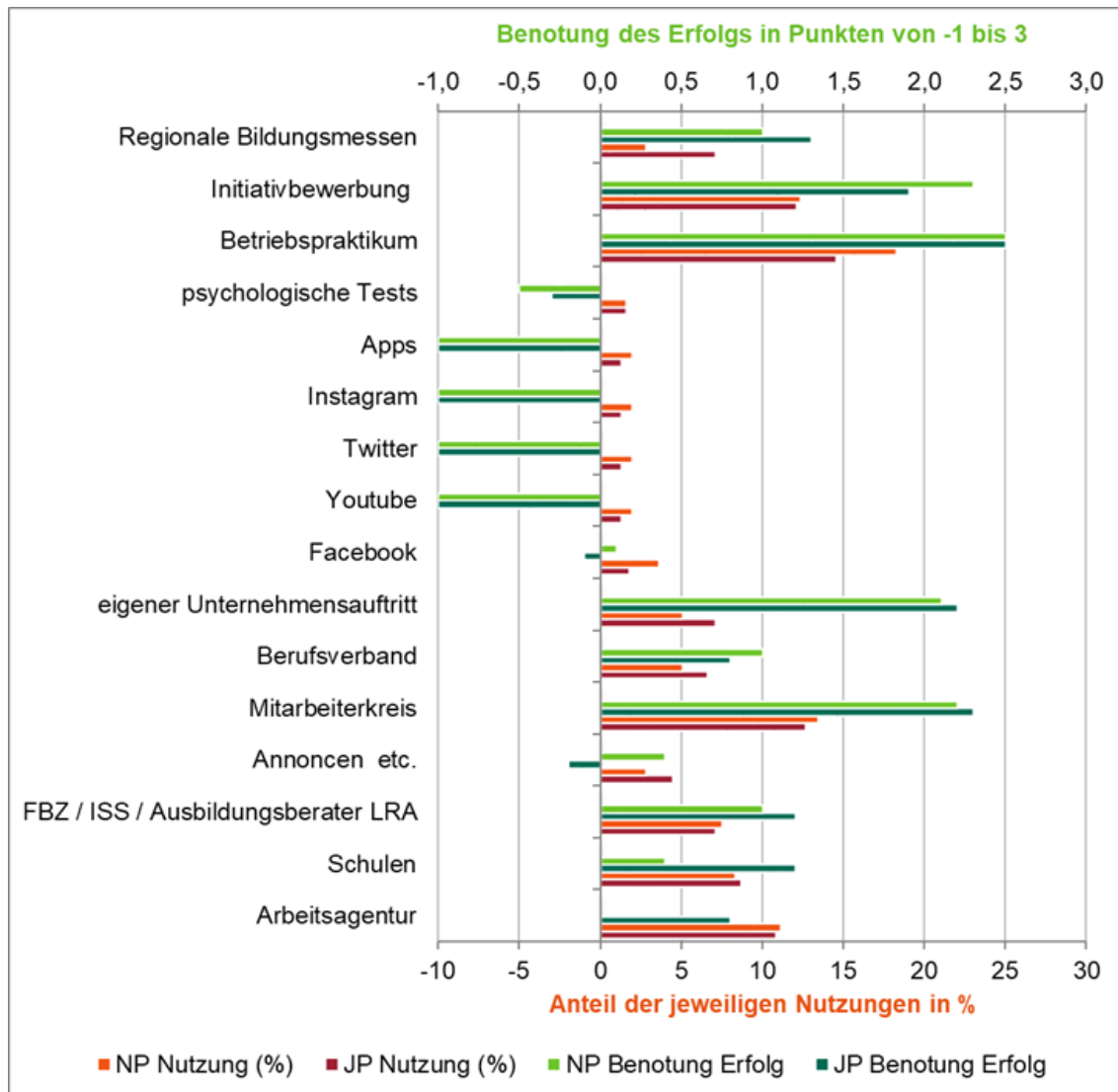
92,9

Fortsetzung Tabelle 18: Quellen der Unternehmen für die Suche nach potentiellen Auszubildenden

Bezeichnung JP (n = 64) NP (n = 70)	Wertung	juristische Personen (NN = 380)		natürliche Personen (NN = 253)	
		Wichtung der Wertungen (%)	Anteil der Quellen (%)	Wichtung der Wertungen (%)	Anteil der Quellen (%)
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/durch Apps	erfolgreich	0,0	1,3	0,0	2,0
	teilweise erfolgreich	0,0		0,0	
	ohne Erfolg	100,0		100,0	
	keine Angabe	92,2		92,9	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden durch psychologische Tests (u. a. von ARGE)	erfolgreich	16,7	1,6	0,0	1,6
	teilweise erfolgreich	0,0		25,0	
	ohne Erfolg	83,3		75,0	
	keine Angabe	90,6		94,3	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/beim Praktikum Ferienarbeit	erfolgreich	76,4	14,5	76,1	18,2
	teilweise erfolgreich	23,6		23,9	
	ohne Erfolg	0,0		0,0	
	keine Angabe	14,1		34,3	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/durch Initiativbewerbung/Vorstellung	erfolgreich	47,8	12,1	67,7	12,3
	teilweise erfolgreich	47,8		29,0	
	ohne Erfolg	4,3		3,2	
	keine Angabe	28,1		55,7	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/durch regionale Bildungsmessen	erfolgreich	37,0	7,1	14,3	2,8
	teilweise erfolgreich	40,7		71,4	
	ohne Erfolg	22,2		14,3	
	keine Angabe	57,8		90,0	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden – weitere andere Medien	erfolgreich	0,0	0,3	0,0	0,4
	teilweise erfolgreich	100,0		100,0	
	ohne Erfolg	0,0		0,0	
	keine Angabe	98,4		98,6	

Quelle Eigene Erhebung, Mehrfachnennungen möglich

Die Informationen aus Tabelle 18 sind in Abbildung 24 grafisch aufbereitet. Zur Darstellung sowie zum Vergleich der einzelnen Möglichkeiten, mit denen die Unternehmen nach Auszubildenden suchen, wurden die einzelnen Wichtungen aus Tabelle 18 mit Punkten benotet. Als Staffellung wurden angenommen „-1“ = ohne Erfolg (z. B. Anzeigen in Zeitungen) bis „3“ = erfolgreich (z. B. Mitarbeiterkreis, Darstellung in den grünen Säulen). Ergänzt wurden die Anteile der Nutzung dieser Informations- bzw. Akquisequellen in Prozent (orange Säulen).



Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 24: Quellen der Unternehmen zur Suche nach Auszubildenden

4.1.3 Aspekte zur Auswahl und Einstellung von Personal

Die Unternehmen wurden nach ihren Prämissen bei der Einstellung von neuem Personal befragt. Dazu wurden verschiedene Antwortmöglichkeiten und Wichtungen vorgegeben. In der Befragung wurde zwischen Auszubildenden, Facharbeitern und Führungskräften unterschieden.

Auszubildende

Bei der Suche nach neuen Auszubildenden legen die Betriebsleiter vor allem Wert auf ein sichtbares Interesse an der Landwirtschaft, auf Persönlichkeitseigenschaften sowie auf den Besitz der Fahrerlaubnis. Die soziale und geografische Herkunft ist nur von untergeordneter Bedeutung, auch die Zeugnis- bzw. Schulnoten der Bewerber werden in der Tendenz eher als nachrangig empfunden (Tabelle 19).

Tabelle 19: Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Einstellung von Auszubildenden

Bezeichnung	Anteil			
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	eher unwichtig
Noten der allgemein bildenden Schule	5 %	64 %	30 %	2 %
Persönlichkeitseigenschaften	56 %	42 %	2 %	0 %
sichtbares Interesse an der Landwirtschaft	81 %	18 %	1 %	0 %
absolviertes Betriebspraktikum	20 %	47 %	29 %	5 %
Besitz der Fahrerlaubnis	46 %	41 %	12 %	1 %
soziale und geografische Herkunft	8 %	35 %	45 %	12 %
weitere	83 %	9 %	0 %	9 %

Angaben von Unternehmen natürlicher und juristischer Personen gesamt (n=290; NN = 1.463 Angaben)

Die einzelnen Wertungen für die Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent, inkl. Rundungsdifferenzen. Quelle: Eigene Erhebung

Facharbeiter

Die Einstellung von Facharbeitern (bzw. die Übernahme der eigenen Auszubildenden) erfolgt meist aufgrund von praktischen Einschätzungen. So sind die Arbeitseinstellung (Einsatzbereitschaft etc.), der persönliche Eindruck sowie die vielseitige Einsetzbarkeit von größter Wichtigkeit. Darüber hinaus werden die Noten in der praktischen und theoretischen Ausbildung als wichtig eingeschätzt. Die soziale und geografische Herkunft ist auch bei der Suche nach Facharbeitern von untergeordneter Bedeutung (Tabelle 20). Im Vergleich zur Untersuchung von 2012 gibt es hinsichtlich der Wertung bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden sowie Facharbeitern nur ganz geringfügige Unterschiede.

Tabelle 20: Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Einstellung von Facharbeitern

Bezeichnung (n = 289; NN = 1.979)	Anteil			
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	eher unwichtig
Noten in der theoretischen Ausbildung	2 %	65 %	30 %	2 %
Noten in der praktischen Ausbildung	27 %	64 %	8 %	1 %
persönlicher Eindruck	58 %	39 %	2 %	1 %
soziale und geografische Herkunft	8 %	36 %	44 %	13 %
Arbeitseinstellung (Einsatzbereitschaft etc.)	87 %	13 %	0 %	0 %
Kenntnisse/Erfahrung im Bereich Smart Farming	7 %	45 %	38 %	10 %
Spezialisierungsgrad der Ausbildung	2 %	44 %	49 %	5 %
vielseitig einsetzbar (z. B. in PP und TP)	48 %	42 %	7 %	2 %
weitere	82 %	0 %	0 %	18 %

Unternehmen natürliche und juristische Personen

Die einzelnen Wertungen für die Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent, inkl. Rundungsdifferenzen. Quelle: Eigene Erhebung

Führungskräfte

Die juristischen Personen wurden befragt, welche Aspekte bei der Suche nach Führungskräften als wichtig empfunden werden. Dabei rangieren der persönliche Eindruck, die soziale Kompetenz, die vermutete Führungskompetenz, EDV-Kenntnisse sowie vielseitig einsetzbar auf den vorderen Plätzen bei der Kategorie „sehr wichtig“. Abschlussnoten, inhaltliche Ausrichtung des Studiums, als auch Kenntnisse/Erfahrungen im Bereich Smart Farming als auch im Bereich Rhetorik/Präsentation sowie Praxiserfahrungen werden als „wichtig“ eingeschätzt. Die Herkunftsregion sowie mögliche Auslandserfahrungen sind für die Unternehmen bei der Suche von Führungskräften eher unwichtige Kriterien.

Die Aspekte persönliche Eindruck, die soziale Kompetenz und EDV-Kenntnisse haben eine deutliche Zunahme bei der Wertschätzung gegenüber der Erhebung von 2012 erfahren.

Tabelle 21: Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Einstellung von Führungskräften

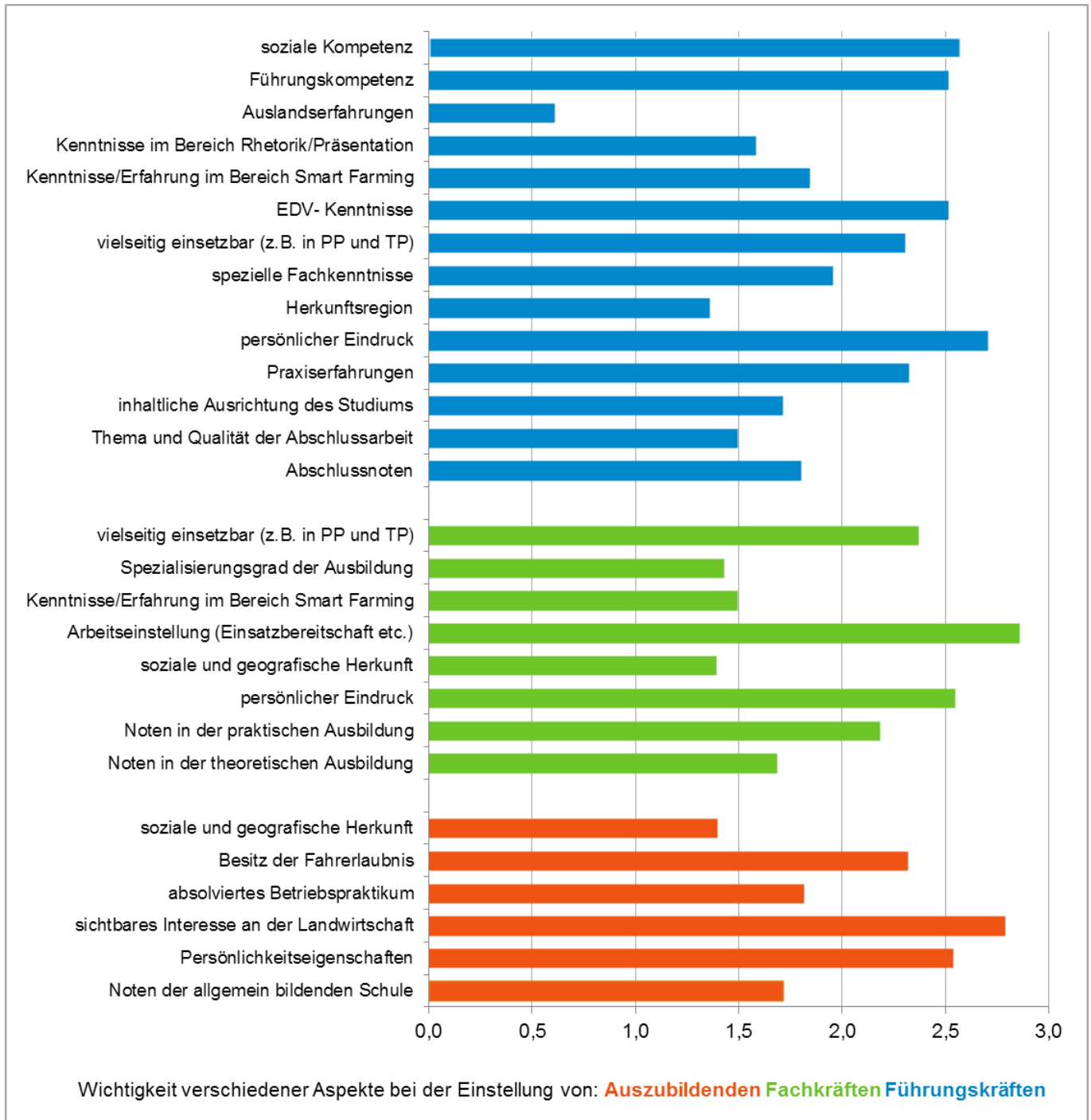
Bezeichnung (n = 83; NN=1.085)	Anteil			
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	eher unwichtig
Abschlussnoten	3 %	76 %	21 %	1 %
Thema und Qualität der Abschlussarbeit	3 %	46 %	49 %	3 %
inhaltliche Ausrichtung des Studiums	4 %	65 %	28 %	3 %
Praxiserfahrungen	42 %	47 %	10 %	0 %
persönlicher Eindruck	73 %	25 %	3 %	0 %
Herkunftsregion	5 %	35 %	49 %	10 %
spezielle Fachkenntnisse	19 %	56 %	24 %	0 %
vielseitig einsetzbar (z. B. in PP und TP)	51 %	33 %	13 %	4 %
EDV- Kenntnisse	55 %	41 %	4 %	0 %
Kenntnisse/Erfahrung im Bereich Smart Farming	19 %	50 %	27 %	4 %
Kenntnisse im Bereich Rhetorik/Präsentation	8 %	47 %	40 %	5 %
Auslandserfahrungen	0 %	5 %	50 %	45 %
Führungskompetenz	55 %	41 %	4 %	0 %
soziale Kompetenz	58 %	41 %	1 %	0 %

Befragungsergebnisse nur von juristischen Personen

Die einzelnen Wertungen für die Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent, inkl. Rundungsdifferenzen. Quelle: Eigene Erhebung

Gesamtüberblick

Abbildung 25 stellt die einzelnen Beurteilungskriterien der Unternehmen für die Einstellung von neuen Mitarbeitern insgesamt dar. Dabei wurden die in den Tabellen gezeigten Bedeutungen in eine Skala von 0 (unwichtig) bis 3 (sehr wichtig) übertragen. Im Gesamtüberblick wird bestätigt, dass der persönliche Eindruck und Persönlichkeitseigenschaften eine größere Rolle spielen als Zeugnisse, Spezialwissen oder Herkunftsregion.



Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 25: Bewertung der Aspekte zur Einstellung von Mitarbeitern

4.1.4 Anforderungen an die Ausbildung aus der Sicht der Unternehmen

Lehrlingsausbildung

Aus den Erfahrungen der Unternehmen mit der eigenen Ausbildung und der Suche nach Nachwuchskräften lassen sich Rückschlüsse auf Verbesserungsmöglichkeiten der jeweiligen Ausbildungen ziehen. Daher wurden die Betriebsleiter nach Anregungen dazu befragt.

Unabhängig von Rechtsform und Größe der Unternehmen wurde die Verringerung der damit verbundenen Bürokratie sowie eine bessere Rückkopplung zwischen Schule – ÜbA – Betrieb vorgeschlagen. Verbesserungen in der fachtheoretischen Ausbildung – Berufsschulen sowie bei der Einflussnahme auf Persönlichkeitseigenschaften wurden ebenfalls von etwa je einem Zehntel der Betriebe genannt (Tabelle 22).

Für weitere Verbesserungsvorschläge waren Felder zur freien Eingabe vorhanden. Diese wurden durch die Unternehmen insgesamt zu 2 Prozent (juristische Personen) bzw. zu fast 3 Prozent (natürliche Personen) mit verschiedenen Nennungen benutzt. Folgende Einzelnennungen sind aufgeführt worden:

- Vermittlung von Sozialkompetenz/Kommunikation
- Mitdenken fördern (Zusammenhänge erklären)
- Bessere Abstimmung zwischen Lehrplan und Praxis
- Schule an regelmäßigen Tagen (1-2/Woche)
- Auszubildende sollten alle Arbeitsabläufe und Geräte kennen lernen (z. B. beim Düngen, Spritzen, Drillen)
- Der Ökolandbau sollte eine größere Bedeutung in der Ausbildung erfahren.
- Fahrerlaubniswerb mit einbeziehen
- Anreize für die Auszubildenden schaffen/ggf. staatliche Zusatzfinanzierungen
- Kritik bezüglich der Anforderungen zur Anerkennung als Ausbildungsbetrieb

Tabelle 22: Verbesserungen in der Lehrlingsausbildung aus Sicht der Unternehmen

Bezeichnung	Prozent der Nennungen (NN: JP = 188, NP = 289)	
	juristische Personen (n = 65)	natürliche Personen (n = 110)
Fachtheoretische Ausbildung – Berufsschule	12 %	10 %
Verringerung der damit verbundenen Bürokratie	13 %	27 %
Einflussnahme auf Persönlichkeitseigenschaften	19 %	9 %
bessere Rückkopplung Schule – ÜbA – Betrieb	15 %	17 %
Ausbildung im Betrieb	12 %	9 %
die Überbetriebliche Ausbildung (ÜbA)	6 %	6 %
regelmäßige Weiterbildungsangebote für betriebliche Ausbilder	7 %	9 %
Anleitung der Ausbilder durch die Bildungsberater	4 %	5 %
höherer Anspruch an Allgemeinfächer (WISO, Deutsch)	9 %	7 %
weitere	2 %	3 %

Mehrfachnennungen möglich; Summe aller Nennungen ergibt 100 Prozent, inkl. Rundungsdifferenzen, Quelle: Eigene Erhebung

Kritisch stehen die Betriebsleiter auch der eigenen Ausgestaltung der Ausbildung gegenüber. Insgesamt wurden über zehn einzelne Kriterien zur Verbesserung der betrieblichen Lehrlingsausbildung genannt. Im Einzelnen wurden die folgenden Reserven identifiziert (zusammengefasste Beispiele in Tabelle 23).

Tabelle 23: Reserven bei der eigenen betrieblichen Lehrlingsausbildung

Bezeichnung	Anzahl Nennungen (Prozent)	
	juristische Personen (n = 63; NN = 205)	natürliche Personen (n = 74; NN = 176)
Einschätzung der eigenen Reserven		
Ausbildungsbetrieb sollte mehr Zeit für die Ausbildung aufbringen	18 % (37)	19 % (33)
Den Auszubildenden mehr Verantwortung u. qualifiziertere Aufgaben übertragen	13 % (26)	11 % (19)
einen festen Ausbilder als Ansprechperson	4 % (8)	9 % (16)
höherer Fokus auf Vermittlung von Fertigkeiten	9 % (19)	10 % (17)
Praxisübungen	13 % (26)	16 % (28)
regelmäßige Feedbacks	14 % (28)	11 % (19)
Vermittlung von Sozialkompetenz (Kollegialität, Toleranz, Verantwortungsbewusstsein)	15 % (31)	10 % (17)
Persönlichkeitskompetenzvermittlung (Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Eigeninitiative)	14 % (29)	13 % (23)
Weitere Reserven	1 % (1)	2 % (4)

Anzahl der Betriebe in Klammern; Summe aller Nennungen ergibt 100 Prozent, inkl. Rundungsdifferenzen, Quelle: Eigene Erhebung

Fachhoch- und Hochschulausbildung

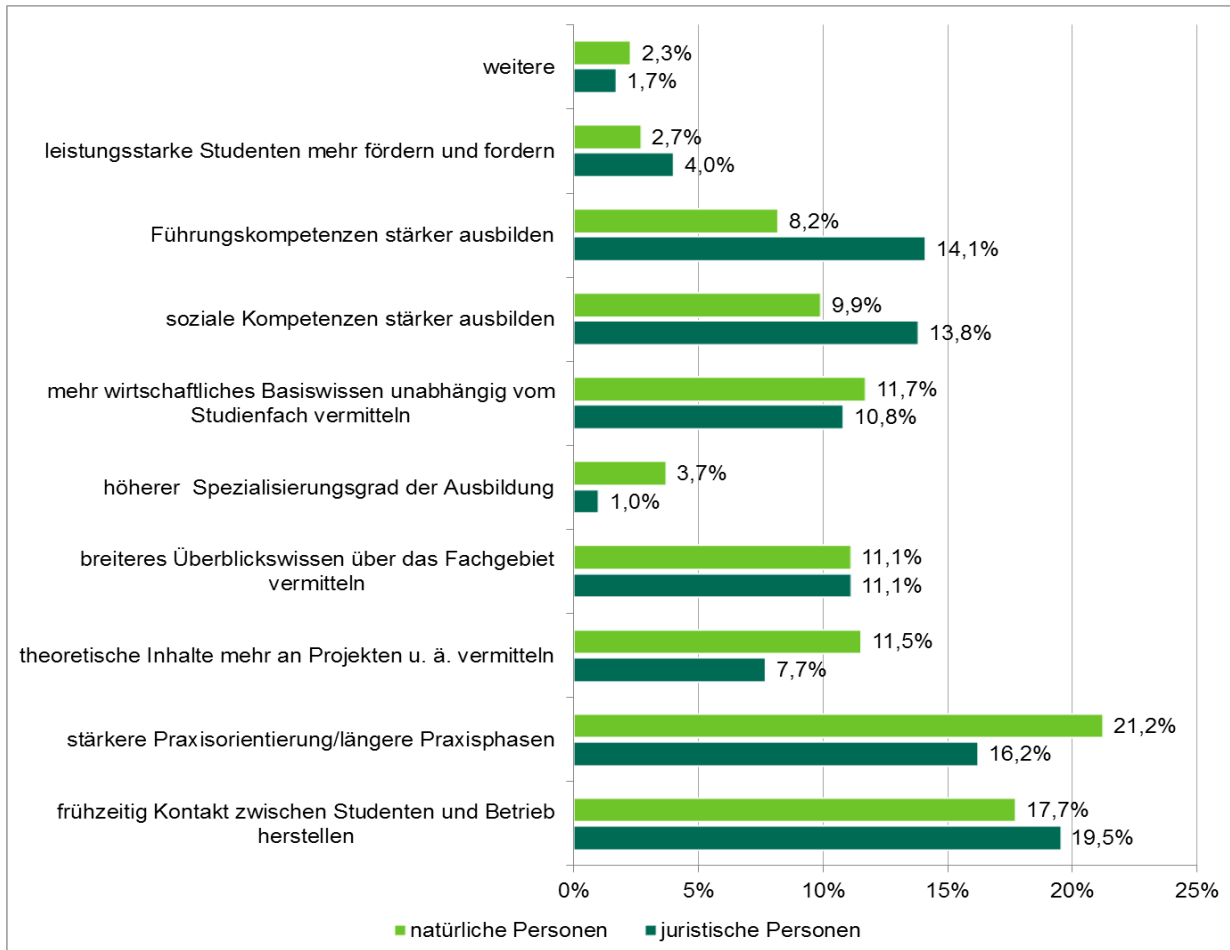
Die Unternehmen konnten darüber hinaus Verbesserungen für die Ausbildung an landwirtschaftlichen Fachhoch- bzw. Hochschulen vorschlagen. Insgesamt wurden dabei am häufigsten „stärkere Praxisorientierung/längere Praxisphasen“ sowie „frühzeitig Kontakt zwischen Studenten und Betrieb herstellen“ ausgewählt. In den juristischen Personen war außerdem die stärkere Ausbildung von Führungskompetenzen wichtig. Die Haupterwerbsbetriebe legen Wert auf die Vermittlung von mehr wirtschaftlichem Basiswissen unabhängig vom Studienfach, auf die stärkere Vermittlung theoretischer Inhalte an Projekte u. ä. sowie die Vermittlung eines breiteren Überblickswissens.

Insgesamt betrachtet, ist dies eine vergleichbare Einschätzung zu der vorangegangenen Studie.

Tabelle 24: Verbesserungsvorschläge für die Ausbildung an Fachhoch- bzw. Hochschulen

Bezeichnung	juristische Personen (NN = 297) Prozent	natürliche Personen (NN = 486) Prozent
JP (n = 77), NP (n = 149)		
frühzeitig Kontakt zwischen Studenten und Betrieb herstellen	20 %	18 %
stärkere Praxisorientierung/längere Praxisphasen	16 %	21 %
theoretische Inhalte mehr an Projekten u. ä. vermitteln	8 %	12 %
breiteres Überblickswissen über das Fachgebiet vermitteln	11 %	11 %
höherer Spezialisierungsgrad der Ausbildung	1 %	4 %
mehr wirtschaftliches Basiswissen unabhängig vom Studienfach vermitteln	11 %	12 %
soziale Kompetenzen stärker ausbilden	14 %	10 %
Führungskompetenzen stärker ausbilden	14 %	8 %
leistungsstarke Studenten mehr fördern und fordern	4 %	3 %
weitere	2 %	2 %

Summe aller Nennungen ergibt 100 Prozent, inkl. Rundungsdifferenzen; Quelle: Eigene Erhebung



Prozent von Nennungen. Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 26: Wichtung der Verbesserungsvorschläge Fachhoch- bzw. Hochschulausbildung

4.2 Situation in der Aus-, Fort- und Weiterbildung aus Sicht der Nachwuchskräfte

4.2.1 Lehrlingsausbildung

Voraussetzungen und Motive für die Ausbildung

Es wurden zum einen Auszubildende von verschiedenen Berufsschulzentren in Sachsen sowie sächsische Auszubildende an verschiedenen Unternehmen der Molkerei/Milchwirtschaft im zweiten und dritten Lehrjahr befragt. Die Befragung der Winzer erfolgte über die Ausbildungsbetriebe in Sachsen, alle anderen Auszubildenden wurden über die Berufsschulen bzw. über die Online-Fragebögen erfasst. Insgesamt konnten 302 Fragebögen ausgewertet werden. 11 Prozent der Auszubildenden befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung im ersten Lehrjahr, 33 Prozent im zweiten und 56 Prozent im dritten Lehrjahr.

Weiterhin wurden 109 Fragebögen von Auszubildenden der Forstwirtschaft aus der jährlichen Umfrage des Staatsbetriebes Sachsenforst einbezogen (jeweils das dritte Lehrjahr, aus den Befragungen von 2016 bis 2018). Diese Fragebögen weichen bei einzelnen Antwortmöglichkeiten von den Bögen der anderen Auszubildenden ab, z. B. nur vier anstatt zehn Antwortmöglichkeiten bei der Frage nach den Motiven für die Auswahl dieser Ausbildung.

In der als Anlage angefügten „Potentialanalyse der hauswirtschaftlichen Berufe“ konnten weitere 111 Auszubildende dieser Berufsgruppe (Hauswirtschafter: 22, Hauswirtschaftlich technischer Helfer und Fachpraktiker Hauswirtschaft: 89) mittels Fragebogen für diese Untersuchung gewonnen werden.

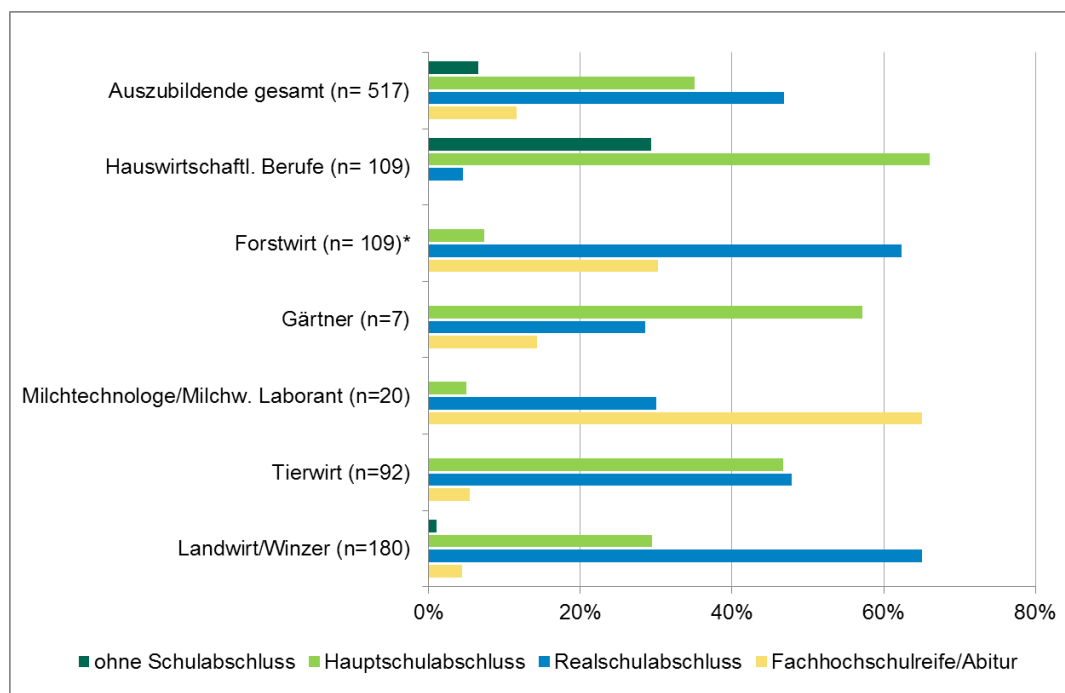
Als Voraussetzung für die Ausbildung wurden die vor dem Beginn der Ausbildung erreichten Schulabschlüsse und Abschlussnoten betrachtet. Dabei zeigen sich starke Variationen. Ausbildungen in der Milch- oder der Forstwirtschaft werden häufiger mit höheren Abschlüssen und besseren Noten begonnen als in den anderen Berufen. Die geringste Qualifizierung – ohne Schulabschluss – bzw. den größten Anteil an Hauptschulabschlüssen weisen die hauswirtschaftlichen Berufe auf (jedoch sind in dieser Berufsgruppe 80 Prozent Helfer bzw. Fachpraktiker enthalten). Diese haben überdies mit 2,8 auch den höchsten Notendurchschnitt der Auszubildenden (Tabelle 26).

Die Auszubildenden des Gartenbaus haben überwiegend einen Hauptschulabschluss. Die Abschlussnoten liegen im Mittel zwischen 2 und 3 und sind damit mit den Notendurchschnitten der Land- und Tierwirte vergleichbar.

Tabelle 25: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss in den einzelnen Berufen

Beruf	Landwirt/ Winzer n = 180	Tierwirt n = 92	Gärtner n = 7	Molkerei/ Milchwirts. n = 20	Forstwirt n = 109	hauswirt. Berufe n = 109	Auszubildende ges.* n = 517
ohne Schulabschluss	1 %	-	-	-	-	29 %	7 %
Hauptschulabschluss	29 %	47 %	57 %	5 %	7 %	66 %	35 %
Realschulabschluss	65 %	48 %	29 %	30 %	62 %	5 %	47 %
Fachhochschulreife/Abitur	4 %	5 %	14 %	65 %	30 %		12 %

* gesamt inklusive Sonstige, Winzer (2) zusammen mit Landwirten. Quelle: Eigene Erhebung



* 2016-2018; Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

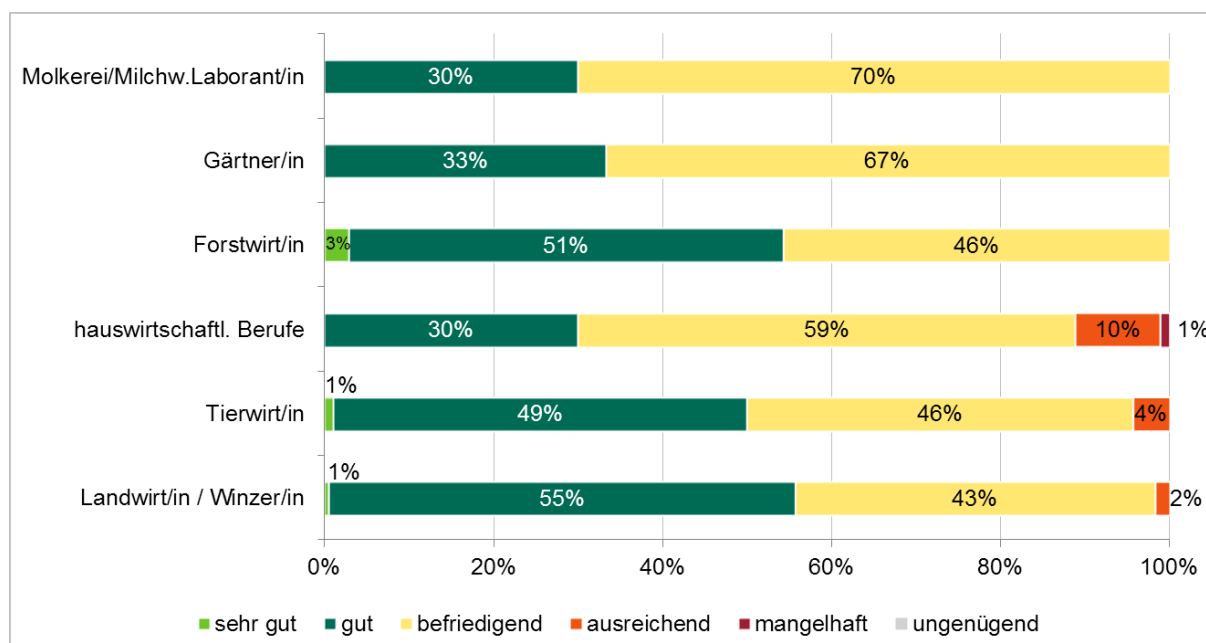
Abbildung 27: Höchste allgemeinbildende Schulabschlüsse in der Haus-, Land- und Forstwirtschaft

Im Mittel erreichen Auszubildende über alle Berufe eine Abschlussnote des Schulabschlusses vor der Berufs-ausbildung von 2,5. Den besten Notendurchschnitt mit 2,4 hatten Auszubildenden der Forstwirtschaft (siehe Tabelle 26 sowie Abbildung 28).

Tabelle 26: Aufteilung der Noten der Schulabschlüsse in den einzelnen Berufen

Beruf Schulnoten (n = 400)	Landwirt/ Winzer n = 176	Tierwirt n = 92	Gärtner n = 9	Molkerei/ Milchwirts. n = 20	Forstwirt n = 103	hauswirt. Berufe n = 90	Auszubildende LW ges. * n = 268
sehr gut	1 %	1 %	-	-	3 %	-	1 %
gut	55 %	49 %	33 %	30 %	51 %	30 %	53 %
befriedigend	43 %	46 %	67 %	70 %	46 %	59 %	44 %
ausreichend	2 %	4 %	-	-	-	10 %	3 %
mangelhaft	-	-	-	-	-	1 %	-
Ø Noten	2,5	2,5	2,7	2,7	2,4	2,8	2,5

* Land-, Tierwirt u. Winzer. Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017



Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Abbildung 28: Anteile der Schulabschlussnoten in den einzelnen Berufen

Alle Auszubildenden wurden nach ihren Motiven für die Auswahl ihres Ausbildungsberufes befragt (siehe Tabelle 27 und Abbildung 29). Das Kriterium „interessante Tätigkeit“ wurde dabei über alle Berufe hinweg mit Werten zwischen 23 Prozent bis 47 Prozent ausgewählt (im Mittel 24 Prozent). Von der Gesamtheit der Auszubildenden wurde das Motiv „wollte ich schon immer“ mit 24 Prozent der Nennungen mit am häufigsten gewählt.

Die anderen möglichen Motive für die Auswahl der Ausbildungen zeigen deutliche Unterschiede zwischen den Berufen. Während Land- und Tierwirte „wollte ich schon immer“, „Umgang mit Tieren“ und „Naturverbundenheit“ angegeben haben, spielt bei den Auszubildenden der Milchwirtschaft die „Arbeitsplatzsicherheit“ und „es gab nichts anderes“ eine größere Rolle.

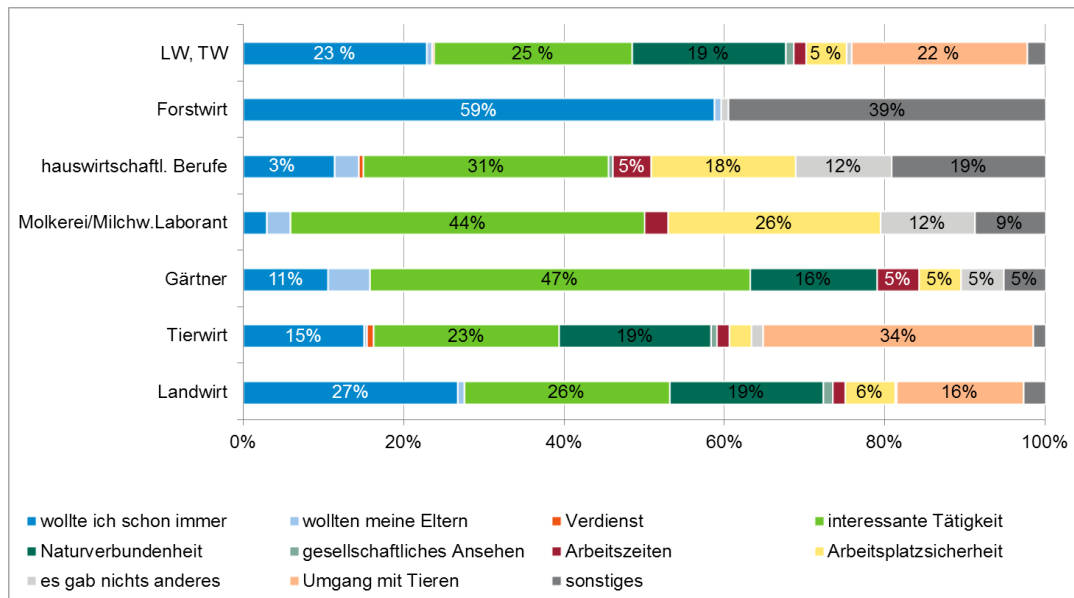
Bei der Darstellung der Befragungsergebnisse der Forstwirte ist zu beachten, dass in deren Fragebögen nur die mit Prozentangaben hinterlegten vier Antwortmöglichkeiten zur Auswahl standen.

Die in der Befragung ermittelten Motive und die niedrige Bedeutung des Themas „Verdienst“ decken sich mit Ergebnissen anderer Untersuchungen und beziehen sich auch auf Personen, die keinen grünen Ausbildungsberuf gewählt haben. Demzufolge bezeichneten Jugendliche den „Spaß an der Arbeit wichtiger als hohes Einkommen“ (BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2019). In einer aktuellen Studie wurde die Bezahlung als ein uneindeutiger Faktor herausgearbeitet: Zukünftige Auszubildende nannten diesen Aspekt seltener als andere und wenn, dann fast gleich oft als Grund für die Eingrenzung oder die Ausgrenzung eines Berufs (MATTHES 2019). In der gleichen Quelle wurde auch herausgearbeitet, dass Aspekte wie negative Reaktionen des sozialen Umfelds oder Belastungen durch Rahmenbedingungen wie Schichtarbeit zum Ausschluss eines als interessant wahrgenommenen Berufs führen können.

Tabelle 27: Motive für die Ausbildung in den einzelnen Berufen

Beruf	Landwirt/ Winzer n = 180 NN = 512	Tierwirt n = 92 NN = 259	Gärtner n = 10 NN = 19	Molkerei/ Milchwirts. n = 20 NN = 34	Forstwirt n = 109 NN = 109	hauswirt. Berufe n = 111 NN = 167	Auszubildend. LW ges. * n = 272 NN = 771
wollte ich schon immer	27 %	15 %	11 %	3 %	59 %	11 %	26 %
interessante Tätigkeit	26 %	23 %	47 %	44 %	-	31 %	23 %
Arbeitszeiten	2 %	2 %	5 %	3 %	-	5 %	2 %
wollten meine Eltern	1 %	0 %	5 %	3 %	1 %	3 %	1 %
Naturverbundenheit	19 %	19 %	16 %	-	-	-	16 %
Arbeitsplatzsicherheit	6 %	3 %	5 %	26 %	-	18 %	5 %
Verdienst	0 %	1 %	0 %	0 %	-	1 %	0 %
gesellschaftliches Ansehen	1 %	1 %	0 %	0 %	-	1 %	1 %
Umgang mit Tieren	16 %	34 %	-	-	-	-	18 %
es gab nichts anderes	0 %	2 %	5 %	12 %	1 %	12 %	1 %
Sonstiges	3 %	2 %	5 %	9 %	39 %	19 %	7 %

* Land-, Tierwirt u. Winzer, ** Anteil Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017



LW, TW – Land-, Tierwirt u. Winzer; Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Abbildung 29: Vergleich der Motive für eine Ausbildung in der Haus-, Land- und Forstwirtschaft

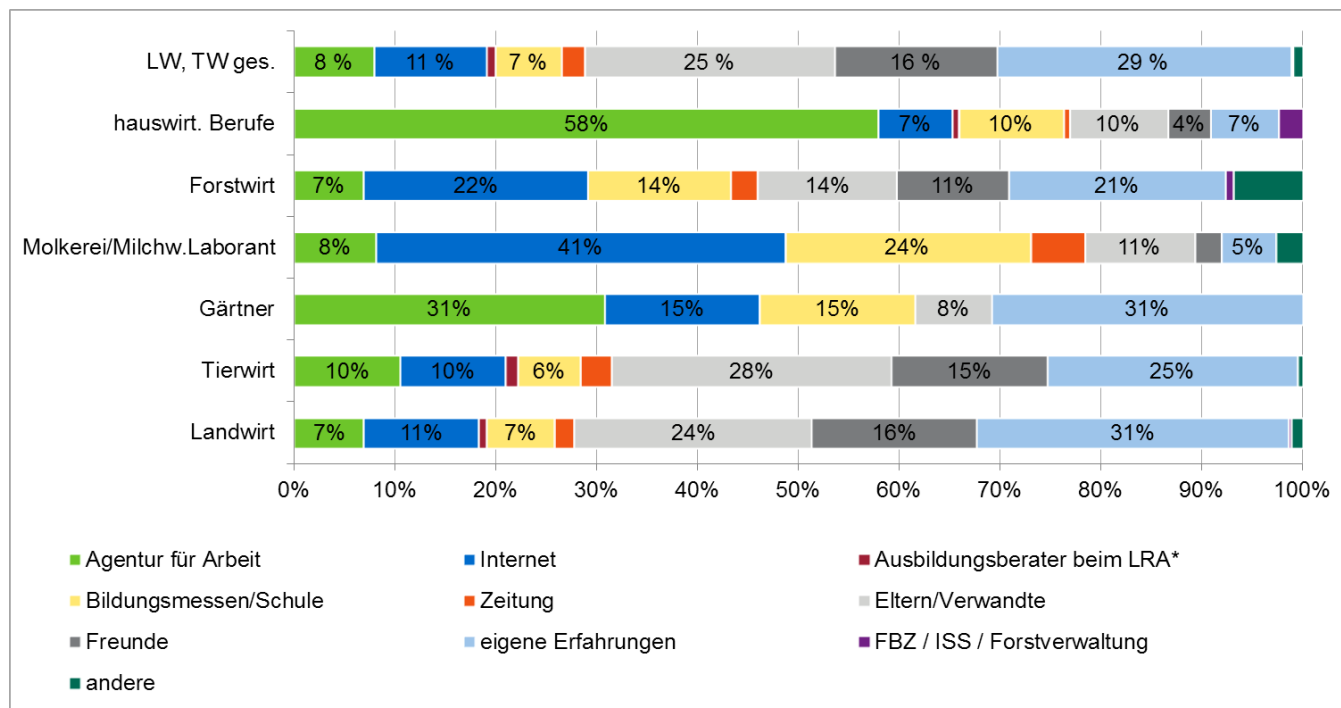
Vor der Berufswahl wurden von den potentiellen Auszubildenden verschiedene Informationsquellen zur Orientierung sowie zur Recherche über die Berufe benutzt. Am häufigsten griffen die Bewerber auf eigene Erfahrungen und auf Informationen von Eltern, Verwandten und Freunden zurück. Bei etwa einem Drittel der Bewerber für Land- und Tierwirt haben Eltern bereits eine Ausbildung in einem landwirtschaftlichen Beruf, zu überwiegendem Anteil ist dies auch der Beruf, den die Auszubildenden dann selbst gewählt haben. Das Internet allgemein wird von rund 11 Prozent der Auszubildenden der Landwirtschaft sowie etwa 22 Prozent der Auszubildenden der Forstwirtschaft als Informationsquelle genutzt. Die Information über die FBZ, ISS und Forstverwaltung sind mit ca. 1 Prozent unbedeutend.

Tabelle 28: Informationsquellen der Auszubildenden für den gewählten Beruf

Beruf	Landwirt/ Winzer n = 180 NN = 403	Tierwirt n = 92 NN = 162	Gärtner n = 10 NN = 13	Molkerei/ Milchwirts. n = 20 NN = 37	Forstwirt n = 109 NN = 261	hauswirt. Berufe n = 111 NN = 164	Auszubildend. LW ges. * n = 272 NN = 565
Agentur für Arbeit	7 %	10 %	31 %	8 %	7 %	58 %	8 %
Internet	11 %	10 %	15 %	41 %	22 %	7 %	11 %
Ausbildungsberater b. LRA	1 %	1 %	0 %	0 %	-	1 %	1 %
Bildungsmessen/Schule ²⁾	7 %	6 %	15 %	24 %	14 %	10 %	7 %
Zeitung	2 %	3 %	0 %	5 %	3 %	1 %	2 %
Eltern/Verwandte	24 %	28 %	8 %	11 %	14 %	10 %	25 %
Freunde	16 %	15 %	0 %	3 %	11 %	4 %	16 %
Eigene Erfahrungen	31 %	25 %	31 %	5 %	21 %	7 %	29 %
FBZ/ISS/Forstverwaltg.	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	2 %	0 %
Sonstige Quellen	1 %	1 %	0 %	3 %	7 %	0 %	1 %

¹⁾ Anteil Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich, ²⁾ Bildungsmessen/Schule/Berufspraktikum der Schule/Projekttag/Präsentation Berufsschule, * Land-, Tierwirt u. Winzer, Quellen: Eigene Erhebung, Staatsbetrieb Sachsenforst 2017

Die Auszubildenden der Hauswirtschaft weisen im Vergleich den größten Anteil an Information bzw. Vermittlung durch die Arbeitsagenturen auf (fast 60 Prozent). Auch die Auszubildenden des Gartenbaus nutzen diese Informationsquelle häufig (31 Prozent).



* LRA – Landratsamt, LW, TW - Land-, Tierwirt u. Winzer; Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Abbildung 30: Informationsquellen für den gewählten Beruf

Einschätzungen und Beurteilung der Ausbildung

Die Auszubildenden wurden befragt, wie sie die Ausbildung in den eigenen Betrieben beurteilen. Dabei konnten sie ihre Ausbildungsbetriebe mit den Noten sehr gut (1) bis ungenügend (6) bewerten. Im Mittel aller Angaben wurde die betriebliche Ausbildung als gut eingeschätzt (Note 2,1). Die besten Noten vergaben dabei die Forstwirte (1,6), die Bewertungen am anderen Ende der Skala vergaben die Gärtner (2,8). Die Mittelwerte aller Beurteilungen der Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen und ÜBA – sortiert nach Ausbildungsberufen – befinden sich in der Abbildung 35.

Tabelle 29: Beurteilung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben

Beruf	Landwirt/ Winzer n = 178	Tierwirt n = 92	Gärtner n = 9	Molkerei/ Milchwirts. n = 20	Forstwirt n = 111	hauswirt- schaftl. Berufe n = 109	Auszubil- dende ges. n = 519
sehr gut	28 %	27 %	0 %	0 %	49 %	8 %	26 %
gut	44 %	35 %	67 %	50 %	42 %	52 %	45 %
befriedigend	22 %	29 %	0 %	50 %	7 %	33 %	23 %
ausreichend	3 %	4 %	22 %	0 %	0 %	6 %	4 %
mangelhaft	3 %	3 %	11 %	0 %	2 %	0 %	2 %
ungenügend	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Die Gründe für positive Bewertungen der Ausbildungsbetriebe sind vielgestaltig und breit gestreut. Besonders positiv werden dabei Spaß an der Arbeit bzw. dem Beruf sowie die Möglichkeit zum selbständigen Arbeiten empfunden (siehe Tabelle 30).

Tabelle 30: Gründe für die positive Bewertung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben

Gründe *)	Beruf Landwirt/ Winzer n = 180 NN = 832	Tierwirt n = 92 NN = 364	Gärtner n = 10 NN = 39	Molkerei/ Milchwirts. n = 20 NN = 91	Forstwirt n = 109 NN = 520	Auszubildende ges. n = 411 NN = 1.846
Spaß am Beruf u. an der Arbeit	17 %	21 %	15 %	10 %	18 %	18 %
breitgefächerte, vielseitige Ausbildung	10 %	7 %	10 %	15 %	15 %	11 %
selbständiges, eigenverantwortliches Arbeiten	15 %	18 %	10 %	14 %	14 %	15 %
gute Ausbilder	9 %	7 %	15 %	11 %	16 %	11 %
gute Anleitung	7 %	7 %	8 %	9 %	-	5 %
gute Arbeitsbedingungen	9 %	10 %	15 %	7 %	13 %	10 %
gutes Arbeitsklima	13 %	12 %	5 %	4 %	14 %	12 %
moderne Technik/Ausstattungen	12 %	8 %	5 %	18 %	11 %	11 %
Ausbilder nehmen sich Zeit für Auszubildende	8 %	9 %	15 %	12 %	-	6 %
sonstige Gründe	0 %	1 %	0 %	0 %	-	0 %

- ohne Forstwirte;

*) Anteil Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

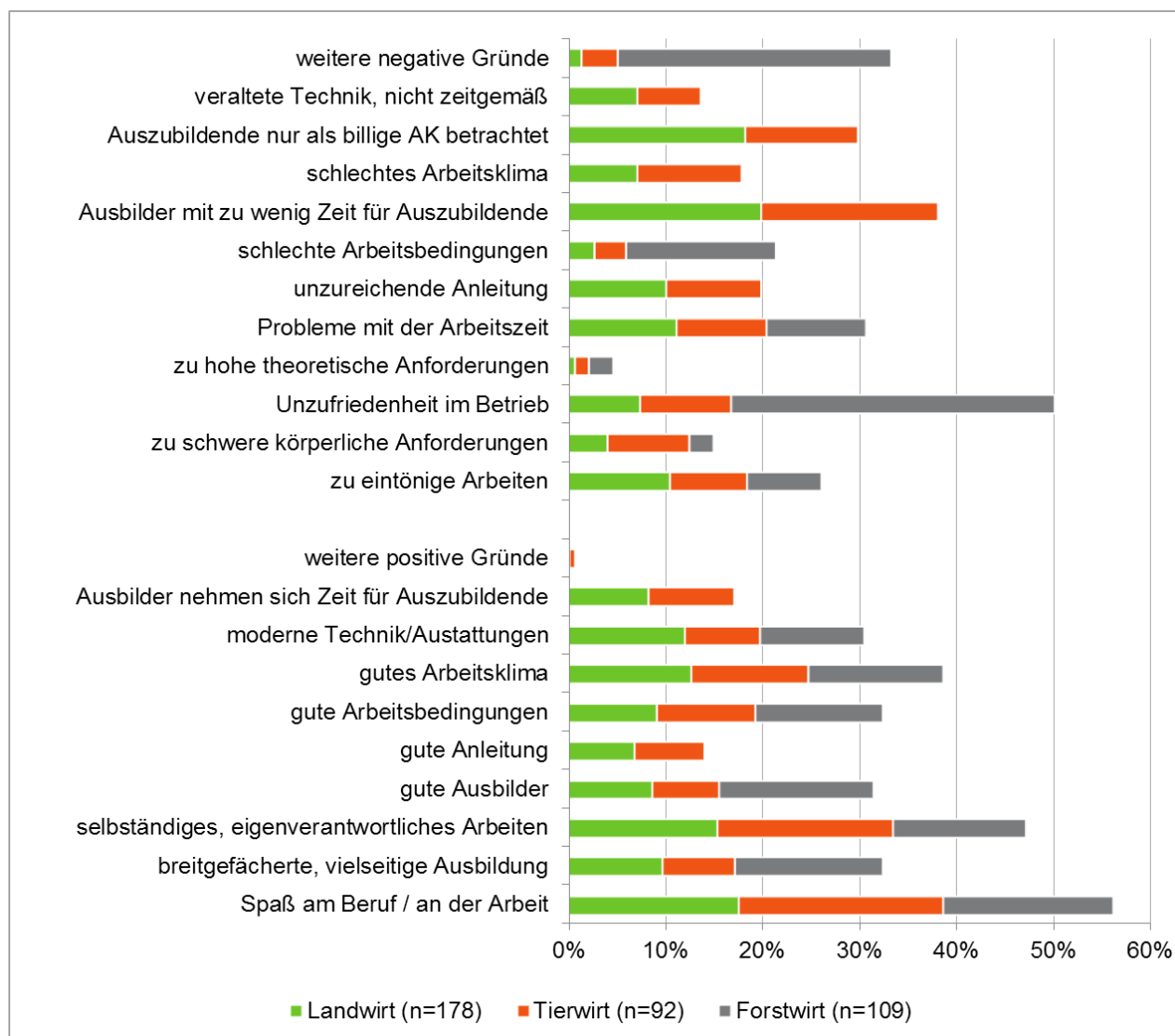
Tabelle 31: Gründe für die negative Bewertung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben

Gründe *)	Beruf Landwirt/ Winzer n = 180 NN = 302	Tierwirt n = 92 NN = 215	Gärtner n = 10 NN = 23	Molkerei/ Milchwirts. n = 20 NN = 56	Forstwirt n = 109 NN = 39	Auszubildende ges. n = 411 NN = 635
zu eintönige Arbeiten	10 %	8 %	4 %	13 %	8 %	9 %
zu schwere körperliche Anforderungen	4 %	8 %	9 %	5 %	3 %	6 %
Unzufriedenheit im Betrieb	7 %	9 %	4 %	5 %	33 %	9 %
zu hohe theor. Anforderungen	1 %	1 %	4 %	5 %	3 %	2 %
Probleme mit der Arbeitszeit	11 %	9 %	9 %	16 %	10 %	11 %
unzureichende Anleitung	10 %	10 %	4 %	5 %	-	9 %
schlechte Arbeitsbedingungen	3 %	3 %	4 %	0 %	15 %	3 %
Ausbilder haben zu wenig Zeit für die Auszubildenden	20 %	18 %	13 %	9 %	-	17 %
schlechtes Arbeitsklima	7 %	11 %	13 %	13 %	-	9 %
Auszubildende werden nur als billige AK gesehen	18 %	12 %	9 %	23 %	-	15 %
Veraltete Technik, nicht zeitgemäße Technikausstattung	7 %	7 %	17 %	0 %	-	6 %
weitere negative Gründe	2 %	4 %	9 %	5 %	28 %	5 %

- ohne Forstwirte; *) Anteil Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Die Gründe für negative Bewertungen der Ausbildungsbetriebe liegen zum überwiegenden Teil in der Organisation und im Umgang innerhalb der Betriebe. Der Hauptgrund für unzufriedene Auszubildende ist daher das Empfinden, dass die Ausbilder zu wenig Zeit haben bzw. investieren. Dies wird begleitet von „Auszubildende werden nur als billige Arbeitskräfte gesehen“ sowie „Probleme mit der Arbeitszeit“ (siehe Tabelle 31).

Die Gründe für positive und negative Bewertungen (insgesamt) der Ausbildungsbetriebe im Berufsvergleich stellt die folgende Grafik dar. Dabei zeigt Abbildung 31 die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen mit den meisten Auszubildenden.



positive NN = 1.708, negative NN = 551; Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Abbildung 31: Bewertungen der praktischen Ausbildung im Vergleich der Berufe

Bei den hauswirtschaftlichen Berufen werden als positive Gründe (367 Nennungen) vorwiegend genannt: der Spaß an dem Beruf und der Arbeit sowie die Zeit der Ausbilder für die Auszubildenden (NN = 58). Für die negativen Bewertungen (140 Nennungen) werden aufgeführt: zu eintönige Arbeiten, aber auch Zeitmangel der Ausbilder gegenüber den Auszubildenden (NN = 25).

Bei den durch die Auszubildenden vorgeschlagenen Verbesserungsmöglichkeiten innerhalb der Ausbildungsbetriebe dominieren nach Nennungen in der Gesamtheit der Auszubildenden: mehr Anerkennung bei guten Leistungen, Berichtsheftführung in der Arbeitszeit und mehr Zeit für die Prüfungsvorbereitung. Für die hauswirtschaftlichen Berufe wurde am häufigsten „mehr Unterstützung bei Schwierigkeiten“ als Verbesserungsmöglichkeit aufgeführt.

Tabelle 32: Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben

Beruf	Landwirt	Tierwirt	Gärtner	Molkerei/ Milchwirts.	hauswirt. Berufe	Auszubildende ges.
Verbesserungsmöglichkeiten *)	n = 180 NN = 585	n = 91 NN = 352	n = 10 NN = 46	n = 20 NN = 91	n = 111 NN = 277	n = 413 NN = 1.351
mehr Arbeit mit Technik	12 %	7 %	11 %	0 %	5 %	8 %
intensivere Betreuung durch den Ausbilder	6 %	10 %	4 %	4 %	4 %	7 %
mehr Theorie im Ausbildungsbetrieb	4 %	5 %	7 %	7 %	5 %	5 %
mehr Prüfungsvorbereitung	9 %	12 %	9 %	12 %	10 %	10 %
abwechslungsreichere, vielseitigere Arbeiten	8 %	9 %	4 %	9 %	11 %	9 %
mehr Übernahme von Verantwortung	3 %	2 %	4 %	0 %	2 %	2 %
Berichtsheftführung in der Arbeitszeit	12 %	12 %	4 %	16 %	6 %	11 %
mehr Selbständigkeit	3 %	1 %	7 %	0 %	5 %	3 %
Arbeitsklima/Umgang mit dem Auszubildenden	6 %	8 %	7 %	14 %	5 %	7 %
bessere Vorbereitung auf neue Tätigkeiten	8 %	5 %	9 %	4 %	8 %	7 %
mehr Anerkennung bei guten Leistungen	11 %	13 %	9 %	9 %	11 %	11 %
mehr Unterstützung bei Schwierigkeiten	7 %	8 %	4 %	9 %	14 %	9 %
bessere Verbindung zw. Betrieb und Schule	4 %	2 %	7 %	7 %	4 %	4 %
planmäßigere Ausbildung (stärkere Nutzung des Ausbildungsplans)	7 %	7 %	11 %	7 %	5 %	7 %
weitere Verbesserungsmöglichkeiten	1 %	0 %	4 %	2 %	3 %	1 %

*) Anteil Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich; ohne Forstwirte, Quelle: Eigene Erhebung

Arbeitsunterweisungen sind Bestandteil der Ausbildung und spielen eine Rolle hinsichtlich des Ausbildungserfolges. Nach der Anzahl der Arbeitsunterweisungen befragt, gaben die Auszubildenden sehr widersprüchliche Antworten. Teilweise wurde darunter wohl bereits die Absprache des täglichen Dienstplanes verstanden, denn die Angaben variierten zwischen 0 und 100. Der Mittelwert liegt bei 10 Arbeitsunterweisungen. Insgesamt sind über 52 Prozent aller Auszubildenden mit der Anzahl der Arbeitsunterweisungen zufrieden.

Tabelle 33: Bewertung der Anzahl der Arbeitsunterweisungen im Ausbildungsbetrieb

Beruf	Landwirt	Tierwirt	Gärtner	Molkerei/ Milchwirts.	Winzer	Auszubildende
Anzahl	n = 178	n = 91	n = 10	n = 20	n = 2	n = 301
Anzahl ist ausreichend	105	38	3	11	1	158
Anzahl ist nicht ausreichend	57	47	6	7	0	117
Keine Angaben	16	6	1	2	1	26

Anteil Nennungen. Quelle: Eigene Erhebung

Zum theoretischen Teil der Ausbildung wurden die Auszubildenden um eine Beurteilung ihrer Berufsschulen anhand von Noten zwischen 1 (sehr gut) und 6 (ungenügend) gebeten. Im Mittel vergaben alle Auszubildenden für ihre Berufsschulen die Note 2,2. Die besten Bewertungen verteilte die Gärtner (1,9), Winzer (2,0) sowie Tierwirte (2,0).

Am unzufriedensten mit ihren Berufsschulen waren die Milchwirtschaftlichen Laboranten (3,9) und die Milchtechnologien (2,7) (Tabelle 34).

Sachkundige und motivierte Lehrer sowie ein interessanter Unterricht gaben am häufigsten den Ausschlag für gute Bewertungen der jeweiligen Berufsschule (Tabelle 35). Parallel zu den guten Bewertungen wurde vor allem „zu wenig Praxisbezug“ und „Unterrichtstag zu lang“ als Ursachen für schlechte Bewertungen der Berufsschulen genannt (Tabelle 36). Auffällig ist hierbei jedoch die Kombination der hohen Gesamtnennung von „sachkundigen Lehrern“ (20 Prozent) und von „Unterricht zu lang“ (21 Prozent) sowie „langweiligem Unterricht“ (15 Prozent).

Tabelle 34: Beurteilung der Ausbildung in den Berufsschulen

Beruf	Landwirt/ Winzer n = 178	Tierwirt n = 89	Gärtner n = 9	Molkerei/ Milchwirts. n = 20	Forstwirt n = 109	hauswirt. Berufe n = 108	Auszubildende ges. n = 513
sehr gut	16 %	21 %	22 %	5 %	14 %	19 %	17 %
gut	61 %	57 %	67 %	15 %	61 %	57 %	58 %
befriedigend	17 %	19 %	11 %	40 %	24 %	19 %	20 %
ausreichend	6 %	2 %	0 %	25 %	1 %	4 %	4 %
mangelhaft	1 %	0 %	0 %	15 %	0 %	0 %	1 %
ungenügend	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %

Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Tabelle 35: Gründe für die positive Bewertung der Ausbildung in den Berufsschulen

Beruf	Landwirt/ Winzer n = 180 NN = 629	Tierwirt n = 92 NN = 405	Gärtner n = 10 NN = 38	Molkerei/ Milchwirts. n = 20 NN = 55	Forstwirt n = 102 NN = 214	hauswirt. Berufe n = 111 NN = 389	Auszubildende ges. n = 515 NN = 1.730
interessanter Unterricht	16 %	15 %	11 %	11 %	26 %	14 %	16 %
gute Verbindung von Theorie u. Praxis	9 %	13 %	16 %	5 %	22 %	13 %	13 %
sachkundige Lehrer	19 %	15 %	13 %	15 %	36 %	8 %	18 %
gute Lernbedingungen	10 %	11 %	13 %	7 %	16 %	14 %	12 %
motiviert Lehrer	14 %	14 %	11 %	11 %	-	16 %	13 %
gutes Lernklima	11 %	11 %	13 %	15 %	-	18 %	12 %
moderne Ausstattung (IT etc.)	10 %	11 %	16 %	11 %	-	6 %	8 %
Einsatz moderner Medien	10 %	9 %	8 %	24 %	-	8 %	8 %
weitere positive Gründe	0 %	0 %	0 %	2 %	-	1 %	1 %

* Anteil Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich; Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

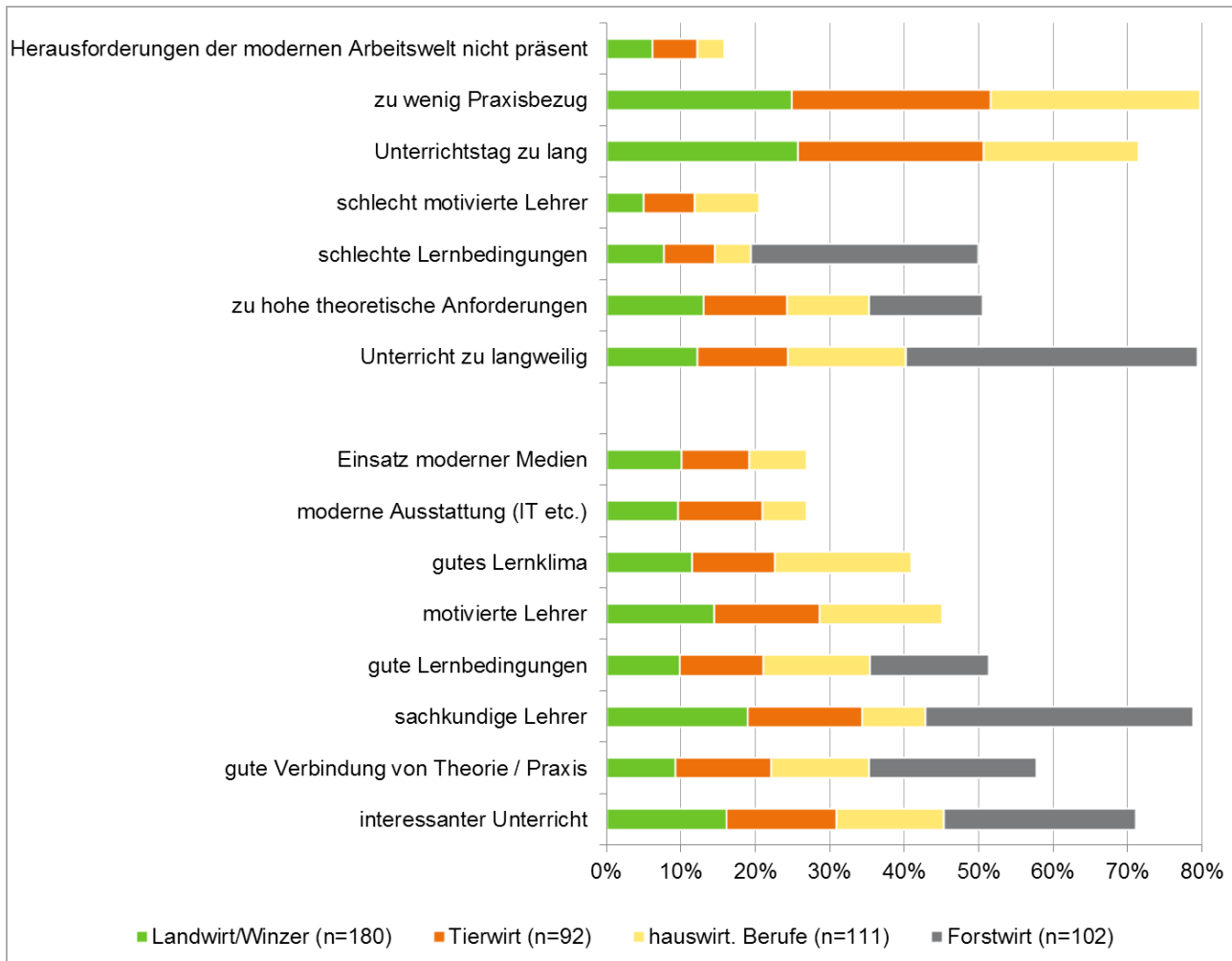
Tabelle 36: Gründe für die negative Bewertung der Ausbildung in den Berufsschulen

Beruf	Landwirt/ Winzer n = 182 NN = 262	Tierwirt n = 92 NN = 116	Gärtner n = 10 NN = 13	Molkerei/ Milchwirts. n = 20 NN = 66	Forstwirt n = 102 NN = 46	hauswirt. Berufe n = 111 NN = 82	Auszubildende ges. n = 515 NN = 584
Unterricht zu langweilig	12 %	14 %	8 %	14 %	39 %	16 %	15 %
zu hohe theor. Anforderungen	13 %	13 %	23 %	8 %	15 %	11 %	12 %
schlechte Lernbedingungen	8 %	8 %	0 %	9 %	30 %	5 %	9 %
schlecht motivierte Lehrer	5 %	8 %	8 %	11 %	-	9 %	6 %
Unterrichtstag zu lang	26 %	29 %	23 %	12 %	-	21 %	21 %

zu wenig Praxisbezug	25 %	31 %	23 %	18 %	-	28 %	23 %
Herausforderungen der modernen Arbeitswelt nicht präsent	6 %	7 %	0 %	12 %	-	4 %	6 %
weitere negative Gründe	6 %	5 %	15 %	15 %	15 %	7 %	8 %

*Anteil Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Die Gründe für positive und negative Bewertungen (insgesamt) der Berufsschulen der Landwirtschaft stellen die beiden folgenden Grafiken dar. Dabei zeigt Abbildung 32 die Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen und die Abbildung 33 den Anteil der Bewertungsgründe innerhalb der jeweiligen Ausbildungsberufe.



positiv NN = 1.637, negativ NN = 506; Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Abbildung 32: Bewertung der Ausbildung in den Berufsschulen im Vergleich der Berufe

Die Verbesserung der Unterrichtsgestaltung und -organisation, ein stärkerer Praxisbezug des Unterrichts sowie die stärkere Beachtung des unterschiedlichen Schülerniveaus werden von den Auszubildenden überwiegend genannt. Von den Berufsschülern werden hauptsächliche Verbesserungsmöglichkeiten bei: Stundenplan/Unterrichtsorganisation, Unterrichtsgestaltung und stärkerer Praxisbezug des Unterrichts gesehen (Tabelle 37).



Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Abbildung 33: Anteile der Bewertungen innerhalb der jeweiligen Berufe

Tabelle 37: Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildung in den Berufsschulen

Beruf	Landwirt/ Winzer n = 180 NN = 436	Tierwirt n = 92 NN = 260	Gärtner n = 10 NN = 17	Molkerei/ Milchwirts. n = 20 NN = 101	hauswirt. Berufe n = 111 NN = 149	Auszubil- dende ges. n = 413 NN = 963
Stundenplan/Unterrichtsorganisation	12 %	12 %	24 %	17 %	13 %	13 %
Verbindung Schule-Betrieb	7 %	9 %	0 %	9 %	12 %	9 %
Disziplin/Aufmerksamkeit	11 %	8 %	6 %	6 %	7 %	9 %
Auswahl der Inhalte	4 %	4 %	0 %	8 %	3 %	4 %
Unterrichtsgestaltung	12 %	12 %	0 %	11 %	19 %	13 %
Möglichkeiten zur eigen. Unterrichtsarbeit	2 %	3 %	6 %	1 %	3 %	2 %
Erfahrungseinbeziehung der Auszubildenden	6 %	7 %	12 %	8 %	2 %	6 %
unterschiedliches Schülerniveau beachten	10 %	14 %	12 %	15 %	7 %	11 %
stärkerer Praxisbezug des Unterrichts	15 %	10 %	12 %	9 %	14 %	13 %
W.Std.-Zahl** im Blockunterricht erhöhen	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %
W.Std.-Zahl** im Blockunterricht verringern	9 %	8 %	12 %	5 %	4 %	8 %
W.Std.-Zahl** im Blockunterricht beibehalten	8 %	11 %	18 %	6 %	7 %	9 %
weitere Verbesserungsmöglichkeiten	1 %	2 %	0 %	5 %	7 %	3 %

*) Anteil Nennungen in Prozent, ** Wochenstundenzahl; Mehrfachnennungen möglich. Quelle: Eigene Erhebung

Einen dritten, wichtigen Ausbildungsbestandteil bildet die Überbetriebliche Ausbildung (ÜbA). Staatliche ÜbA sowie Angebote Dritter ergänzen sich hierbei. Im Bereich Landwirtschaft und Gartenbau werden hierfür Lehrgänge und Kurse angeboten, insbesondere im Lehr- und Versuchsgut Köllitsch, den Überbetrieblichen Ausbildungsstätten des LfULG in Pillnitz und Königswartha, in der Ausbildungsstätte des Regionalbauernverbandes e. V. Rosenhain, der Milchwirtschaftlichen Lehr- und Untersuchungsanstalt Oranienburg sowie auch der Forstlichen Ausbildungsstätte Morgenröthe. Die Auszubildenden wurden auch zu diesem Ausbildungsteil um Beurteilung und Bewertung von Verbesserungsvorschlägen gebeten. Dieser Ausbildungsteil erhielt ebenfalls im Mittel aller Berufe die Note Gut (2,0). Besonders positiv schätzten dabei die Gärtner und die Milchwirtschafter ihre überbetrieblichen Ausbildungsstätten ein (Ø 1,8 bzw. Ø 1,9).

Tabelle 38: Beurteilung der Ausbildung an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Beruf	Landwirt/ Winzer n = 159	Tierwirt n = 79	Gärtner n = 4	Molkerei/ Milchwirts. n = 19	Forstwirt n = 106	hauswirt. Berufe n = 41	Auszubildende ges. n = 408
sehr gut	26 %	28 %	25 %	26 %	17 %	12 %	18 %
gut	55 %	61 %	75 %	58 %	60 %	39 %	45 %
befriedigend	16 %	11 %	0 %	16 %	19 %	41 %	14 %
ausreichend	3 %	0 %	0 %	0 %	4 %	7 %	2 %
mangelhaft	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
ungenügend	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Eine interessante Ausbildung, sachkundige Ausbilder und moderne Technik wurden als Gründe für positive Bewertungen der ÜbA aufgeführt. „Sonstige“, „zu hohe theoretische Anforderungen“ sowie „Unterricht zu langweilig“ waren die Gründe für negative Bewertungen der ÜbA.

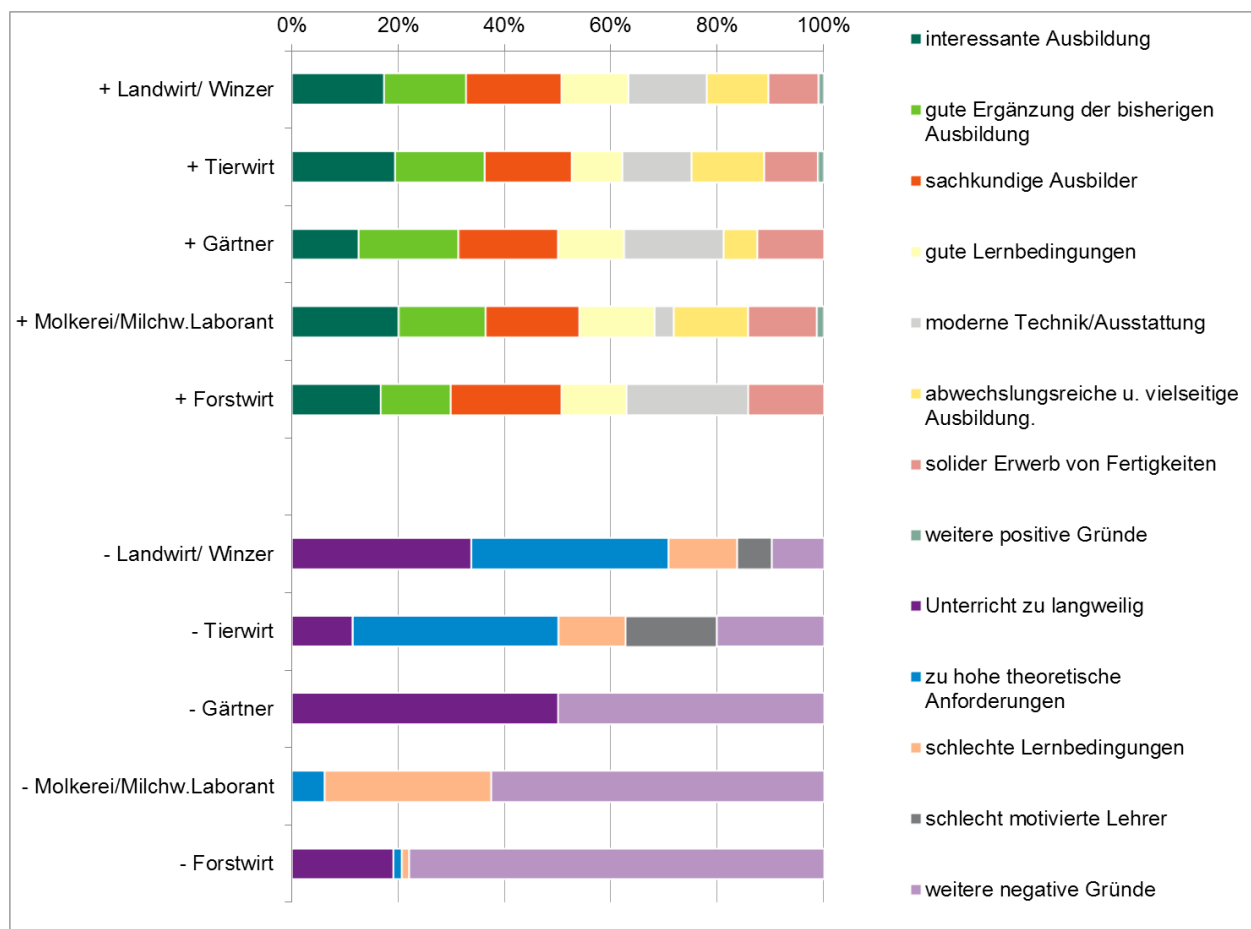
Die am häufigsten ausgewählten Verbesserungsvorschläge über alle Berufe waren die Wünsche nach mehr praktischen Übungen, eine bessere Ergänzung/Abstimmung der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb und der Einsatz moderner Technik (Tabelle 39).

Tabelle 39: Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildung an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Beruf	Landwirt n = 178 NN = 282	Tierwirt n = 92 NN = 152	Gärtner n = 10 NN = 5	Molkerei/ Milchwirts. n = 20 NN = 54	Auszubildende ges. n = 300 NN = 493
Verbesserungsmöglichkeiten *)					
Einsatz moderner Technik	14 %	8 %	20 %	13 %	12 %
mehr praktische Übungen	23 %	16 %	20 %	9 %	19 %
bessere Ausbilder	4 %	11 %	0 %	2 %	6 %
andere Lehrgangsinhalte	9 %	9 %	0 %	4 %	8 %
bessere methodische Gestaltung	7 %	9 %	0 %	11 %	8 %
bessere Lehrgangsorganisation	7 %	7 %	0 %	6 %	6 %
bessere Ergänzung/Abstimmung zur Ausbildung im Betrieb	12 %	14 %	20 %	11 %	13 %
bessere Ergänzung/Abstimmung zur Ausbildung in Schule	11 %	9 %	0 %	11 %	10 %
Verbesserung der Ausstattung der Lehrkabinette	6 %	5 %	0 %	19 %	7 %
mehr Eigenverantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten	6 %	9 %	20 %	4 %	7 %
weitere Verbesserungsmöglichkeiten	1 %	5 %	20 %	11 %	4 %

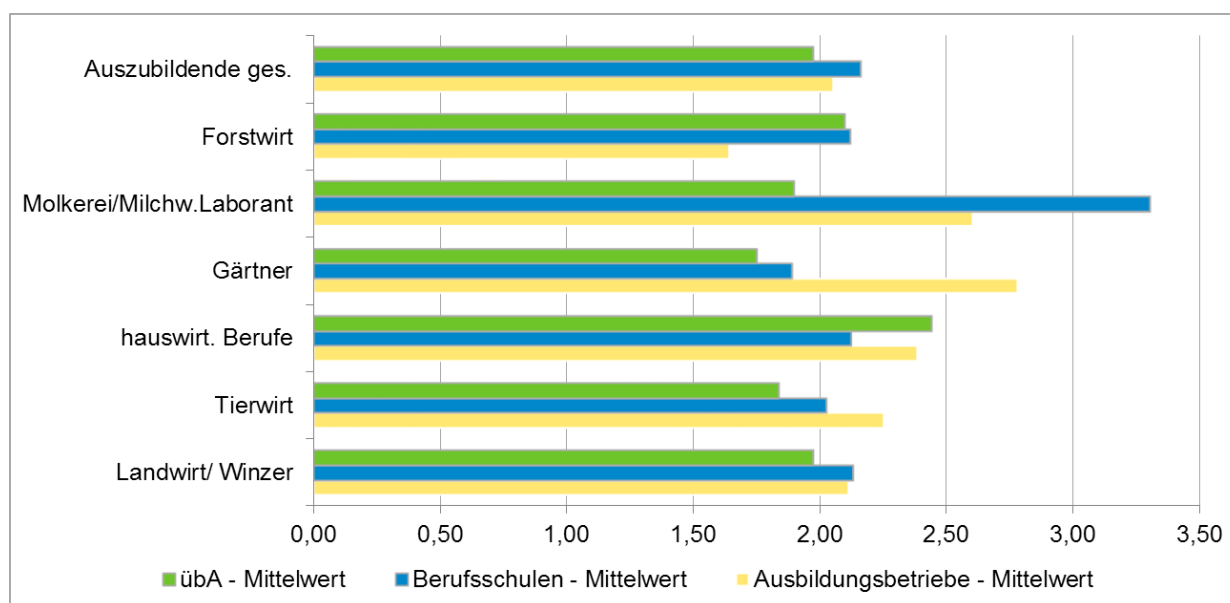
*) Anteil Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: Eigene Erhebung

Die Gründe für positive und negative Bewertungen der überbetrieblichen Ausbildungsstätten je Ausbildungsberuf stellt Abbildung 34 dar.



Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Abbildung 34: Anteile der Bewertungen der ÜBA in den Berufen



Mittelwerte der jeweiligen Benotungen von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend)

Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Abbildung 35: Benotung aller Ausbildungsabschnitte Haus-, Land- und Forstwirtschaft (Mittelwerte)

Die Einschätzung bzw. Benotung der einzelnen Ausbildungsabschnitte in den Ausbildungsbetrieben, den Berufsschulen sowie den überbetrieblichen Ausbildungsstätten der Land-, Haus- und Forstwirtschaft zeigt die Abbildung 35. Dabei wurden die Benotungen in den Ausbildungsberufen jeweils anteilig gemittelt.

Im Großen und Ganzen scheinen 90 Prozent der Auszubildenden mit der gewählten Berufsausbildung zufrieden zu sein, da sie die Ausbildung an Andere weiterempfehlen würden. Eine Ausnahme bildet das Berufsfeld Gartenbau und hier speziell der Produktionsgartenbau. In diesen Berufen lag die Tendenz bei einer geringeren Empfehlungsquote.

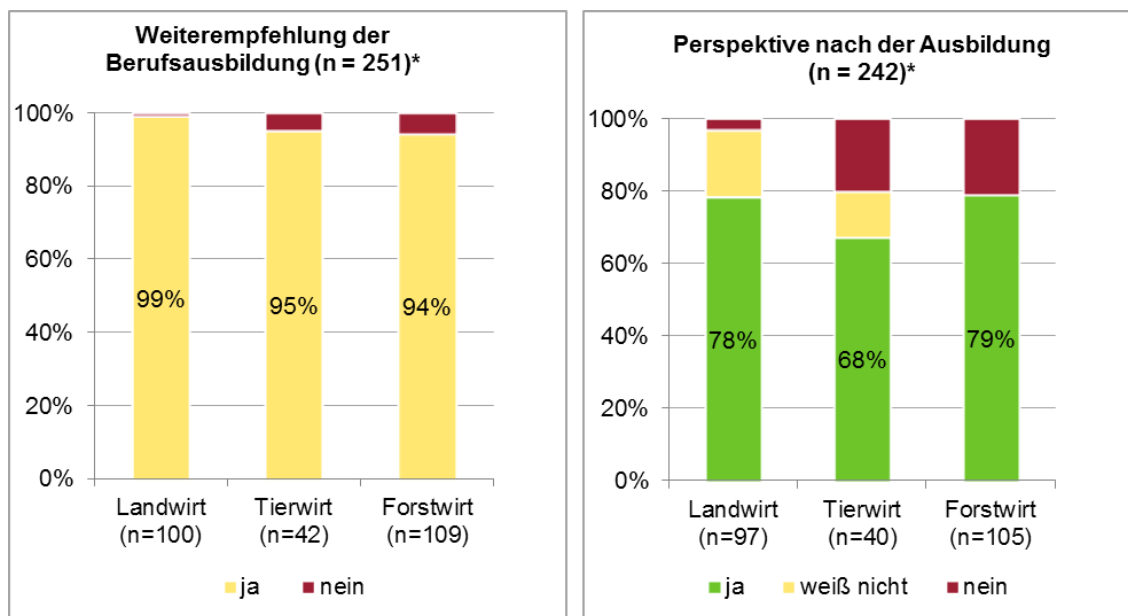
Tabelle 40: Weiterempfehlung der Berufsausbildung

Beruf Meinung	Landwirt/ Winzer n = 180	Tierwirt n = 92	Gärtner n = 10	Molkerei/ Milchwirts. n = 20	Forstwirt n = 109	hauswirt. Berufe n = 111	Auszubildend. ges. n = 522
Ja	91 %	90 %	50 %	80 %	94 %	84 %	89 %
nein	4 %	7 %	40 %	15 %	6 %	14 %	8 %
keine Angabe	6 %	3 %	10 %	5 %	0 %	3 %	3 %

Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Die positive Einstellung zum gewählten Ausbildungsberuf stellt auch das nachfolgende Stimmungsbarometer dar (Abbildung 36). Es zeigt die Befragungsergebnisse der Auszubildenden zu den Fragen:

- Würden Sie Ihre Berufsausbildung weiter empfehlen?
- Werden Sie nach der Ausbildung weiter in Ihrem erlernten Beruf tätig sein?



*nur 3. Lehrjahr. Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Abbildung 36: Stimmungsbarometer der Auszubildenden in der Land- und Forstwirtschaft

Angestrebte Tätigkeit nach der Ausbildung

Die Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf insgesamt, die sich beispielsweise im Anteil der Weiterempfehlungen widerspiegelt (siehe Tabelle 40), gibt nicht allein einen Aufschluss über die beruflichen Perspektiven der Auszubildenden. Daher wurden sie zu ihrer Einschätzung befragt, ob sie nach dem Abschluss der Ausbildung weiterhin im erlernten Beruf tätig sein werden.

Fast zwei Drittel aller Auszubildenden schätzen ein, dass sie nach der Ausbildung auch im Beruf tätig sein werden. Allerdings bestehen zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen Unterschiede bezüglich dieser Aussage (siehe Tabelle 41). Die größte Abweichung zeigt sich hier bei den hauswirtschaftlichen Berufen, nur 30 Prozent gedenken im erlernten Beruf tätig zu werden. Dies ist zugleich eine Sonderstellung unter den hier untersuchten Berufen.

Tabelle 41: Auszubildende, die einschätzen nach der Ausbildung im erlernten Beruf tätig zu sein

Bezeichnung	Landwirt/ Winzer n = 170	Tierwirt n = 89	Gärtner n = 10	Molkerei/ Milchwirts. n = 20	Forstwirt n = 105	hauswirt. Berufe n = 108	Auszubildende ges. n = 502
ja im erlernten Beruf tätig ¹⁾	78 %	57 %	70 %	60 %	79 %	30 %	63 %
Wenn im erlernten Beruf tätig, dann in welchem Unternehmen: ²⁾	n = 132 NN = 163	n = 51 NN = 89	n = 7 NN = 11	n = 12 NN = 10	n = 83 NN = 78	n = 73 NN = 86	n = 285 NN = 330
natürliche Person (inkl. Privathaushalt)	60 %	25 %	18 %	10 %	21 %	19 %	36 %
juristische Person	23 %	43 %	27 %	90 %	26 %	5 %	25 %
öffentlich-rechtlicher Betrieb	5 %	1 %	18 %	-	32 %	43 %	18 %
Freier Bildungsträger	1 %	3 %	9 %	-	3 %	2 %	2 %
Gartencenter	-	1 %	18 %	-	1 %	-	1 %
Tätigkeit im Ausland	6 %	4 %	-	-	1 %	3 %	4 %
Sonstiges	6 %	22 %	9 %	-	17 %	28 %	15 %

¹⁾ Antwortmöglichkeiten: ja/nein/weiß nicht. ²⁾ Anteil Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Etwa 13 Prozent aller Auszubildenden sieht bereits während der Ausbildung keine weitere Zukunft im gewählten Beruf (Tabelle 42). 43 Prozent der Berufsschüler sehen ihre Perspektive in einer Ausbildung/Umschulung in einem anderen Beruf und 25 Prozent geben an, einen Arbeitsplatz in einem anderen Beruf gefunden zu haben. Nur etwa 8 Prozent der Befragten gab an, dass sie den Beruf in jedem Fall aufgeben wollen. Darunter beabsichtigte rund jeder Zweite eine andere Ausbildung oder ein Studium aufzunehmen.

Tabelle 42: Auszubildende, die nach der Ausbildung vorerst nicht im erlernten Beruf tätig sind

Bezeichnung	Landwirt/ Winzer n = 170	Tierwirt n = 89	Gärtner n = 10	Molkerei/ Milchwirts. n = 20	Forstwirt n = 105	hauswirt. Berufe n = 108	Auszubildende ges. n = 502
nicht im erlernten Beruf tätig ¹⁾	5 %	16 %	10 %	10 %	21 %	18 %	13 %
Wenn „nein“, dann Gründe dafür: ¹⁾	n* = 8 NN = 9	n* = 14 NN = 15	n* = 1 NN = 1	n* = 2 NN = 2	n* = 22 NN = 24	n* = 44 NN = 49	n* = 91 NN = 100
keinen Arbeitsplatz gefunden	0 %	0 %	0 %	0 %	17 %	6 %	7 %
einen Arbeitsplatz in einem anderen Beruf gefunden	67 %	13 %	0 %	0 %	25 %	22 %	25 %
eine Ausbildung/Umschulung in einem anderen Beruf anstrebe	22 %	47 %	0 %	50 %	21 %	57 %	43 %
ein Studium in einer anderen Fachrichtung aufnehmen möchte	11 %	20 %	100 %	50 %	29 %	8 %	17 %

den erlernten Beruf in jedem Fall aufgeben möchte	0 %	20 %	0 %	0 %	8 %	6 %	8 %
---	-----	------	-----	-----	-----	-----	-----

n* Anzahl Auszubildender die mit nein antworteten, *) Anteil Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Unabhängig von der Frage, ob die Auszubildenden ihre Zukunft im erlernten Beruf sehen oder nicht, wurden sie nach der Absicht zur weiteren Qualifizierung befragt. 49 Prozent aller Auszubildenden, welche diese Frage beantwortet haben, beabsichtigen eine Fortbildung oder weiterführende Ausbildung (Tabelle 43, Abbildung 37). Dabei konnten die Auszubildenden bei der Frage, welche Qualifizierung sie beabsichtigen, mehrere Antworten auswählen. Dies taten etwa 43 Prozent der Auszubildenden, ca. 69 Prozent davon wählte nur eine weitere Qualifizierung aus.

Tabelle 43: Auszubildende, die nach der Ausbildung eine Fortbildung oder Studium beabsichtigen

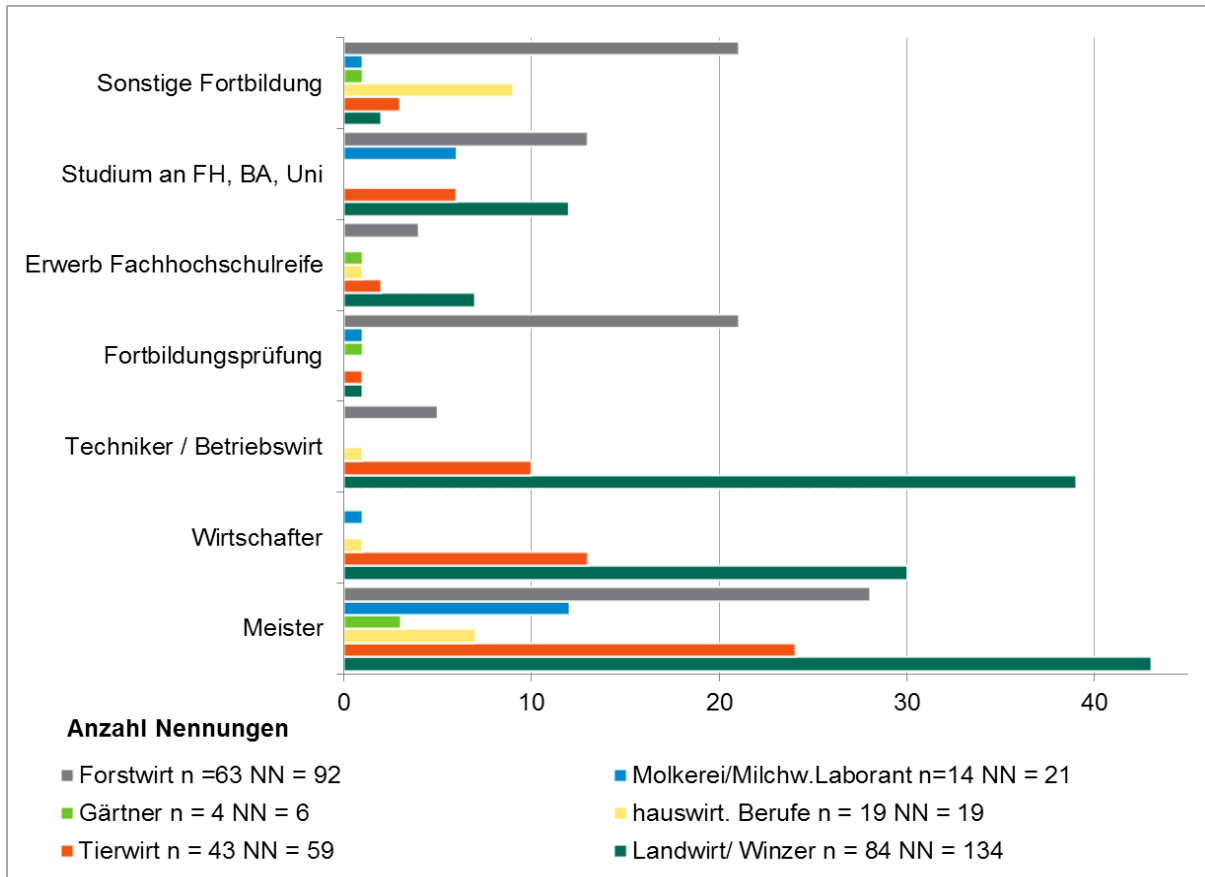
Bezeichnung	Landwirt/ Winzer n = 160	Tierwirt n = 84	Gärtner n = 10	Molkerei/ Milchwirts. n = 18	Forstwirt n = 94	hauswirt. Berufe n = 102	Auszubildende ges. n = 468
Fortbildung oder Studium beabsichtigt	53 %	51 %	40 %	78 %	67 %	21 %	49 %
Fortbildungs-/Studienziel: *)	n* = 84 NN = 134	n* = 43 NN = 59	n* = 4 NN = 6	n* = 14 NN = 21	n* = 63 NN = 92	n* = 19 NN = 19	n* = 227 NN = 331
Meister	32 %	41 %	50 %	57 %	30 %	37 %	35 %
Staatl. geprüfter Wirtschaftler	22 %	22 %	0 %	5 %	0 %	5 %	14 %
Staatl. geprüfter Techniker/ Betriebswirt	29 %	17 %	0 %	0 %	5 %	5 %	17 %
Fortbildungsprüfung z. B. Natur- und Landschaftspfleger	1 %	2 %	17 %	5 %	23 %	0 %	8 %
Fachoberschule zum Erwerb der Fachhochschulreife	5 %	3 %	17 %	0 %	4 %	5 %	5 %
Studium an Fachhochschule, Berufsakademie oder Universität	9 %	10 %	0 %	29 %	14 %	0 %	11 %
Sonstiges	1 %	5 %	17 %	5 %	23 %	47 %	11 %

n* Anzahl Auszubildender, die eine Fortbildung/Studium beabsichtigen

*) Anteil der möglichen Mehrfachnennungen Prozent

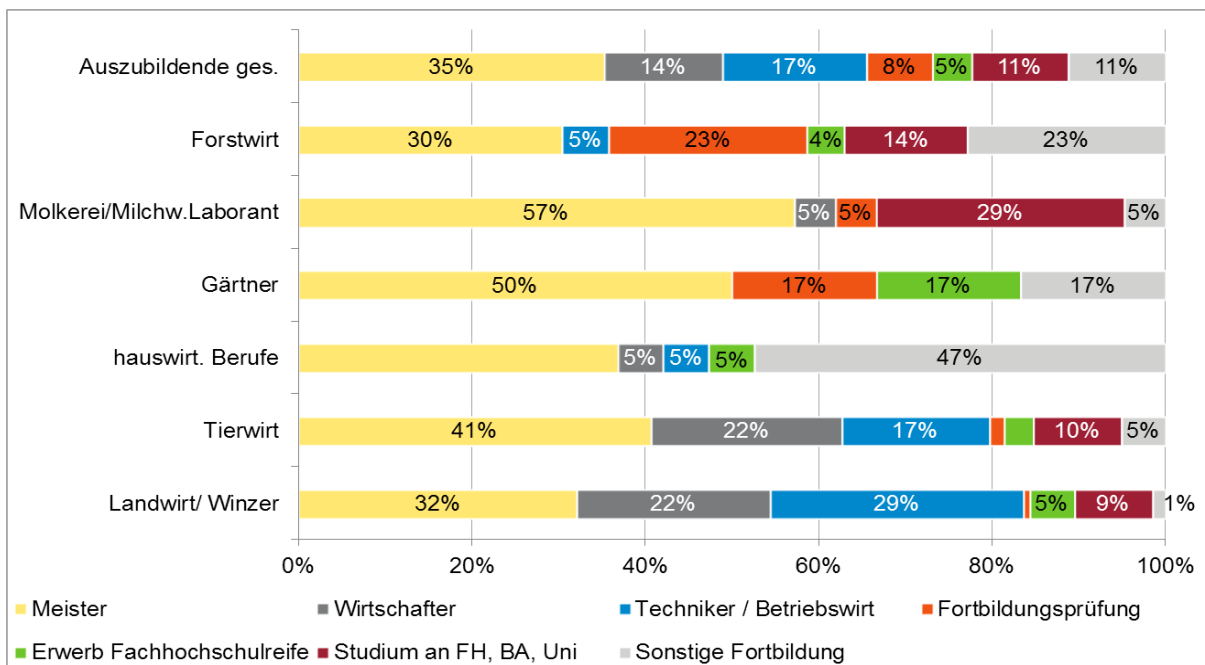
Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Der Hauptanteil der Antworten zur Fortbildung soll dem Erwerb des Meisterbriefes dienen (35 Prozent der Befragten, die eine weitere Fortbildung beabsichtigen), gefolgt von den Qualifikationen zum Staatlich geprüften Techniker/Betriebswirt bzw. Wirtschaftler (17 Prozent bzw. knapp 14 Prozent der Befragten). Für ein Studium an einer Fachhochschule, Berufsakademie oder Universität entfielen 11 Prozent der Antworten (siehe Abbildung 38).



Anteil der Nennungen (Anzahl der Auszubildenden), Mehrfachnennungen möglich
 Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Abbildung 37: Anzahl Auszubildender, die eine Fortbildung oder Studium beabsichtigen



Anteil der Nennungen in Prozent (nicht Anzahl oder Anteil der Auszubildenden), Mehrfachnennungen möglich
 Quellen: Eigene Erhebung, STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

Abbildung 38: Anteile Auszubildender, die eine Fortbildung oder Studium beabsichtigen

4.2.2 Landwirtschaftliche Fachschule

Voraussetzungen und Motive für die Fortbildung

In der Gruppe der landwirtschaftlichen Fachschulen wurden durch das LfULG Schüler und Absolventen befragt. Hierbei konnten 166 Fragebögen der Fachschüler ausgewertet werden. Da von den Fachschulabsolventen nur fünf Fragebögen eingingen, wurden diese bei der Auswertung nicht mit berücksichtigt. Fachschüler wurden aus den Fachschulen für Landwirtschaft des LfULG sowie dem Fachschulzentrum Freiberg-Zug befragt.

Sie haben eine Fortbildung zu folgenden Berufen absolviert:

- Staatlich geprüfter Techniker für Landbau (24 Prozent)
- Staatlich geprüfter Wirtschaftler für Landwirtschaft (42 Prozent)
- Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter (5 Prozent)
- Staatlich geprüfter Techniker für Garten- und Landschaftsbau (4 Prozent)
- Landwirtschafts-, Pferdewirtschaftsmeister (8 Prozent)
- Wirtschaftler/Meister Gartenbau u. Landschaftsbau/Produktionsgartenbau (19 Prozent)

Fast drei Viertel aller Fach- und Meisterschüler verfügen als höchsten Schulabschluss über einen Realschulabschluss. Etwa 18 Prozent aller befragten Fach- und Meisterschüler haben die Fachhochschulreife oder das Abitur erworben. Dabei heben sich die Techniker für Landbau mit reichlich 30 Prozent deutlich von den anderen Schülern ab (Tabelle 44).

Tabelle 44: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss der Fach- und Meisterschüler in land- und hauswirtschaftlichen Berufen

Schulabschluss	Fachschulabschluss	Techniker LB ¹⁾ n = 40	Wirtschaftler ²⁾ n = 68	hw. Betriebslfr. ³⁾ n = 8	Meister LW, Pferde-W. ⁴⁾ n = 11	Gesamt n = 127
Hauptschulabschluss		3 %	13 %	25 %	0 %	9 %
Realschulabschluss		68 %	74 %	75 %	82 %	72 %
Fachhochschulreife		18 %	3 %	0 %	0 %	9 %
Gymnasium/Abitur		13 %	10 %	0 %	18 %	9 %

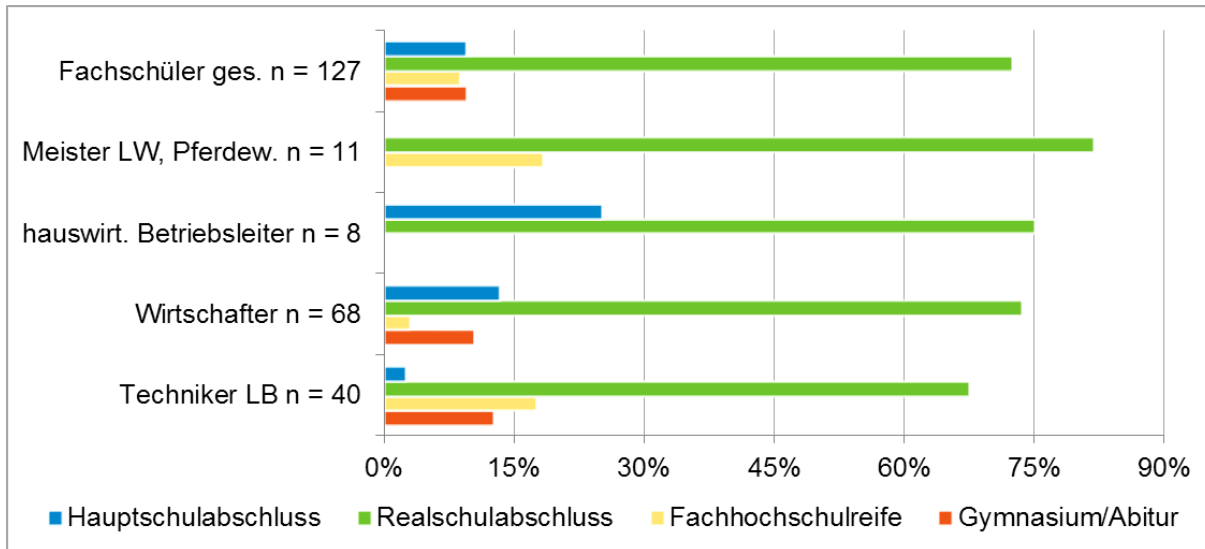
¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau

²⁾ Staatlich geprüfter Wirtschaftler für Landwirtschaft,

³⁾ Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter

⁴⁾ Landwirtschaftsmeister, Pferdewirtschaftsmeister

Quelle: Eigene Erhebung



Quelle: Eigene Erhebung

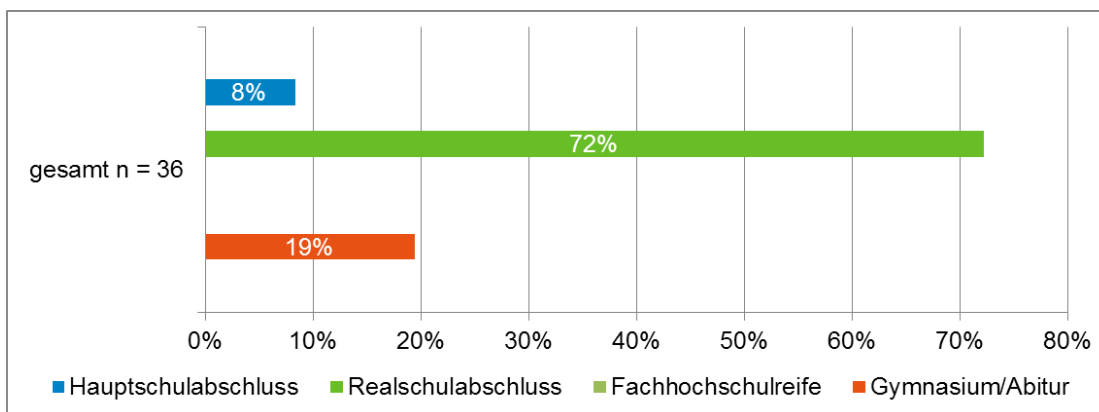
Abbildung 39: Höchste Schulabschlüsse der Fach- und Meisterschüler in land- und hauswirtschaftlichen Berufen

Auch bei den aktuellen Fachschülern im Gartenbau haben etwa drei Viertel der Schüler als höchsten Schulabschluss einen Realschulabschluss. Allerdings liegt der Anteil der Schüler mit Fachhochschulreife oder Abitur hier nur bei knapp 20 Prozent (im Vergleich zu den Technikern für Landbau mit ca. 30 Prozent, siehe Tabelle 44). Dabei unterscheiden sich die Techniker des Garten- und Landschaftsbaus von den Wirtschaftlern durch einen höheren Anteil dieser Vorbildungen.

Tabelle 45: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss der Fach- und Meisterschüler im Gartenbau

Fachschulabschluss	GaLa-Bau/Gartenbau Techniker/Wirtschaftler gesamt
Schulabschluss	n = 36
Hauptschulabschluss	8 %
Realschulabschluss	72 %
Fachhochschulreife	0 %
Gymnasium/Abitur	19 %

Quelle: Eigene Erhebung



Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 40: Höchste Schulabschlüsse der Fach- und Meisterschüler im Gartenbau

Die „Schulordnung Fachschule“ (FSO) regelt in Sachsen die Zugangsvoraussetzungen zu den Fachschulen¹. Danach ist davon auszugehen, dass beinahe alle Fachschüler vorher über einen Berufsabschluss verfügten, auch wenn diese Frage ggf. im Fragebogen nicht beantwortet wurde.

Reichlich 80 Prozent der befragten Fach- und Meisterschüler verfügten vor dem Besuch der Fachschule über einen landwirtschaftlichen Berufsabschluss.

Tabelle 46: Bisherige Berufsabschlüsse der Fach- und Meisterschüler

Fachschulabschluss Berufsabschluss	Techniker LB ¹⁾ n = 40	Wirtschaf- ter ²⁾ n = 68	hw.Be- triebslstr. ³⁾ n = 8	Meister LW, Pferde-W. ⁴⁾ n = 11	Gesamt n = 127
landwirtschaftlicher Berufsabschluss	97 %	73 %	0 %	92 %	9 %
außerlandwirtschaftlicher Berufsabschluss	3 %	27 %	100 %	8 %	72 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Staatlich geprüfter Wirtschaftler für Landwirtschaft,

³⁾ Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter, ⁴⁾ Landwirtschaftsmeister, Pferdewirtschaftsmeister

Quelle: Eigene Erhebung

Alle Fachschüler im Gartenbau zum Zeitpunkt der Befragung haben vorher eine Berufsausbildung absolviert. 71 Prozent davon erlernten einen landwirtschaftlichen bzw. gärtnerischen Beruf.

Tabelle 47: Bisherige Berufsabschlüsse der Fachschüler im Gartenbau

Fachschulabschluss	GaLa-Bau		Gartenbau	Gesamt
Berufsabschluss	Techniker n = 6	Wirtschaftler ¹⁾ n = 24	Wirtschaftler ²⁾ n = 6	n = 36
landwirtschaftlicher Berufsabschluss	75 %	65 %	86 %	71 %
außerlandwirtschaftl. Berufsabschluss	25 %	35 %	14 %	29 %

¹⁾ Wirtschaftler/Meister GaLa-Bau; ²⁾ Wirtschaftler/Meister Produktionsgartenbau; Quellen: Eigene Erhebung, SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR UMWELT UND LANDWIRTSCHAFT 2017

Beinahe alle Fachschüler und Absolventen hatten vor der Fachschule bereits praktische Erfahrungen durch eine Tätigkeit in einem landwirtschaftlichen Unternehmen. Die Ursache dafür liegt überwiegend auch in einer vorherigen Berufsausbildung in der Landwirtschaft.

Tabelle 48: Umfang der Praxiserfahrung der Schüler von Fachschulen

Praxiserfahrungen	Techniker LB ¹⁾ n = 40	Wirtschaf- ter ²⁾ n = 69	hw.Be- triebslstr. ³⁾ n = 8	Meister LW, Pferde-W. ⁴⁾ n = 12	Gesamt n = 129
ja, relativ vielseitige	70 %	94 %	88 %	100 %	87 %
teilweise	28 %	6 %	13 %	0 %	12 %
nein	3 %	0 %	0 %	0 %	1 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Staatlich geprüfter Wirtschaftler für Landwirtschaft,

³⁾ Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter, ⁴⁾ Landwirtschaftsmeister, Pferdewirtschaftsmeister

Quelle: Eigene Erhebung

¹ Schulordnung Fachschule vom 3. August 2017 (SächsGVBl. S. 428), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 27. März 2019 (Sächs-GVBl. S. 216) geändert worden ist

Fast 50 Prozent der Fach- und Meisterschüler haben ihre praktischen Erfahrungen in juristischen Unternehmen gesammelt. Etwa jeder Vierte konnte die Praxiserfahrungen im eigenen oder elterlichen Betrieb sammeln und ca. jeder Siebente in fremden natürlichen Unternehmen.

Tabelle 49: Praxiserfahrung der Fach- und Meisterschüler nach Unternehmen

Praxiserfahrungen (NN = 166) Unternehmen	Techniker LB ¹⁾ n = 39	Wirtschaf- ter ²⁾ n = 69	hw.Be- triebslstr. ³⁾ n = 8	Meister LW, Pferde-W. ⁴⁾ n = 12	Gesamt n = 128
juristische Person (z. B. e.G., GmbH)	64 %	42 %	20 %	43 %	49 %
Einzelunternehmen (eigener bzw. el- terlicher Betrieb)	18 %	27 %	40 %	25 %	24 %
Einzelunternehmen (Fremdbetrieb)	8 %	22 %	10 %	14 %	15 %
GbR (eigener bzw. elterlicher Be- trieb)	6 %	1 %	0 %	3 %	3 %
GbR (Fremdbetrieb)	4 %	6 %	20 %	9 %	8 %
Öffentlicher Dienst (Kommune, Land, etc.)	0 %	1 %	10 %	1 %	1 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Staatlich geprüfter Wirtschaftler für Landwirtschaft,

³⁾ Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter, ⁴⁾ Landwirtschaftsmeister, Pferdewirtschaftsmeister

Quelle: Eigene Erhebung

Die Fach- und Meisterschüler wurden nach ihren Motiven zur Wahl ihrer Fortbildung befragt. Dabei waren Mehrfachnennungen möglich. Etwa 31 Prozent der Antworten waren in einer weiteren Qualifizierung zum bestehenden Beruf begründet. Reichlich ein Viertel der Antworten (26 Prozent) war darauf gerichtet später eine Führungsposition im Betrieb zu übernehmen. Die Chance auf eine höhere Entlohnung bzw. eine bessere Anerkennung sind der Grund für 19 Prozent der Antworten. Lediglich ein Prozent gab an, die Fortbildung nur wegen einer Qualifizierungsaufgabe aufgrund einer Förderung abzulegen.

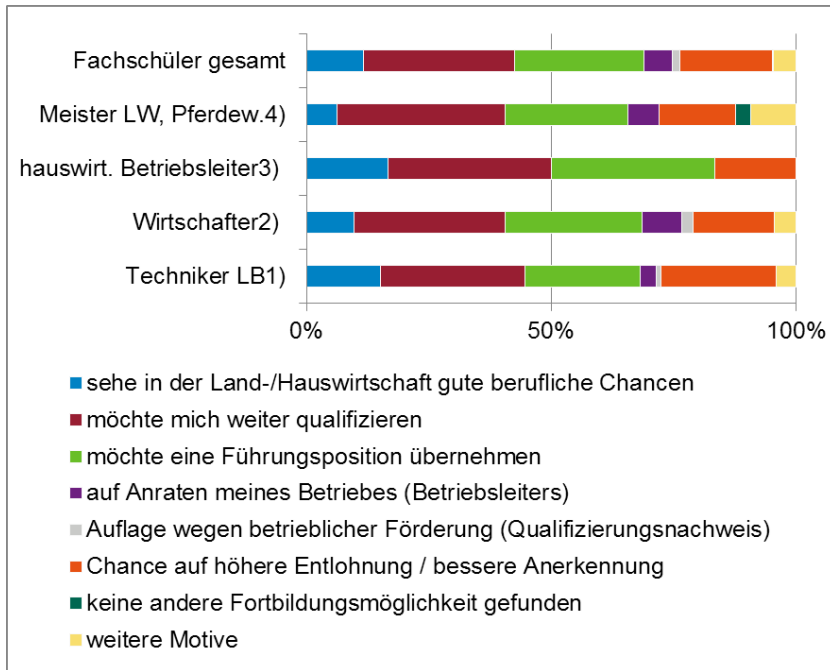
Tabelle 50: Motive für die fachschulische Fortbildung der Fach- und Meisterschüler

Motive	Techniker LB ¹⁾ n = 40 NN = 119	Wirtschaf- ter ²⁾ n = 69 NN = 175	hw.Be- triebslstr. ³⁾ n = 8 NN = 18	Meister LW, Pferde-W. ⁴⁾ n = 12 NN = 32	Gesamt n = 129 NN = 344
sehe in der Land-/Hauswirtschaft gute berufliche Chancen	15 %	10 %	17 %	6 %	12 %
möchte mich weiter qualifizieren	29 %	31 %	33 %	34 %	31 %
möchte eine Führungsposition übernehmen	24 %	28 %	33 %	25 %	26 %
auf Anraten meines Betriebes (Betriebsleiters)	3 %	8 %	0 %	6 %	6 %
Auflage wegen betrieblicher Förderung (Qualifizie- rungsnachweis)	1 %	2 %	0 %	0 %	1 %
Chance auf höhere Entlohnung / bessere Anerken- nung	24 %	17 %	17 %	16 %	19 %
keine andere Fortbildung gefunden	0 %	0 %	0 %	3 %	0 %
weitere Motive	4 %	0 %	0 %	9 %	5 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Staatlich geprüfter Wirtschaftler für Landwirtschaft,

³⁾ Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter, ⁴⁾ Landwirtschaftsmeister, Pferdewirtschaftsmeister

Quelle: Eigene Erhebung



1) bis 4) siehe Tabelle 50

Quelle: Eigene Erhebung

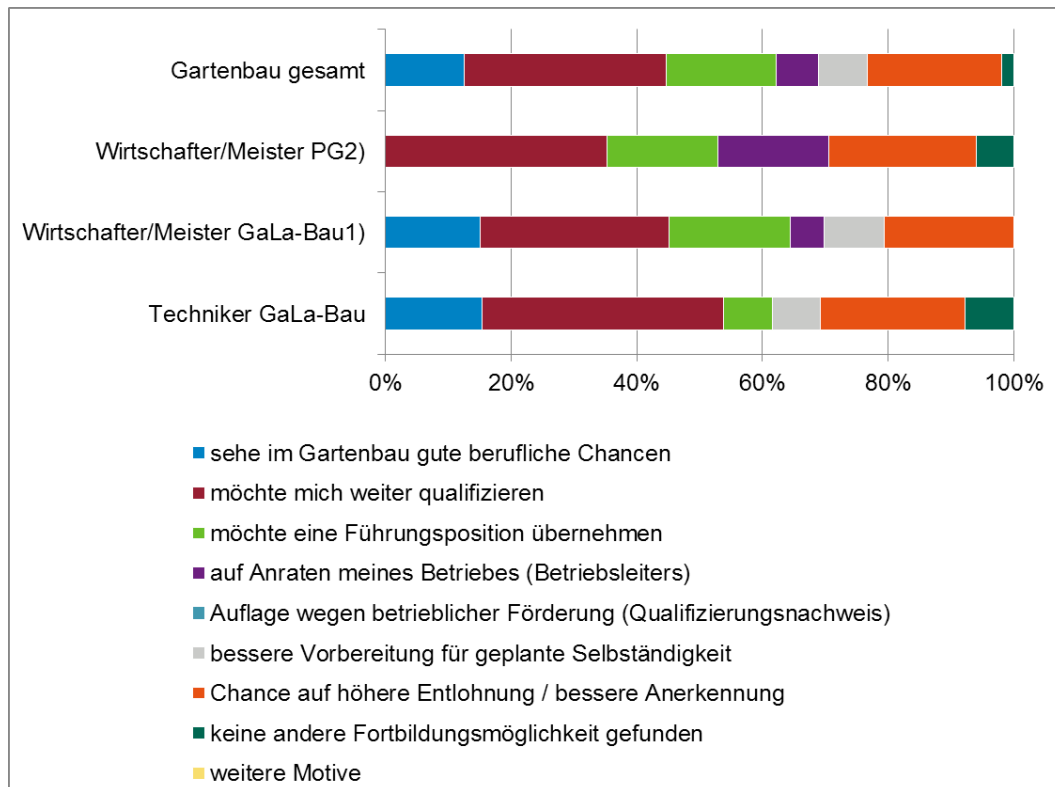
Abbildung 41: Motive für die fachschulische Fortbildung der Fach- und Meisterschüler

Auch die Fachschüler im Gartenbau wurden zu ihren Motiven für die Fortbildung befragt. Der Wunsch sich weiter zu qualifizieren, die Chance auf eine höhere Entlohnung bzw. bessere Anerkennung sowie eine angestrebte Führungspositionen sind die prinzipiellen Motive der Fachschüler.

Tabelle 51: Motive für die fachschulische Fortbildung der Fach- und Meisterschüler im Gartenbau

Motive	GaLa-Bau		Gartenbau	GaLa-Bau / Gartenbau
	Techniker n = 6 NN = 13	Wirtschaftler ¹⁾ n = 24 NN = 73	Wirtschaftler ²⁾ n = 6 NN = 17	Gesamt n = 36 NN = 103
bessere berufliche Arbeitschancen	15 %	15 %	0 %	13 %
möchte mich weiter qualifizieren	38 %	30 %	35 %	32 %
möchte eine Führungsposition übernehmen	8 %	19 %	18 %	17 %
auf Anraten meines Betriebes (Betriebsleiters)	0 %	5 %	18 %	7 %
Auflage, wegen betrieblicher Förderung (Qualifizierungsnachweis)	0 %	0 %	0 %	0 %
bessere Vorbereitung für geplante Selbständigkeit	8 %	10 %	0 %	8 %
Chance auf höhere Entlohnung / bessere Anerkennung	23 %	21 %	24 %	21 %
keine andere Fortbildungsmöglichkeit gefunden	8 %	0 %	6 %	0 %

¹⁾ Wirtschaftler/Meister GaLa-Bau; ²⁾ Wirtschaftler/Meister Produktionsgartenbau; Quelle: Eigene Erhebung



¹⁾ bis ²⁾ siehe Tabelle 51

Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 42: Motive für die fachschulische Fortbildung der Fach- und Meisterschüler im Gartenbau

Einschätzungen und Beurteilung der Fortbildung

Die Fach- und Meisterschüler wurden darüber hinaus zur inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung sowie ihren Erwartungen zur Fortbildung befragt. Nur ca. 9 Prozent der Befragten gaben an, dass sie nicht oder nur wenig mit den Inhalten ihrer Fortbildungen zufrieden waren. Mit der Organisation waren 14 Prozent nicht oder nur wenig zufrieden. Besonders zufrieden („ja“) mit der inhaltlichen Ausgestaltung waren die Landwirtschafts- und Pferdemeister.

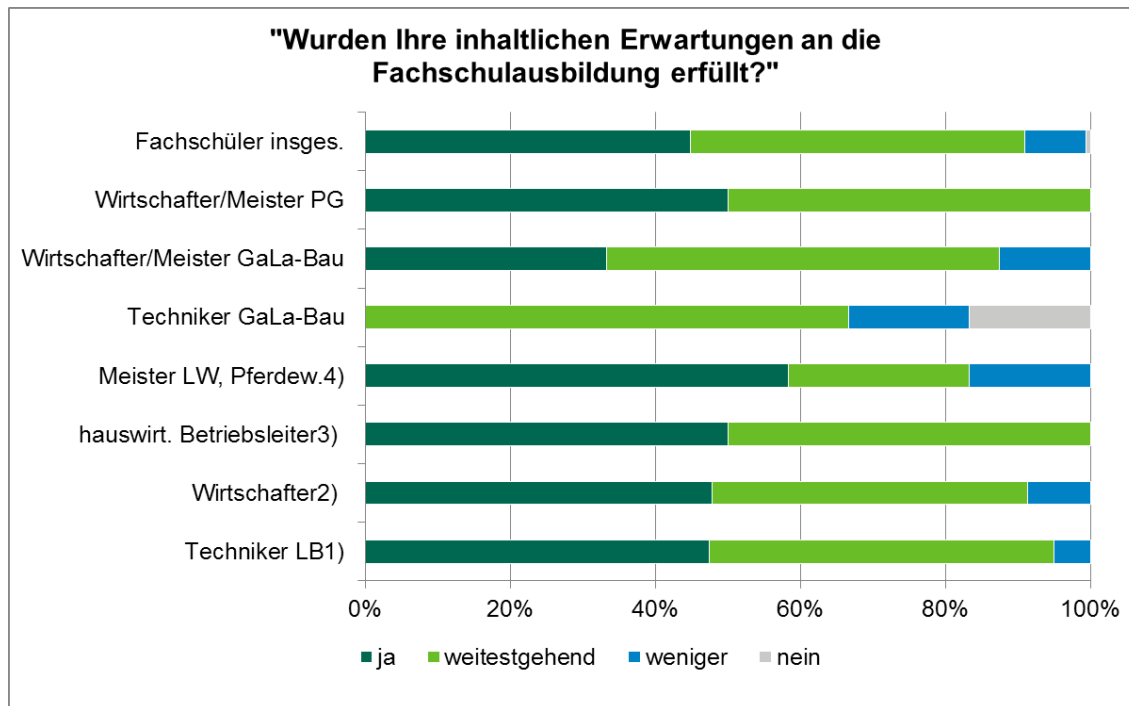
Tabelle 52: Einschätzung der Fortbildung nach inhaltlichen Erwartungen

Beruf	Techniker LB ¹⁾ n = 40	Wirtschaftler ²⁾ n = 69	hw.Betriebslstr. ³⁾ n = 8	Meister LW, Pferde-W. ⁴⁾ n = 12	Gesamt n = 129
Inhaltliche Erwartungen an die Fortbildung erfüllt?					
Ja	48 %	48 %	50 %	58%	49 %
weitestgehend	48 %	43 %	50 %	25%	43 %
weniger	5 %	9 %	0 %	17%	8 %
nein	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Staatlich geprüfter Wirtschaftler für Landwirtschaft,

³⁾ Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter, ⁴⁾ Landwirtschaftsmeister, Pferdewirtschaftsmeister

Quelle: Eigene Erhebung



¹⁾ bis ⁴⁾ siehe Tabelle 52

Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 43: Erfüllung der inhaltlichen Erwartungen der Fach- und Meisterschüler

Ebenso waren es die Landwirtschafts- und Pferdemeister, die mit den organisatorischen Erwartungen besonders zufrieden („ja“) waren. Insgesamt werden die organisatorischen Erwartungen etwas weniger erfüllt als die inhaltlichen. Hier deuten sich Reserven zur Verbesserung an (siehe auch Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 43 und Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 44).

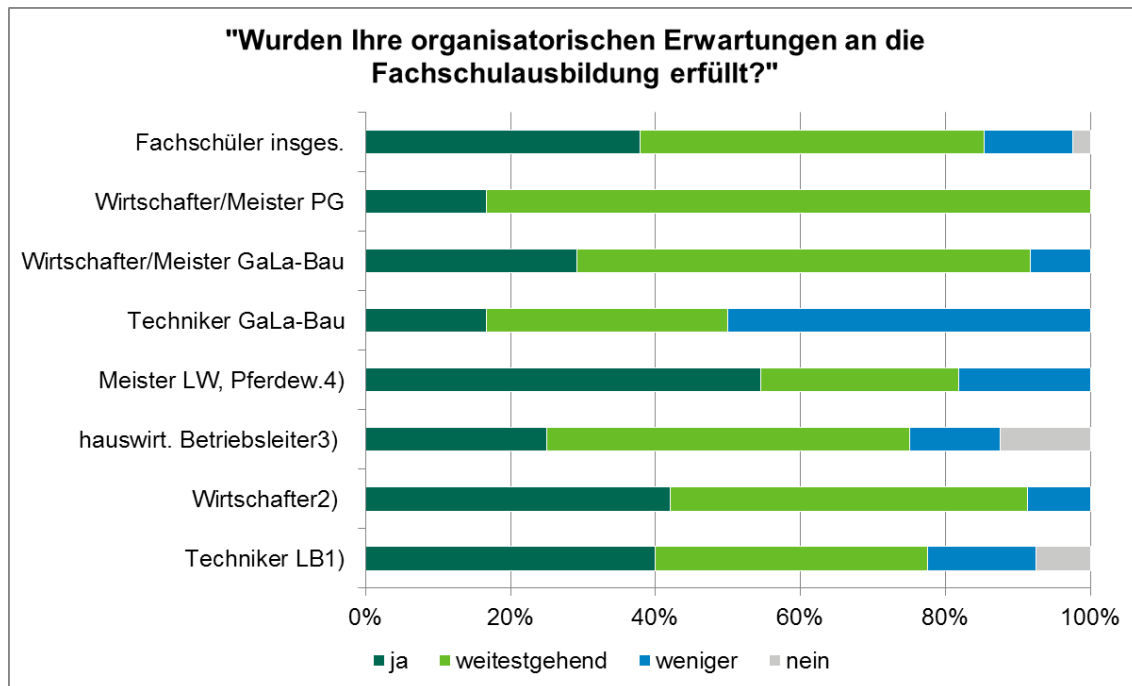
Tabelle 53: Einschätzung der Fortbildung nach organisatorischen Erwartungen

Beruf	Techniker LB ¹⁾ n = 40	Wirtschaftler ²⁾ n = 69	hw.Betriebslstr. ³⁾ n = 8	Meister LW, Pferde-W. ⁴⁾ n = 11	Gesamt n = 128
Organisatorische Erwartungen an die Fortbildung erfüllt?					
Ja	40 %	42 %	25 %	55%	41 %
weitestgehend	38 %	49 %	50 %	27%	44 %
weniger	15 %	9 %	13 %	18%	12 %
nein	8 %	0 %	13 %	0 %	3 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Staatlich geprüfter Wirtschaftler für Landwirtschaft,

³⁾ Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter, ⁴⁾ Landwirtschaftsmeister, Pferdewirtschaftsmeister

Quelle: Eigene Erhebung



¹⁾ bis ⁴⁾ siehe Tabelle 53

Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 44: Erfüllung der organisatorischen Erwartungen der Fach- und Meisterschüler

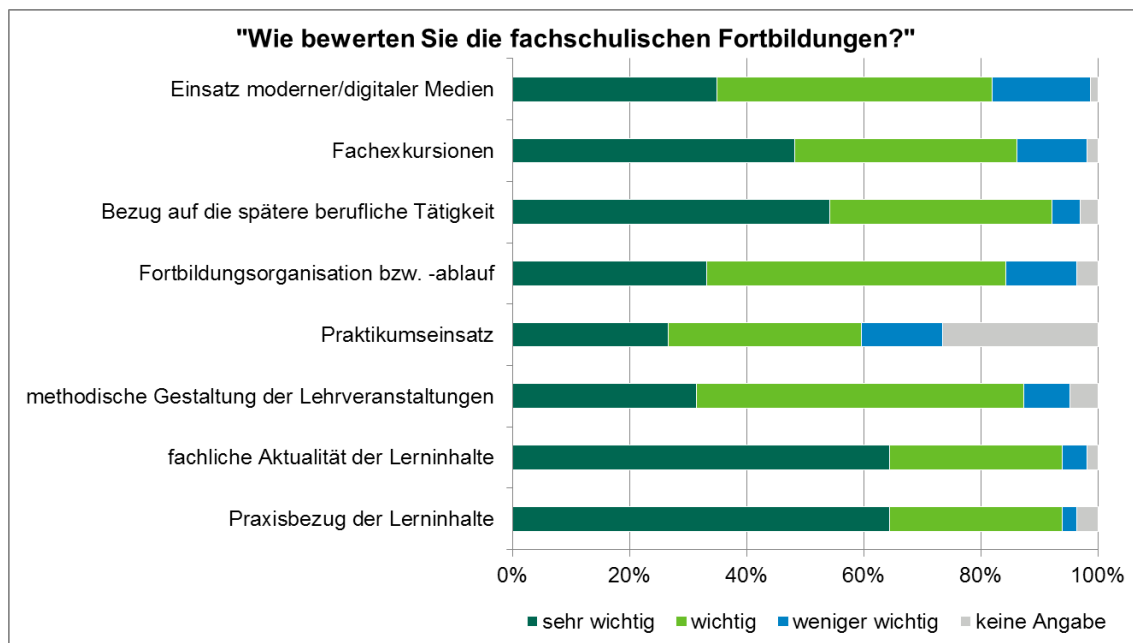
Bei der Fortbildungsgestaltung bewerten die Fach- und Meisterschüler, inklusive des Gartenbaus, am wichtigsten den Praxisbezug der Lerninhalte (die Verbindung von Theorie und Praxis) sowie die fachliche Aktualität der Lerninhalte. „Weniger wichtig“ erschien den Schülern der Praktikumseinsatz. Dies resultiert wohl vor allem daraus, dass bereits ausreichend praktische Erfahrungen vorhanden waren, z. B. aufgrund einer vorherigen Berufsausbildung.

Tabelle 54: Bedeutung von Fortbildungsbestandteilen und Verbesserungswünsche durch die Fach- und Meisterschüler inklusive des Gartenbaus

Wertung (n = 166; NN = 1.254) ¹⁾ Bezeichnung	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	keine Angabe	Verbesserungen NN = 110 (Anzahl)
Praxisbezug der Lerninhalte (Verbindung von Theorie und Praxis)	64 %	30 %	2 %	4 %	17
fachliche Aktualität der Lerninhalte	64 %	30 %	4 %	2 %	12
methodische Gestaltung der Lehrveranstaltungen	31 %	56 %	8 %	5 %	17
Praktikumseinsatz (Vielseitigkeit, Intensität u. a.)	27 %	33 %	14 %	27 %	12
Fortbildungsorganisation bzw. Fortbildungsablauf	33 %	51 %	12 %	4 %	16
Fortbildungsbezug auf die spätere berufliche Tätigkeit	54 %	38 %	5 %	3 %	15
Fachexkursionen	48 %	38 %	12 %	2 %	9
Einsatz moderner/digitaler Medien	35 %	47 %	17 %	1 %	11
Weitere	1 %	1 %	1 %	98 %	1

¹⁾ Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 %. Quelle: Eigene Erhebung

Die Kriterien, bei denen die meisten Nennungen für Verbesserungen genannt wurden, sind: Praxisbezug, Methodik, Fortbildungsorganisation und Fortbildungsbezug auf die spätere berufliche Tätigkeit. Dabei wurde die Frage nach Verbesserungsmöglichkeiten insgesamt viel seltener beantwortet als die nach der Bedeutung von Fortbildungsbestandteilen (nur knapp 8 Prozent der gesamten Antworten, siehe Tabelle 54).



Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 45: Bewertung der fachschulischen Fortbildung durch Fach- und Meisterschüler

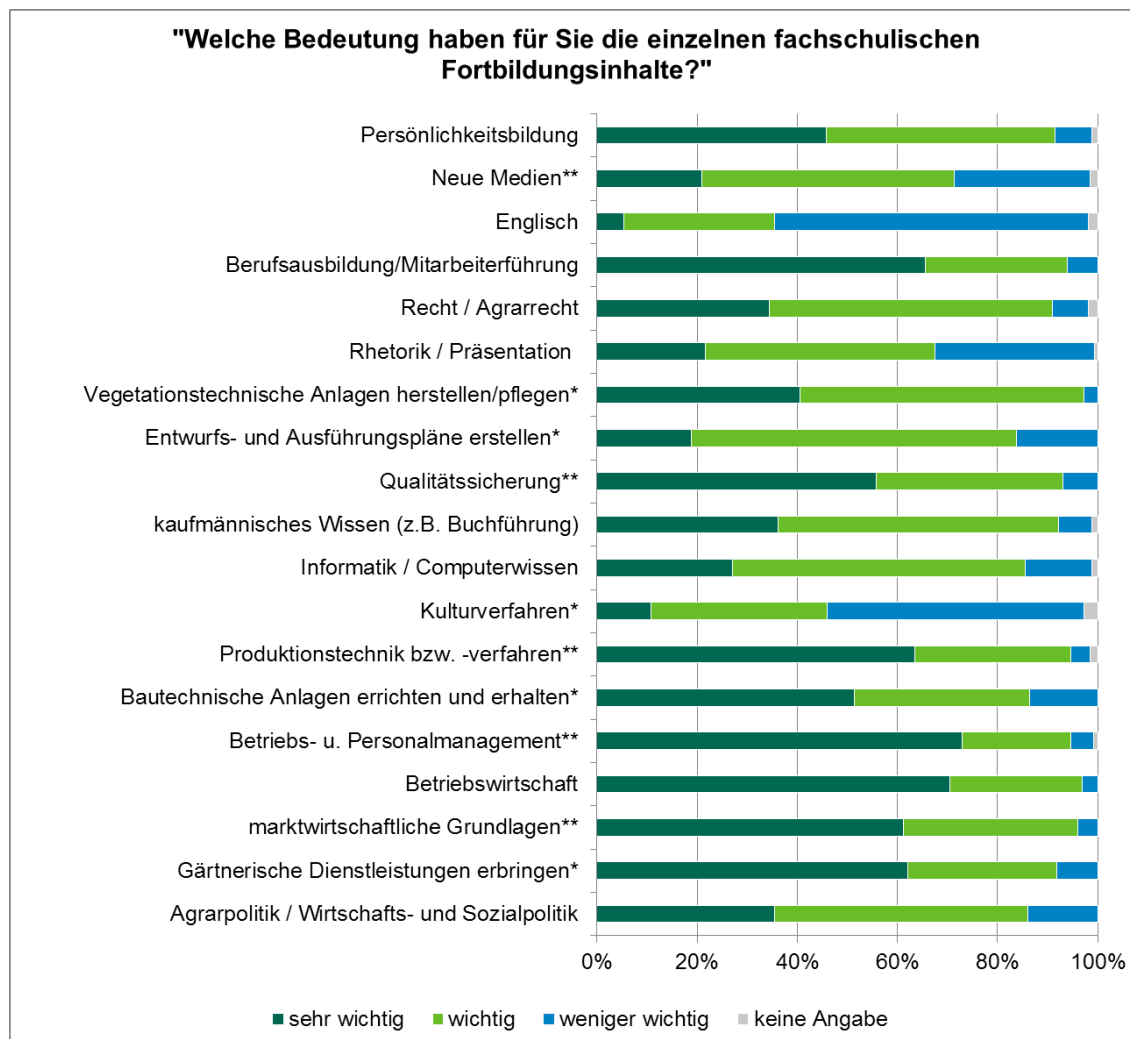
Tabelle 55: Bedeutung von Fortbildungsinhalten für die künftige Tätigkeit der Fach- und Meisterschüler

Bezeichnung	Wertung (n = 166; NN = 2.310) ¹⁾	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	keine Angabe
Agrarpolitik/Wirtschafts- und Sozialpolitik		36 %	51 %	14 %	0 %
Gärtnerische Dienstleistungen erbringen*		62 %	30 %	8 %	0 %
marktwirtschaftliche Grundlagen**		61 %	35 %	4 %	0 %
Betriebswirtschaft		70 %	27 %	3 %	0 %
Betriebs- und Personalmanagement**		73 %	22 %	5 %	1 %
Bautechnische Anlagen errichten und erhalten*		51 %	35 %	14 %	0 %
Produktionstechnik bzw. -verfahren**		64 %	31 %	4 %	2 %
Kulturverfahren*		11 %	35 %	51 %	3 %
Informatik/Computerwissen		27 %	58 %	13 %	1 %
kaufmännisches Wissen (z. B. Buchführung)		36 %	56 %	7 %	1 %
Qualitätssicherung**		56 %	37 %	7 %	0 %
Entwurfs- und Ausführungspläne erstellen*		19 %	65 %	16 %	0 %
Vegetationstechnische Anlagen herstellen/pflegen*		41 %	57 %	3 %	0 %
Rhetorik/Präsentation		22 %	46 %	32 %	1 %
Recht/Agrarrecht		34 %	57 %	7 %	2 %
Berufsausbildung/Mitarbeiterführung		66 %	28 %	6 %	0 %
Englisch		5 %	30 %	63 %	2 %
Neue Medien**		21 %	50 %	27 %	2 %
Persönlichkeitsbildung		46 %	46 %	7 %	1 %

¹⁾ Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 %; * Fragestellung nur für Gartenbaufachschule in Pillnitz (n = 37), ** Fragestellung für Fachschulen außer Gartenbaufachschule in Pillnitz (n = 129)
Quelle: Eigene Erhebung

Für ihre zukünftige Tätigkeit sind den Fach- und Meisterschülern, inklusive des Gartenbaus, die Fortbildungsinhalte Betriebs- und Personalmanagement sowie die Betriebswirtschaft bei der Fortbildung am wichtigsten. Besonders wichtig werden auch Fortbildungsinhalte zur Berufsausbildung/Mitarbeiterführung, gärtnerische Dienstleistungen sowie marktwirtschaftliche Grundlagen eingeschätzt.

Entwurfs- und Ausführungspläne erstellen, Informatik, Agrarrecht und vegetationstechnische Anlagen herstellen/pflegen werden von den Fach- und Meisterschülern noch als wichtig eingeschätzt. Englisch, Kulturverfahren sowie Rhetorik/Präsentation werden von den Befragten als weniger wichtig eingeschätzt.



* Fragestellung nur für Gartenbaufachschule in Pillnitz (n = 37), ** Fragestellung für Fachschulen außer Gartenbaufachschule in Pillnitz (n = 129); Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 46: Bewertung der fachschulischen Fortbildungsinhalte durch Fach- und Meisterschüler

Tabelle 56: Praktikumseinsatz in verschiedenen Betrieben von Fach- und Meisterschülern

Praktikumseinsatz	Techniker LB ¹⁾ n = 40	Wirtschaftler ²⁾ n = 69	hw.Betriebslstr. ³⁾ n = 8	Meister LW, Pferde-W. ⁴⁾ n = 12	Gesamt n = 129
sehr vorteilhaft	90 %	45 %	75 %	50%	61 %
weniger vorteilhaft	0 %	36 %	13 %	33%	23 %
nicht notwendig	10 %	19 %	13 %	17%	16 %

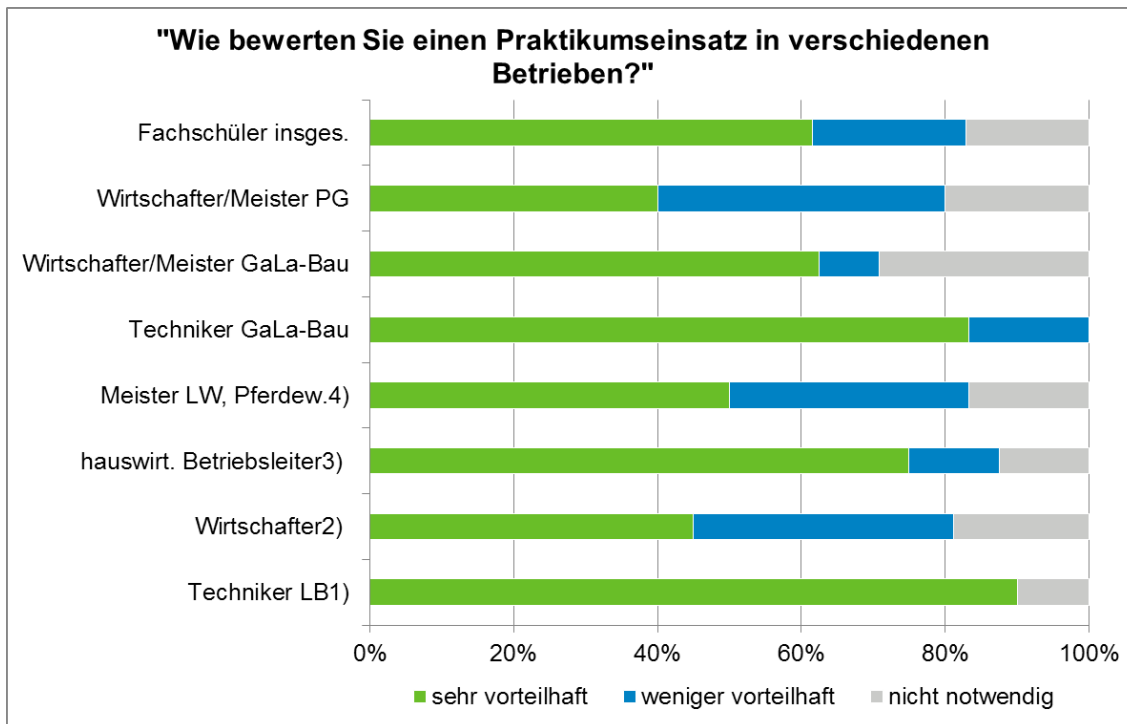
¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Staatlich geprüfter Wirtschaftler für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter, ⁴⁾ Landwirtschaftsmeister, Pferdewirtschaftsmeister
 Quelle: Eigene Erhebung

Während ein Praktikumseinsatz im Ausland von den Fach- und Meisterschülern allgemein eher als „nicht -“ bzw. „nicht unbedingt notwendig“ eingeschätzt wird (siehe Tabelle 58), wird bei der Betonung der Fragestellung auf Praktika in verschiedenen Betrieben darin ein gewisser Vorteil empfunden („sehr vorteilhaft“ sehen das insgesamt 62 Prozent). Besonders vorteilhaft schätzten dies die Techniker für Landbau, die hauswirtschaftlichen Betriebsleiter und auch die Fachschüler des GaLa-Baus ein.

Tabelle 57: Praktikumseinsatz in verschiedenen Betrieben von Fachschülern im Gartenbau

Praktikumseinsatz	GaLa-Bau		Gartenbau	GaLa-Bau / Gartenbau
	Techniker n = 6	Wirtschaftler ¹⁾ n = 24	Wirtschaftler ²⁾ n = 5	Gesamt n = 35
sehr vorteilhaft	83 %	63 %	40 %	63 %
weniger vorteilhaft	17 %	8 %	40 %	14 %
nicht notwendig	0 %	29 %	20 %	23 %

¹⁾ Wirtschaftler/Meister GaLa-Bau; ²⁾ Wirtschaftler/Meister Produktionsgartenbau; Quelle: Eigene Erhebung



¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Staatlich geprüfter Wirtschaftler für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter, ⁴⁾ Landwirtschaftsmeister, Pferdewirtschaftsmeister
 n = 164; Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 47: Bewertung eines Praktikumseinsatzes in verschiedenen Betrieben durch Fach- und Meisterschüler

Nur wenige Fach- und Meisterschüler haben bereits ein Praktikum im Ausland durchgeführt (3 Prozent). Und nur 35 Prozent der Befragten empfehlen ein Auslandspraktikum. Beides deutet erneut darauf hin, dass die Fachschüler aufgrund der vorherigen Berufsausbildung über ausreichende praktische Erfahrungen verfügen, bzw. sie dies so empfinden.

Tabelle 58: Praktikumseinsatz im Ausland

Beruf	Land- u. Hauswirtschaft				GaLa-Bau		Gartenbau	Gesamt n = 164
	Techniker LB ¹⁾ n = 40	Wirtschafter ²⁾ n = 69	hw.Betriebslstr. ³⁾ n = 8	Meister LW, Pferde-W. ⁴⁾ n = 12	Techniker n = 6	Wirtschafter ⁵⁾ n = 24	Wirtschafter ⁶⁾ n = 5	
Empfehlen Sie einen Praktikumseinsatz im Ausland?								
schon erfolgt (Anzahl)	1	1	0	0	1	0	2	5
ja auf alle Fälle	50 %	22 %	25 %	42 %	33 %	46 %	40 %	35 %
nicht unbedingt	30 %	49 %	38 %	33 %	17 %	38 %	60 %	40 %
nein	20 %	29 %	38 %	25 %	50 %	17 %	0 %	25 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Staatlich geprüfter Wirtschafter für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter, ⁴⁾ Landwirtschaftsmeister, Pferdewirtschaftsmeister, ⁵⁾ Wirtschafter/Meister GaLa-Bau, ⁶⁾ Wirtschafter/Meister Produktionsgartenbau, Quelle: Eigene Erhebung

Die Erwartungen an Auslandspraktika sind überwiegend beruflich geprägt: Erwerb neuer beruflicher Kompetenzen und Fähigkeiten sowie Erfahrungen und Kenntnisse über neueste Technologien und Produktionstechniken rangieren vor den allgemeinen Erwartungen zur Verbesserung von Fremdsprachen, „Soft Skills“ und interkultureller Erfahrungen. Innerhalb der einzelnen Fachabschlüsse sind jedoch unterschiedliche Wertungen zu verzeichnen.

Tabelle 59: Erwartungen an ein Auslandspraktikum der Fach- und Meisterschüler

Beruf	Land- u. Hauswirtschaft				GaLa-Bau		Gartenbau	Gesamt n = 164 NN = 481
	Techniker LB ¹⁾ n = 40 NN = 146	Wirtschafter ²⁾ n = 69 NN = 177	hw.Betriebslstr. ³⁾ n = 8 NN = 22	Meister LW, Pferde-W. ⁴⁾ n = 12 NN = 35	Techniker n = 6 NN = 13	Wirtschafter ⁵⁾ n = 24 NN = 63	Wirtschafter ⁶⁾ n = 5 NN = 25	
Erwartungen								
Erfahrungen/Kenntnisse über neueste Technologien/ Produktionstechniken	17 %	25 %	5 %	14 %	15 %	21 %	24 %	20 %
Erwerb neuer beruflicher Kompetenzen und Fähigkeiten	22 %	26 %	18 %	17 %	31 %	22 %	24 %	23 %
Fremdsprachenkenntnisse vertiefen	18 %	15 %	14 %	20 %	31 %	19 %	20 %	17 %
Interkulturelle Erfahrungen sammeln	14 %	12 %	27 %	17 %	23 %	17 %	16 %	15 %
„Soft Skills“ (Teamgeist, Eigeninitiative, Selbständigkeit, Kommunikationsfähigkeit und berufliches Management)	14 %	13 %	18 %	11 %	0 %	0 %	0 %	11 %
Berufliches Netzwerk erweitern	14 %	9 %	18 %	20 %	0 %	21 %	16 %	14 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Staatlich geprüfter Wirtschafter für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter, ⁴⁾ Landwirtschaftsmeister, Pferdewirtschaftsmeister, ⁵⁾ Wirtschafter/Meister GaLa-Bau, ⁶⁾ Wirtschafter/Meister Produktionsgartenbau, Quelle: Eigene Erhebung

Tätigkeiten nach Abschluss der Fachschule

Ein wichtiges Kriterium für die Fortbildung an einer Fachschule stellt die daraus folgende zukünftige Perspektive im jeweiligen Beruf dar. Mehr als 65 Prozent der Schüler wussten bereits vor dem Abschluss, dass sie danach im Beruf tätig sein werden. Der Anteil der Wirtschafter Landwirtschaft liegt hierbei mit etwa 75 Prozent besonders hoch.

Tabelle 60: Perspektive im erlernten Beruf nach Abschluss der Fortbildung

Beruf	Land- u. Hauswirtschaft				GaLa-Bau u. Gartenbau	Gesamt
	Techniker LB ¹⁾ n = 40	Wirtschafter ²⁾ n = 69	hw.Betriebslitr. ³⁾ n = 7	Meister LW, Pferde-W. ⁴⁾ n = 11	Techniker/ Wirtschafter ⁵⁾⁶⁾ n = 36	
weiter im erlernten Beruf tätig	n = 40	n = 69	n = 7	n = 11	n = 36	n = 163
ja	50 %	75 %	57 %	73 %	72 %	67 %
noch unsicher	38 %	23 %	43 %	18 %	19 %	26 %
nein	13 %	1 %	0 %	9 %	8 %	6 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau

²⁾ Staatlich geprüfter Wirtschafter für Landwirtschaft

³⁾ Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter

⁴⁾ Landwirtschaftsmeister, Pferdewirtschaftsmeister

⁵⁾ Wirtschafter/Meister GaLa-Bau

⁶⁾ Wirtschafter/Meister Produktionsgartenbau

Quelle: Eigene Erhebung

Der größte Teil der Fachschüler wird nach ihrer Fortbildung in einem anderen landwirtschaftlichen Unternehmen tätig werden, insgesamt ein knappes Drittel wird in der Geschäftsführung oder im mittleren Funktionsbereich tätig sein. Ein weiteres Fünftel wird im elterlichen oder eigenen Betrieb tätig sein. Den maßgeblichen Anteil daran haben die Fach- und Meisterschüler des landwirtschaftlichen Bereiches.

Insgesamt ergibt sich ein differenziertes Bild zwischen den Fach- und Meisterschülern der Bereiche Landwirtschaft, Hauswirtschaft und Gartenbau. So zeigt die Tabelle 61, dass alleine im Bereich Gartenbau jeweils ca. 20 Prozent der Fach- und Meisterschüler ihre spätere berufliche Zukunft im Bereich der Lehrausbildung oder im Öffentlichen Dienst sehen.

Die Fach- und Meisterschülern, die noch nicht wissen, wo sie nach dem Abschluss tätig sein werden (32 Prozent aller Fach- und Meisterschüler), beantworten die Frage nach Alternativen vorwiegend mit „weiß noch nicht“ bzw. „vorerst abwarten“ (insgesamt 73 Prozent aller Antworten). Den höchsten Anteil an einer geplanten Umschulung oder der Suche nach einer Tätigkeit in einer anderen Branche haben die Land- und Pferdewirtschaftsmeister (in der Summe 100 Prozent der Nennungen).

Tabelle 61: Zukünftige berufliche Beschäftigung nach der Fortbildung

Beruf	Land- u. Hauswirtschaft				GaLa-Bau u. Gartenbau	Gesamt
	Techniker LB ¹⁾ n = 40 NN = 38	Wirtschafter ²⁾ n = 69 NN = 79	hw.Be-triebs-ltr. ³⁾ n = 8 NN = 8	Meister LW, Pferde-W. ⁴⁾ n = 12 NN = 13	Techniker/ Wirtschafter ⁵⁾⁶⁾ n = 35 NN = 28	n = 166 NN = 166
zukünftige Beschäftigung						
Arbeitnehmer in einem ldw./gärt. Betrieb ohne Führungsverantw.	24 %	29 %	0 %	31 %	25 %	26 %
als Geschäftsführer/Betriebslstr. eines Unternehmens jur. Person	11 %	11 %	0 %	15 %	4 %	10 %
in einem „mittleren“ Funktionsbereich eines jur. Unternehmens	26 %	28 %	0 %	31 %	0 %	22 %
Übernahme des elterlichen Haupterwerbsbetriebes	16 %	11 %	0 %	8 %	4 %	10 %
als bereits Selbstständiger den Betrieb weiterführen	8 %	4 %	0 %	8 %	0%	4 %
Übernahme des elterlichen Nebenerwerbsbetriebes	3 %	3 %	0 %	0 %	-	2 %
als Teilhaber einer GbR	8 %	5 %	0 %	0 %	4 %	5 %
im Öffentlichen Dienst	0 %	4 %	0 %	0 %	32 %	7 %
als Berater/im Planungsbüro	3 %	1 %	13 %	0 %	0 %	2 %
in Forschung und Lehre	3 %	0 %	25 %	0 %	0 %	2 %
in einem artverwandten Bereich (z. B. Landschaftsschutz)	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %
eigenen Betrieb gründen	0 %	3 %	13 %	8 %	11 %	4 %
Lehrausbildung	-	-	-	-	21 %	4 %
als Verkäufer (Baumarkt, Gartencenter, etc.)	-	-	-	-	0 %	0 %
Bereich Hauswirtschaft u. Ernährung	-	-	50 %	-	-	2 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau

²⁾ Staatlich geprüfter Wirtschafter für Landwirtschaft

³⁾ Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter

⁴⁾ Landwirtschaftsmeister, Pferdewirtschaftsmeister

⁵⁾ Wirtschafter/Meister GaLa-Bau

⁶⁾ Wirtschafter/Meister Produktionsgartenbau

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 62: Mögliche Alternativen zur Tätigkeit im Beruf – Gruppierung nach Fachrichtung

Bezeichnung	Land- u. Hauswirtschaft				GaLa-Bau		Gartenbau	Gesamt n = 163
	Techniker LB ¹⁾	Wirtschafter ²⁾	hw.Betriebslitr. ³⁾	Meister LW, Pferde-W. ⁴⁾	Techniker	Wirtschafter ⁵⁾	Wirtschafter ⁶⁾	
	n = 40	n = 69	n = 7	n = 11	n = 6	n = 24	n = 6	
Im Beruf tätig nach Abschluss: „noch unsicher“, „nein“	50 %	24 %	43 %	27 %	50 %	21 %	33 %	32 %
Alternativen⁷⁾	NN = 19	NN = 17	NN = 2	NN = 2	NN = 4	NN = 6	NN = 2	NN = 52
Umschulung	5 %	0 %	0 %	50 %	0 %	17 %	0 %	6 %
Tätigkeit in einer artfremden Branche suchen	5 %	6 %	0 %	50 %	50 %	0 %	0 %	10 %
vorerst abwarten (arbeitslos)	5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	17 %	0 %	4 %
weiß noch nicht	74 %	76 %	100 %	0 %	50 %	67 %	50 %	69 %
weitere	11 %	18 %	0 %	0 %	0 %	0 %	50 %	12 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Staatlich geprüfter Wirtschafter für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter, ⁴⁾ Landwirtschaftsmeister, Pferdewirtschaftsmeister, ⁵⁾ Wirtschafter/Meister GaLa-Bau, ⁶⁾ Wirtschafter/Meister Produktionsgartenbau, ⁷⁾ Fachschüler, die noch nicht wissen bzw. noch unsicher sind, wo sie anschließend tätig sein werden; n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen, Quelle: Eigene Erhebung

Reichlich ein Viertel aller Fach- und Meisterschüler gibt an, sich später noch weiterqualifizieren zu wollen. Besonders hoch liegt dieser Anteil bei den Wirtschaftern für Landwirtschaft sowie den Land- und Pferdewirtschaftsmeistern, während die Fachschüler der Bereiche Gartenbau und Hauswirtschaft eher keine weitere Qualifizierung anstreben (Tabelle 63). Insgesamt verneinen nur knapp 30 Prozent aller Fach- und Meisterschüler für sich selbst eine spätere Weiterqualifizierung oder ein Studium.

Tabelle 63: Fach- und Meisterschüler, die eine Weiterqualifizierung oder ein Studium anstreben

Antwort	Beruf	Land- u. Hauswirtschaft				GaLa-Bau		Gartenbau	Gesamt n = 165
		Techniker LB ¹⁾	Wirtschafter ²⁾	hw.Betriebslitr. ³⁾	Meister LW, Pferde-W. ⁴⁾	Techniker	Wirtschafter ⁵⁾	Wirtschafter ⁶⁾	
		n = 40	n = 69	n = 8	n = 12	n = 6	n = 24	n = 6	
ja		5 %	52 %	13 %	25 %	0 %	17 %	0 %	28 %
eventuell		48 %	35 %	38 %	50 %	33 %	58 %	50 %	43 %
nein		48 %	13 %	50 %	25 %	67 %	25 %	50 %	29 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Staatlich geprüfter Wirtschafter für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter, ⁴⁾ Landwirtschaftsmeister, Pferdewirtschaftsmeister, ⁵⁾ Wirtschafter/Meister GaLa-Bau, ⁶⁾ Wirtschafter/Meister Produktionsgartenbau, n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen, Quelle: Eigene Erhebung

4.2.3 Fachhochschul- und Hochschulausbildung

Voraussetzungen und Motive für die Ausbildung

In der Gruppe der Hochschulen wurden Studenten und Absolventen der Berufsakademie (BA) Dresden, der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Dresden sowie der Technischen Universität (TU) Dresden befragt. Für die Auswertung einbezogen wurden insgesamt 73 Fragebögen von Studenten (HTW Dresden 49 und TU Dresden 24). Von Absolventen sind Fragebögen der HTW Dresden (2) und von der TU Dresden (38) eingegangen.

Bei den Studenten liegen 73 auswertbare Fragebögen vor, davon 77 Prozent Studiengänge mit Bachelor- und 23 Prozent mit Masterabschluss. Diese verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Studienrichtungen:

- Agrarwirtschaft (Bachelor of Science) – 36 Prozent
- Forstwirtschaft (Bachelor of Science in Forestry) – 19 Prozent
- Gartenbau (Bachelor of Science) – 22 Prozent
- Produktionsmanagement in Agrarwirtschaft/Gartenbau (Master of Science) – 10 Prozent
- Forstwissenschaften (Master of Science) – 14 Prozent

Die Zugangsvoraussetzung zum Studium an den Hoch- und Fachhochschulen ist i. d. R. das Abitur. Nur an der HTW Dresden sind Studenten eingeschrieben, die als höchsten Schulabschluss den Realschulabschluss angeben (2 Prozent der HTW-Studenten). Diese absolvieren daher meist vorher eine Berufsausbildung und/oder eine Fachschule. Jedoch beginnt der überwiegende Teil der Studenten (82 Prozent) das Studium an den Hochschulen ohne eine andere vorherige Ausbildung.

Tabelle 64: Berufs- bzw. Fachschulabschlüsse vor dem Studium

Abschluss	Hochschulen Studenten*			Absolventen	Studenten/
	Agrarwirtschaft n = 33	Gartenbau n = 16	Forstwirtschaft n = 24	Forstwirtschaft n = 38	Absolventen n = 111
Berufsschule Landwirtschaft	18 %	.	.	.	8 %
Fachschule andere Branche	3 %	.	.	.	4 %
Fachschule Landwirtschaft	3 %	.	-	.	1 %
Fachschule Forst	2 %
ohne Fachschule u. Berufsschule Landwirtschaft	76 %	88 %	87 %	92 %	86 %

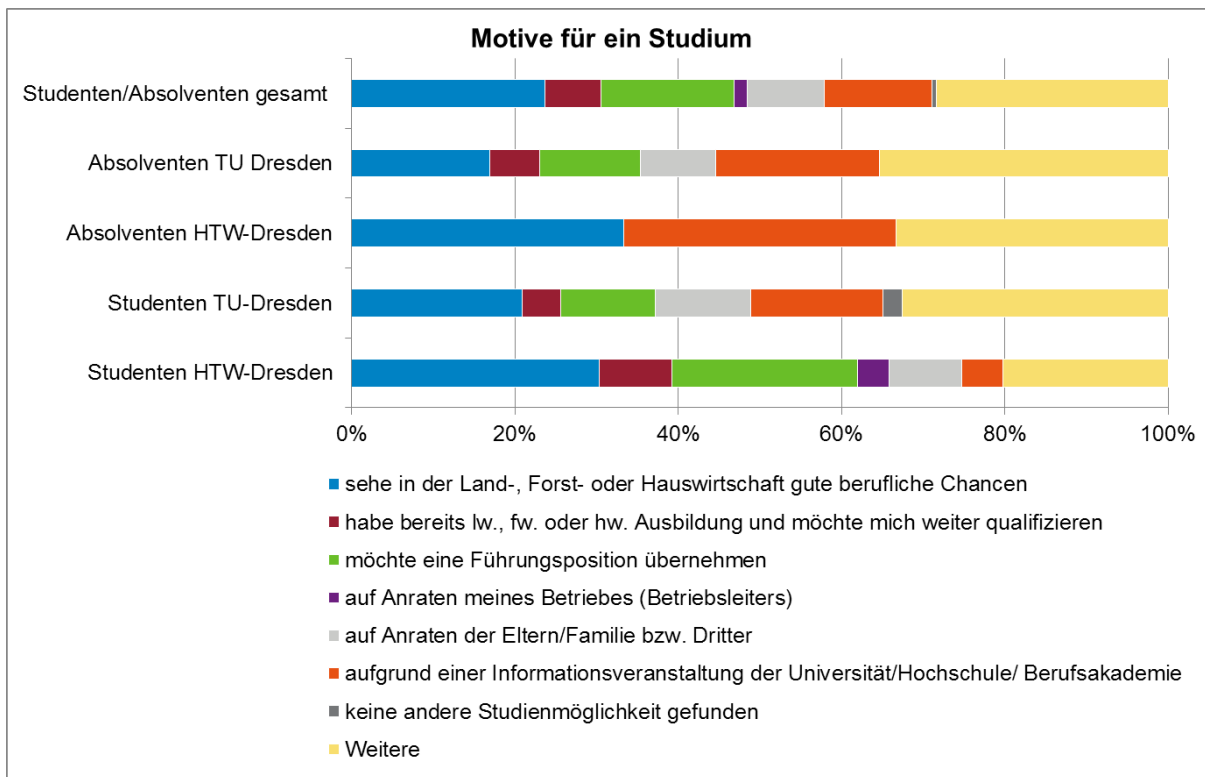
. unbekannt oder geheim zu halten, inkl. BA Dresden, n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen, Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 65: Motive für ein Fachhoch- oder Hochschulstudium

Motive	Hochschulen Studenten			Absolventen	Studenten/
	Agrarwirtschaft n = 33 NN = 54	Gartenbau n = 16 NN = 25	Forstwirtschaft n = 24 NN = 43	Forstwirtschaft n = 38 NN = 65	Absolventen n = 111 NN = 187
sehe in der Land-, Forst- oder Hauswirtschaft gute berufliche Chancen	31 %	28 %	21 %	17 %	24 %
habe eine ldw., fw. o. hw. Ausbildung u. möchte mich weiter qualifizieren	13 %	.	5 %	6 %	7 %
möchte eine Führungsposition übernehmen	26 %	16 %	12 %	12 %	17 %
auf Anraten meines Betriebes (Betriebsleiters)	6 %	.	.	.	2 %
auf Anraten der Eltern/Familie bzw. Dritter	9 %	8 %	12 %	9 %	10 %
aufgrund einer Informationsveranstaltung der Universität/Hochschule/ BA	4 %	8 %	16 %	20 %	13 %
keine andere Studienmöglichkeit gefunden	1 %
Weitere	11 %	40 %	33 %	35 %	28 %

. unbekannt oder geheim zu halten, n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen, NN = Anzahl der Antworten; Quelle: Eigene Erhebung

Als Motivation für ein Studium an den genannten Hochschulen werden zu einem Viertel aller Antworten gute berufliche Chancen in der gewählten Branche und zu einem Sechstel die Absicht, später eine Führungsposition in einem Unternehmen zu übernehmen, genannt. Eine Ausnahme bildet hierbei die TU Dresden: etwa ein Fünftel der Forstwirtschaftsstudenten und -absolventen geben eine Informationsveranstaltung der Universität als Motiv an.



Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 48: Motive für ein Fachhoch- oder Hochschulstudium

Die unterschiedliche Studienausrichtung zwischen der TU Dresden (Forstwissenschaften) und der HTW zeigt sich auch im Anteil der Studenten und Absolventen mit praktischen Erfahrungen: während ca. die Hälfte der Studenten und Absolventen der TU keine praktischen Erfahrungen vor dem Studium gesammelt hat, verneinen diese Frage nur etwa ein knappes Fünftel der HTW Studenten:

Tabelle 66: Praxiserfahrung in einem land- oder forstwirtschaftlichen Unternehmen vor dem Studium

Praxiserfahrung	Hochschulen Studenten			Absolventen	Studenten/
	Agrarwirtschaft n = 33	Gartenbau n = 16	Forstwirtschaft n = 24	Forstwirtschaft n = 38	Absolventen n = 111
ja, relativ vielseitige	58 %	13 %	0 %	16 %	25 %
Teilweise	27 %	69 %	58 %	26 %	40 %
Nein	15 %	19 %	38 %	58 %	35 %

. unbekannt oder geheim zu halten, n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen, NN = Anzahl der Antworten; Quelle: Eigene Erhebung

Studenten, die bereits praktische Erfahrungen gesammelt hatten, waren überwiegend in fremden Unternehmen tätig. Nur ca. ein Fünftel aller Befragten hat die praktischen Kenntnisse aus dem eigenen Betrieb bzw. einer eigenen GbR. Dieser Anteil liegt bei den Studenten und Absolventen der TU noch wesentlich niedriger (11 Prozent), was seine Ursache im Studiengang der Forstwirtschaft haben dürfte.

Tabelle 67: Praxiserfahrung in land- oder forstwirtschaftlichem Unternehmen

Praxiserfahrungen in Unternehmen:	Hochschulen Studenten			Absolventen	Studenten/
	Agrarwirtschaft n = 33 NN = 46	Gartenbau n = 16 NN = 19	Forstwirtschaft n = 24 NN = 22	Forstwirtschaft n = 38 NN = 23	Absolventen n = 111 NN = 110
in juristischer Person	35 %	11 %	.	9 %	19 %
Einzelunternehmen (eigener bzw. elterlicher Betrieb)	11 %	26 %	14 %	9 %	14 %
Einzelunternehmen (Fremdbetrieb)	22 %	37 %	23 %	39 %	28 %
GbR (eigener bzw. elterlicher Betrieb)	11 %	11 %			6 %
GbR (Fremdbetrieb)	20 %				8 %
Öffentlicher Dienst (Kommune, Land, etc.)	.	11 %	45 %	35 %	19 %
Weitere		.	14 %	9 %	5 %

. unbekannt oder geheim zu halten, n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen, NN = Anzahl der Antworten; Quelle: Eigene Erhebung

Einschätzungen und Beurteilung der Ausbildung

Die inhaltlichen und organisatorischen Erwartungen der Studenten wurden in unterschiedlicher Weise erfüllt. Allerdings weisen die organisatorischen Erwartungen eine etwas geringere Erfüllungsrate aus als die inhaltlichen.

Tabelle 68: Inhaltliche Erwartungen an das Studium

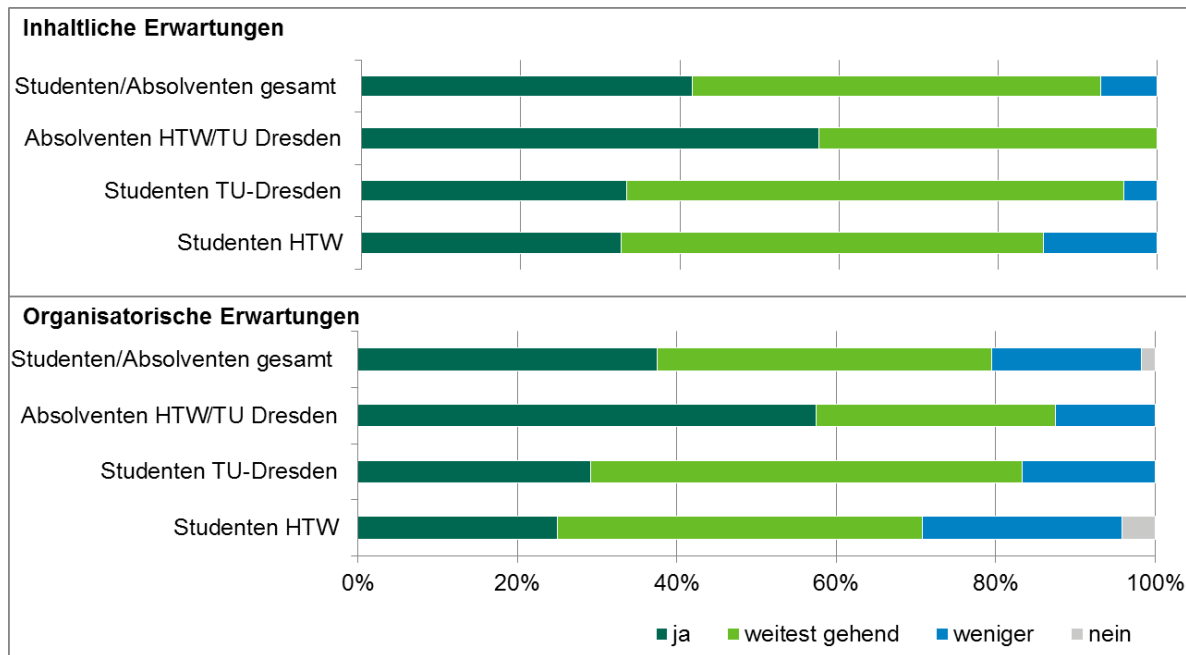
Inhaltliche Erwartungen erfüllt?	Hochschulen Studenten			Absolventen	Studenten/
	Agrarwirtschaft n = 33	Gartenbau n = 16	Forstwirtschaft n = 24	Forstwirtschaft n = 38	Absolventen n = 111
Ja	36 %	25 %	33 %	55 %	41 %
weitest gehend	52 %	56 %	63 %	45 %	52 %
Weniger	12 %	19 %	.		7 %
Nein					

. unbekannt oder geheim zu halten, Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 69: Organisatorische Erwartungen an das Studium

Organisatorische Erwartungen erfüllt?	Hochschulen Studenten			Absolventen	Studenten/
	Agrarwirtschaft n = 32	Gartenbau n = 16	Forstwirtschaft n = 24	Forstwirtschaft n = 38	Absolventen n = 110
Ja	31 %	13 %	29 %	55 %	36 %
weitest gehend	41 %	56 %	54 %	32 %	43 %
Weniger	25 %	25 %	17 %	13 %	19 %
Nein					2 %

. unbekannt oder geheim zu halten, n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen, Quelle: Eigene Erhebung



Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 49: Erfüllung inhaltlicher u. organisatorischer Erwartungen der Studenten nach Hochschulen

Der Praxisbezug der Studieninhalte, die fachliche Aktualität der Lerninhalte sowie die methodische Gestaltung der Lehrveranstaltungen wurden von den Studenten als besonders wichtig erachtet. Zugleich erhielten die Punkte: Praxisbezug der Studieninhalte, methodische Gestaltung der Lehrveranstaltungen und die Studienorganisation bzw. -ablauf die meisten Nennungen bezüglich möglicher Verbesserungen.

Als weniger wichtig bewertet wurde der Einsatz moderner/digitaler Medien. Dies deckt sich einerseits mit den vorherigen Aussagen, dass die Organisation die Erwartungen nicht im vollen Umfang erfüllt (Tabelle 70). Die Flexibilität bei der Wahl der Module wurde mehrmals genannt (4) bei den insgesamt 21 „sehr wichtigen“ weiteren Ergänzungen.

Die Absolventen der TU Dresden bewerten die Gestaltung und den Inhalte des Studiums sehr ähnlich wie die befragten Studenten. Darüber hinaus wurde von den Absolventen der Praktikumseinsatz als „sehr wichtig“ (höchster Anteil mit 80 Prozent) eingeschätzt.

Tabelle 70: Wertung und Verbesserungen des Studiums durch die Studenten

Bezeichnung	Wertung (n = 73; NN = 520) ¹⁾	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	keine Angabe	Verbesserungen NN = 145 (Anzahl)
Praxisbezug der Studieninhalte (Verbindung Theorie/Praxis)		75 %	19 %	3 %	3 %	32
fachliche Aktualität der Lerninhalte		63 %	32 %	4 %	1 %	9
methodische Gestaltung der Lehrveranstaltungen		33 %	58 %	8 %	1 %	26
Praktikumseinsatz (Vielseitigkeit, Intensität)		38 %	49 %	10 %	3 %	19
Studienorganisation bzw. -ablauf		37 %	51 %	10 %	3 %	25
der Bezug des Studiums auf die spätere berufliche Tätigkeit		59 %	29 %	10 %	3 %	21
Einsatz moderner/digitaler Medien		21 %	49 %	29 %	1 %	13
Weitere		23 %	3 %	1 %	73 %	

¹⁾ Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 %, n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen, NN = Anzahl der Antworten; Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 71: Wertung der Studieninhalte durch die Studenten und Absolventen

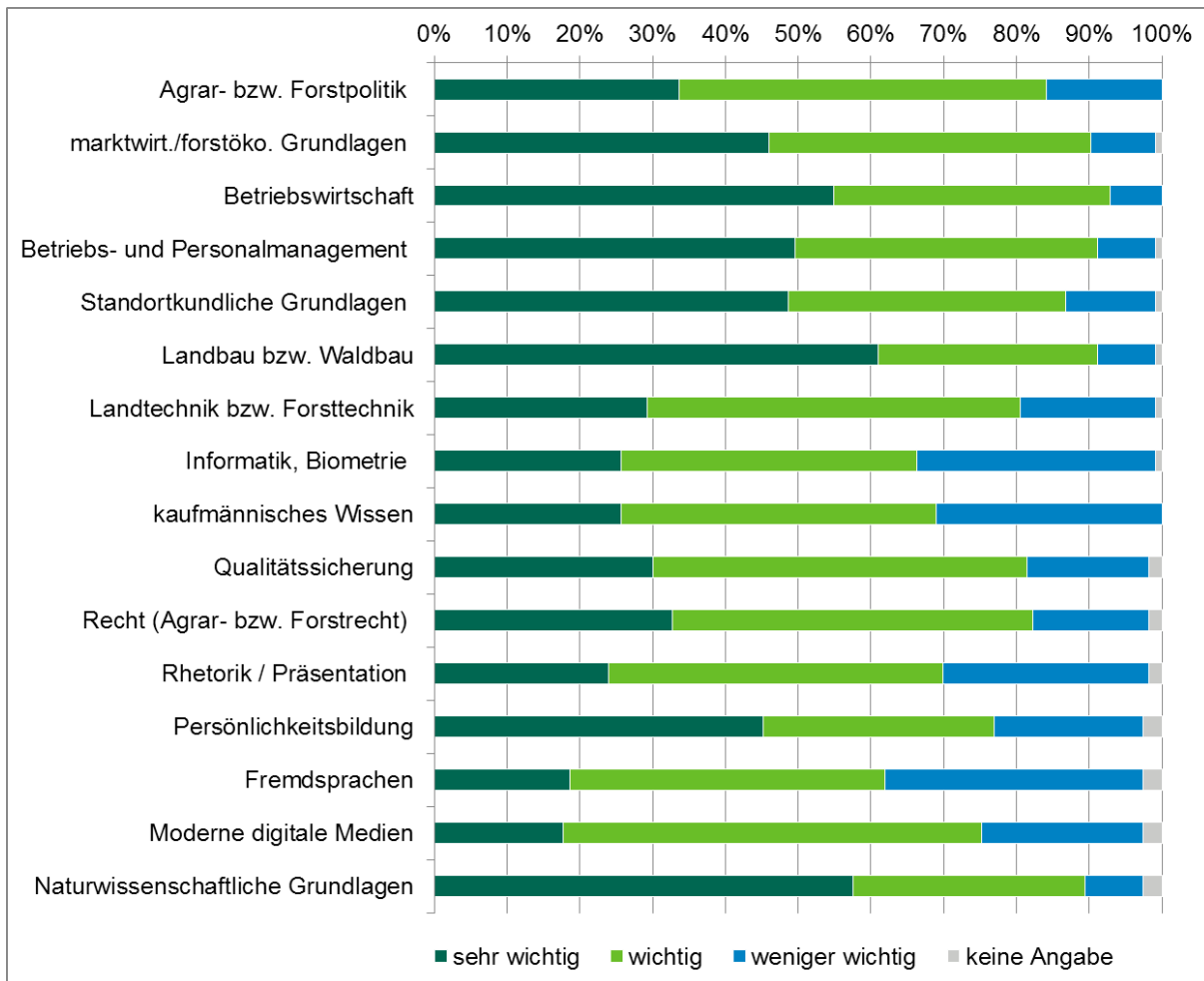
Wertung (Studenten n = 73; NN = 1.150) ¹⁾ Bezeichnung (Absolventen n = 40; NN = 634) ¹⁾	sehr wichtig Stud./Abs.	wichtig Stud./Abs.	weniger wichtig Stud./Abs.	keine Angabe Stud./Abs.
Agrar- bzw. Forstpolitik	30 %	40 %	18 %	13 %
Marktwirtschaftliche/forstökonomische Grundlagen	40 %	58 %	11 %	5 %
Betriebswirtschaft (land- o. forstwirtschaftlich)	53 %	58 %	10 %	3 %
Betriebs- und Personalmanagement	53 %	43 %	7 %	10 %
Standortkundliche Grundlagen	42 %	60 %	11 %	15 %
Landbau bzw. Waldbau	59 %	65 %	11 %	3 %
Landtechnik bzw. Forsttechnik	30 %	28 %	22 %	13 %
Informatik, Biometrie	19 %	38 %	38 %	23 %
kaufmännisches Wissen (z. B. Buchführung)	27 %	23 %	33 %	28 %
Qualitätssicherung	36 %	20 %	18 %	15 %
Recht (Agrar- bzw. Forstrecht)	30 %	38 %	18 %	13 %
Rhetorik/Präsentation	16 %	38 %	37 %	13 %
Persönlichkeitsbildung	45 %	45 %	25 %	13 %
Fremdsprachen	18 %	20 %	37 %	33 %
Moderne digitale Medien	11 %	30 %	29 %	10 %
Naturwissenschaftliche Grundlagen	51 %	70 %	8 %	8 %

¹⁾ Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 %, n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen, NN = Anzahl der Antworten; Quelle: Eigene Erhebung

Betriebswirtschaft, Landbau bzw. Waldbau, ökonomische Grundlagen, naturwissenschaftliche Grundlagen sowie Betriebs- und Personalmanagement sind für die Studenten und Absolventen sehr wichtige Fachgebiete für ihre spätere berufliche Tätigkeit (Tabelle 71).

Informatik/Biometrie, kaufmännisches Wissen, Rhetorik/Präsentation und Fremdsprachen werden als weniger wichtige Inhalte des Studiums betrachtet. Unterschiede gibt es zwischen Studenten und Absolventen in der Bewertung für Rhetorik und Präsentation, während dies von den Studenten noch als "weniger wichtig" erachtet wird, steigt die Bedeutung in der Bewertung der Absolventen auf wichtig.

Eine aktuelle Studie des VDL BERUFSVERBAND E.V. (2018) „Bachelor und Master – Was kommt nach dem Studienabschluss“ – kommt zu dem Schluss, dass drei Viertel der befragten Studenten (553 Personen von 17 Agrarfakultäten) ihr Studium als sehr gut oder gut bewerten. Bemängelt werden eine zu geringe Praxisnähe, eine mangelnde Vermittlung von Softkills und zu niedrige Einstiegsgehälter. Damit unterstreicht diese Studie die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bezüglich der Studenten.



Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 50: Bewertung der Studieninhalte durch die Studenten und Absolventen

Studenten und Absolventen von Hoch- und Fachhochschulen sehen Praktika, auch in mehreren bzw. verschiedenen Betrieben, überwiegend sehr vorteilhaft. Damit unterscheiden sie sich stark von allen anderen beruflichen Aus- und Fortbildungen. Die Ursache dafür könnte sein, dass die Studenten i. d. R. direkt nach dem Abitur mit ihrem Studium beginnen.

Tabelle 72: Überbetrieblicher Praktikumseinsatz

Überbetrieblicher Praktikumseinsatz vorteilhaft?	Hochschulen Studenten			Absolventen	Studenten/ Absolventen
	Agrarwirtschaft n = 33	Gartenbau n = 16	Forstwirtschaft n = 24	Forstwirtschaft n = 38	n = 111
sehr vorteilhaft	85 %	75 %	92 %	89 %	86 %
weniger vorteilhaft	9 %	19 %	4 %	8 %	9 %
nicht notwendig	6 %	6 %	4 %	3 %	5 %

n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen, Quelle: Eigene Erhebung

Einen Studienaufenthalt im Ausland oder ein Auslandspraktikum bewertet die Gesamtheit der Studenten und Absolventen zu 50 Prozent als „nicht unbedingt“ wünschenswert. Lediglich die Absolventen des Forstbereiches votieren hier zu 42 Prozent mit „ja, auf alle Fälle“. Auch hatten nur 15 Prozent der Absolventen des Forstbereiches zum Befragungszeitraum bereits einen Studienaufenthalt im Ausland oder ein Auslandspraktikum absolviert.

Tabelle 73: Wertung eines Studienaufenthalts im Ausland / Auslandspraktikum

Ist ein Auslandsaufenthalt wünschenswert	Hochschulen Studenten			Absolventen	Studenten/
	Agrarwirtschaft n = 33	Gartenbau n = 16	Forstwirtschaft n = 24	Forstwirtschaft n = 38	Absolventen n = 111
schon erfolgt	1 %	2 %	2 %	15 %	20 %
ja, auf alle Fälle	36 %	25 %	21 %	42 %	33 %
nicht unbedingt	55 %	63 %	63 %	34 %	50 %
Nein	.		13 %	11 %	8 %
keine Angabe	.	13 %	4 %	13 %	8 %

. unbekannt oder geheim zu halten, n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen, Quelle: Eigene Erhebung

Die Erwartungen von Studenten und Absolventen an einen Studienaufenthalt im Ausland sind überwiegend auf die weitere Persönlichkeitsbildung ausgelegt. Daher nehmen Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Erfahrungen sowie Soft Skills einen hohen Stellenwert ein, während reichlich 40 Prozent der Erwartungen beruflich veranlasst sind.

Tabelle 74: Erwartungen an einen Studienaufenthalt im Ausland oder ein Auslandspraktikum

Erwartungen	Hochschulen Studenten			Absolventen	Studenten/
	Agrarwirtschaft n = 33 NN = 112	Gartenbau n = 16 NN = 64	Forstwirtschaft n = 24 NN = 90	Forstwirtschaft n = 38 NN = 140	Absolventen n = 111 NN = 406
Erfahrungen/Kenntnisse über neueste Technologien/Produktionstechniken	13 %	13 %	7 %	7 %	9 %
Erwerb neuer beruflicher Kompetenzen und Fähigkeiten	20 %	17 %	19 %	19 %	19 %
Fremdsprachenkenntnisse vertiefen	24 %	19 %	22 %	21 %	22 %
Interkulturelle Erfahrungen sammeln	23 %	19 %	22 %	20 %	21 %
Soft Skills (z. B. Teamgeist Eigeninitiative Selbstständigkeit Kommunikationsfähigkeit)	10 %	16 %	14 %	17 %	14 %
Berufliches Netzwerk erweitern	11 %	14 %	13 %	15 %	13 %
Weitere		3 %	2 %	1 %	1 %

n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen, NN = Anzahl der Antworten; Quelle: Eigene Erhebung

Angestrebte Tätigkeit nach der Ausbildung

Die weitere berufliche Entwicklung der Hochschulstudenten und -absolventen hängt in großem Maße von der gewählten Studienrichtung ab.

Studenten der Fachrichtung Agrarwirtschaft (HTW Dresden) sehen ihre zukünftige Perspektive zu 28 Prozent in der oberen oder mittleren Leitungsebene einer juristischen Person. Weitere 22 Prozent dieser Studenten wollen einen Haupterwerbsbetrieb übernehmen bzw. fortführen oder als Teilhaber einer GbR aktiv werden. Den Bereich Verwaltung, Forschung und Lehre sowie Beratung nennen etwa 27 Prozent der agrarwirtschaftlichen Studenten, der Naturschutz wird von diesen zu 7 Prozent genannt.

Die Studenten der gartenbaulichen Fachrichtung sehen ihre zukünftige Tätigkeit zu reichlich 30 Prozent in einem Gartenbaubetrieb natürlicher Personen. Dagegen kommt für wenige Studenten und Absolventen der forstlichen Fachrichtungen eine berufliche Zukunft in einem Unternehmen in Betracht (fremd und eigen insgesamt 9 Prozent).

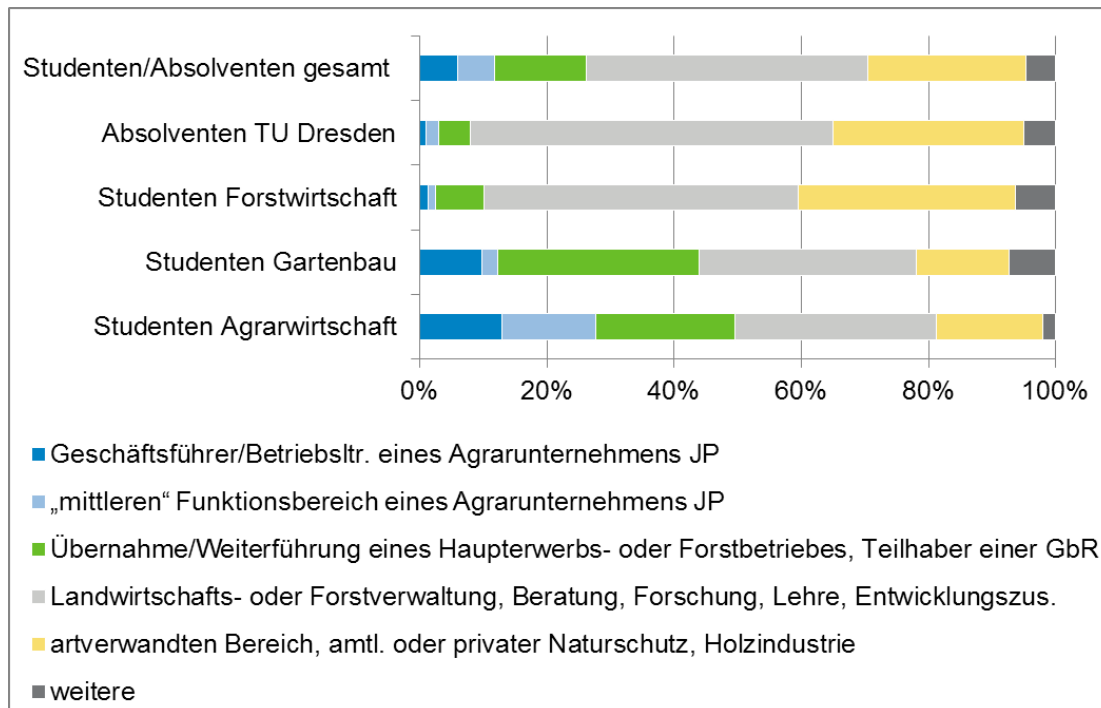
Die bevorzugte berufliche Tätigkeit der forstlichen Studiengänge liegt mit 32 Prozent der Nennungen im Bereich der Forstverwaltung, Forschung und Lehre. Etwa 29 Prozent der Befragten sieht die Zukunft im Naturschutz oder einen artverwandten Bereich der Forstwirtschaft.

In der schon zitierten Studie VDL BERUFSVERBAND E.V. (2018) trat jeder fünfte Absolvent eine Stelle in der Landwirtschaft an, während sich ein Drittel für eine Beschäftigung im Bereich der agrarbezogenen Dienstleistung oder Wissenschaft entschieden hatte.

Tabelle 75: Künftige berufliche Perspektiven (Wunschvorstellungen)

Erwartungen	Hochschulen Studenten			Absolventen
	Agrarwirtschaft n = 33 NN = 101	Gartenbau n = 16 NN = 41	Forstwirtschaft n = 24 NN = 79	TU Dresden n = 38 NN = 100
als Geschäftsführer/Betriebsleiter eines Agrarunternehmens jur. Person	13 %	10 %	1 %	1 %
in einem „mittleren“ Funktionsbereich eines Agrarunternehmens jur. Person	15 %	2 %	1 %	2 %
Übernahme des elterlichen Haupterwerbs- oder Forstbetriebes	7 %	12 %	1 %	
als bereits selbstständiger Land- oder Forstwirt den Betrieb weiterführen	4 %	2 %	1 %	1 %
als Teilhaber einer GbR	6 %	5 %		
in der Landwirtschafts- oder Forstverwaltung	6 %	2 %	19 %	21 %
als Berater	14 %	15 %	10 %	9 %
in Forschung und Lehre	7 %	12 %	13 %	20 %
in einen artverwandten Bereich der Land- oder Forstwirtschaft (z. B. Landschaftsschutz)	10 %	10 %	15 %	13 %
beim amtlichen oder privaten Naturschutz	7 %	5 %	14 %	12 %
in der Holzindustrie			5 %	5 %
Betrieb gründen	5 %	12 %	5 %	4 %
in der Entwicklungszusammenarbeit	5 %	5 %	8 %	7 %
Weitere	2 %	7 %	6 %	5 %

n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen, NN = Anzahl der Antworten; Quelle: Eigene Erhebung



Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 51: Künftige berufliche Perspektiven der Studenten und Absolventen

Knapp ein Fünftel aller Studenten wusste bereits zum Befragungszeitraum, wo sie nach dem Abschluss tätig sein werden. Den größeren Anteil hatten dabei die HTW-Studenten.

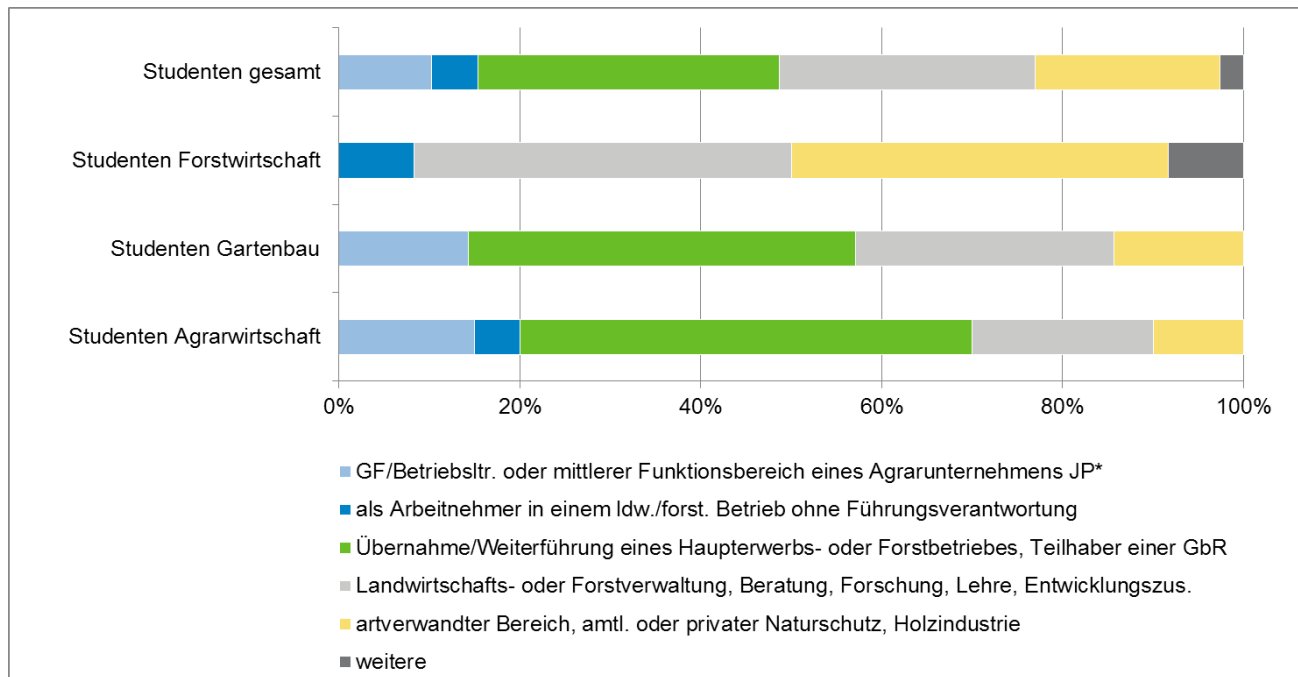
Tabelle 76: Wissen, wo sie nach dem Studium tätig sein werden

Kenntnis über Einsatzbetrieb	Studenten Agrarwirtschaft n = 33	Studenten Gartenbau n = 16	Studenten Forstwirtschaft n = 24	Studenten gesamt n = 73
Ja	21 %	19 %	13 %	18 %
noch unsicher	42 %	44 %	54 %	47 %
Nein	36 %	38 %	33 %	36 %

n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen, Quelle: Eigene Erhebung

Von den Studenten des Agrarbereichs, die bereits während des Studiums wussten, wo sie nach dem Abschluss tätig sein werden, wird der überwiegende Teil (70 Prozent) in Agrarunternehmen tätig sein. Bei den Studenten des Gartenbaubereichs trifft dies auf ca. 57 Prozent zu. Während bei den Studenten der Forstwirtschaft sich der überwiegende Teil (82 Prozent) für Tätigkeiten in der Forstverwaltung, Beratung, Forschung, Naturschutz und artverwandten Bereichen interessiert.

Die Forstwissenschafts-Absolventen (TU Dresden) sind zu 58 Prozent direkt nach dem Studium tätig geworden.



* nicht zutreffend für Studenten der Forstwirtschaft; insgesamt 39 Studenten beantworteten diese Fragestellung; Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 52: Studenten bei denen die künftige berufliche Tätigkeit schon klar war

Studenten, welche nach dem Abschluss noch nicht sofort tätig sind, beabsichtigen zu etwa 43 Prozent ein ergänzendes Studium (bspw. ein anschließendes Masterstudium). Die Tätigkeit in einer artfremden Branche kommt nur für etwa 14 Prozent in Frage. Bei den nach Abschluss nicht sofort tätigen Forstabsolventen beabsichtigten etwa 28 Prozent ein ergänzendes Studium (bspw. ein anschließendes Masterstudium) und ca. 31 Prozent suchten alternativ eine Beschäftigung in einer artfremden Branche.

4.3 Anforderungen an die Weiterbildung

4.3.1 Weiterbildungsbedarf

Das Bereithalten und Bereitstellen von aktuellem Wissen, also die Aus- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter, haben in den Unternehmen einen hohen Stellenwert. Etwa 70 Prozent der befragten Unternehmen hat zu diesem Punkt Angaben im Fragebogen gemacht. Von diesen Unternehmen wird ein jährlicher Fortbildungsbedarf für ca. 22 Prozent aller dort beschäftigten Arbeitskräfte geplant. Diese beiden Angaben liegen um ca. 8 Prozent über den Werten der letzten Untersuchung.

Dabei liegen in den juristischen Personen die Schwerpunkte auf den Mitarbeitern der praktischen Produktionsbereiche (Pflanzenproduktion und Tierhaltung) und in den Haupterwerbsbetrieben in den Fortbildungen für die Betriebsleiter und Hofnachfolger. Die Untersuchung von 2012 kam hier zu der gleichen Aussage mit sehr ähnlichen Werten.

Tabelle 77: Vorgesehene berufsbegleitende Weiterbildung der Beschäftigten in Agrarunternehmen

Bezeichnung JP (n = 57), JP = 404 AK NP (n = 105), NP = 265 AK	Weiterbildungsbedarf jährlich Prozent der Beschäftigten insgesamt
juristische Personen insgesamt	18 %
dar. Bereich PP Anz. Pers. pro Jahr	39 %
dar. Bereich TP Anz. Pers. pro Jahr	27 %
dar. Bereich Biogas Anz. Pers. pro Jahr	5 %
dar. Bereich Leitung/Verwaltung Anz. Pers. pro Jahr	21 %
dar. Sonstige Bereiche Anz. Pers. pro Jahr	8 %
natürliche Personen insgesamt	35 %
dar. Betriebsinhaber/Hofnachfolger	54 %
dar. mitarbeitende Familienangehörige	13 %
dar. familienfremde AK	33 %

Quelle: Eigene Erhebung

4.3.2 Themenfelder

Bei der Wichtung der zur Auswahl gestellten Weiterbildungsthemen gab es nur geringfügige Unterschiede zwischen juristischen und natürlichen Unternehmen. In der Auswahl der Betriebe ergab sich das folgende Ranking:

Tabelle 78: Ranking der Weiterbildungsthemen von landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen

Themenfelder (JP NN=530; NP NN=606)	Ranking	
	juristische Personen	natürliche Personen
Produktionstechnik	1.	1.
Betriebswirtschaft	2.	2.
Qualitätssicherung	3.	3.
Führung	4.	5.
Smart Farming	5.	7.
Pflanzenschutz	6.	5.
Agrarrecht	7.	4.
Marketing	8.	6.
Sonstige	9.*	8.**

* 9,1% aller Nennungen von JP; ** 3,3% aller Nennungen von NP; Quelle: Eigene Erhebung

Der größte Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter liegt bei der produktionstechnischen Fortbildung, insbesondere auch der Mitarbeiter für Biogasanlagen. Die Qualitätssicherung wird sowohl stark für die Tierhaltung, als auch für sonstige Betriebszweige nachgefragt. Ein weiteres wichtiges nachgefragtes Themenfeld stellt die Betriebswirtschaft dar. Eher als unwichtig wurden Fortbildungen zum Thema Marketing empfunden. Die Weiterbildung der Ausbilder konnte nur in den Bereichen „Pflanzen- und Tierproduktion“ ausgewählt werden – sie wurde für fast 35 Prozent der Beschäftigten in diesen beiden Bereichen nachgefragt.

Tabelle 79: Bereichsspezifischer Weiterbildungsbedarf in juristischen Personen

Bereiche Themenfelder	in Prozent der für die Weiterbildung genannten Beschäftigten				
	Pflanzenproduktion	Tierproduktion	Biogas	Leitung/ Verwaltung	Sonstige
Produktionstechnik	25,3 %	27,2 %	31,7 %	-	20,4 %
Betriebswirtschaft	12,4 %	14,4 %	9,8 %	28,3 %	18,4 %
Qualitätssicherung	9,4 %	22,4 %	7,3 %	9,7 %	18,4 %
Führung	8,8 %	12,8 %	0 %	22,8 %	-
Agrarrecht	-	5,6 %	0 %	20,7 %	8,2 %
Marketing	1,2 %	1,6 %	2,4 %	8,3 %	18,4 %
Smart Farming	12,4 %	5,6 %	2,4 %	8,3 %	10,2 %
Pflanzenschutz	24,7 %	-	-	-	-
Ausbilderschulung	5,9 %	10,4 %	-	-	-
Biogas - Anlagenfahrer	-	-	46,3 %	-	-
Sonstige	0 %	0 %	0 %	2,1 %	6,1 %

juristischen Personen n = 57, NN = 404; Quelle: Eigene Erhebung

Bei den Haupterwerbsbetrieben ist die größte Nachfrage für die Betriebsleiter und Hofnachfolger zum Thema Betriebswirtschaft zu verzeichnen. Bei den übrigen Arbeitskräften liegt der nachgefragte Schwerpunkt der Fortbildungen in den Themen Produktionstechnik und Pflanzenschutz (Tabelle 80).

Tabelle 80: Weiterbildungsbedarf nach Zielgruppen in Haupterwerbsbetrieben

Zielgruppen Themenfelder	in Prozent der für die Weiterbildung genannten Beschäftigten		
	Betriebsinhaber/-leiter	Hofnachfolger	übrige Arbeitskräfte
Produktionstechnik	20,1 %	14,7 %	27,0 %
Betriebswirtschaft	23,7 %	20,6 %	10,2 %
Qualitätssicherung	10,6 %	7,4 %	14,3 %
Führung	11,7 %	16,2 %	3,6 %
Agrarrecht	13,9 %	9,6 %	6,6 %
Marketing	9,1 %	8,8 %	7,7 %
Smart Farming	5,8 %	8,1 %	6,6 %
Pflanzenschutz	-	13,2 %	21,9 %
Ausbilderschulung	4,0 %	-	-
Sonstige	1,1 %	1,4 %	2,0 %

natürliche Personen n = 105, NN = 265; Quelle: Eigene Erhebung

5 Prognose des Arbeitskräftebedarfs in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Gartenbau

5.1 Rahmenbedingungen mit Einfluss auf den Arbeitskräftebedarf

Sowohl die Situation innerhalb des Wirtschaftsbereichs als auch externe Einflüsse werden zu deutlichen Veränderungen beim Arbeitskräftebedarf führen, was sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte umfasst. Nach einer Studie der PricewaterhouseCoopers AG (BOVENSIEPEN, et al. 2014) sieht sich die deutsche Agrar- und Ernährungsindustrie mit fünf Megatrends konfrontiert:

- Demografischer Wandel (mehr ältere Mitarbeiter, weniger Nachwuchs, geänderte Konsumgewohnheiten),
- Zunehmende Urbanisierung (logistische Herausforderungen in der Ver- und Entsorgung),
- Technologischer Fortschritt (höhere Erträge, längere Haltbarkeit von Lebensmitteln, aber auch stark geänderte Kommunikationskanäle),
- Verknappung der Ressourcen (z. B. Düngemittel, Energie, aber auch importierte Lebensmittel),
- Wirtschaftswachstum in den Schwellenländern (Veränderungen beim Konsumverhalten und daraus resultierend steigende Exportmöglichkeiten).

Diese für den globalen Maßstab geltenden Aussagen sind bereits jetzt in der Landwirtschaft und im Gartenbau in Sachsen spürbar. Aus den Experteninterviews lassen sich dafür vielfältige Bestätigungen ableiten und auch Aussagen für die zukünftige Entwicklung. Eine ausführliche Zusammenstellung der Interview-Ergebnisse ist in Anlage 4 zu finden.

Die demografische Entwicklung der vergangenen Jahre und insbesondere der „Geburtenknick“ in den ostdeutschen Bundesländern zu Beginn der 1990er-Jahre (siehe Kapitel 6.1) haben dazu beigetragen, dass der Anteil älterer Mitarbeiter in den Betrieben deutlich angestiegen ist (siehe Abbildung 8) und dass die Zahl der Nachwuchskräfte deutlich zurückgegangen ist. Das relativ schlechte Image der Landwirtschaft führt dazu, dass Jugendliche eher in andere Wirtschaftszweige abwandern. In der Praxis bedeutet das u. a., dass teilweise Arbeitskräfte fehlen und deshalb auf Produktionsbereiche oder Aufträge verzichtet werden muss, dass die Inanspruchnahme ausländischer Arbeitskräfte zunimmt oder dass die Fluktuation der Arbeitskräfte allgemein steigt. Insgesamt wird von einem Rückgang der Arbeitskräfte-Zahl und damit einhergehend einer zurückgehenden Betriebszahl ausgegangen. Dabei erfolgt in der Landwirtschaft zuerst ein Rückzug aus der tierischen Produktion; die Pflanzenproduktion wird länger aufrechterhalten. Neben diesen quantitativen Aspekten spielt die Qualifikation eine immer größere Rolle. Die Nachwuchskräfte haben zunehmend Schwierigkeiten mit Mathematik, Rechtschreibung oder logischen Zusammenhängen. Diese Entwicklung steht im Widerspruch zu den steigenden Anforderungen, die sich aus der zunehmenden Automatisierung und Digitalisierung ergeben. Die sich ständig verbessernde Technik erfordert einerseits Können, um die damit verbundenen Möglichkeiten effektiv zu nutzen, und andererseits Verantwortungsbewusstsein und Reaktionsvermögen, um die immer wertvolleren Geräte vor Schäden zu bewahren.

Ein weiterer Aspekt der Digitalisierung/Automatisierung ist der mögliche Ersatz von Arbeitskraft durch Technik. Diese Entwicklung ist einerseits mit der Hoffnung verbunden, die Produktion unter besseren Arbeitsbedingungen aufrecht zu erhalten. Gleichzeitig kann sie Zukunftsängste bei den Arbeitskräften auslösen, weil vertraute Arbeitsschritte oder ganze Arbeitsplätze wegfallen. In verschiedenen Prognosen wird angenommen, dass unter Umständen jeder zweite Arbeitsplatz durch Digitalisierung und Automatisierung verschwinden könnte (z. B. DÖRNER 2016). Dagegen sieht das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für die sächsischen Land-, Forst- und Gartenbauberufe ein mittleres Substituierungspotenzial von 36,4 Prozent (SCHORK, et al. 2017). Dieser Wert sagt aus, dass zum gegenwärtigen Zeitpunkt ein reichliches Drittel der Tätigkeiten (nicht der Arbeitsplätze) prinzipiell durch Computertechnologien ersetzt werden könnten. Dieser Wert liegt deutlich unter dem der Fertigungsberufe (73,3 Prozent) oder der Berufe in Unternehmensführung und -organisation (48,2 Prozent). Für die Grünen Berufe gilt aber, dass sich das Anforderungsniveau umgekehrt zum Substituierungspotenzial verhält – Tätigkeiten für Helfer sind eher ersetzbar als die von hoch ausgebildeten Experten (DENGLER und MATTHES 2015).

In einem hoch entwickelten und dicht besiedelten Land wie Sachsen macht sich die Urbanisierung weniger bemerkbar als in anderen Regionen. Trotzdem ist dieser Trend auch hier zu beobachten. Bevölkerungsprognosen gehen von einer Zunahme der städtischen Bevölkerung aus, während im ländlichen Raum Stagnation bis Rückgang eintritt. Das wirkt sich zum einen auf die potenzielle Anzahl von Arbeitskräften aus. Zum anderen ist davon auszugehen, dass mit der räumlichen Entfernung auch das Bewusstsein für die Anforderungen der Primärproduktion und der Ausübung Grüner Berufe zurückgeht. Dieses Thema findet u. a. Ausdruck in steigenden Anforderungen, die an die Landwirtschaft gestellt werden (Tierwohlkriterien, Einsatz von Pflanzenschutzmitteln u. a. m.). Ungeachtet dessen, ob sie jeweils angemessen oder übertrieben sind, gehen die Experten von zunehmenden Forderungen aus. In Folge steigen die fachlichen und administrativen Anforderungen an die Arbeitskräfte, z. T. kann es zu Betriebs(teil)-Aufgaben kommen. Sich verändernde Konsumgewohnheiten vor allem der städtischen Bevölkerung bergen Chancen für die Direktvermarktung. Wenn dieser Weg beschritten wird, erfordert das aber anders qualifiziertes und unter Umständen mehr Personal. Weitere Chancen bestehen im Export von landwirtschaftlichen Gütern, was ebenfalls eine stabilen bis steigende Nachfrage nach Arbeitskräften nach sich zieht.

In Summe werden die oben genannten Aspekte zur demografischen Entwicklung, zur Technisierung, zur Urbanisierung und zur Marktentwicklung in Kombination mit weiteren Faktoren wie der Agrarpolitik zu einem Rückgang der Arbeitskräfte führen. Dabei wirken die Faktoren durchaus gegensätzlich und regional unterschiedlich. Der Einsatz von Technik kann einerseits Arbeitsplätze attraktiv machen und Nachwuchskräfte anziehen, er kann aber auch ein zwingend notwendiger Ersatz für fehlende Arbeitskräfte sein, wenn der Wunsch nach Fortführung des aktuellen Produktionsniveaus besteht. Abbildung 53 zeigt den Gesamtüberblick über die Schätzungen der Experten. In der Tierhaltung wird von einem Rückgang der Produktion ausgegangen, weil immer weniger Arbeitskräfte bereit sind, die notwendigen Tätigkeiten zu erledigen. Im Gartenbau wird es zu Betriebsschließungen aus Altersgründen kommen, während im Garten- und Landschaftsbau wegen fehlender Nachwuchskräfte viel weniger Aufträge bearbeitet werden können. In der Pflanzenproduktion bestehen noch gute Potenziale durch Technisierung und Automatisierung.

Insgesamt ist die Unsicherheit bezüglich der zukünftigen Entwicklung sehr hoch. Deshalb ist die Prognose mit großen Unsicherheiten behaftet. Das ist u. a. gut an der großen Spannweite zur Einschätzung der Entwicklung der Landwirtschaft insgesamt zu erkennen.

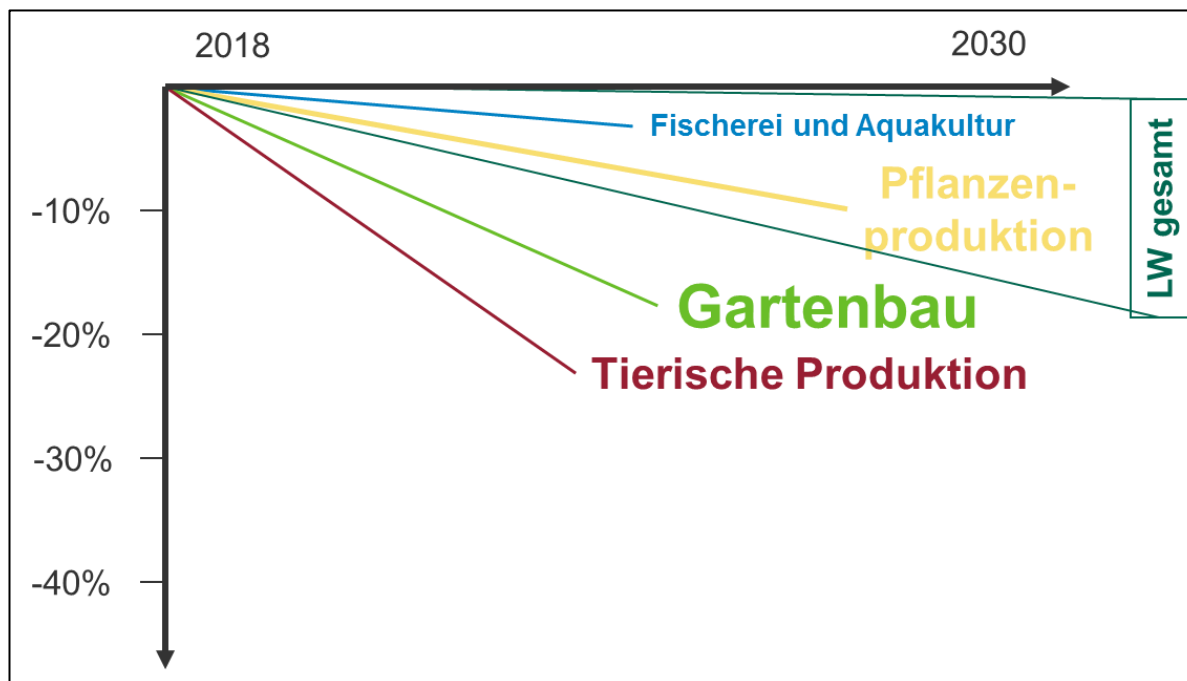


Abbildung 53: Schätzung zur Entwicklung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft auf Basis der Experteninterviews

Bis 2030 wird rund die Hälfte des Personals im Freistaat Sachsen altersbedingt ausscheiden (SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI 2019). Die Landwirtschafts-, Gartenbau- und Forstverwaltung ist davon genauso betroffen wie andere Bereiche des öffentlichen Dienstes. Entsprechend wird der Freistaat Sachsen stärker als Nachfragender für Arbeitskräfte auftreten als in den vergangenen Jahren und der Abbautrend von landwirtschaftlich und gärtnerisch ausgebildeten Beschäftigten (siehe Anlage 5) wird sich umkehren.

Arbeitskräfte mit landwirtschaftlicher/gärtnerischer Ausbildung werden darüber hinaus auch in anderen Wirtschaftsbereichen benötigt, z. B. als Sachverständige oder als Mitarbeiter in Unternehmen des vor- und nachgelagerten Bereichs. Darüber hinaus gibt es viele Personen, die nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung und/oder nach einigen Jahren Berufserfahrung in eine andere Branche wechseln. Von diesen Wechseln kann die Landwirtschaft gleichermaßen mit Gewinnen oder Verlusten von Arbeitskräften betroffen sein.

Eine Analyse der Branchenverteilung der Beschäftigten mit landwirtschaftlichen/gärtnerischen Berufen zeigt eine gewisse Wechselbewegung weg von der Landwirtschaft. Während die Zahl der Arbeitskräfte mit einem landwirtschaftlichen oder gärtnerischen Beruf in der Landwirtschaft zurückging, gab es in anderen Branchen einen Zuwachs. Insgesamt waren die Veränderungen aber nicht so groß, dass von einer Sogwirkung anderer Wirtschaftsbereiche gesprochen werden kann. Einen Sonderfall stellen dabei die Sozialberufe dar, wo es einerseits in den vergangenen Jahren überdurchschnittlich oft Berufseintritte von landwirtschaftlich Ausgebildeten gab und wo andererseits in den kommenden Jahren mit einer sehr starken und zunehmenden Arbeitskräftenachfrage zu rechnen ist. Daten und weitere Informationen zu diesem Thema sind in Anlage 5 zu finden.

5.2 Ersatzbedarf aus dem Abgang von Arbeitskräften

Im Abschnitt 3.2.2 wurde bereits auf den zunehmenden Anteil älterer Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft eingegangen. Beachtenswert ist hier vor allem der Anteil der über 55-jährigen Arbeitskräfte von insgesamt 32 Prozent. Er ist annähernd gleich in den juristischen Unternehmen wie auch in den natürlichen Unternehmen. Unter der Annahme, dass die Arbeitskräfte planmäßig mit 65 Jahren aus dem Arbeitsleben ausscheiden, muss in der Folge bis zum Jahr 2026 mit einem altersbedingten Ausscheiden von insgesamt ca. 5.900 Arbeitskräften in Landwirtschaft und Gartenbau gerechnet werden (ständig Beschäftigte und Familien-AK ohne Betriebsleiter/Geschäftsführer, Tabelle 81). Mit Blick auf den hohen Anteil von Arbeitskräften in Lohnarbeitsverfassung erscheint diese Annahme sehr plausibel. In diese Kalkulation fließen auch Abgänge aus anderen Gründen wie Berufsunfähigkeit oder Sterbefälle ein. Mittelfristig wird sich der Ersatzbedarf auf vergleichbarem Niveau fortsetzen: Bei den Anteilen der Arbeitskräfte bis 55 Jahre überwiegt die Gruppe der 45 bis 55-Jährigen mit fast 30 Prozent.

Tabelle 81: Anzahl altersbedingter und sonstiger Abgänge in der Landwirtschaft bis 2026 ohne Geschäftsführer/Betriebsleiter

Bezeichnung	AK – Ist	AK > 55 Jahre	Altersbedingte Abgänge (AK)	
	2016	in %	Landwirtschaft ¹⁾	Gartenbau-/ Dauerkulturbetriebe ¹⁾
juristische Personen	11.800	32,3 %	3.620	186
natürliche Personen	5.660	32,5 %	1.398	440
Sonstige Abgänge ²⁾			233	29
Landwirtschaft gesamt	17.460		5.251	655

¹⁾ Annahme gleiche Altersstrukturverteilung in der Landwirtschaft wie im Gartenbau/Dauerkulturbetriebe

²⁾ Krankheit, Berufsunfähigkeit, Sterbefälle – insgesamt pro Jahr ca. 0,15 Prozent der ständig Beschäftigten

Anzahl altersbedingter Abgänge der ständig Beschäftigten und Familien-AK in der Landwirtschaft bis 2026; Quelle: STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2017a

Die Altersstruktur der Betriebsleiter und Geschäftsführer der Unternehmen (inkl. Gartenbau/Dauerkulturbetriebe) zeigt einen noch größeren Handlungsbedarf: Über ein Drittel der Führungskräfte der Unternehmen – bei den juristischen Personen sogar mehr als 40 Prozent – gehen in den nächsten zehn Jahren planmäßig in den Ruhestand (Tabelle 82). Das bedeutet, dass bis zum Jahr 2026 in Landwirtschaft und Gartenbau über 1.100 Betriebsleiter altersbedingt ausscheiden.

Tabelle 82: Anzahl altersbedingter Abgänge der Betriebsleiter/Geschäftsführer bis 2026

Bezeichnung	AK – Ist	AK > 55 Jahre	Altersbedingte Abgänge (AK)	
	2016	in %	Landwirtschaft ¹⁾	Gartenbau-/ Dauerkulturen ¹⁾
juristische Personen	700	42,9 %	290	10
natürliche Personen	2.540	32,5 %	713	112
Sonstige Abgänge ²⁾			43	6
Landwirtschaft gesamt	3.240	36,2 %	1.046	128

¹⁾ Annahme gleiche Altersstrukturverteilung in der Landwirtschaft wie im Gartenbau/Dauerkulturbetriebe

²⁾ Krankheit, Berufsunfähigkeit, Sterbefälle – insgesamt pro Jahr ca. 0,15% der ständig Beschäftigten

Anzahl altersbedingter Abgänge der Betriebsleiter/Geschäftsführer in der Landwirtschaft bis 2026 (inkl. Gartenbau-/Dauerkulturbetriebe).

Quelle: STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2017a

Bis zum Jahr 2026 scheiden in den juristischen Unternehmen ca. 300 Betriebsleiter und Geschäftsführer aus dem Arbeitsleben aus. In den Haupterwerbsbetrieben und Personengesellschaften werden etwa 825 leitende Arbeitskräfte bis zum Jahr 2026 in den Ruhestand gehen.

Im Staatsbetrieb Sachsenforst ist bis 2026 mit einem altersbedingten Arbeitskräfteabgang von etwa 410 Mitarbeitern zu rechnen, davon etwa 205 Waldarbeiter.

Darüber hinaus wird im SBS eine Anpassung der Anzahl der bereitgestellten Ausbildungsplätze vorgenommen. Weiterhin stellt der SBS 40 Plätze jährlich für die Ausbildung im Beruf Forstwirt zur Verfügung.

Tabelle 83: Anzahl altersbedingter Abgänge der Beschäftigten im Staatsbetrieb Sachsenforst bis 2026

Bezeichnung	AK – Ist 2017	AK > 55 Jahre In %	Altersbedingte Abgänge (AK)
höherer, gehobener, mittlerer Dienst und Verwaltung	731	27,8 %	203
Waldarbeiter	520	39,6 %	206
Sonstige Abgänge ²⁾			17
SBS gesamt	1.251		426

²⁾ Krankheit, Berufsunfähigkeit, Sterbefälle – insgesamt pro Jahr ca. 0,15 % der ständig Beschäftigten. Quelle: STAATSBETRIEB SACHSENFORST 2017

5.3 Übergabe der Betriebsleitung an den Führungskräftenachwuchs

Die Haupterwerbsbetriebe wurden zur Hofnachfolge in ihren Unternehmen befragt. Etwa 39 Prozent der Betriebe gaben dazu an, dass die Hofnachfolge noch nicht geklärt oder noch ungewiss sei. Für ein knappes Viertel der Betriebe war diese Frage noch nicht (bzw. noch nicht wieder) relevant. Von den 198 natürlichen Personen gehören ca. 49 % zur Altersgruppe der über 55-Jährigen. Und bei 36 % davon ist die Hofnachfolge noch nicht geklärt oder noch ungewiss.

Tabelle 84: Ist die Hofnachfolge gesichert?

natürliche Personen (n = 198)	Nennungen	Prozent
ja	75	37,9 %
noch ungewiss	52	26,3 %
nein	25	12,6 %
noch nicht relevant	46	23,2 %

n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen NP; Quelle: Eigene Erhebung

Zu den Gründen der noch unsicheren Hofnachfolge haben 64 Prozent der befragten Betriebe eine Angabe gemacht. Von diesen haben nur etwa 25 Prozent (noch) keine Hofnachfolger im Betrieb oder die potentiellen Hofnachfolger sind nicht bereit, den Betrieb zu übernehmen. Etwa 12 Prozent werden den Betrieb gar nicht an einen Hofnachfolger übergeben. Der überwiegende Teil der möglichen Hofnachfolger (ca. 41 Prozent) kann bzw. hat sich noch nicht entschieden (Tabelle 85).

Die Betriebsleiter wurden auch zur zeitlichen Planung der Betriebsübergabe an den Hofnachfolger befragt. Die hohen Anteile der Nennungen von „noch nicht relevant“ (ca. ein Viertel) und „in > 10 Jahren“ (ca. 18 Prozent aller Nennungen mit „ja“) zeigen, dass ca. 40 Prozent der befragten Betriebsleiter noch mindestens 10 Arbeitsjahre bis zum Renteneintritt planen. Insgesamt haben knapp ein Fünftel aller Betriebe eine Hofübergabeplanung später als in 10 Jahren vorgesehen.

Tabelle 85: Gründe, warum die Hofnachfolge noch ungewiss bzw. unklar ist

Gründe (n = 123; NN = 79)	Hofnachfolge (Anzahl)	noch un- gewiss	nein	noch nicht re- levant	NN (%)
mögliche Hofnachfolger sind nicht bereit, den Betrieb zu übernehmen		6	2	0	10 %
es sind (noch) keine Hofnachfolger vorhanden		4	8	0	15 %
mögliche Hofnachfolger können noch keine Entscheidung treffen		21	3	8	41 %
mögliche Hofnachfolger haben sich noch nicht entschieden		15	1	1	21 %
es wird keine Hofnachfolge geben (Betriebsaufgabe, etc.)		4	6	0	13 %

n = Anzahl potentieller Fragebögen; NN = Anzahl der Antworten; Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 86: Übergabe des Betriebes an den Hofnachfolger

Bezeichnung (n = 198, NN = 295)	Hofnachfolge (Anzahl)	ja	noch un- gewiss	nein	noch nicht re- levant	NN (%)
sobald dieser die Voraussetzungen, den Betrieb zu führen, erlangt hat		48	33	7	29	40 %
davon						
in maximal 5 Jahren		20	3	1	1	21 %
in 5 bis 10 Jahren		17	10	3	3	28 %
in > 10 Jahren		11	20	3	25	50 %
sobald er/sie eine Familie gegründet hat		3	0	0	1	1 %
vor anstehenden größeren Investitionen im Betrieb		1	1	0	2	1 %
wenn beim Betriebsinhaber gesundheitliche Probleme auftreten		14	15	1	8	13 %
unmittelbar vor Eintritt in das Rentenalter		29	20	2	10	21 %
davon						
in maximal 5 Jahren		14	3	0	1	23 %
in 5 bis 10 Jahren		12	5	1	1	31 %
in > 10 Jahren		3	12	1	8	39 %
kann gegenwärtig noch nicht gesagt werden		12	17	12	19	20 %
weitere		4	3	3	1	4 %

n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen NP; NN = Anzahl der Einzelnennungen; Mehrfachnennungen möglich; Quelle: Eigene Erhebung

Die Nachfolge in Leitungspositionen der juristischen Unternehmen stellt sich noch schwieriger dar als die Hofnachfolge in den Haupterwerbsbetrieben. Über 45 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, dass der Nachwuchs an Führungskräften in erster und zweiter Leitungsebene noch nicht gesichert ist. Von den 162 Führungskräften (mit Altersangabe) gehören 38 % zur Gruppe der über 55-Jährigen. Und davon ist die Nachfolge in den Leitungsebenen bei 57 % noch nicht gesichert.

Tabelle 87: Führungskräftenachwuchs in juristischen Personen noch nicht gesichert

Leitungsebene	noch ungewiss bzw. offen
Erste Leitungsebene (n = 81)	49 %
Zweite Leitungsebene (n = 74)	43 %

n = Anzahl ausgefüllter Fragebögen JP; Quelle: Eigene Erhebung

5.4 Veränderungsabsichten bezüglich der Anzahl beschäftigter Arbeitskräfte

5.4.1 Veränderungsabsichten in der Landwirtschaft

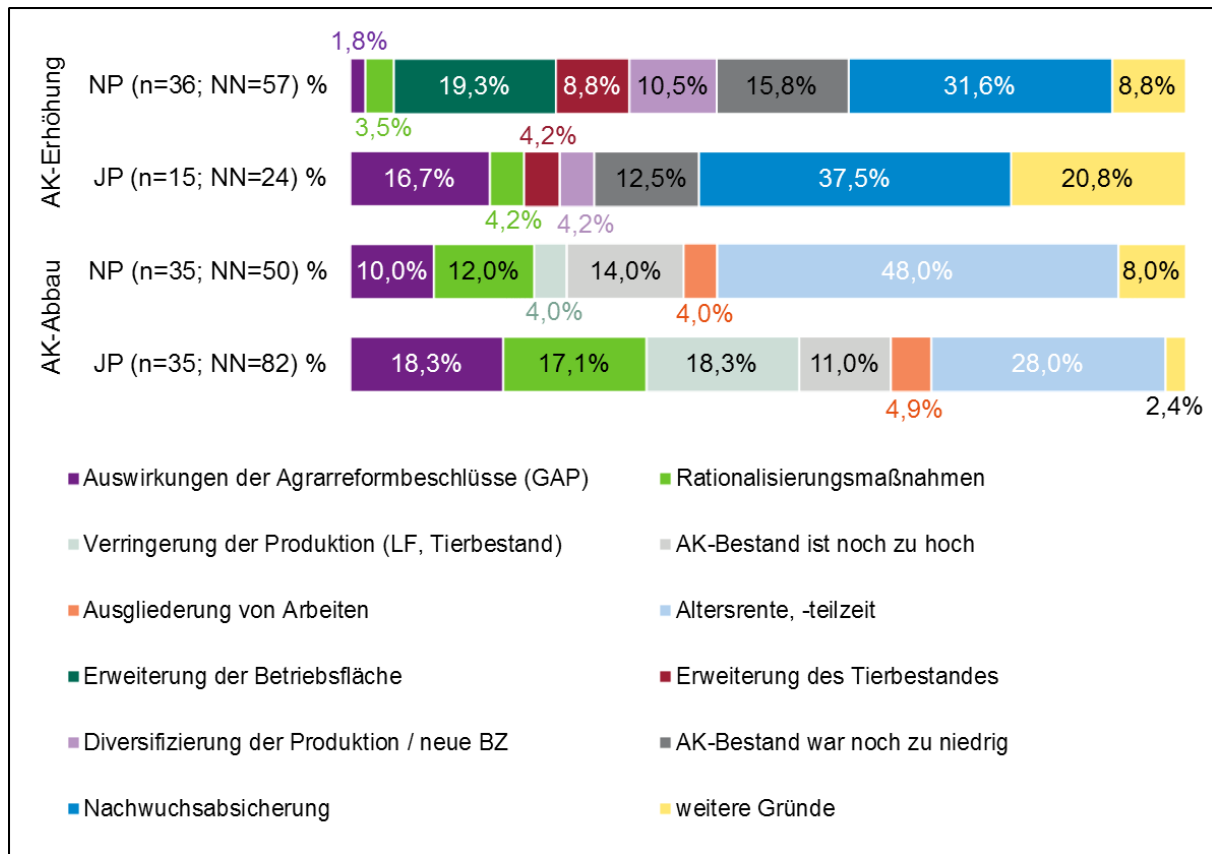
Ein Schwerpunkt der Untersuchung bildete die Frage, in welchem Umfang und aus welchen Gründen die Unternehmen der Landwirtschaft ihren Personalbestand im Zeitraum bis 2025 schätzungsweise verändern wollen. Die Unternehmen wurden sowohl nach Gründen als auch nach dem wahrscheinlichen Umfang der Veränderung befragt. Dabei konnten die Unternehmen jeweils mehrere Gründe auswählen. Alle Gründe konnten sowohl für eine Verringerung als auch für eine Erhöhung des Personalbestandes ausgewählt werden. Insgesamt konnten Unternehmensfragebögen von 79 juristischen Personen und 138 natürliche Personen zur Frage des Personalbestandes und den Veränderungsabsichten ausgewertet werden.

Die Nachwuchsabsicherung des Betriebes war über alle Unternehmen hinweg zu ca. einem Drittel der Hauptgrund für eine geplante Zunahme des Personalbestandes. Einen weiteren Schwerpunkt markierten in den juristischen Unternehmen die Auswirkungen der Agrarreformbeschlüsse und in den Haupterwerbsbetrieben in der Vergrößerung der bewirtschafteten Fläche (Tabelle 88).

Tabelle 88: Ausgewählte Gründe für Arbeitskräfte-Veränderungen im Zeitraum 2018 bis 2025

Bezeichnung	Arbeitskräfteabbau		Arbeitskräfteerhöhung	
	juristische Personen n = 35 NN = 82	natürliche Personen n = 35 NN = 50	juristische Personen n = 15 NN = 24	natürliche Personen n = 35 NN = 57
Auswirkungen der Agrarreformbeschlüsse (GAP)	18,3 %	10,0 %	16,7 %	1,8 %
Rationalisierungsmaßnahmen	17,1 %	12,0 %	4,2 %	3,5 %
Verringerung der Produktion (LF, Tierbestand)	18,3 %	4,0 %	-	-
AK-Bestand ist noch zu hoch	11,0 %	14,0 %	-	-
Ausgliederung von Arbeiten	4,9 %	4,0 %	-	-
Altersrente, -teilzeit	28,0 %	48,0 %	-	-
Erweiterung der Betriebsfläche	-	-	0,0 %	19,3 %
Erweiterung des Tierbestandes	-	-	4,2 %	8,8 %
Diversifizierung der Produktion/neue Betriebszweige	-	-	4,2 %	10,5 %
AK-Bestand war noch zu niedrig			12,5 %	15,8 %
Nachwuchsabsicherung			37,5 %	31,6 %
Weitere Gründe	2,4 %	8,0 %	20,8 %	8,8 %

n = Anzahl der Unternehmen, welche geantwortet haben; NN = Anzahl der Einzelnennungen in % (Mehrfachantworten möglich); Quelle: Eigene Erhebung



Umfrage 2018 - JP und NP Grundgesamtheit (n = 121), ausschließlich Unternehmen mit Gründen für AK-Abbau bzw. AK-Erhöhung, Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 54: Gründe für Arbeitskräfteabbau bzw. -erhöhung landwirtschaftlicher Unternehmen im Zeitraum von 2018-2025

Die angegebenen Veränderungsabsichten in der Summe der Arbeitskräfte zeigt die Tabelle 89.

Tabelle 89: Personalveränderungsabsichten der befragten Unternehmen bis 2025

Rechtsform	(IST) (AK-E/100 ha		Veränderungsabsichten insgesamt (AK) ¹⁾					AK-E/100 ha	
	Anzahl AK-E insgesamt	Anzahl AK insgesamt (IST)	Erhöhung	Abbau	Saldo absolut	Saldo prozentual	ZIEL	(ZIEL)	
juristische Personen (n = 79)	2.038 (1,86)	2.173	33	143	-110	-5,1 %	2.063	1,76	
natürliche Personen (n = 138)	404 (1,53)	467	29	39	-10	-2,2 %	457	1,50	

¹⁾ ständige Beschäftigte, ohne Saison-AK, einschließlich Familienarbeitskräfte (AK)

²⁾ Erklärung siehe Tabelle 103

Quelle: Eigene Erhebung

Den tatsächlich vorhandenen 2.173 Arbeitskräften (Personen) in den Unternehmen juristischer Personen entsprechen 2.038 Arbeitskrafteinheiten (AK-E), das heißt im Rahmen dieser Kalkulationen Arbeitskräfte mit jeweils 2.000 Arbeitsstunden pro Jahr. Insgesamt bewirtschafteten die juristischen Personen eine landwirtschaftliche Nutzfläche von 109,8 Tha. Damit wurden 2018 in diesen Betrieben 1,86 AK-E pro 100 ha LF beschäftigt. In den befragten und ausgewerteten 138 Unternehmen natürlicher Personen waren tatsächlich 467 Arbeitskräfte mit insgesamt 407 AK-E beschäftigt. Die bewirtschaftete Landwirtschaftsfläche betrug 26,4 Tha, der Arbeitskräftebesatz damit 1,53 AK-E pro 100 ha.

Unabhängig von der geplanten Gesamtentwicklung des Arbeitskräftebestandes wurden in den Betrieben die Bereiche abgefragt, in denen Veränderungen zu erwarten bzw. geplant sind. Dabei wurde in den juristischen Personen nach Produktionsbereichen und bei den natürlichen Personen nach Familien- und Fremdarbeitskräften unterschieden.

Bei den juristischen Personen wurde für den Betriebszweig Biogasproduktion bis 2025 mit einem gleichbleibenden Arbeitskräftepotential gerechnet. Hingegen planten diese Unternehmen bei allen anderen Betriebszweigen einen Arbeitskräfteabbau, je nach Betriebszweig zwischen 2 Prozent und 10 Prozent. Insgesamt wurde auch in den natürlichen Unternehmen mit einem Personalabbau von ca. 2 Prozent gerechnet, wobei es hier einerseits zu einer stärkeren Reduzierung der Familienarbeitskräfte kommen soll und andererseits zu einer Erhöhung der familienfremden Arbeitskräfte (Tabelle 90).

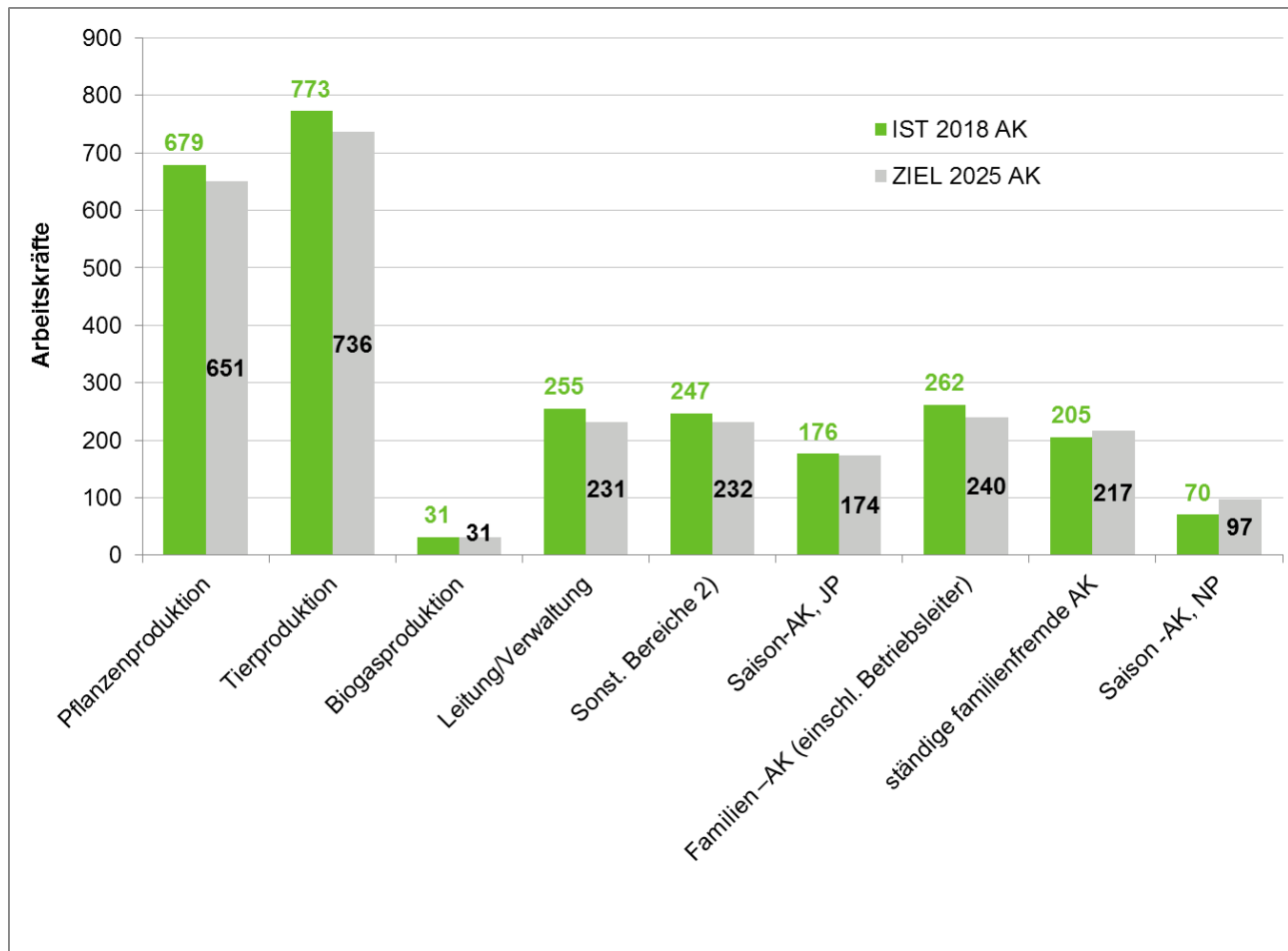
Tabelle 90: Bereiche der geplanten Arbeitskräfte-Veränderungen bis 2025

	Anzahl AK Ist 2018	Erhöhen AK	Abbauen AK	Veränderung absolut AK	Anzahl AK Ziel 2025	Veränderung % je Prod.- Bereich ³⁾	Veränderung % ges. inkl. Sais.-AK ⁴⁾
juristische Personen:							
A) Ständige Arbeitskräfte ¹⁾							
Pflanzenproduktion	679	14	42	-28	651	-4,1 %	-1,3 %
Tierproduktion	773	4	40	-36	737	-4,7 %	-1,7 %
Biogasproduktion	31	0	0	0	31	0,0 %	0,0 %
Leitung/Verwaltung	255	7	31	-24	231	-9,6 %	-1,1 %
Sonstige Bereiche ²⁾	247	9	24	-15	232	-6,1 %	-0,7 %
B) Saison-AK gesamt	176	2	4	-2	174	-1,5 %	-0,1 %
Gesamt JP inkl. Saison-AK	2.161	36	141	-105	2.056	-4,9 %	-4,9 %
Gesamt JP ohne Saison-AK	1.985	34	137	-103	1.882	-5,2 %	
natürliche Personen:							
Familien-AK, inkl. Betriebsleiter	262	6	28	-22	240	-8,4 %	-4,1 %
Ständige familienfremde AK	205	23	12	11	216	5,8 %	2,2 %
Saison-AK gesamt	70	35	8	27	97	38,7 %	5,1 %
Gesamt NP inkl. Saison-AK	537	64	48	16	553	3,2 %	3,2 %
Gesamt NP ohne Saison-AK	467	29	40	-11	456	-2,2 %	

Anzahl Arbeitskräfte; 1) ständige AK mit überwiegender Tätigkeit im jeweiligen Bereich; 2) Verarbeitung, Vermarktung, Dienstleistung etc.

3) Veränderung in Prozent im jeweiligen Produktionsbereich (Ziel 2025 zu Ist 2018); 4) Veränderung in Prozent bezogen auf die Gesamt-AK inkl. Saison-AK im Ist; Quelle: Eigene Erhebung.

Die von den befragten Unternehmen absolut geplante Veränderung der Arbeitskräfte in den einzelnen Produktionsbereichen zeigt die folgende Grafik (Abbildung 55).



Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 55: Anzahl der Arbeitskräfte 2018 und 2025 der befragten Unternehmen

5.4.2 Ersatzbedarf an Arbeitskräften im Gartenbau

Die Unternehmen des Gartenbaus wurden zu ihrem akuten bzw. aktuellen sowie zum zukünftigen Fachkräftebedarf in allen Aus- und Fortbildungsstufen befragt (Zeilensummen von „stark abnehmend“ bis „steigend“ = 100 Prozent; „ohne Angaben“ Anteil aller Unternehmen ohne Angabe in Prozent). Die Anzahl der Nennungen zeigen Tabelle 91 und Tabelle 92.

84 Produktionsgartenbaubetriebe (inklusive Obstbau) haben die Fragestellung nach dem gegenwärtigen Fachkräftebedarf beantwortet. Diese schätzen den Fachkräftebedarf überwiegend gleichbleibend ein. Lediglich beim Bedarf von Mitarbeitern mit Spezialkenntnissen und Betriebsnachfolgern tendieren zwei Drittel bzw. knapp die Hälfte dieser Unternehmen zu einem steigenden Bedarf.

Tabelle 91: Dringend benötigter Fachkräftebedarf im Gartenbau in 2017/2018, geschätzt

PG und Obstbau n = 84 NN = 255					
Bedarf in %	ohne Angaben	stark abnehmend	abnehmend	gleich-bleibend	steigend
Fachpraktiker	72 %	10 %	17 %	52 %	21 %
Facharbeiter	24 %	3 %	5 %	50 %	42 %
Mitarbeiter mit Spezialkenntnissen	69 %	3 %		31 %	66 %
Meister / Bauleiter	59 %	2 %		69 %	29 %
Techniker	80 %	10 %	10 %	62 %	19 %
Ingenieure	82 %	21 %	5 %	63 %	11 %
Betriebsnachfolger	67 %	9 %	9 %	35 %	47 %

Produktionsgartenbau (PG), Quelle: Eigene Erhebung

Von den 114 Unternehmen des Garten- und Landschaftsbaues, die bei dieser Frage geantwortet haben, sieht die reichliche Hälfte einen steigenden Bedarf bei Facharbeitern und Mitarbeitern mit Spezialkenntnissen. Bei allen anderen Fachkräften wird ein gleichbleibender Bedarf eingeschätzt.

Tabelle 92: Dringend benötigter Fachkräftebedarf im GaLa-Bau in 2017, geschätzt

GaLa-Bau n = 114 NN = 467					
Bedarf in %	ohne Angaben	stark abnehmend	abnehmend	gleich-bleibend	steigend
Fachpraktiker	45 %	9 %	17 %	62 %	12 %
Facharbeiter	10 %	3 %	1 %	39 %	57 %
Mitarbeiter mit Spezialkenntnissen	43 %	4 %	3 %	39 %	54 %
Meister / Bauleiter	43 %	6 %	3 %	62 %	29 %
Techniker	57 %	8 %	11 %	70 %	11 %
Ingenieure	57 %	10 %	15 %	63 %	12 %
Betriebsnachfolger	60 %	14 %	8 %	53 %	24 %

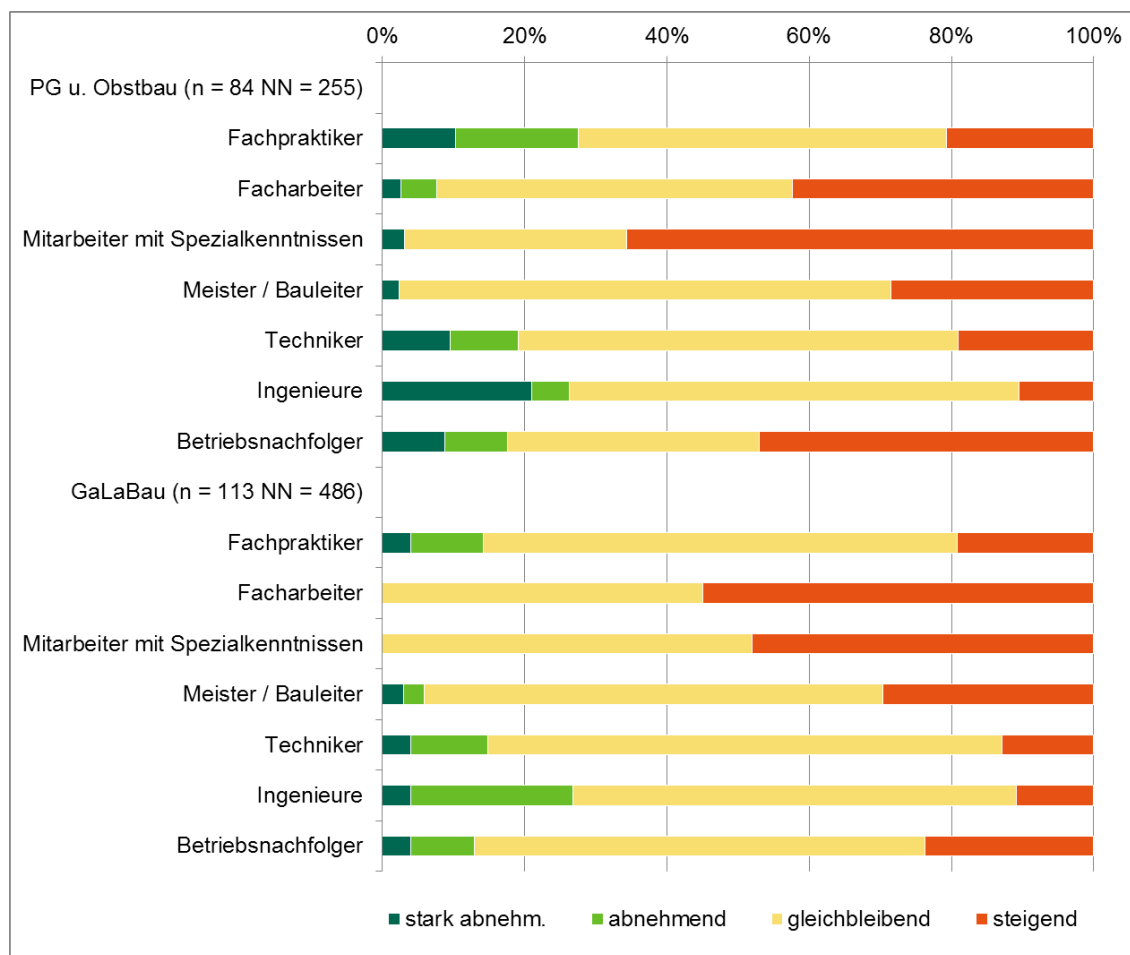
Garten- und Landschaftsbau (GaLa-Bau), Quelle: Eigene Erhebung

Der Bedarf an Fachkräften für die nächsten drei bis fünf Jahre wird von den Unternehmen des Produktionsgartenbaus und Obstanbaus für fast alle Arbeitskräfte vorwiegend mit „gleichbleibend“ eingeschätzt. Lediglich für die Mitarbeiter mit Spezialkenntnissen und Betriebsnachfolger wird eher ein steigender Bedarf erwartet (Tabelle 93). Ganz ähnlich schätzen das auch die 113 Unternehmen des GaLa-Baus ein. Einen steigenden Bedarf erwarten diese Unternehmen neben den Mitarbeitern mit Spezialkenntnissen auch für Facharbeiter.

Tabelle 93: Geschätzter Fachkräftebedarf im Gartenbau in den nächsten drei bis fünf Jahren

Angaben in %	PG und Obstbau (n = 84 NN = 255)					GaLa-Bau (n = 113 NN = 486)				
	ohne Angaben	stark abnehmend	abnehmend	gleichbleibend	steigend	ohne Angaben	stark abnehmend	abnehmend	gleichbleibend	steigend
Fachpraktiker	65 %	10 %	17 %	52 %	21 %	41 %	4 %	10 %	66 %	19 %
Facharbeiter	7 %	3 %	5 %	50 %	42 %	4 %			45 %	55 %
Mitarbeiter mit Spezialkenntnissen	62 %	3 %		31 %	66 %	37 %			52 %	48 %
Meister/Bauleiter	50 %	2 %		69 %	29 %	37 %	3 %	3 %	65 %	30 %
Techniker	75 %	10 %	10 %	62 %	19 %	50 %	4 %	11 %	73 %	13 %
Ingenieur	77 %	21 %	5 %	63 %	11 %	50 %	4 %	23 %	63 %	11 %
Betriebsnachfolger	60 %	9 %	9 %	35 %	47 %	51 %	4 %	9 %	35 %	24 %

Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLa-Bau), Quelle: Eigene Erhebung



Angaben in Prozent ohne die Anteile „ohne Angaben“, Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLa-Bau), Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 56: Geschätzter Fachkräftebedarf im Gartenbau und im GaLa-Bau in den nächsten drei bis fünf Jahren

Im Produktionsgartenbau wurden die Auswirkungen der aktuellen Agrarpolitik als Hauptgrund für geplante Personalveränderungen genannt². Insgesamt gesehen, sind ein im Allgemeinen immer noch zu hoher Arbeitskräftebestand und die Veränderung des Produktionsumfanges weitere Gründe für den Arbeitskräfteabbau.

Tabelle 94: Ausgewählte Gründe für einen vorgesehenen Arbeitskräfteabbau im Gartenbau

Bezeichnung	Arbeitskräfteabbau		
	PG n = 32/57	OB n = 13/24	GaLa-Bau n = 18/24
Auswirkungen der Agrarreformbeschlüsse (GAP)	39 %	50 %	38 %
Vorgesehene Rationalisierungsmaßnahmen	11 %	8 %	13 %
Verringerung des Produktionsumfanges	23 %	17 %	17 %
Veränderung des Produktionsprofils	12 %	17 %	8 %
Ausgliederung von Arbeiten/Produktionsbestandteilen	4 %	8 %	8 %
AK-Bestand ist noch zu hoch	12 %	0 %	17 %

n = Anzahl der Fragebögen; /xx Anzahl der Antworten; Mehrfachantworten möglich. Produktionsgartenbau (PG), Obstbau (OB), Garten- und Landschaftsbau (GaLa-Bau), Quelle: Eigene Erhebung

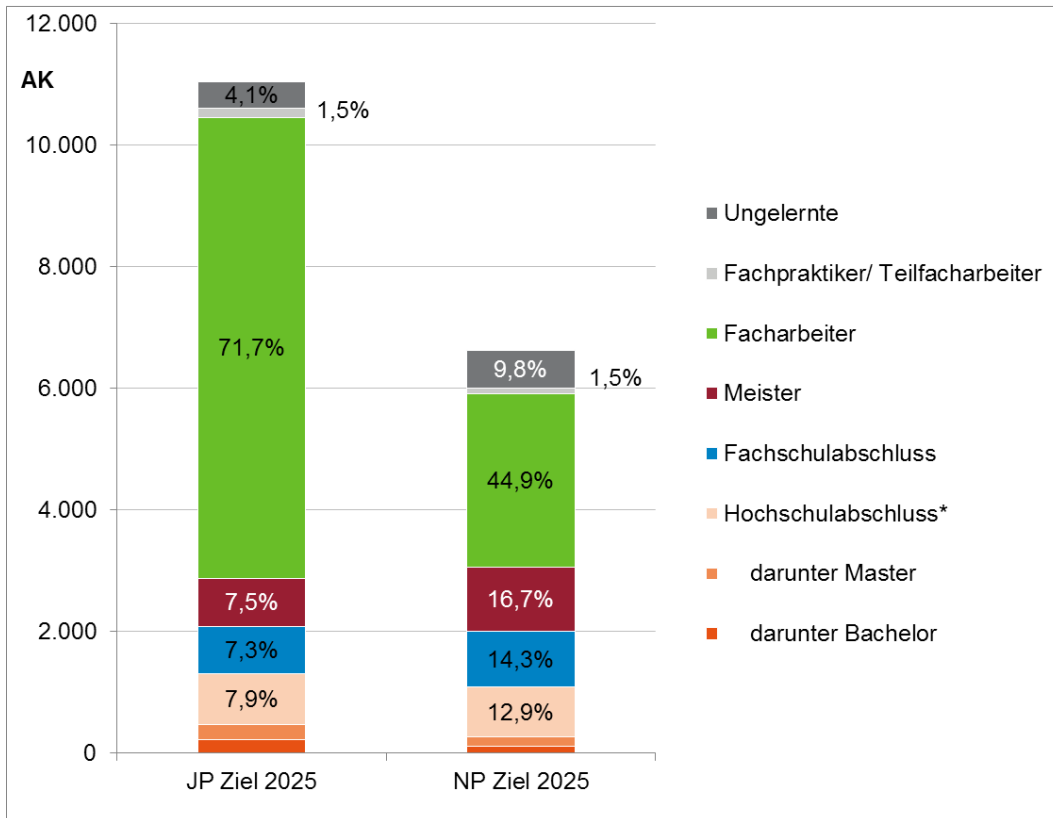
5.5 Veränderungsabsichten bezüglich der Qualifikation der beschäftigten Arbeitskräfte

Neben der geplanten Anzahl von zukünftig beschäftigten Arbeitskräften wurde auch deren perspektivisch notwendige Qualifikation erfragt. Sowohl in den Unternehmen juristischer als auch natürlicher Personen ist ein steigender Anteil an höher qualifizierten Mitarbeitern geplant. Dies resultiert einerseits aus dem insgesamt verringerten Arbeitskräftebedarf, andererseits aus höheren fachlichen Anforderungen an die Arbeitskräfte. In den juristischen Unternehmen wird ein steigender Anteil von Meistern, Fachschülern/Technikern sowie Hoch- und Fachhochschulern benötigt. In den Hauptidebetriebsbetrieben ist vor allem ein anteiliger Anstieg der Meister- und Facharbeiterausbildungen zu erwarten, während der Anteil der Absolventen von Hoch- und Fachhochschulen relativ gleich bleiben soll.

Die tatsächlich bzw. absolut geplante Anzahl an zukünftigen Mitarbeitern sinkt in den befragten Unternehmen insgesamt um etwa 5 Prozent in den juristischen und um ca. 2 Prozent in den natürlichen Unternehmen (siehe Tabelle 89). Gering oder branchenfremd ausgebildete Mitarbeiter sind auch absolut am meisten davon betroffen.

Darüber hinaus planen die befragten juristischen und natürlichen Unternehmen eine Erhöhung der Arbeitskräfte mit Fachschul-/Meisterabschluss sowohl anteilig (um 2,5 Prozent) als auch absolut (etwa 4 Prozent). Auch steigt der relative Bedarf an Hochschulfachkräften.

² Es ist nicht auszuschließen, dass die Fragestellung durch die Befragten nicht korrekt interpretiert wurde.



* einschl. Universität bzw. Fachhochschule

AK Bestand lt. Umfrage hochgerechnet auf Basis der Agrarstrukturerhebung 2016

Ziel 2025 kalkuliert lt. Umfrage u. Personalveränderungsabsichten; JP n=79, NP n=166, Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 57: Anvisierte Qualifikationsstruktur der befragten Landwirtschaftsunternehmen bis 2025

6 Entwicklung des Angebotes an Fach- und Führungskräften

6.1 Gesamtüberblick

Für das Angebot an Fach- und Führungskräften stehen prinzipiell zwei Quellen zur Verfügung – zum einen Nachwuchskräfte, die für den Wirtschaftszweig ausgebildet werden, zum anderen Quereinsteiger aus anderen Berufen. Unabhängig davon, auf welchem Weg die Arbeitskräfte zu einer Tätigkeit in den Grünen Berufen kommen, wird deren Gesamtanzahl stark von der demografischen Entwicklung beeinflusst. Der Analyse dieses Themas liegen allgemeine Aussagen zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zugrunde.

6.1.1 Bevölkerungsprognose

Grundlage der Aussagen in diesem Kapitel sind die Ergebnisse der 6. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung (6. RBV) für den Freistaat Sachsen (STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2017d, PETERS 2016)). Die Vorausberechnung enthält zwei Varianten zur zukünftigen Entwicklung, die einmal von temporär etwas höheren Wanderungsgewinnen und einer höheren Geburtenhäufigkeit ausgeht (V1) und einmal unter der Annahme niedrigerer Werte bei Wanderung und Geburten gerechnet ist (V2). Kalkuliert wurde die Entwicklung von 2015 bis 2030. Der im Jahr 2018 gezählte Bevölkerungsstand ist etwas höher als der prognostizierte Wert der Variante 2, aber deutlich niedriger als die Prognose in der Variante 1.

Insgesamt ist für die kommenden Jahre von einem Rückgang der Bevölkerung auszugehen. Je nach Entwicklung des Wanderungssaldos wurde bei den Berechnungen ein kurzfristiger Anstieg für möglich gehalten. Aber auch in der Variante 1 würde die Bevölkerungszahl nach 2027 unter dem Wert von 2014 liegen.

Neben der quantitativen Veränderung wird es auch zu einer Verschiebung in der Altersstruktur kommen. In beiden Varianten wurde ermittelt, dass die Zahl der unter 20-Jährigen zunächst ansteigt und dann zurückgeht, die Zahl der über 65-Jährigen ansteigt und die Zahl der 20-65-Jährigen, also der erwerbsfähigen Bevölkerung, zurückgeht. Sachsenweit wird demnach davon ausgegangen, dass die Zahl der Arbeitnehmer bis zum Jahr 2030 um 10 bis 14 Prozent zurückgeht (SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND VERKEHR 2019), in einigen Regionen sogar um fast 20 Prozent (MDR 2019).

Da die Arbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft und im Gartenbau zum weit überwiegenden Teil in ländlichen Gebieten leben, soll die demografische Entwicklung noch einmal separat für die Gebietskategorien der Landesplanung dargestellt werden. Bei der Landesplanung wird Sachsen unterteilt in Verdichtungsräume, verdichtete Bereiche im ländlichen Raum und ländliche Räume.

Es ist gut zu erkennen, dass sich die oben für ganz Sachsen beschriebenen Entwicklungen im ländlichen Raum in z. T. stärker ausgeprägter Form vollziehen werden. Der Rückgang der Bevölkerungszahl fällt stärker aus als im sächsischen Durchschnitt, weil die erwerbsfähige Bevölkerung einen rapiden Rückgang zeigt. Innerhalb von nur 15 Jahren ist mit etwa einem Viertel weniger 20- bis unter 65-jähriger zu rechnen. Mit Blick darauf, dass Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau in Bezug auf Arbeitskräfte in Konkurrenz zu allen anderen Wirtschaftsbereichen stehen, wird deutlich, dass der primäre Sektor in den kommenden Jahren auf jeden Fall mit weniger Arbeitskräften auskommen muss. Damit geht auch das Potenzial möglicher Quereinsteiger deutlich zurück.

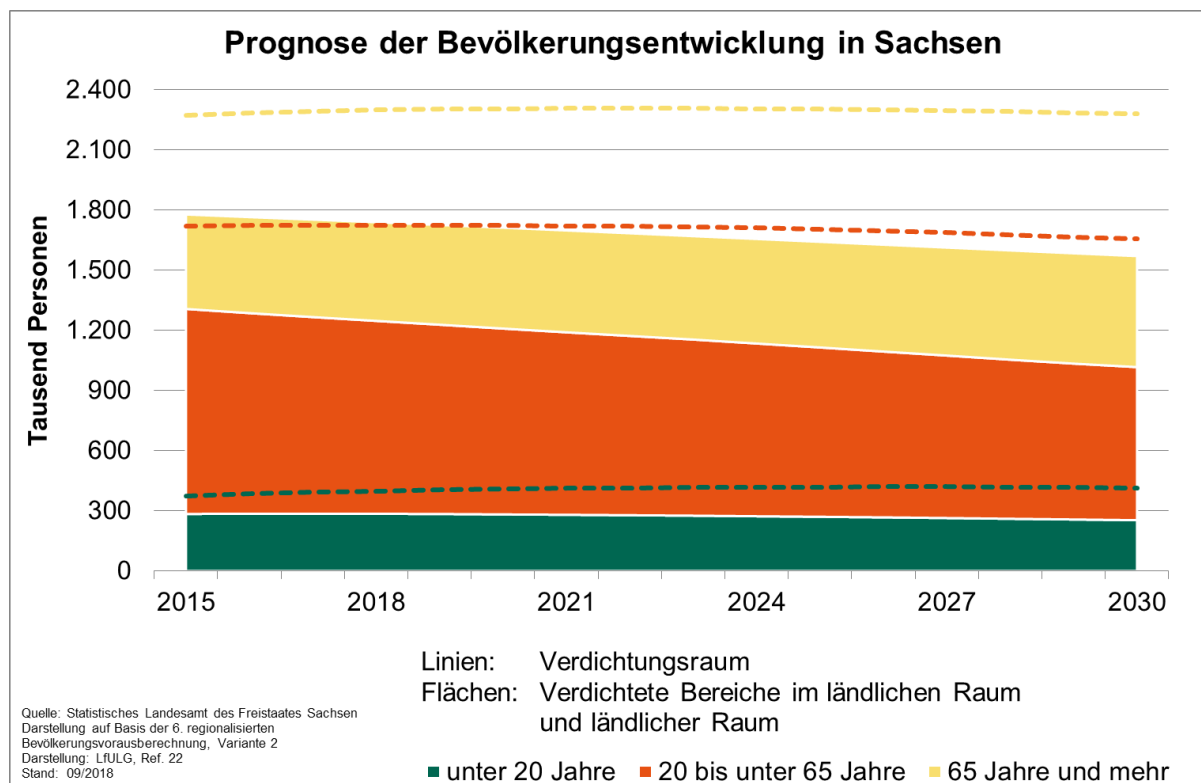


Abbildung 58: Prognose der Bevölkerungsentwicklung in Sachsen

6.1.2 Schulabgänger

Der starke Geburtenrückgang zu Beginn der 90er Jahre schlug sich massiv in der Anzahl der Auszubildenden nieder (Tabelle 95). Der Anteil an vorhandenen Schulabgängern, die eine Berufsausbildung in der Land-, Forst- oder Hauswirtschaft begonnen haben („Grüne Berufe“), reduzierte sich von 2005 bis 2017 ebenfalls.

Tabelle 95: Entwicklung von Schulabgängern und landwirtschaftlichen Auszubildenden in Sachsen

Jahr	Absolventen/ Abgänger ¹⁾	Land-, Tier- Fisch- u. Pferdewirt, Winzer, FK-Agrarservice (1. Ausbildungsjahr)		Grüne Berufe ohne Fachpraktiker/in u. Revierjäger (1. Ausbildungsjahr)	
		Anzahl	absolut	Prozent	absolut
2005	53.227	549	1,03 %	1.181	2,22 %
2009	30.967	310	1,00 %	717	2,32 %
2010	23.938	311	1,30 %	643	2,69 %
2011	22.417	300	1,34 %	528	2,36 %
2012	23.267	273	1,17 %	496	2,13 %
2013	25.653	267	1,04 %	480	1,87 %
2014	27.459	321	1,17 %	551	2,01 %
2015	28.463	300	1,05 %	516	1,81 %
2016	30.147	260	0,86 %	499	1,66 %
2017	31.029	312	1,01 %	553	1,78 %
Ø 2005- 2017	29.657	320	1,08 %	616	2,08 %

¹⁾ Absolventen/Abgänger an allgemeinbildenden Schulen und Schulen des zweiten Bildungsweges
 Quellen: STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2016, Berufsbildungsstatistik des LfULG

Für die Betrachtung der zukünftigen Entwicklung zu den möglichen Auszubildenden für den Wirtschaftszweig kann auf die gesondert gerechnete Schüler- und Absolventenprognose 2016 des Statistischen Landesamtes Sachsen zurückgegriffen werden. Sie basiert neben der amtlichen Schulstatistik ebenfalls auf der oben genannten 6. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung (6. RBV) für den Freistaat Sachsen. Wegen der vergleichsweise geringeren Fallzahlen liegen die Werte für Variante 1 und 2 um lediglich rund zwei Prozent auseinander.

Die Abbildung 59 visualisiert noch einmal den starken Rückgang der Absolventen-/Abgängerzahlen zu Beginn der 2000er Jahre. Seit 2012 gibt es einen stabilen Anstieg, allerdings auf niedrigerem Niveau. Die Anzahl der Abgänger ohne Abschluss und der Absolventen mit Hauptschulabschluss wird in den kommenden Jahren mit rund 2.500 bzw. 2.700 Personen in etwa konstant bleiben. Zuwächse werden bei den Absolventen mit Realschulabschluss und mit allgemeiner Hochschulreife erwartet. Für das Jahr 2030 werden mit – im Vergleich zum Jahr 2017 – knapp 14 % mehr Realschulabsolventen und sogar 39 % mehr Absolventen mit Hochschulreife gerechnet.

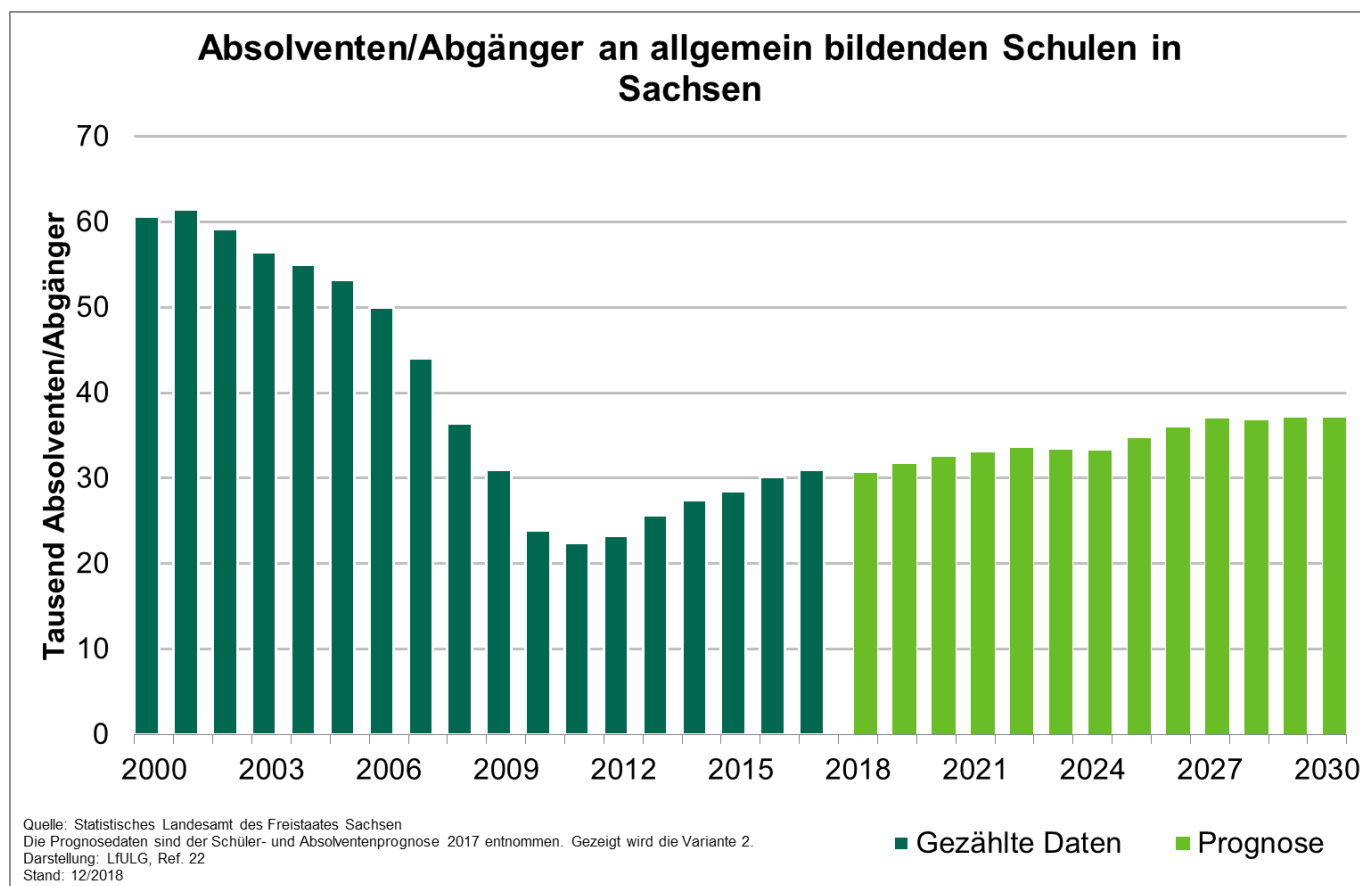


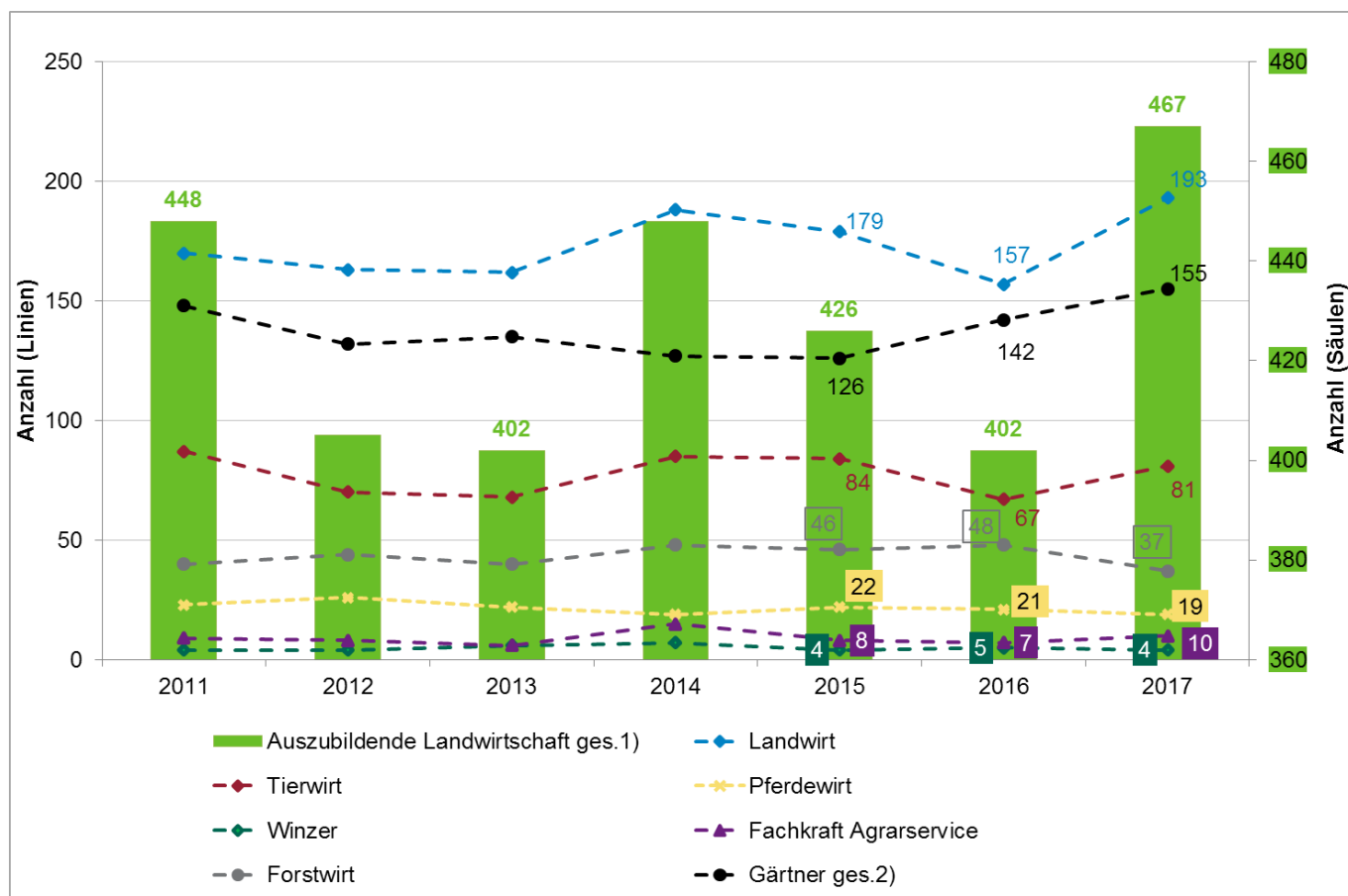
Abbildung 59: Prognose der Absolventen/Abgänger an allgemein bildenden Schulen

6.2 Landwirtschaft und Gartenbau

6.2.1 Auszubildende und Facharbeiter

Im Mittel der Jahre von 2012 bis 2017 wurden in den Grünen Berufen (ohne Fachpraktiker/in und Revierjäger) 470 Ausbildungsverträge geschlossen, darunter ca. 290 Ausbildungsverträge in den Berufen Land-, Tier-, Fisch-, Pferdewirt, Winzer sowie FK-Agrarservice, 136 Gärtner und 44 Forstwirte. Die Entwicklung ist in Abbildung 60 dargestellt.

Von den geschlossenen Ausbildungsverträgen werden jedoch eine Anzahl von Verträgen „vorzeitig gelöst“ (ohne Abschluss) sowie aus anderen Gründen (z. B. durch Zeitablauf) ohne Abschluss beendet. Bei der Interpretation der Quote „vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge“ gilt es jedoch zu beachten, dass die Mehrheit der Auszubildenden lediglich ein neues Ausbildungsverhältnis in einem anderen Unternehmen (häufig im gleichen Beruf) bzw. in einem anderen „Grünen Beruf“ begann.



1) Auszubildende im 1. Lehrjahr Landwirtschaft ohne Forst. 2) Gärtner Produktionsgartenbau und Garten- und Landschaftsbau gesamt.
Quelle: Berufsbildungsstatistik des LfULG

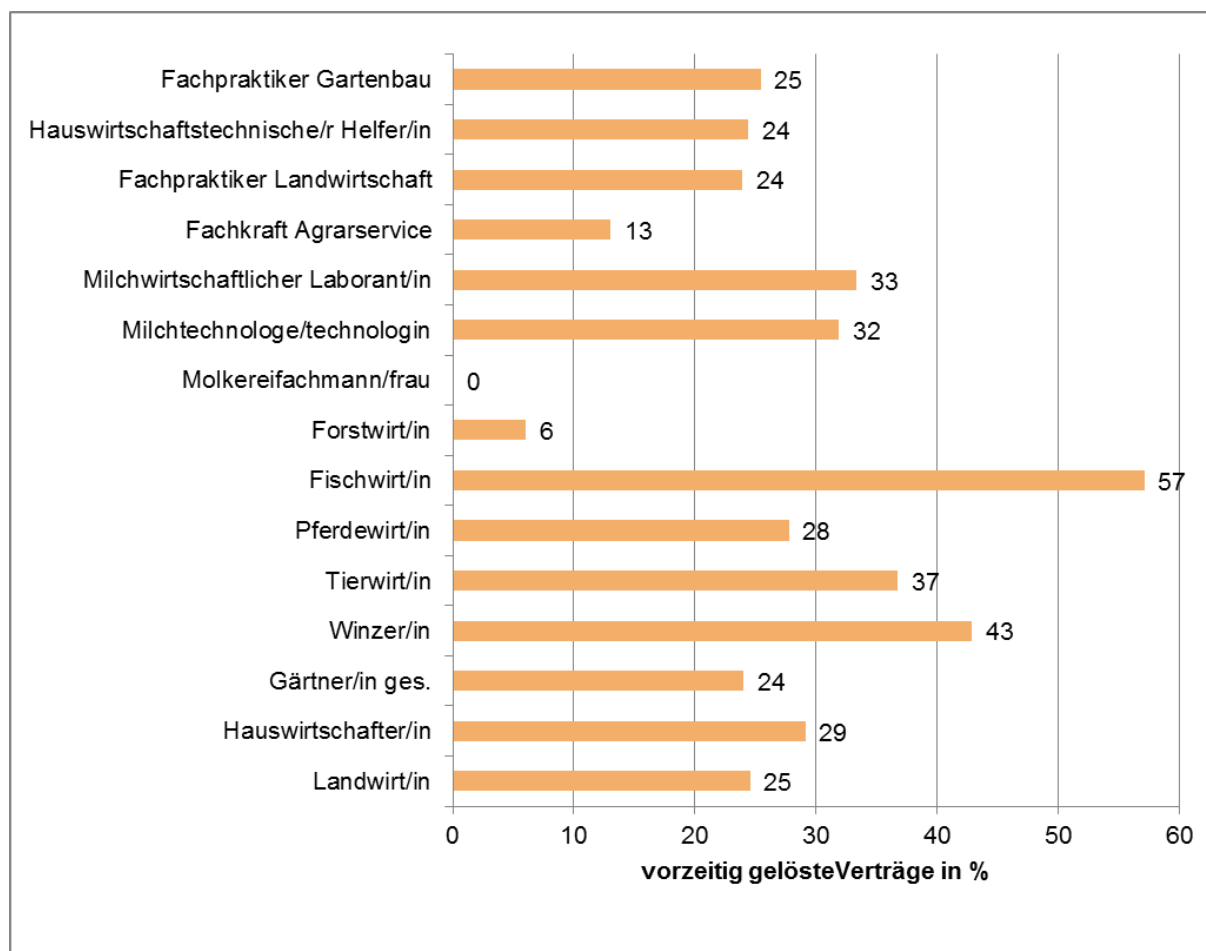
Abbildung 60: Anzahl der Auszubildenden in land- und forstwirtschaftlichen Berufen von 2011 bis 2017

Im Ausbildungsjahr 2016/17 wurden insgesamt etwa 19 Prozent der landwirtschaftlichen Ausbildungen vorzeitig gelöst (Abbildung 61).

Die Vertragslösungsquote der dualen Berufsausbildung kann als Näherungswert für den Anteil der gelösten Ausbildungsverträge an den begonnenen Ausbildungsverträgen interpretiert werden. Dabei gilt es zu beachten, dass nicht jede vorzeitige Vertragslösung einen Abbruch der Ausbildung darstellt und nicht jeder Abbruch geht mit einer Vertragslösung einher³.

³ Weitere Informationen zur Interpretation der Abbildung sind im Datenreport des BiBB zu finden unter <https://www.bibb.de/datenreport/de/2017/63467.php> (letzter Abruf: 04.12.2019)

Zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen sind große Unterschiede zu vermerken. Diese resultieren beispielsweise aus falschen Vorstellungen über den gewählten Beruf, demgegenüber fallen „vorzeitige Lösungen“ in Berufen mit einer geringeren Anzahl an Auszubildenden stärker ins Gewicht. Zu beachten gilt, dass die Befragung nach Gründen noch keine Ursachenanalyse darstellt, darüber hinaus werden die Gründe für Vertragslösungen werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht (mehr) erhoben.

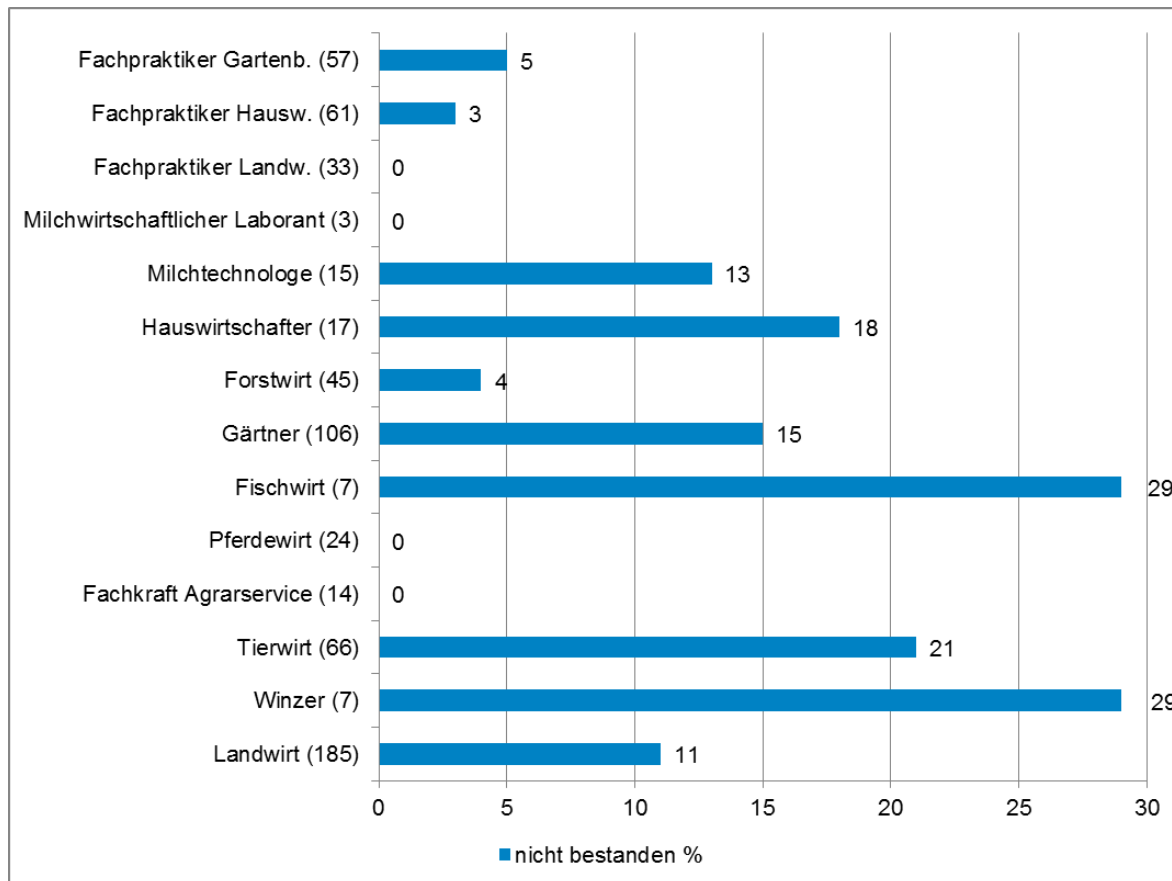


Vertragslösungsquote, Auszubildende (01.08.2016-31.07.2017), Quelle: Berufsbildungsstatistik des LfULG

Abbildung 61: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in den Grünen Berufen im Jahr 2016/17

Von den 2017 zur Prüfung angetretenen Auszubildenden konnten ca. 10 Prozent die erste Prüfung nicht erfolgreich bestehen (Abbildung 62).

Die Mehrheit der Auszubildenden erreichte einen Ausbildungsabschluss nach den Wiederholungsprüfungen. Bezogen auf das 1. Ausbildungsjahr kann angenommen werden, dass nach den Prüfungen und den vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen insgesamt etwa 82 Prozent der Auszubildenden als Facharbeiter dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen.



Ergebnisse Berufsabschlussprüfungen 2017 - nicht bestanden, bezogen auf Prüfungsteilnehmer (Anzahl), Quelle: Berufsbildungsstatistik des LfULG

Abbildung 62: Anteil nicht bestandener Abschlussprüfungen in den Grünen Berufen 2017

6.2.2 Fachschulabsolventen und Meister

Für den Zeitraum 2012 bis 2017 liegt die Anzahl der erfolgreich beendeten Fachschulfortbildungen (ohne die Bereiche Gartenbau und Hauswirtschaft) im Mittel bei 95 Absolventen. Damit standen in diesen Jahren jeweils ungefähr 12 (bzw. 11 Prozent) ausgebildete Fachschüler weniger zur Verfügung als im Zeitraum 2006 bis 2011. An Hand dieser Zahlen lässt sich ein leichter Abwärtstrend erkennen. Im Fachbereich Gartenbau konnten von 2012 bis 2017 im Mittel 37 Fachschüler (21 im GaLa-Bau und 16 im Produktionsgartenbau) ihren Fachschulabschluss beenden sowie 8 Fachschüler als hauswirtschaftliche Betriebsleiter.

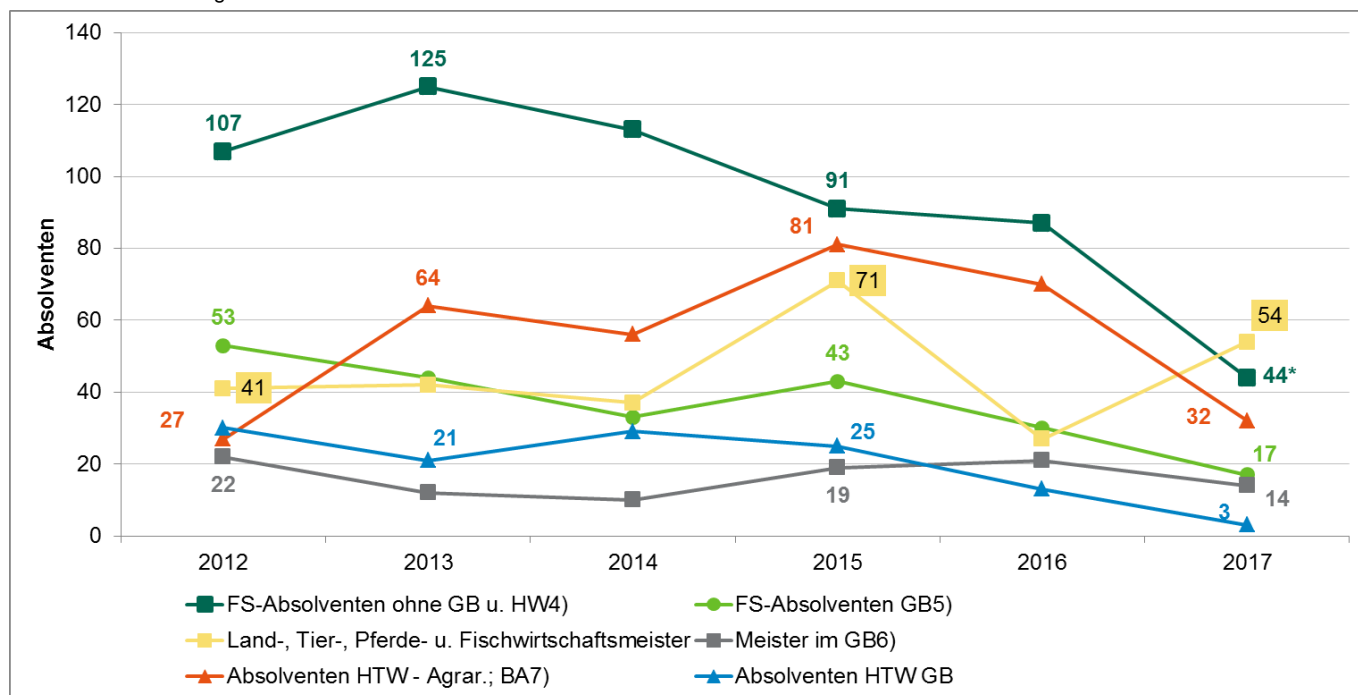
Tabelle 96: Neubeginn bzw. Abschluss von Fachschulfortbildungen im Bereich Landwirtschaft

Einrichtungen	Bildungsgänge/Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Ø
Fachschulen für Landwirtschaft*	Landwirtschaft Neubeginn	77	91	85	42	44	41	63
	Abschluss	65	68	60	52	58	31	56
Fachschulzentrum Freiberg-Zug**	Landbau, Umwelt/Landschaft, Agrarwirtschaft Neubeginn	45	42	35	36	16	18	32
	Abschluss	42	57	53	39	29	13	39
Insgesamt	Neubeginn	122	133	120	78	60	59	95
	Abschluss	107	125	113	91	87	44	95

* Fachschulen für Landwirtschaft in den Landkreisen bzw. FBZ des LfULG Döbeln, Großenhain, Löbau, Plauen und Zwickau

** Staatl. gepr. Techniker für Landbau, staatl. gepr. Betriebswirt für Agrarwirtschaft, staatl. gepr. Techniker für Umwelt/Landschaft – Fachschulzentrum Freiberg-Zug

Quellen: Berufsbildungsstatistik des LfULG



Quellen: Fachschulabsolventen, Meister – SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR UMWELT UND LANDWIRTSCHAFT 2018; Studenten - HTW u. BA Dresden, STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2018b

*Bemerkung: Grund für die nur 44 Fachschulabsolventen in 2017 ist die Umstrukturierung der Fachschule Döbeln auf den zweijährigen Modus

Abbildung 63: Anzahl der Fach-, Fachhochschulabsolventen und Meister in der Landwirtschaft 2012-2017

Die Quote der erfolgreich bestanden Meisterprüfungen im Zeitraum 2015 bis 2017 für den Landwirtschaftsmeister lag bei 86 Prozent. Insgesamt konnten von 2012 bis 2017 pro Jahr etwa 66 Meister ihre Fortbildungen abschließen, davon im Mittel 45 Meister der Berufe Land-, Tier- und Pferdewirt (Tabelle 97). Im Vergleich zur vorangegangenen Studie reduzierte sich die Zahl der Meisterabschlüsse für Berufe Land-, Tier-, Fisch- und Pferdewirt im Mittel um ca. 21 Prozent.

Tabelle 97: Bestandene Abschlussprüfungen bei der Meisterfortbildung

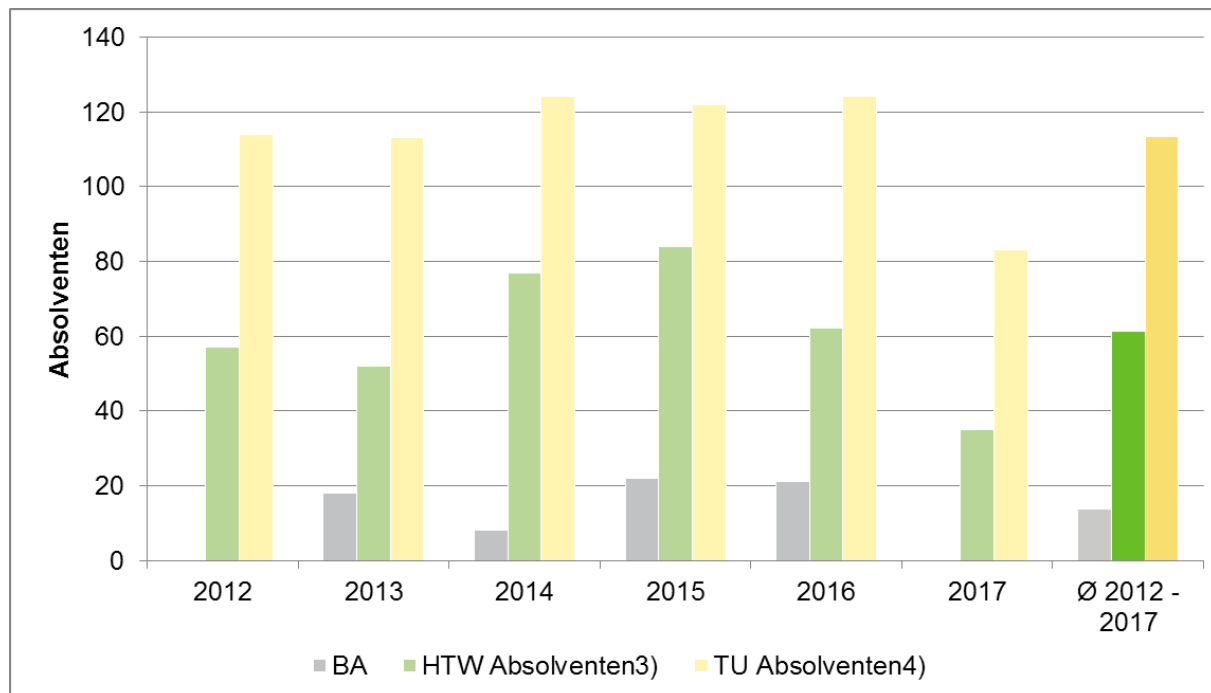
Beruf	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Ø 2011-17
Landwirtschaftsmeister	28	35	24	54	17	44	34
Hauswirtschaftsmeister	0	0	0	4	2	2	1
Gärtnermeister	22	12	10	19	21	14	16
Tierwirtschaftsmeister	0	5	1	0	7	0	2
Pferdewirtschaftsmeister	2	2	12	3	3	0	4
Fischwirtschaftsmeister	11	0	0	14	0	10	6
Molkereimeister	0	0	2	2	1	8	2
Milchwirtschaftlicher Labormeister	0	0	0	1	1	0	0
Gesamt:	63	54	49	97	52	78	66
Land-, Tier- Fisch- u. Pferdewirtschaftsmeister	41	42	37	71	27	54	45

Quelle: SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR UMWELT UND LANDWIRTSCHAFT 2018

6.2.3 Fachhochschul- und Hochschulabsolventen

Die Anzahl der Absolventen ist im Vergleich zur Untersuchung von 2012 bei der HTW (Agrarwirtschaft, Gartenbau, Produktionsmanagement in Gartenbau u. Agrarwirtschaft) und der BA Dresden (Agrarmanagement) insgesamt um 11 Prozent zurückgegangen. Dagegen ist der Mittelwert der Studienanfänger für diese Studienrichtungen gegenüber 2012 um 6 Prozent auf 137 Studienanfänger gestiegen. Im Mittel standen von 2012 bis 2016 bei den genannten Fachrichtungen der sächsischen Hochschulen jährlich etwa 200 Absolventen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung. Davon absolvierten im Mittel 56 Studenten agrarwirtschaftliche Studiengänge, 24 Studenten gartenbauliche Studiengänge und 120 Studenten forstwirtschaftliche Studiengänge.

Bei der TU Dresden stieg die Anzahl der Absolventen in den Forstwirtschaften (Bachelor, Master, Diplom und Promotion) um 29 Prozent (120 Absolventen) im Vergleich zur Untersuchung von 2012.



3) Agrarwirtschaft u. Gartenbau; 4) Forstwirtschaft, Quellen: Auskunft von der HTW Dresden, der BA Dresden und der TU Dresden, 2017

Abbildung 64: Anzahl Fachschul-, Meister- und Hoch-/Fachhochschulabsolventen 2012 bis 2017

Tabelle 98: Studienanfänger und -abschlüsse an sächsischen Hoch- und Fachhochschulen

Einrichtung/Studienfach	Studienanfänger/ Absolventen	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Ø 2012-16
HTW: Agrarwirtschaft	Studienanfänger	53	39	55	47	50	44	49
	Absolventen	25	29	32	36	35	*	31
HTW: Gartenbau	Studienanfänger	41	38	42	48	37	40	41
	Absolventen	30	21	29	25	14	*	24
HTW: Produktionsmanagement in Gartenbau und Agrarwirtschaft	Studienanfänger	29	20	23	28	7	17	21
	Absolventen	2	2	16	23	13	*	11
TU: Forstwissenschaften Bachelor	Studienanfänger	128	127	120	130	154	121	132
	Absolventen	69	65	79	73	77	*	73
TU: Forstwissenschaften Master, Promotion	Studienanfänger	68	66	54	56	55	43	60
	Absolventen	45	48	45	49	47		47
BA: Agrarmanagement	Studienanfänger	30	33	33	20	15	*	26
	Absolventen	-	18	8	22	21	*	14
Gesamt:	Studienanfänger	349	323	327	329	318	265	329
	Absolventen	171	183	209	228	207	*	200
Agrarwirtschaft, Produktions- u. Agrarmanagement	Studienanfänger	112	92	111	95	72	*	96
	Absolventen	27	49	56	81	69	*	56

* noch keine Angaben vorhanden. Quellen: Auskunft von der HTW Dresden, der BA Dresden und der TU Dresden, 2018

6.3 Ausländische Arbeitskräfte

Eine Möglichkeit, die Lücke zwischen Arbeitskräfte-Nachfrage und -Angebot zu schließen, können ausländische Arbeitskräfte sein. Beschäftigungsverhältnisse mit nichtdeutschen Arbeitskräften existieren seit Jahren, sei es als Saison-Arbeitskräfte, als regulär Beschäftigte im Rahmen der europäischen Arbeitnehmer-Freizügigkeit oder in anderen Formen.

Im Jahr 2016 gab es in Sachsen 60.696 Beschäftigungsverhältnisse mit ausländischen Arbeitskräften ohne Saison-Arbeitskräfte, davon waren 1.806 Personen in der Landwirtschaft tätig. Damit rangiert der Sektor in der Bedeutung auf dem fünften Platz nach der Gastronomie, dem Gesundheitswesen, der Erziehung und dem Einzelhandel. In dieser Zählung sind die Saison-Arbeitskräfte nicht enthalten, weshalb für den Sektor noch einmal rund 6.700 Saison-Arbeitskräfte hinzukommen.

In den vergangenen Jahren hat die Zahl der Arbeitskräfte (ohne Saisonarbeitskräfte) leicht zugenommen. Dabei ist besonders die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gestiegen, was bei den kurzfristig bzw. geringfügig Beschäftigten nicht in gleichem Maß beobachtet werden konnte. Die Zahl der Saison-Arbeitskräfte hat deutlich abgenommen. Als Gründe können u. a. ein höherer Personalbedarf im Heimatland und attraktivere Arbeitsbedingungen in westeuropäischen Staaten genannt werden (z. B. weniger Beschränkungen bei der Arbeitszeit).

Insgesamt sind die wichtigsten Herkunftsländer Polen, Tschechien, Slowakei, Rumänien, Litauen und Ukraine. Auch in der Zeit mit hohem Zustrom an Asylbewerbern sind Beschäftigte aus den dafür relevanten Herkunftsländern in der sächsischen Landwirtschaft nicht nennenswert in Erscheinung getreten.

Für die kommenden Jahre ist davon auszugehen, dass Migranten aus Osteuropa zunehmend weniger als potenzielle Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft in Frage kommen. Wegen ähnlich gelagerter demografischer Entwick-

lungen in diesen Staaten ist auch dort ein zunehmender Fachkräftemangel zu erwarten, der die Wanderungsbereitschaft senkt. Die in früheren Jahren geäußerte Erwartung, dass es keinen Mangel an Saison-Arbeitskräften geben wird, sondern sich allenfalls deren Herkunftsgebiet nach Osten verschiebt, hat sich in letzter Zeit nicht bestätigt. Demzufolge muss zukünftig mit Engpässen bei der Saison-Beschäftigung gerechnet werden.

Ausblick

Die vollständigen Ergebnisse der Untersuchung „Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft“ stehen in Anlage 6.

7 Arbeitskräfte-Entwicklung und zukünftiger Ersatzbedarf

Nach der Darstellung der erwarteten Entwicklung der Arbeitskräfte-Nachfrage (Kapitel 5) und des Arbeitskräfte-Angebots der vergangenen Jahre (Kapitel 6) wird im folgenden Abschnitt eine Vorausschau auf die nächsten Jahre gegeben. Wie bei allen Prognosen muss dabei von einer Vielzahl von Unsicherheiten ausgegangen werden. Deshalb werden drei Modellierungsansätze präsentiert. Ziel ist es, eine allgemeine Entwicklungstendenz zu ermitteln, ohne dass der Anspruch einer exakten Vorhersage besteht.

Zur Darstellung der Entwicklung des Arbeitskräfte-Angebots müssen grundsätzlich die in Tabelle 99 genannten Faktoren und Bestimmungsgründe berücksichtigt werden. Die nachfolgend durchgeführten Kalkulationen basieren nur auf den beiden zuerst genannten Punkten, nämlich dem Arbeitskräfte-Bestand und dem Arbeitskräfte-Nachwuchs. Alle anderen Faktoren können nicht in vergleichbarer Form in die Berechnungen aufgenommen werden. Sie wurden – sofern genug Informationen vorliegen – in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben und werden in der Gesamtbewertung berücksichtigt.

Alle drei Ansätze stellen eine Verrechnung einer angenommenen Entwicklung des Ausscheidens von Arbeitskräften (in der Regel wegen des Erreichens des Ruhestands) mit der Entwicklung der Anzahl von Nachwuchskräften (in der Regel nach Abschluss einer Ausbildung) dar. Unterschiede sind bei den verwendeten Ausgangsdaten und bei den Annahmen zur weiteren Entwicklung zu finden.

Tabelle 99: Faktoren und Bestimmungsgründe für die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots

Faktoren des Arbeitskräfteangebots	Wesentliche Bestimmungsgründe
AK-Bestand im Sektor	<ul style="list-style-type: none"> Altersstruktur der AK Entwicklung des Renteneintrittsalters
AK-Nachwuchs	<ul style="list-style-type: none"> Attraktivität der Arbeitsbedingungen*) Image landwirtschaftlicher Berufe
Ausschöpfung des Arbeitsvolumens (Anteil Teilzeit)	<ul style="list-style-type: none"> Organisation von Arbeitsprozessen Angebots-/Nachfrage-Relation Attraktivität der Arbeitsbedingungen*)
Übergänge in/ aus anderen Sektoren	<ul style="list-style-type: none"> Attraktivität der Arbeitsbedingungen*) berufliche Mobilität örtliche Bindung
Arbeitslosigkeit, „stille Reserve“	<ul style="list-style-type: none"> passfähige Qualifikation Attraktivität der Arbeitsbedingungen*)
Saisonarbeit	<ul style="list-style-type: none"> externe Rahmenbedingungen (rechtl. Regelungen, Arbeitsmarktsituation in anderen Ländern) Attraktivität der Arbeitsbedingungen*) einschl. Willkommenskultur

*) insbesondere Einkommen, Stabilität (Sicherheit) des Arbeitsplatzes, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

7.1 Auswertung von Daten nach Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen (Prognoseansatz 1)

Im ersten Ansatz zur Prognose der Arbeitskräfte-Entwicklung werden vor allem Angaben zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen und nach Berufsgruppen verwendet, wie sie von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht werden. Damit lassen sich die Anzahl und die Altersstruktur der Arbeitskräfte gut beschreiben. Die Daten werden ergänzt um die Zahl der Familien-Arbeitskräfte aus der Agrarstrukturerhebung 2016. Vereinfachend wird angenommen, dass die über 50-Jährigen im Lauf der nächsten Jahre gleichverteilt aus dem Berufsleben ausscheiden. Als Anzahl der Nachwuchskräfte werden die Ausbildungszahlen der entsprechenden Berufe linear fortgeschrieben. Es wird also angenommen, dass die Zahl der Auszubildenden in den nächsten Jahren ohne Veränderung nach oben oder unten konstant bleibt. Dabei wird davon ausgegangen, dass durchschnittlich 30 % der Auszubildenden eine Arbeit außerhalb der Landwirtschaft bzw. des Gartenbaus antreten. Mit den hier verwendeten Daten und Annahmen ergibt sich eine lineare Entwicklung der Arbeitsmarktaus- und -eintritte, die sich gegeneinander saldieren lassen.

Mit der Methode kann von einer recht guten Annäherung an die zu erwartenden Abgänge ausgegangen werden, während die Zahl der Nachwuchskräfte etwas unterschätzt wird. Ursache ist, dass beim Rückgriff auf die Zahl der Auszubildenden keine Berücksichtigung von Arbeitskräften ohne Ausbildung oder von Personen mit Hoch- oder Fachhochschulausbildung erfolgt.

Für den im Rahmen dieser Modellierung betrachteten Gesamtbereich aus landwirtschaftlichem Sektor sowie Garten- und Landschaftsbau ergibt sich ein Rückgang von 32.898 AK (Jahr 2016) auf 27.663 AK (Jahr 2025) bzw. 25.743 AK (Jahr 2030). In relativ-Werten ausgedrückt bedeutet das Rückgänge um 17 % zum Jahr 2025 und 27 % zum Jahr 2030 (Abbildung 65).

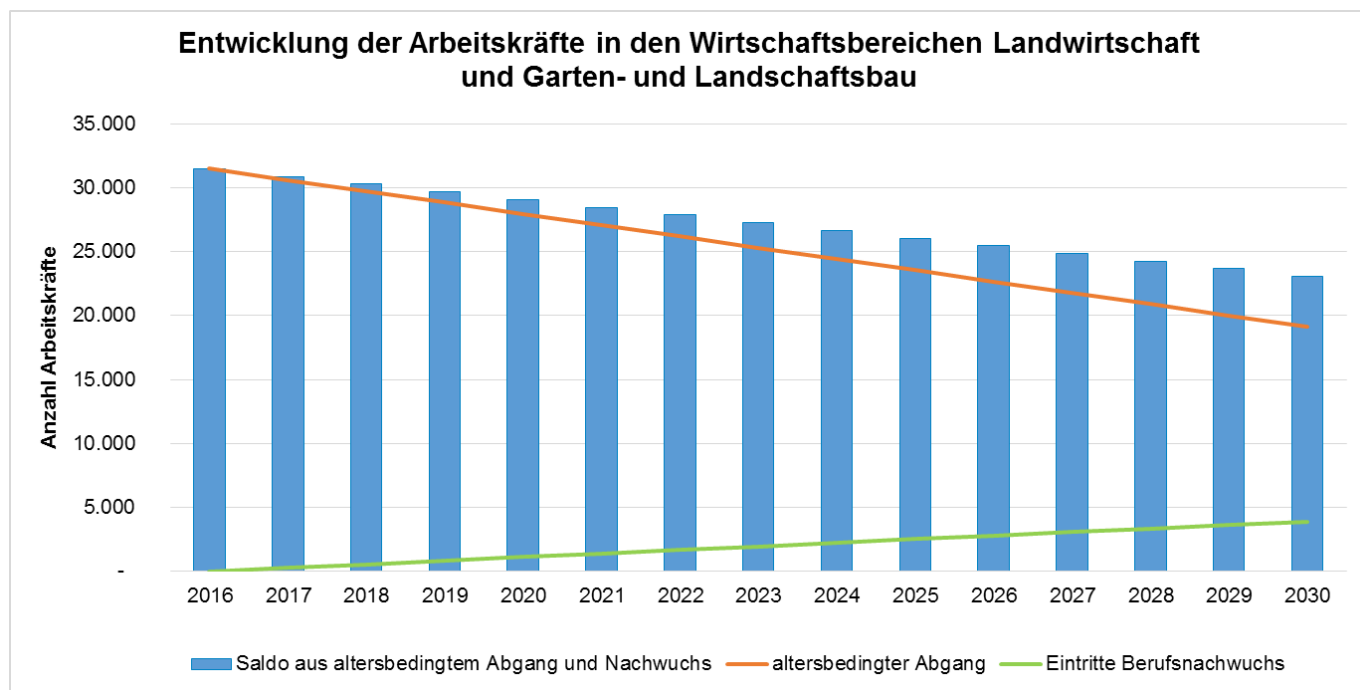


Abbildung 65: Projektion der Entwicklung von altersbedingten Arbeitsmarktaustritten und Berufsnachwuchs im landwirtschaftlichen Sektor sowie im Garten- und Landschaftsbau in Sachsen

Bei einer Einzelbetrachtung der Wirtschaftsbereiche wird deutlich, dass für den Garten- und Landschaftsbau ein stärkerer Rückgang zu erwarten ist als bei der Landwirtschaft.

Neben der Betrachtung der Wirtschaftszweige ist auch eine Prognose von Beschäftigten nach Berufen möglich, unabhängig davon, in welcher Branche die Personen arbeiten. Dabei können allerdings aus methodischen Gründen keine Familienarbeitskräfte berücksichtigt werden. Trotzdem zeigen die Projektionen Grundtendenzen, die den Aussagen zur zukünftigen Entwicklung aus den Experteninterviews (siehe Kapitel 5.1) nahekommen. Demnach ist bei den Berufen in der Tierwirtschaft/Tierpflege sowie in den Gartenbauberufen mit einem mehr oder weniger starken Rückgang zu rechnen, während bei den landwirtschaftlichen Berufen sogar mit einem sehr geringfügigen Zuwachs gerechnet werden kann. Weitere Informationen zu dieser Prognose sind in der Anlage 5 zu finden.

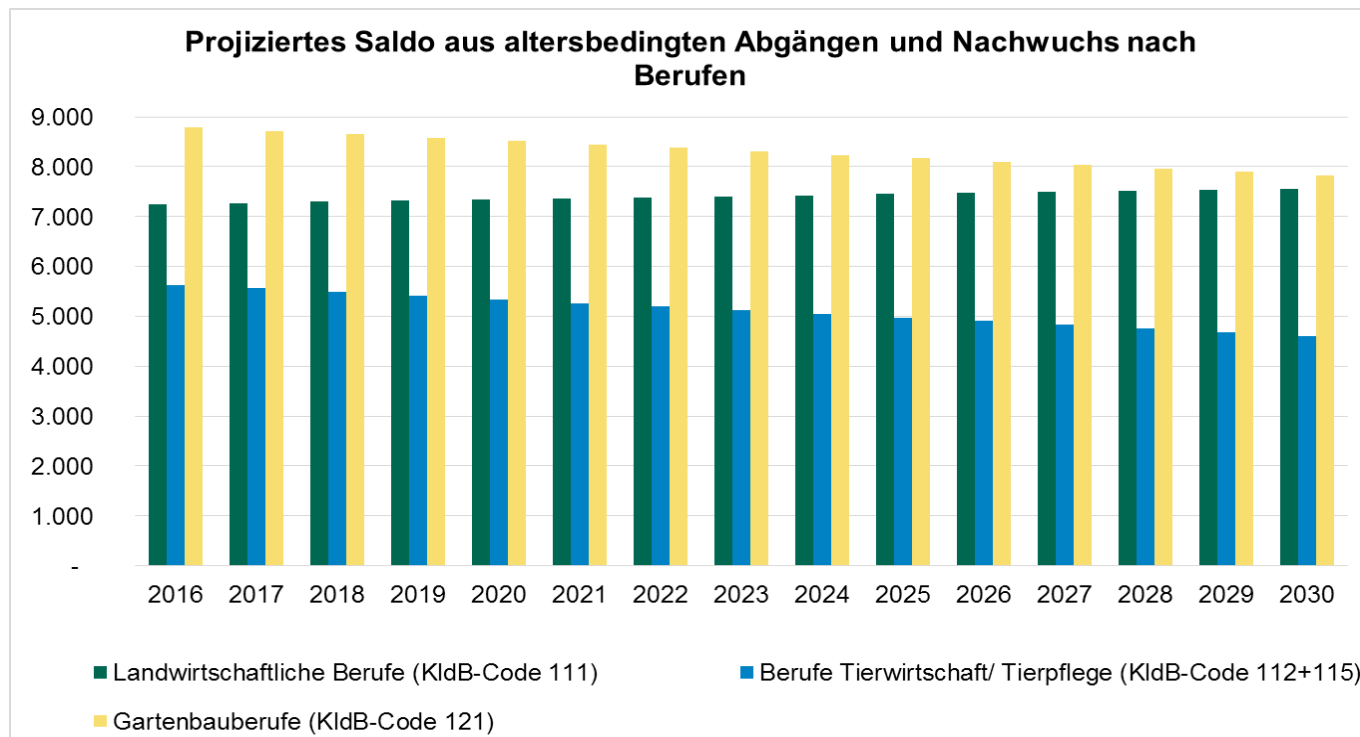


Abbildung 66: Projiziertes Saldo aus altersbedingten Abgängen und Nachwuchs nach Berufen

7.2 Prognose zum Angebot und zur Nachfrage von Arbeitskräften (Prognoseansatz 2)

Bei dem zweiten in dieser Studie verwendeten Ansatz handelt es sich um eine Aktualisierung der Prognose, die in der Vorgängerstudie zu den Arbeitskräften in der sächsischen Landwirtschaft (ALBRECHT, BÖNEWITZ und KUGLER 2013) angewendet wurde. Bei dieser Analyse wird der Arbeitskräftebedarf aus den Experteninterviews zur zukünftigen Entwicklung (Kapitel 5.1 und Abbildung 53) verglichen mit dem Arbeitskräfteangebot, das sich aus (meist altersbedingten) Abgängen von Fachkräften und dem Hinzukommen von Nachwuchskräften saldiert. Die Saisonarbeitskräfte werden bei dieser Vorausschau nicht berücksichtigt, weil ihre Entwicklung einer anderen Dynamik unterliegt als die des normalen landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes (siehe Kapitel 6.3). Bei der Prognose wird folgendermaßen vorgegangen:

- Die Abgänge werden aus der Zahl der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft, wie sie im Rahmen der Agrarstrukturerhebung 2016 ermittelt wurden, abgeleitet. Dort wurde auch die Altersstruktur der Arbeitskräfte erfasst. Es wird davon ausgegangen, dass alle Arbeitskräfte mit dem Erreichen des 65. Lebensjahrs in den Ruhestand wechseln. Mangels genauerer Angaben werden dabei die Abgänge der vom Statistischen Landesamt veröffentlichten fünfjährigen Alterskohorten gleichmäßig auf die betreffenden Jahre aufgeteilt. Bei den Arbeitskräften, die bereits 2016 älter als 65 Jahre waren, wird rechnerisch von einem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben in den Jahren bis 2024 ausgegangen.
- Die Nachwuchskräfte werden anhand verschiedener Komponenten ermittelt:
 - Die Anzahl der landwirtschaftlichen Auszubildenden wird abgeleitet aus dem durchschnittlichen Anteil von Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr an allen Absolventen/Abgängern von allgemeinbildenden Schulen und Schulen des zweiten Bildungswegs (Tabelle 95). Dieser Anteil bewegte sich in den vergangenen Jahren mit gewissen Schwankungen um den Wert von knapp 1,1 %. Wenn dieser Wert mit den zu erwartenden Schulabsolventen/-abgängern der nächsten Jahre (siehe Abbildung 59) ins Verhältnis gesetzt wird, kann eine Anzahl von Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr bis 2030 berechnet werden. Bei der Kalkulation wurde die Anzahl der Auszubildenden entsprechend der Erfassung der zuständigen Stelle des LfULG eingesetzt, während in der Vorgängerstudie noch Werte des BiBB verwendet wurden. Hauptunterschied zwischen den beiden Quellen ist der Erfassungszeitpunkt: 31.12. bzw. 30.09. des jeweiligen Jahres. Die LfULG-Daten sind damit bereinigt um die Fälle, in denen Auszubildende in den ersten Wochen aus verschiedensten Gründen den Ausbildungsvertrag wieder auflösen. Dadurch sind die Auszubildenden-Zahlen niedriger, aber mit Blick auf die mehrjährige Prognose realitätsnäher.
 - Analog zur Vorgängerstudie werden zu der damit ermittelten Anzahl von Auszubildenden Zu- und Abschläge hinzugerechnet. Dafür werden folgende Werte verwendet:
 - Es wird angenommen, dass ein Viertel der Lehrlinge aus dem ersten Ausbildungsjahr später nicht in der Landwirtschaft arbeitet, vor allem wegen eines Abbruchs der Ausbildung oder wegen einer Tätigkeit in anderen Berufen (Abschlag: 25 %).
 - Ein Teil der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft hat keine landwirtschaftliche Ausbildung. Dabei handelt es sich vor allem um Personen, die nichtlandwirtschaftliche Tätigkeiten ausüben (Verwaltung, Technik, Diversifizierung), um Quereinsteiger (auch im Bereich Nebenerwerbslandwirtschaft) oder um Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss (insgesamt Zuschlag um 35 %).
 - In der Landwirtschaft arbeiten auch viele Personen mit einer höheren Ausbildung (u. a. Meister, Fach- und Hochschulabsolventen). Deren Anteil wird auf 10 % festgesetzt.
 - Mit diesen Annahmen kann für jedes Prognosejahr eine Anzahl von Nachwuchskräften berechnet werden. Dabei werden drei Varianten berücksichtigt:
 - In einer optimistischen Variante 1 wird davon ausgegangen, dass der Wert im gesamten Zeitraum konstant bei 1,08 % verbleibt.
 - Die zweite Berechnungsvariante geht davon aus, dass der Anteil von potenziellen Auszubildenden im ländlichen Raum schneller sinkt als im sächsischen Durchschnitt. Die Bevölkerungsprognosen für den Freistaat Sachsen zeigen diese Entwicklung auf. Analog zur Kalkulation in der Vorgängerstudie wird daher angenommen, dass der Anteil der Nachwuchskräfte an den Absolventen pro Jahr um 0,4 % sinkt.

- Die pessimistische Variante 3 umfasst ein Szenario, bei dem die Sogwirkung des Fachkräftemangels in anderen Branchen so stark ist, dass sich der Anteil der Nachwuchskräfte an den Absolventen innerhalb des Betrachtungszeitraums halbiert. Damit wird auch der steigende Anteil von Absolventen mit Realschulabschluss und mit allgemeiner Hochschulreife berücksichtigt (siehe Kapitel 6.1.2).

Die Ergebnisse der Kalkulationen unter den oben stehenden Annahmen werden in den folgenden Tabellen wiedergegeben. Tabelle 100 zeigt die Entwicklung der ausscheidenden Arbeitskräfte und die Nachwuchskräfte in den drei Berechnungsvarianten. Die daraus resultierende Anzahl der Arbeitskräfte und die relative Veränderung im Vergleich zum Jahr 2016 ist in Tabelle 101 und Tabelle 102 abzulesen.

Tabelle 100: Ausscheidende und nachfolgende Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben (Prognoseansatz 2, ohne Saison-AK)

Jahr	2018	2020	2022	2024	2026	2028	2030
Abgänge	2.020	1.870	1.720	1.570	1.420	1.480	1.480
Nachwuchs Variante 1	856	933	953	990	1.025	1.060	1.083
Nachwuchs Variante 2	854	924	936	964	990	1.015	1.029
Nachwuchs Variante 3	840	850	800	760	714	662	600

Quelle: Eigene Berechnung

Tabelle 101: Zu erwartende Anzahl der Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft (Prognoseansatz 2, ohne Saison-AK)

	2016	2018	2020	2022	2024	2026	2028	2030
Arbeitskräfte Variante 1	25.500	24.336	23.399	22.632	22.052	21.657	21.237	20.840
Arbeitskräfte Variante 2	25.500	24.334	23.388	22.604	21.998	21.568	21.103	20.652
Arbeitskräfte Variante 3	25.500	24.320	23.300	22.380	21.570	20.863	20.045	19.165

Quelle: Eigene Berechnung

Tabelle 102: Relative Änderung der Zahl der Beschäftigten in der sächsischen Landwirtschaft im Vergleich zum Jahr 2016 (Prognoseansatz 2, ohne Saison-AK)

	2016	2018	2020	2022	2024	2026	2028	2030
Veränderung Variante 1	0 %	-5 %	-8 %	-11 %	-14 %	-15 %	-17 %	-18 %
Veränderung Variante 2	0 %	-5 %	-8 %	-11 %	-14 %	-15 %	-17%	-19 %
Veränderung Variante 3	0 %	-5 %	-9 %	-12 %	-15 %	-18 %	-21 %	-25 %

Quelle: Eigene Berechnung

Der Vergleich von Arbeitskräfte-Nachfrage und -Angebot, der sich aus den bisher genannten Zahlen ergibt, wird in Abbildung 67 gezeigt. Es zeigt sich, dass das Arbeitskräfte-Angebot für den gesamten Zeitraum niedriger ist als die Untergrenze der Arbeitskräfte-Nachfrage. Trotz aller Unsicherheiten in der Prognose und trotz der vielfältigen, sich möglicherweise ändernden Annahmen wird daher von einem Mangel verfügbarer Fachkräfte in den kommenden Jahren ausgegangen. Bei der Interpretation der Ergebnisse müssen folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Die Aussagen gelten für die Anzahl der Arbeitskräfte. Die Qualifikation ist ebenso wichtig und wird vornehmlich im dritten Prognoseansatz berücksichtigt (Kapitel 7.3).

- Die Prognose wird für den gesamten Freistaat Sachsen gerechnet. Regional sind Arbeitskräfte-Überhänge oder stärker ausfallende Fachkräftemängel möglich.

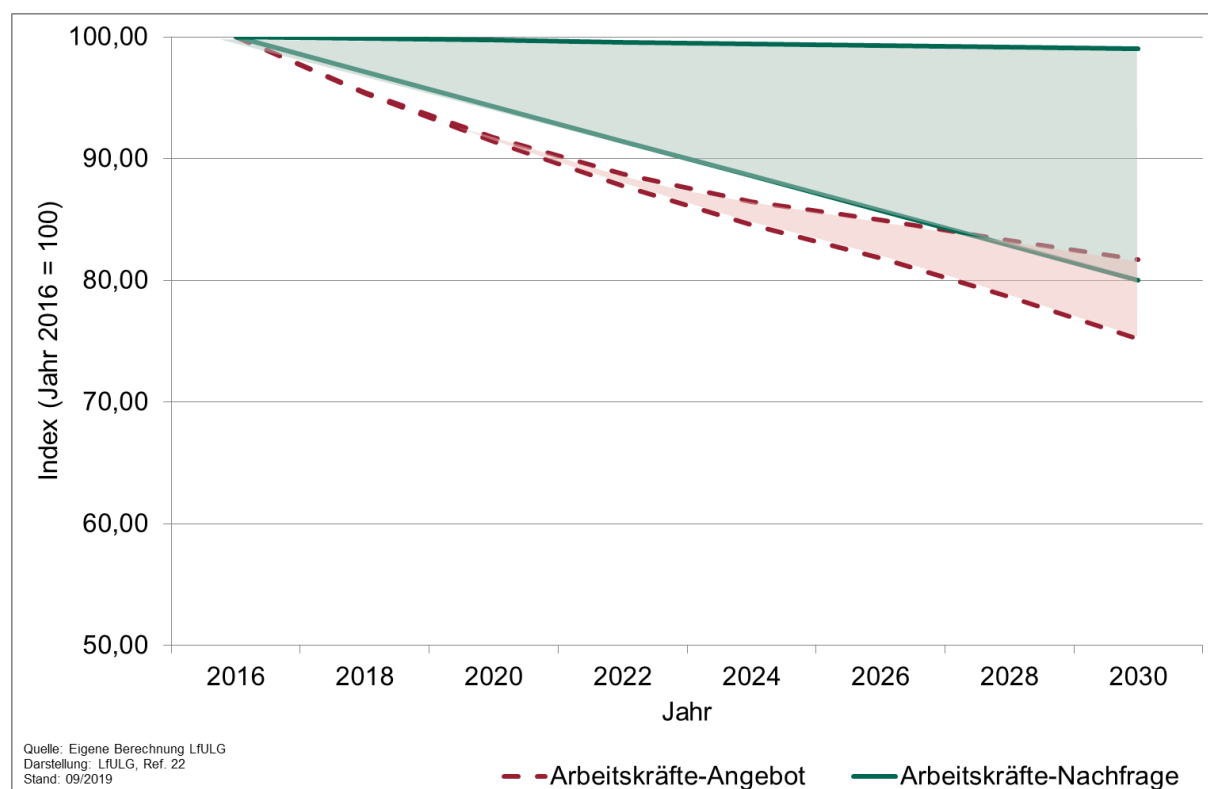


Abbildung 67: Prognostizierte Entwicklung von Arbeitskräfte-Angebot und -Nachfrage in der sächsischen Landwirtschaft von 2016 bis 2030 (Prognoseansatz 2)

In der Studie von 2013 (ALBRECHT et al. 2013) wurde prognostiziert, dass sich Arbeitskräfte-Angebot und -Nachfrage ausgleichen. Inwiefern diese Entwicklung tatsächlich eingetreten ist, lässt sich nicht sicher nachweisen. Einerseits sind keine flächendeckenden Einschränkungen der landwirtschaftlichen Produktion bekannt, die sich auf einen Arbeitskräftemangel zurückführen lassen. Andererseits lag die Zahl der Arbeitskräfte im Jahr 2016 unter den damals prognostizierten Werten und es gibt immer mehr Signale, dass die Suche nach Fachkräften schwieriger wird (Kapitel 5.1).

7.3 Ermittlung des Ersatzbedarfs an Arbeitskräften in land- und forstwirtschaftlichen Berufen (Prognoseansatz 3)

Im Jahr 2013 wurde mit einer weiteren Methode der Ersatzbedarf an Arbeitskräften in land- und forstwirtschaftlichen Berufen ermittelt (ARP et al. 2013). Damit wurde die Herangehensweise aus den Vorgängerstudien der Jahre 2002 und 2007 (KREYßIG, PIPPIG und STIEHLER 2007) fortgeschrieben. Dieser Ansatz wird hier mit aktuellen Datengrundlagen neu angewendet.

7.3.1 Ersatzbedarf in der Landwirtschaft insgesamt

Die grundlegende Methode ist, dass die Ergebnisse der Befragung zu den Personalveränderungsabsichten landwirtschaftlicher Unternehmen (siehe Kapitel 5.4 und 5.5) hochgerechnet werden auf die Gesamtzahl der Arbeitskräfte, wie sie im Rahmen der Agrarstrukturerhebung ermittelt wurde (Kapitel 3). Im Unterschied zum Prognoseansatz 2

(Kapitel 7.2) wird dabei aber nicht die Anzahl der Personen im Zieljahr, sondern der Arbeitskräftebesatz in AK-E je 100 ha LF als Kalkulationsbasis verwendet. Aufgrund der verschiedenen möglichen Annahmen zur zukünftigen Entwicklung werden die Ergebnisse ebenfalls in drei Varianten gezeigt:

- „Variante 1“ überträgt die Arbeitskräfteinheiten (AK-E) pro 100 ha der Befragung (z. B. juristische Personen im „Ist“ 1,86 und im „Ziel“ 1,76) im Zieljahr in gleicher Höhe auf den Arbeitskräftebestand des Statistischen Landesamtes (hier wieder 1,76 AK-E/100 ha der juristischen Personen).
- „Variante 2“ stellt einen Mittelweg dar, weil realistischerweise angenommen werden muss, dass die tatsächliche Entwicklung des Arbeitskräftebestandes weder bis auf den niedrigen Wert der AK-E pro 100 ha aus Variante 1 absinkt, noch dass der prozentuale Rückgang so niedrig ausfällt wie bei Variante 3.
- Die „Variante 3“ beruht dagegen auf der Annahme, dass alle sächsischen Unternehmen die Arbeitskräfte prozentual im gleichen Umfang verändern wollen wie die befragten Unternehmen, bei denen der Arbeitskräftebesatz niedriger ist als im Durchschnitt aller sächsischen Betriebe. Beispielsweise wollen die befragten juristischen Personen ihren Arbeitskräftebestand von 1,86 auf 1,76 AK-E/100 ha verringern. Dies entspricht einem Arbeitskräfteabbau von 5,1 Prozent (siehe oben). Für alle sächsische Unternehmen der Rechtsform juristische Person bedeutet dies ein Arbeitskräfteabbau von 2,27 auf 2,15 AK-E/100 ha.

Detaillierte Ergebnisse werden im Folgenden für Variante 2 dargestellt. Die Daten für Variante 1 und 3 sind zusammen mit den tatsächlichen Befragungsergebnissen in Zeile 1 und 5 in Tabelle 103 zu finden.

Tabelle 103: Kalkulation der Personalveränderungsabsichten der befragten Unternehmen bis 2025

Rechtsform	Anzahl			Veränderungsabsichten ¹⁾					
	AK-E/AK (Ist) insges.	Erhöhung AK-E/AK	Abbau AK-E/AK	absolut AK-E/AK	AK-E/AK (Ziel)	%	LF (ha)	AK-E je 100 ha LF (IST)	AK-E je 100 ha LF (ZIEL)
1 Juristische Personen (n = 79)	2.038	31	134	-103	1.935	-5,1	109.816	1,86	1,76
	2.173	33	143	-110	2.063				
2 JP Annahme Variante 1	2.491			-556	1.935	-22,3	109.816	2,27	1,76
	2.656			-593	2.063				
3 JP Annahme Variante 2	2.491			-361	2.129	-14,5	109.816	2,27	1,94
	2.656			-385	2.271				
4 JP Annahme Variante 3	2.491			-127	2.364	-5,1	109.816	2,27	2,15
	2.656			-135	2.521				
5 Natürliche Personen (n = 138)	404	25	34	-9	395	-2,2	26.377	1,53	1,50
	467	29	39	-10	457				
6 NP Annahme Variante 1	413			-18	395	-4,2	26.377	1,57	1,50
	477			-20	457				
7 NP Annahme Variante 2	413			-11	402	-2,8	26.377	1,57	1,52
	477			-13	464				
8 NP Annahme Variante 3	413			-9	404	-2,2	26.377	1,57	1,53
	477			-10	467				

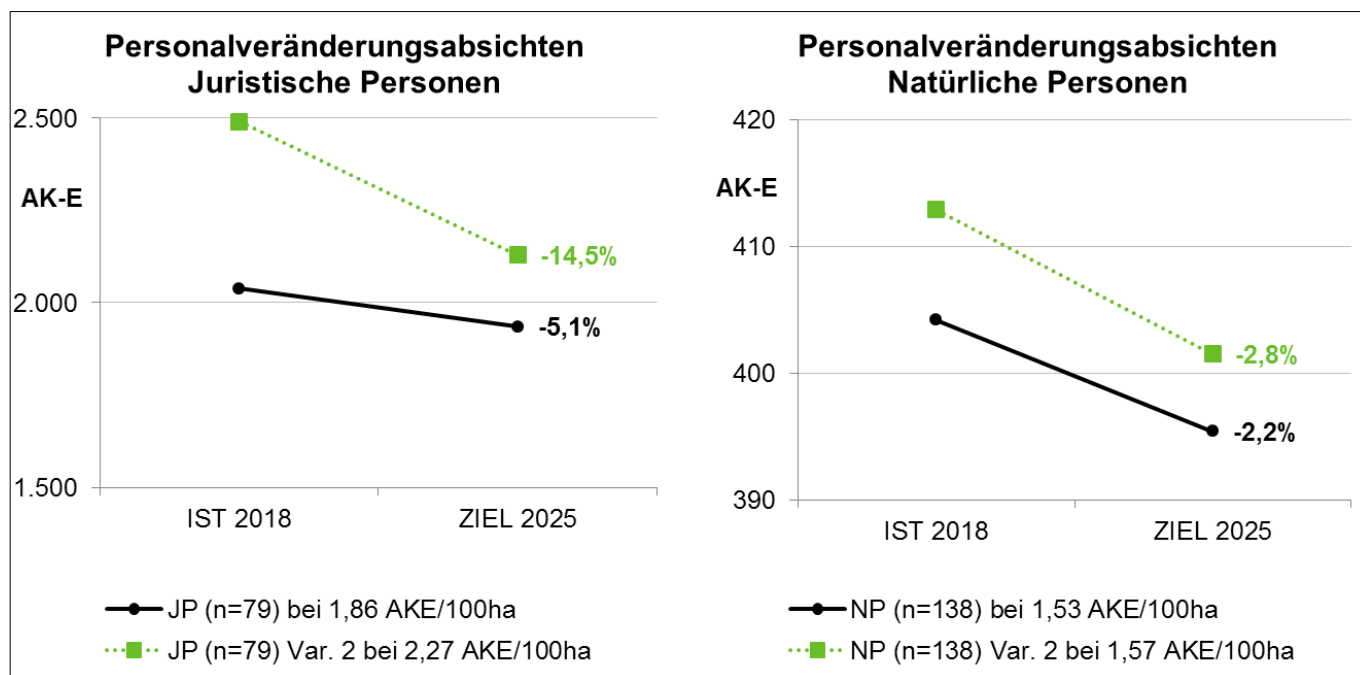
¹⁾ ständige Beschäftigte, einschließlich Familienarbeitskräfte; Umrechnungsfaktor AK-E in AK lt. Angabe in Befragung für JP 1,07 AK pro AK-E und NP 1,16 AK pro AK-E; Quelle: Eigene Erhebung

Über alle Rechtsformen (ohne Nebenerwerb, d. h. Einzelunternehmen im Haupterwerb, Personengesellschaften und juristische Personen) wurden in Sachsen 2016 insgesamt 18.400 Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (ohne Gartenbau und Dauerkulturen) gezählt, davon waren 2,7-Tausend Familienarbeitskräfte und 15,7-Tausend ständig Beschäftigte (d. h. Fremdarbeitskräfte sowohl in den Unternehmen der juristischen als auch natürlichen Personen). Der Arbeitskräftebesatz betrug somit im Mittel 1,98 AK-E pro 100 ha LF (siehe auch Abbildung 69).

Bei den befragten juristischen Personen ergibt sich laut Fragebögen eine Arbeitsleistung von 1,86 AK-E pro 100 ha (s.o.), während der entsprechende Durchschnitt der juristischen Personen laut Agrarstrukturerhebung 2016 einen Arbeitskräftebesatz von 2,27 AK-E/100 ha ausweist. Multipliziert man den Arbeitskräftebesatz der Landwirtschaftszählung (2,27 AK-E) mit der bewirtschafteten Fläche der befragten Unternehmen (109.816 ha), so ergibt sich ein angenommener Bestand in Arbeitskräfteinheiten in Höhe von 2.491 AK-E in diesen juristischen Personen. Die Anzahl der Arbeitskräfte in dieser Annahme berechnet sich aus dem Verhältnis der tatsächlichen Arbeitskräfte und Arbeitskräfteinheiten der befragten Unternehmen (2.173/2.038), bezogen auf die AK-E der Annahme in „Variante 2“ (d.h. $1,066 * 2.491 \text{ AK-E} = 2.656 \text{ AK}$).

Analog ergibt sich für die natürlichen Personen laut Umfrage ein Wert von 1,53 AK-E/100 ha (s.o.), gegenüber 1,57 AK-E/100 ha laut dem entsprechenden Durchschnitt der Agrarstrukturerhebung 2016 (weitere Berechnung in gleicher Form).

Ferner wird wie vorgenannt angenommen, dass die Gesamtheit der landwirtschaftlichen Unternehmen von Sachsen im Durchschnitt bis 2025 nicht das angestrebte Niveau des Arbeitskräftebestandes der untersuchten Unternehmen erreichen wird („Variante 1“). Bei den juristischen und natürlichen Personen wird angenommen, dass sich die Differenzen bei der Arbeitsleistung zwischen Untersuchungsergebnis und Agrarstrukturerhebung 2016 um 65 Prozent verringern. Die Annahmen der „Variante 2“ ergeben daher im Ziel einen Arbeitskräftebesatz pro 100 ha von etwa 1,94 AK-E für die juristischen Personen sowie 1,52 AK-E für die Haupterwerbsbetriebe (Berechnung siehe auch Tabelle 89, Tabelle 108 sowie Abbildung 68).

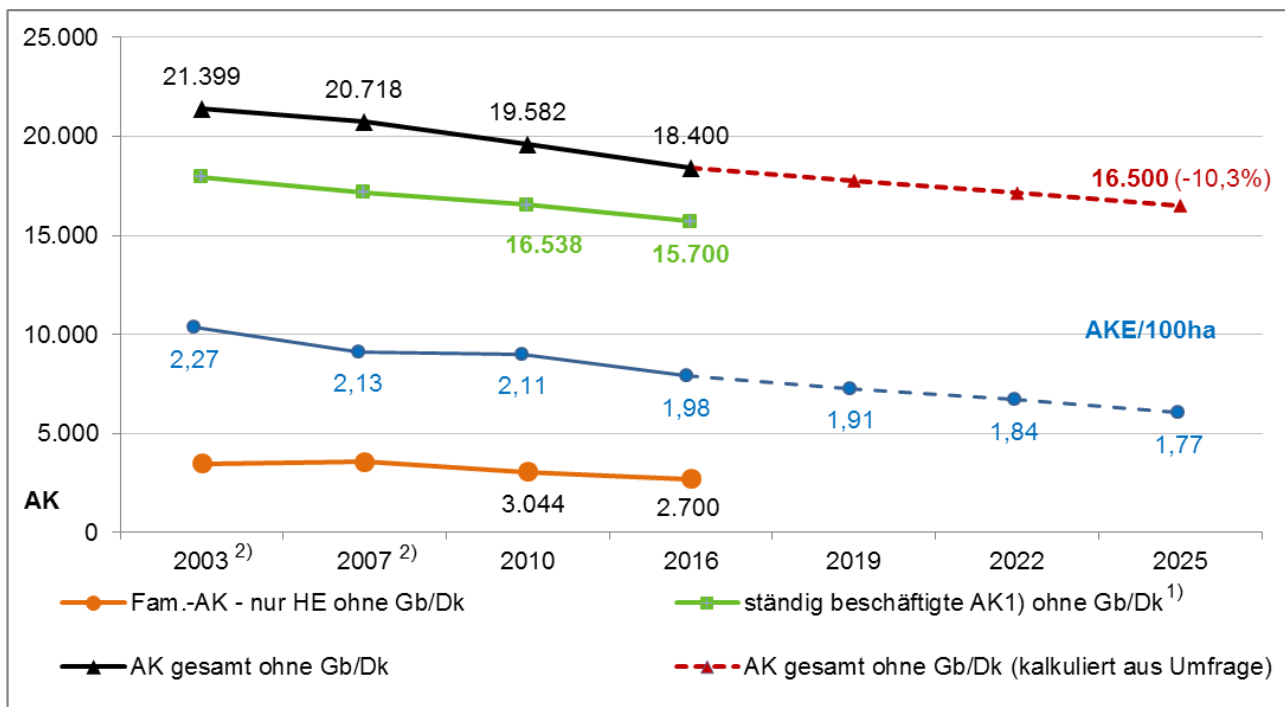


Anzahl ständig Beschäftigte und Familienarbeitskräfte, ohne Saison-AK; Betriebe ohne Gartenbau/Dauerkulturen; Untersuchungsergebnis und Hochrechnung der Arbeitskraftleistung auf Basis der Agrarstrukturerhebung 2016; Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 68: Personalveränderungsabsichten in der Landwirtschaft 2018 bis 2025

Aufgrund der tatsächlich durch die Befragung ermittelten Veränderungsabsichten, der daraus abgeleiteten Annahmen und gewichtet auf die Flächenanteile der juristischen und natürlichen Personen kann für die Gesamtheit der in Sachsen in der Landwirtschaft beschäftigten Arbeitskräfte eine Prognose abgeleitet werden: Insgesamt muss bis

2025 mit einem Rückgang der Beschäftigten auf etwa 16.500 Arbeitskräfte oder einem Arbeitskräftebesatz von 1,77 AK-E/100 ha gerechnet werden (Abbildung 69).



Anzahl Arbeitskräfte gesamt, ohne Gartenbau-/Dauerkulturbetriebe

¹⁾ Ständig Beschäftigte in Einzelunternehmen im Haupterwerb, in Personengesellschaften und in juristischen Personen

²⁾ 2003 und 2007 umgerechnet auf Erfassungsgrenzen der Landwirtschaftszählung 2010 u. Agrarstrukturerhebung 2016

Quellen: STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2017a, Eigene Erhebung;

Abbildung 69: Arbeitskräfteentwicklung und Prognose in der Landwirtschaft 2003 bis 2025

7.3.2 Ersatzbedarf an Lehrlingen und Facharbeitern in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau

Anhand der Befragungsergebnisse und weiterer Datenquellen kann auch eine Prognose für Nachwuchs- und Arbeitskräfte nach Qualifikationsstufe durchgeführt werden. Für Lehrlinge und Facharbeiter gilt dabei zusammenfassend: Im Mittel der letzten Jahre (2012 bis 2017) wurden jährlich etwa 290 Ausbildungen in den Berufen Land-, Tier-, Fisch-, Pferdewirt, Winzer und Fachkraft Agrarservice begonnen (Tabelle 95). Davon standen nach dem Abschluss etwa 82 Prozent als Facharbeiter zur Verfügung. Jedoch verlassen davon etwa 6 Prozent später den Beruf und weitere ca. 9 % wechseln zu anderen Bereichen. Der Ersatzbedarf an Auszubildenden in diesen Berufen liegt jedoch bereits heute bei ca. 385 neuen Ausbildungsverhältnissen jährlich (Tabelle 105). Dies bedeutet, dass bereits zum Zeitpunkt der vorliegenden Untersuchung eine Differenz zwischen ausgebildeten Facharbeitern zu benötigten Fachkräften besteht (ca. -95).

Im Detail wurden folgende Annahmen zur Berechnung für die insgesamt notwendigen Ausbildungen an Arbeitskräften getroffen:

- Bis 2026 scheiden in den landwirtschaftlichen Unternehmen etwa 6.200 Arbeitskräfte aus. Davon gehören jedoch etwa 700 Arbeitskräfte beruflich nicht zu den landwirtschaftlichen Facharbeitern bzw. landwirtschaftlich höher qualifizierten Fachkräften (sondern zu bereichsfremden Ausbildungen und/oder Fachpraktikern).
- Im Produktionsgartenbau scheiden knapp 780 Arbeitskräfte aus, davon müssen etwa 600 AK mit Fachkräften ersetzt werden.
- Aufgrund des geplanten Arbeitskräfteabbaus bzw. von Hofaufgaben müssen in der Landwirtschaft etwa 2.100 und im Gartenbau etwa 230 Arbeitskräfte nicht ersetzt werden.

■ Unter den Voraussetzungen, dass etwa 18 Prozent ihre begonnene Ausbildung nicht beenden sowie etwa 15 Prozent nach der Ausbildung nicht weiter in der Landwirtschaft tätig sind (Abgänge), müssen so insgesamt etwa 4.390 bzw. 440 neue Ausbildungen in der Landwirtschaft und 446 bzw. 45 im Produktionsgartenbau bis 2026 begonnen werden. Dabei werden hier unter „Ausbildungen“ alle fachlichen Erstausbildungen summiert: Lehrausbildungen und/oder Fachhoch- und Hochschulausbildungen ohne vorherige Lehrausbildung.

Der Bedarf an Ausbildungen im forstlichen Bereich sowie im Garten- und Landschaftsbau muss noch hinzugerechnet werden; er ist mit der in Tabelle 104 aufgeführten Kalkulation noch nicht gedeckt. Ursache ist, dass für die Arbeitskräfte des Garten- und Landschaftsbau weder die Alters- noch die Qualifikationsstruktur vorlagen. Daher konnten sie nicht in die Kalkulation eingeschlossen werden. Ebenso trifft dies aufgrund fehlender Daten für die Gesamtheit der sächsischen Forstwirtschaft zu. Hier erfolgten nur Aussagen zum Bereich Staatsbetrieb Sachsenforst.

Tabelle 104: Kalkulation der notwendigen Ausbildungen in Landwirtschaft und Gartenbau bis 2026

Bezeichnung	Landwirtschaft LW, TW, PW, FK Agrar ¹⁾	Gartenbau nur PG (ohne GaLa-Bau) ¹⁾
altersbedingtes Ausscheiden von Fachkräften ²⁾	5.500	600
Arbeitskräfteabbau ³⁾	- 2.100	-230
Hofaufgabe (Einzelunternehmen Haupterwerb)	- 100	-35
Saldo Ersatzbedarf an Fachkräften (netto)	3.300	335
Zuzüglich Abbruch der Ausbildung + ohne Abschlussprüfung (ca. 18 %)	+ 594	+60
zuzüglich Wechsel in andere Bereiche (ca. 15 %)	+ 495	+50
Saldo Ersatzbedarf (brutto) = erforderliche neue Ausbildungen⁴⁾	4.389	446

¹⁾ Berufe: Land-, Tier-, Fisch- und Pferdewirt, Winzer, Fachkraft Agrarservice, Gärtner Produktionsgartenbau (ohne GaLa-Bau)

²⁾ nur landwirtschaftliche/gartenbauliche Fachkräfte (Facharbeiter, Fach- und Hochschulabsolventen insgesamt) entsprechend der betrieblichen Angabe zur Qualifikationsstruktur (das heißt in der Landwirtschaft 6.200 AK ohne 700 AK: ca. 6,4 % ungelernte AK, 1,3 % Fachpraktiker/in und 4,4 % sonstige Abgänge; im PG ca. 13 % ungelernte AK)

³⁾ Arbeitskräfteabbau lt. Umfrageergebnis und Kalkulation unter Annahme der Deckung des Ersatzbedarfes zu 100 % aus Idw. Berufsausbildung, Kalkulation des Produktionsgartenbaus unter gleichen Annahmen

⁴⁾ Ersatzbedarf an Fachkräften: Auszubildende sowie Fach- und Hochschüler

Quellen: Eigene Berechnung, STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2017

Unter diesen Annahmen müssen im Zeitraum 2016 bis 2026 in der Landwirtschaft etwa 4.390 neue Ausbildungen begonnen werden, im Produktionsgartenbau etwa 445. Aus diesem kalkulierten Gesamtbedarf kann für die nächsten zehn Jahre der in Tabelle 105 gezeigte jährliche Bedarf in Sachsen abgeschätzt werden.

Der kalkulierte jährliche Ersatzbedarf von etwa 440 notwendigen Ausbildungen in der Landwirtschaft entspricht zurzeit etwa 1,4 Prozent der vorhandenen Schulabgänger. Durch die Stabilisierung der Schulabgänger-Zahlen (siehe Abbildung 59) werden zukünftig für Ausbildungen in der Landwirtschaft etwa 1,2 Prozent der Schulabgänger (im Jahr 2026) benötigt (zuzüglich Gartenbau, Forst, Hauswirtschaft usw.).

Von den ca. 440 benötigten Ausbildungen in der Landwirtschaft sind etwa 385 Auszubildende in Facharbeiterberufen enthalten (Tabelle 105). Allerdings wurden im Mittel der Jahre 2012 bis 2017 nur knapp 290 neue Ausbildungsverträge in der Landwirtschaft geschlossen (in den Berufen Land-, Tier-, Fisch- u. Pferdewirt, Winzer sowie Fachkraft Agrarservice). Damit werden in diesen Berufen zurzeit etwa 0,9 Prozent der Schulabgänger ausgebildet. Dies bedeutet, dass in der Berufsausbildung bereits eine Lücke zwischen Ausbildung und Bedarf besteht (Tabelle 106).

Tabelle 105: Bedarf an notwendigen neuen Auszubildenden pro Jahr

Bezeichnung (Anzahl)	Landwirtschaft LW, TW, PW, FK- Agrarservice ¹⁾	Gartenbau nur PG ¹⁾	Forstwirtschaft nur SBS ²⁾
Ersatzbedarf an Fachkräften (netto pro Jahr s.o.)	330	34	46 ²⁾
erforderliche neue Ausbildungen insgesamt ca. ³⁾	439	45	53
davon Fachhoch- und Hochschulär ohne vorherige Berufsausbildung	53 ⁴⁾	4	10 ⁵⁾
Ersatzbedarf an Auszubildenden pro Jahr ca.	386	41	43
Ø neue Ausbildungsverträge (2012- 2017)	290	42	44
Differenz zwischen Ersatzbedarf u. Ø neuen Ausbildungsverträge	-96	1	1

¹⁾ Berufe: Land-, Tier- und Pferdewirt, Fachkraft Agrarservice; nur Produktionsgartenbau (ohne Garten- und Landschaftsbau)

²⁾ davon 23 Waldarbeiter

³⁾ Angaben SBS laut Angabe durch den SBS

⁴⁾ 92,5 % der Hochschulabsolventen absolvieren vor der HS keine landwirtschaftliche Berufsausbildung (d. h. jährlich etwa 45 in der Lw)

⁵⁾ Forst insgesamt: 4-5 Referendare aller zwei Jahre und jährlich 7-8 Forstinspektorenanwärter

Quellen: Eigene Berechnung, STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2017a

Der Bedarf im Gartenbau (Produktionsgartenbau) kann mit den bisherigen Auszubildenden gedeckt werden (im Mittel von 2012 bis 2017 etwa 42 neue Ausbildungsverträge). Für den GaLa-Bau sind insgesamt im Mittel von 2012 bis 2017 etwa 93 neue Ausbildungsverträge zu registrieren. Inwieweit dies für den Bereich GaLa-Bau den Bedarf abdeckt, kann aufgrund der fehlenden Daten in dieser Untersuchung nicht beurteilt werden. Entsprechend der Aussagen aus den Experteninterviews (Kapitel 5.1) und der Befragungsergebnisse (Abbildung 56) muss jedoch davon ausgegangen werden, dass damit der zukünftige Fachkräftebedarf nicht gedeckt werden kann.

Tabelle 106: Notwendiger Anteil an Auszubildenden (jährlicher Bedarf von 440 Auszubildenden)

Jahr	Absolventen/Abgänger allgemeinbildender Schulen u. Schulen des zweiten Bildungsweges (Anzahl)	Anteil Auszubildender (Land-, Tier-, Fisch- u. Pferdewirt, FK-Agrarservice, Winzer) 440 Auszubildende	Anzahl u. Anteil Auszubildender (Land-, Tier-, Fisch- u. Pferdewirt, FK-Agrarservice, Winzer) lt. Ausbildungsstatistik
2016	30.147	1,46 %	260 0,86 %
2017	31.029	1,42 %	312 1,01 %
2020	32.600	1,35 %	
2026	36.000	1,22 %	

Notwendiger Anteil an Auszubildenden (1. Lehrjahr Land-, Tier-, Fisch- u. Pferdewirt, Fachkraft Agrarservice, Winzer) an den Absolventen/Abgängern allgemein bildender Schulen und Schulen des zweiten Bildungsweges bei einem jährlichen Bedarf von ca.350 neuen Ausbildungsverträgen in diesen Berufen. Quellen: STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2016, STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2018, Berufsbildungsstatistik des LfULG

In der Untersuchung von 2012 (ARP et al. 2013) wurde nach der gleichen Methode die Anzahl der notwendigen Auszubildenden in der Landwirtschaft kalkuliert. Dabei ergab sich für die Landwirtschaft eine kalkulierte Differenz zwischen Ersatzbedarf und neuen Ausbildungsverträgen von -125. Diese Kalkulation wird nachfolgend (Tabelle 107 und Tabelle 108) noch einmal dargestellt bzw. korrigiert anhand der realen Werte des stattgefundenen Arbeitskräfteabbaus. Bei der Berechnung des Arbeitskräfteabbaus wurde anhand der Unternehmensbefragung 2012 von 8,7 Prozent ausgegangen (0,87 Prozent/Jahr). Mit Daten von reichlich 600 Unternehmen lag dafür eine gute und aussagefähige Datengrundlage vor. Dennoch sind Aussagen zur Personalentwicklung mehr oder weniger subjektiv geprägt. Der real stattgefunden Arbeitskräfteabbau laut ASE 2016 lag bei reichlich 10 Prozent für das Jahr 2020 (1,02 Prozent/Jahr).

Eine weitere vorgenommene Veränderung bei der Korrektur (2018) betrifft den Zuschlag für die Auszubildenden mit nicht bestandener Prüfung bzw. vorfristig gelösten Ausbildungsvertrag. Die bislang verwendeten Werte der Prüfungs- und der Vertragsstatistik enthalten keine Angaben zum Verbleib der nicht bestandenen Prüfungsteilnehmer bzw. der Auszubildenden mit gekündigten Verträgen. Laut Aussage vom Referat 91 des LfULG gibt es nur wenige Auszubildende, die die Wiederholungsprüfung nicht bestehen und nicht jede vorzeitige Vertragslösung bedeutet einen Ausbildungsabbruch. Daher reduziert sich der kalkulierte Zuschlag von 25 Prozent auf 20 Prozent. Das heißt, bislang bestand eine Differenz von ca. 60 zwischen Arbeitskraftabgängen und neuen Ausbildungsverträgen in der Landwirtschaft (2010 bis 2016).

Tabelle 107: Kalkulation der notwendigen Ausbildungen in Landwirtschaft bis 2020 gemäß ARP et al. 2013

Bezeichnung	Landwirtschaft ¹⁾ Korrektur	Landwirtschaft ¹⁾ lt. Publikation 2013
altersbedingtes Ausscheiden von Fachkräften ²⁾	5.000	5.000
Arbeitskräfteabbau ³⁾ realer AK Abbau ca. 10 %	- 2.000	-1.700
Hofaufgabe (Einzelunternehmen Haupterwerb)	- 100	-100
Saldo Ersatzbedarf an Fachkräften (netto)	2.900	3.200
Zuzüglich Abbruch der Ausbildung + ohne Abschlussprüfung (ca. 20 % in 2012: 25 %)	+ 725	+1.070
zuzüglich Wechsel in andere Bereiche (ca. 11 %)	+ 319	+350
Saldo Ersatzbedarf (brutto) = erforderliche neue Ausbildungen⁴⁾	3.944	4.620

¹⁾ Berufe: Land-, Tier-, und Pferdewirt, Fachkraft Agrarservice

²⁾ nur landwirtschaftliche/gartenbauliche Fachkräfte (Facharbeiter, Fach- und Hochschulabsolventen insgesamt) entsprechend der betrieblichen Angabe zur Qualifikationsstruktur (das heißt in der Landwirtschaft 5.700 AK ohne 700 AK: ca. 5,4 % ungelernete AK, 2 % Fachpraktiker/in und 5,1 % sonstige Abgänge)

³⁾ Arbeitskräfteabbau lt. Umfrageergebnis u. Kalkulation unter Annahme der Deckung des Ersatzbedarfes zu 100 % aus ldw. Berufsausbildung.

⁴⁾ Ersatzbedarf an Fachkräften: Auszubildende sowie Fach- und Hochschulüler

Quellen: Eigene Berechnung, ARP et al. 2013, STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2017a

Tabelle 108: Bedarf an notwendigen neuen Ausbildungsverhältnissen pro Jahr bis 2020, gemäß ARP et al. 2013

Bezeichnung (Anzahl)	Landwirtschaft ¹⁾ Korrektur	Landwirtschaft ¹⁾ lt. Publikation 2013
Ersatzbedarf an Fachkräften (netto pro Jahr s.o.)	290	320
erforderliche neue Ausbildungen insgesamt ca.	394	460
davon Fachhoch- und Hochschulüler ohne vorherige Berufsausbildung	45 ⁴⁾	45 ⁴⁾
Ersatzbedarf an Auszubildenden pro Jahr ca.	349	415
Ø neue Ausbildungsverträge (2010-2012)	290	290
Differenz zwischen Ersatzbedarf u. Ø neuen Ausbildungsverträge	-59	-125

¹⁾ Berufe: Land-, Tier- und Pferdewirt, Fachkraft Agrarservice

⁴⁾ 85 % der Hochschulabsolventen absolvieren vor der HS keine landwirtschaftliche Berufsausbildung (d. h. jährlich etwa 45 in der Ldw.)

Quellen: Eigene Berechnung, ARP et al. 2013, STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN 2017a

7.3.3 Ersatzbedarf an Fachschulabsolventen und Meistern

Etwas besser sieht das Verhältnis von ausgebildeten Fachschülern und Meistern zum zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften mit diesen Fortbildungen aus. Insgesamt besteht ein jährlicher Bedarf von etwa 100 bis 110 Mitarbeitern (Tabelle 109). Fortgebildet wurden jedoch in den letzten Jahren im Mittel insgesamt 140 Fachschüler und Meister. (Das sind insgesamt 30 weniger als bei der Untersuchung 2012.)

Tabelle 109: Bedarf an Fachschulabsolventen (inkl. Meister) für die Landwirtschaft bis 2025

Bezeichnung	Unternehmen		
	juristische Personen	natürliche Personen	insgesamt
Arbeitskräfte insgesamt ¹⁾	11.900	6.500	18.400
davon mit Fachschulabschluss	in Prozent	7 %	13 %
	absolut	804	840
ausscheidende AK mit Fachschulabschluss	in Prozent	32 % ²⁾	32 % ³⁾
	absolut	259	266
Bedarf insgesamt bis 2025			525
Durchschnitt pro Jahr			58
Bedarf abzüglich der AK-Veränderung lt. Kalkulation von -10,3 % pro Jahr			52
Zuzüglich Meisterqualifikation pro Jahr (Durchschnitt 2012-2017)			45
Zwischensumme Fachschulabsolventen pro Jahr			97
zuzüglich Fachschulabsolventen für Bereiche außerhalb der Landwirtschaft (11 %)			10
Gesamtbedarf an Fachschulabsolventen pro Jahr			107

¹⁾ ständige und Familienarbeitskräfte, ohne Gartenbau/Dauerkulturbetriebe

²⁾ Anteil der über 55-jährigen Arbeitskräfte

³⁾ Anteil der über 55-jährigen Betriebsinhaber

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Daten des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen

Entsprechend der oben beschriebenen Prognosen wird der zukünftige Bedarf an Meisterqualifizierungen geringfügig auf etwa 55 landwirtschaftliche Meister pro Jahr steigen. Dabei wird davon ausgegangen, dass vor der Meisterqualifizierung meist eine Fachschulausbildung erfolgt. Daher sind die Meisterausbildungen in der Kalkulation in der Tabelle 109 bereits enthalten.

Tabelle 110: Bedarf an Meisterqualifizierungen für die Landwirtschaft bis 2025

Bezeichnung	Unternehmen		
	juristische Personen	natürliche Personen	insgesamt
Arbeitskräfte insgesamt ¹⁾	11.900	6.500	18.400
davon mit Meisterqualifizierung	in Prozent	6 %	15 %
	absolut	763	985
ausscheidende AK mit Meisterabschluss	in Prozent	32 % ²⁾	32 % ³⁾
	absolut	246	312
Bedarf insgesamt bis 2025			558
Durchschnitt pro Jahr			62
Gesamtbedarf pro Jahr - abzüglich der AK-Veränderung lt. Kalkulation von -10,3 %			56

¹⁾ ständige und Familienarbeitskräfte, ohne Gartenbau/Dauerkulturbetriebe

²⁾ Anteil der über 55-jährigen Arbeitskräfte

³⁾ Anteil der über 55-jährigen Betriebsinhaber

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Daten des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen

7.3.4 Ersatzbedarf an Fachhoch-/Hochschulabsolventen

Von den insgesamt etwa 200 jährlichen Absolventen sächsischer Hochschulen (Studiengänge der Forst- und Agrarwirtschaft) gehörten im Durchschnitt von 2012 bis 2016 ungefähr 56 Absolventen zu land- bzw. agrar-wirtschaftlichen Studienrichtungen, etwa 24 zur gartenbaulichen Studienrichtungen und etwa 120 Absolventen zu den Forstwissenschaften. Dabei gilt es auch zu berücksichtigen, dass beispielsweise nur ca. 50 Prozent der Absolventen von land- bzw. Agrarwirtschaftlichen Studiengängen später in landwirtschaftlichen Unternehmen tätig werden wollen.

In der Landwirtschaft ist zukünftig mit einem Bedarf von jährlich etwa 60 bis 65 Hochschulabsolventen der agrarwirtschaftlichen Studiengänge zu rechnen. Dies bedeutet, dass der prognostizierte Bedarf zu einem gewissen Teil aus den neu eingerichteten Studiengängen der sächsischen Hochschulen (z. B. der Berufsakademie und dem ergänzenden Masterstudiengang der HTW Dresden) bzw. von Hochschulen außerhalb Sachsens gedeckt werden muss.

Tabelle 111: Bedarf an Hochschulabsolventen für die Landwirtschaft bis 2025

Bezeichnung	Unternehmen		
	juristische Personen	natürliche Personen	insgesamt
Arbeitskräfte insgesamt ¹⁾	11.900	6.500	18.400
davon mit Hochschulabschluss			
	in Prozent	8 %	13 %
	absolut	901	860
			1.762
ausscheidende AK mit Hochschulabschluss ²⁾			
	in Prozent	32 %	32 %
	absolut	291	273
			563
Bedarf insgesamt			563
Durchschnitt pro Jahr			63
Gesamtbedarf pro Jahr - abzüglich der der AK-Veränderung lt. Kalkulation von -10,3 %			56

¹⁾ ständige und Familienarbeitskräfte, ohne Gartenbau/Dauerkulturbetriebe

²⁾ unterstellt wurde der Anteil der über 55-jährigen Geschäftsführer bzw. Betriebsleiter/Betriebsinhaber

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Daten des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen

8 Ergebnisse der Abstimmung mit Akteuren aus Praxis und Verwaltung

Die Untersuchungen zu den Personalveränderungsabsichten der Unternehmen von 2016 bis 2026 zeigen, dass mit einem Rückgang der Beschäftigten von 18.400 auf 16.300 Arbeitskräfte und einer Verringerung des Arbeitskräftebesatzes von 1,98 AK-E/100 ha auf 1,77 AK-E/100 ha (S. 134) zu rechnen ist.

Dennoch werden pro Jahr insgesamt ca. 470 neue Auszubildende in der Land- und Forstwirtschaft benötigt, um eine Reproduktion der Fachkräfte sichern zu können: dies sind etwa 385 neue Auszubildende im Bereich der Landwirtschaft, etwa 40 im Produktionsgartenbau, 40 bis 45 im Bereich der Forstwirtschaft sowie weitere Auszubildende in den anderen „Grünen Berufen“.

Dem gegenüber sind zum 31.12.2017 im 1. Ausbildungsjahr 395 Ausbildungsverhältnisse in den Berufen Land-, Pferde-, Tier-, Fisch und Forstwirt, Winzer sowie Fachkraft Agrarservice sowie Gärtner (ohne Garten- und Landschaftsbau) eingetragen. Die Anzahl der benötigten Ausbildungsverhältnisse pro Ausbildungsjahr wird um ca. 75 verfehlt und der erforderliche Fachkräftenachwuchs erscheint nicht mehr gesichert.

Erkenntnisse, welche im Rahmen anderer Fachgremien gewonnen und diskutiert wurden, sind notwendig, um die hier dargestellten quantitativen Ergebnisse der Untersuchung um eine qualitative Einschätzung zu ergänzen. Zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftenachwuchses können beide Gesichtspunkte nicht unabhängig voneinander betrachtet werden, sondern bilden die Grundlage der künftigen Anforderungen an die Berufsausbildung. Die Aussagen in diesem Kapitel geben die Ergebnisse der Diskussionen von Fachleuten aus Verwaltung und Praxis wieder.

8.1 Künftige Anforderungen an die Berufsausbildung

Eine grundlegende Anforderung an die Berufsausbildung im Agrarbereich besteht darin, alle Anstrengungen auf die Gewinnung von Auszubildenden und die Besetzung der von den landwirtschaftlichen Betrieben zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze zu richten. Dabei ist die zunehmende Bedeutung von Online-Jobportalen bei der Personalbeschaffung zu beachten. Um dem geänderten Informationsverhalten Jugendlicher Rechnung zu tragen, müssen Praktikantenstellen, Ferienarbeitsplätze und Ausbildungsangebote der Unternehmen im Agrarbereich stärker als bisher über geeignete Internetauftritte bekannt gemacht werden. Bisher erfolgreiche Pfade bei der Rekrutierung des Berufsnachwuchses sind beizubehalten, z. B. Auswahl von Auszubildenden aus dem Mitarbeiterkreis oder über Praktika und Ferienarbeit (S. 48).

Als Gründe für den Arbeitskräfteabbau werden Altersrente bzw. Altersteilzeit, Rationalisierungsmaßnahmen, veränderte Rahmenbedingungen und der anhaltende Strukturwandel genannt. Personalabbau bei gleichzeitiger Beibehaltung bzw. Erhöhung der Produktion kann in Folge zu steigenden beruflichen Anforderungen an die Fach- und Führungskräfte führen.

Die Arbeitsplätze in der Landwirtschaft werden auf der Grundlage des rasanten technischen Fortschritts immer moderner, kapitalintensiver und produktiver. Zudem müssen sich die Beschäftigten im Agrarbereich mit Fragen der Nachhaltigkeit, des Tierwohles und Tierschutzes, der Marktpreisentwicklungen, der Lebensmittelsicherheit, des Kli-

mawandels, des Naturschutzes, der Gentechnik, der Digitalisierung, der Agrarförderung und zunehmend mit Aspekten des betrieblichen Images wie auch des öffentlichen Interesses an der Agrarwirtschaft beschäftigen. Das Ziel der Berufsausbildung ist dahingehend weiterzuentwickeln, dass berufliche Handlungskompetenzen zur Bewältigung dieser kontinuierlich steigenden beruflichen Anforderungen von den Auszubildenden angeeignet werden können.

Die Qualifikationsstruktur der Fach- und Führungskräfte in den landwirtschaftlichen Unternehmen reflektiert die grundsätzliche Bedeutung der dualen Berufsausbildung für die Qualifizierung der Beschäftigten. Nicht nur die Facharbeiter selbst, sondern auch die Meister, die Absolventen der Fachschulen und ein Teil der Hochschulabsolventen verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Daher liegt der Anteil der Arbeitskräfte mit Berufsabschluss bei >90 Prozent. Die duale Berufsausbildung bildet das Fundament des vorhandenen Fachkräftepotentials. Sie hat sich auf Grund ihrer Praxisnähe, ihrer Bedarfsgerechtigkeit und ihrer Leistungsorientiertheit bewährt. Die im Agrarbereich benötigten Fachkräfte werden demzufolge auch weiterhin über die duale Berufsausbildung gewonnen werden müssen. Es gilt daher, alles dafür zu tun, die Berufsausbildung in der sächsischen Landwirtschaft weiter zu stärken und entsprechend der sich verändernden Bedingungen weiterzuentwickeln.

Dabei kommt den Ausbildungsbetrieben eine Schlüsselstellung zu. Nur über den Abschluss eines Ausbildungsvertrages zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden wird der Weg für den geordneten Erwerb der beruflichen Handlungskompetenzen eröffnet, der zum erfolgreichen Berufsabschluss führt. 75 Prozent der befragten Auszubildenden bewerten ihre betriebliche Ausbildung mit den Noten „Gut“ und „Sehr gut“.

Neben der subjektiven Bereitschaft der Ausbildungsbetriebe zur Einstellung und Ausbildung von Lehrlingen müssen objektive materielle und personelle Bedingungen gegenüber der Zuständigen Stelle nachgewiesen werden. Dabei wird u. a. gefordert, dass eine kontinuierliche Anleitung des Auszubildenden gewährleistet sein muss. Da von den Betriebsleitern und Auszubildenden übereinstimmend als größte Reserve zur Verbesserung der Ausbildung der Zeitfaktor genannt wird, ist die Sensibilität der Ausbilder auf das Sicherstellen der gesetzlich geforderten kontinuierlichen Anleitung der Auszubildenden weiter zu erhöhen. Die Ausbildungsbetriebe sollten sich also mehr Zeit für die Ausbildung der Lehrlinge nehmen und die Intensität der Betreuung erhöhen. Zudem scheint es in der betrieblichen Berufsausbildung Reserven beim Stellen anspruchsvoller Arbeitsaufgaben, dem Übertragen von Verantwortung, der Integration der Auszubildenden in den Produktionsprozess und der Entwicklung der Selbständigkeit zu geben (S. 58). Auszubildende werden zu oft nur als billige Arbeitskräfte gesehen, zu eintönige Arbeiten sowie Probleme mit der Arbeitszeit werden von den Auszubildenden auch als Gründe für die negative Bewertung der betrieblichen Berufsausbildung genannt (S. 66). In den Ausbildungsbetrieben sind deshalb Möglichkeiten zur Übertragung solcher Arbeitsaufgaben an den Auszubildenden zu finden, die Eigenverantwortung, Selbständigkeit und das Entwickeln beruflicher Handlungsfähigkeiten an modernen Arbeitsplätzen weiter fördern.

Auch bieten Kooperationen zwischen den Ausbildungsbetrieben Möglichkeiten, die materiellen Bedingungen für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung weiter zu verbessern (z. B. in Form von Ausbildungsverbänden). Die Betriebe könnten bei einer zielgerichteten Zusammenarbeit in der Lehrlingsausbildung ihre Voraussetzungen bezüglich Einrichtung, Bewirtschaftungszustand und Umfang der einzelnen Betriebszweige so nutzen, dass der Erwerb der in der Ausbildungsordnung fixierten beruflichen Handlungskompetenzen mindestens gesichert ist. Auch wäre dadurch die Aneignung von Zusatz- oder Ergänzungsqualifikationen möglich, die zur Verbesserung des Übergangs vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem führen.

Die Ausbildung an der Berufsschule wird von drei Viertel der Auszubildenden positiv bewertet. Als besonders positiv erwähnt werden hierfür die Sachkunde und Motivation der Lehrer sowie ein interessanter Unterricht. Verbesserungs-

möglichkeiten in der schulischen Ausbildung sehen die befragten Auszubildenden insbesondere in der Unterrichtsgestaltung, was mit dem Grund für die negative Bewertung der Ausbildung „Unterrichtstag zu lang“ und „Unterricht zu langweilig“ korreliert. Außerdem wünschten sich etwa ein Viertel der Auszubildenden einen stärkeren Praxisbezug innerhalb der schulischen Ausbildung.

Die Lernortkooperation zwischen Schule und Betrieb birgt dahingehend Reserven, dass die Abstimmung der Ausbildungsinhalte zwischen beiden Lernorten verbessert werden könnte.

Die Beurteilung der Überbetrieblichen Ausbildung (ÜbA) an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten zeigt ein sehr positives Bild dieser Ausbildungsbausteine, die im Vergleich mit Betrieb und Schule ähnlich gut wie die Berufsschule bewertet werden. Da die primäre Funktion der ÜbA in der Ergänzung der praktischen Ausbildung in den Betrieben hinsichtlich Breite, Tiefe und Aktualität/Modernität besteht, erfolgt sie im Wesentlichen in Form praktischer Übungen. Wenn die Auszubildenden als Entwicklungsreserve der ÜbA in erster Linie jedoch ein höheres Maß an praktischen Übungen vorschlagen – wie schon in der Untersuchung von 2012 – und darin die erste Verbesserungsmöglichkeit für die ÜbA sehen, dann scheinen hier aufzuklärende Widersprüche vorzuliegen. Dieses Problem sollte fachlich weiter untersetzt werden.

Bei der Umsetzung der Anforderungen in der Berufsausbildung kommt der Bildungsberatung eine Schlüsselstellung zu. Ihr gesetzlicher Auftrag (nach § 76 Berufsbildungsgesetz, BBiG) besteht in der Überwachung der Berufsbildung und ihre Förderung durch Beratung der an der Berufsbildung beteiligten Personen. Dieser Überwachungs- und Beratungsauftrag soll

- die optimale Funktionsweise des dualen Systems und die Ausbildungsqualität sichern,
- Ausbildungsabbrüche vermeiden helfen und
- die Koordination der Lernorte und beteiligten Personen gewährleisten.

Regelmäßige Ausbildertagungen und Prüferschulungen sind dabei wichtige Instrumente. Zudem hat die Zuständige Stelle dafür Sorge zu tragen, dass die Beteiligten an der Berufsausbildung regelmäßig mit aktuellen Informationen über alle relevanten Fragen der Aus-, Fort- und Weiterbildung im Agrarbereich versorgt werden und die Berufsausbildung mit einer wirkungsvollen Öffentlichkeitsarbeit unterstützt wird. Das Internetportal <http://www.smul.sachsen.de/bildung> und Veröffentlichungen im Infodienst des LfULG erfüllen dabei wichtige Funktionen. Ob damit jedoch der tatsächliche Informationsbedarf von Ausbildenden, Ausbildern und Auszubildenden angemessen abgedeckt wird, bedarf einer gesonderten Evaluierung.

8.2 Künftige Anforderungen an die Berufliche Fortbildung

Die Motivation für die Teilnahme an der beruflichen Fortbildung, z. B. durch den Besuch eines Bildungsgangs an der landwirtschaftlichen Fachschule oder eines Lehrgangs zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung, ist vor allem auf die eigene berufliche Qualifizierung und berufliche Weiterentwicklung gerichtet. Es wird von den Fachschülern und den Absolventen dieser Einrichtungen erkannt, dass die Übernahme einer Führungsfunktion eine weitere Qualifizierung erfordert, die auf der Grundlage einer erfolgreichen Berufsausbildung erfolgt. Berufliche Fortbildung und berufliche Aufstiegswünsche stehen miteinander in einem engen Zusammenhang.

Der Bedarf an landwirtschaftlichen Fachschülern und Meistern (ohne Gartenbau) liegt bei ca. 160 Absolventen pro Jahr. Berechnungsgrundlage sind die aus dem Berufsleben ausscheidenden Arbeitskräfte mit Fachschul- und Meisterabschluss. Dieser Bedarf wird mit jährlich 140 ausgebildeten Fachschülern und Meistern (Mittel der letzten Jahre) nicht ganz abgedeckt. Insbesondere liegt die durchschnittliche Anzahl von Fachschulabsolventen (ohne Gartenbau) für den Zeitraum von 2015 bis 2018 bei 71 Personen. Bei der Untersuchung von 2012 ergab sich hier noch eine Ausgeglichenheit zwischen ausscheidenden und qualifizierten Fach- und Meisterschülern (ARP et al. 2013). Jahr).

Als sehr wichtig zur weiteren Verbesserung der Qualifizierung an den landwirtschaftlichen Fachschulen werden der Praxisbezug der Lerninhalte, die fachliche Aktualität der Lerninhalte und der Bezug der Fortbildung auf die spätere berufliche Tätigkeit von den Fach- und Meisterschülern der Fachschulen genannt. Berufliches Wissen und Können ist innerhalb der Fortbildung in den unmittelbaren Kontext beruflicher Wirklichkeit der Fach- und Führungskräfte in der Landwirtschaft zu stellen. Praxisbezug und Aktualität der Lerninhalte sind aber auch von der Qualifikation und der beruflichen Erfahrung der Lehrer an den landwirtschaftlichen Fachschulen und in den Lehrgängen zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung abhängig.

Der geforderte Praxisbezug spiegelt sich auch im Prüfungsverfahren zur Meisterprüfung wider. Die geforderten Leistungsnachweise werden auf der Grundlage selbst erarbeiteter Themenstellungen zu produktions- und verfahrenstechnischen Fragen (Arbeitsprojekt) sowie zu betriebswirtschaftlichen Problemstellungen (Hausarbeit) im eigenen Unternehmen des Prüfungsteilnehmers erbracht. Die Qualifizierung des Unternehmers erfolgt damit im unmittelbaren Zusammenhang mit der Qualifizierung des Unternehmens.

Als besonders wichtige Fortbildungsinhalte gelten in der Qualifizierung der Fachschüler und Meister insbesondere die Fächer Betriebs- und Personalmanagement, Betriebswirtschaft, Berufsausbildung/Mitarbeiterführung, Produktionstechnik bzw. -verfahren sowie marktwirtschaftliche Grundlagen. Im Ergebnis der Befragung der Fach- und Meisterschüler kommt zum Ausdruck, dass

- die Fortbildung als persönlich bedeutsame Investition in die eigene berufliche Zukunft betrachtet wird, auch hinsichtlich einer besseren Entlohnung,
- die unternehmerische Qualifizierung und die unmittelbare Vorbereitung auf die künftigen beruflichen Tätigkeiten als Fach- und Führungskraft im Zentrum beruflicher Fortbildung steht,
- Soft Skills (Sozial- und Selbstkompetenzen) eine zunehmende Bedeutung erhalten, beispielsweise in der Tätigkeit von Führungskräften, bei der Führung von Mitarbeitern, in der Zusammenarbeit in Teams oder der selbständigen Lösung von Problemen.

8.3 Künftige Anforderungen an die Berufliche Weiterbildung

Berufsausbildung und berufliche Fortbildung unterliegen den gesetzlichen Rahmenbedingungen des Berufsbildungsgesetzes, des Schulgesetzes und der Schulordnung über die Fachschule im Freistaat Sachsen und führen über Prüfungen vor berufsständischen oder staatlichen Prüfungsausschüssen zu anerkannten Berufsbezeichnungen.

Berufliche Weiterbildung wird dagegen nicht über diese Rechtsnormen reguliert. Anbieter und Nachfrager von Weiterbildungsmaßnahmen können auf der Grundlage eines vorhandenen Weiterbildungsbedarfs unkompliziert, schnell und zielgerichtet miteinander agieren. Die Eigenverantwortung des Lernenden und die Arbeitsplatzspezifik stehen dabei im Mittelpunkt.

Berufliche Weiterbildung von Fach- und Führungskräften hat im Agrarbereich einen hohen Stellenwert. Die landwirtschaftlichen Unternehmen sind dafür sensibilisiert, dass die berufliche Weiterbildung wichtige Beiträge zur Förderung von Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit, Kreativität, Innovation und unternehmerischem Denken leistet und eine wichtige Rolle bei der Erhaltung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit spielt.

Die Nachfrage nach beruflicher Weiterbildung ist primär von den konkreten Arbeitsaufgaben und spezifischen beruflichen Anforderungen des Arbeitsplatzes abhängig, die die Fach- und Führungskräfte aktuell oder künftig im Unternehmen zu realisieren haben. Sie müssen sich kurzfristig die beruflichen Handlungskompetenzen aneignen, um den neuen, arbeitsplatzspezifischen Anforderungen als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber gewachsen zu sein.

So zeigt die Untersuchung, dass für Arbeitnehmer in größeren Unternehmen wie juristischen Personen oder GbR insbesondere produktionstechnische Fragen in der beruflichen Weiterbildung eine dominierende Rolle spielen. Der rasche technische Fortschritt in der Landtechnik erfordert die Befähigung der Beschäftigten, diese Technik zu beherrschen. Wenn also neue Mechanisierungs- und Automatisierungslösungen in den Unternehmen eingeführt werden (z. B. Melkroboter, Fahrspurtechnik, Precision Farming, neue Mähdrescher, PC-Programme), dann sind entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen für die jeweiligen Mitarbeiter zwingend erforderlich.

Ein Bedarf an beruflicher Weiterbildung kann sich bei Fachkräften aber auch dadurch ergeben, dass vorhandene betriebsspezifische Probleme gelöst und Prozesse in der pflanzlichen und tierischen Erzeugung optimiert werden müssen. Beispiele dafür sind Themen wie die Erhöhung der Grundfutterqualität, das Erzeugen hochwertiger Silage, Erkennen von Störungen und Krankheiten in den Herden, Herdenmanagement in der Schweine- oder Milchproduktion, Klauenerkrankungen erkennen und vorbeugen, Steigerung der Milchqualität, Pflanzenschutz- und Düngestrategien, effiziente organische Düngung.

Für Führungskräfte spielen entsprechend der von Ihnen zu lösenden Aufgaben eher Themen zur Unternehmensführung, Betriebswirtschaft, Personalmanagement und Mitarbeiterführung, Risikomanagement, Agrarrecht und Agrarförderung eine herausragende Rolle.

Das Weiterbildungsprogramm des LfULG enthält zu allen vorgenannten Themen eine Vielzahl von Veranstaltungen. Dabei werden sowohl allgemeine Informationspflichten erfüllt (z. B. über gesetzliche Grundlagen), als auch Veranstaltungen mit überwiegend privatwirtschaftlichem Interesse angeboten (z. B. zur Verbesserung von produktionstechnischen Leistungen).

8.4 Handlungsempfehlungen zur Bedarfsdeckung

Nachfolgend sind abgeleitete Handlungsempfehlungen zusammengefasst, die grundlegende Aktivitäten zur Bedarfsdeckung bei Fach- und Führungskräften beschreiben und zukünftig absichern sollen. Wenn sich eine der Empfehlungen vornehmlich an einen oder mehrere ausgewählte Akteure richtet, wird darauf gesondert hingewiesen.

- Zur Sicherung des Berufsnachwuchses ist eine bedarfsangepasste Strategie mit qualitativen und quantitativen Maßnahmen erforderlich. Diese sollte durch alle Beteiligten in Berufsstand und Verwaltung gemeinsam erarbeitet werden und schnellstmöglich zur konkreten Umsetzung in Sachsen kommen.
- Es besteht eine Notwendigkeit, sich dem Wettbewerb mit Industrie, Handwerk und anderen Branchen zur Gewinnung von Auszubildenden für Grüne Berufe und die Sicherstellung der erforderlichen Qualitäten und Quantitäten der Schulabgänger (im Wesentlichen durch Berufsstand) zu stellen.

- Der entscheidende Indikator für den Ausbildungserfolg, der Verbleib des Ausgebildeten im Berufsleben (idealerweise im erlernten Beruf und dem Ausbildungsbetrieb), muss stärker im Fokus aller am Bildungsprozess Beteiligten stehen. Die systematische Rückkopplung zum Arbeitsmarkt und Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung bleiben unabdingbar.
- Erhöhte Abstimmung und Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen sind zur fortgesetzten Verbesserung der Berufs- und Studienorientierung zu gewährleisten (gemäß der Vereinbarung der Staatsregierung mit der Regionaldirektion Sachsen).
- Die Möglichkeiten für Jugendliche zur beruflichen Orientierung müssen weiter verbessert werden (im Wesentlichen durch Berufsstand und Bildungsberatung).
- Berufsvorbereitende Maßnahmen müssen dazu beitragen die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe wirksam zu erhöhen.
- Die bedarfsgerechte Anpassung bzw. Flexibilisierung von Ausbildungsregelungen erhöhen die Attraktivität der Berufe. Die Durchlässigkeit der Bildungsgänge bzw. die Anrechenbarkeit anderweitiger Qualifizierungen sollen die Zugangsbedingungen für „Quereinsteiger“ verbessern (z. B. QAB – Qualifizierung von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss).
- Die Attraktivität Grüner Berufe muss verbessert werden (im Wesentlichen durch den Berufsstand selbst), unter anderem durch eine bessere Vergütung und Entlohnung, insbesondere für Fach- und Meisterschüler sowie Bachelor- und Masterabsolventen.
- Es ist notwendig, die Arbeit in den Grünen Berufen intensiver zu bewerben, um die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zu erhöhen und den Bedarf bzw. den notwendigen Zulauf bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zu decken.
- Insgesamt ist es notwendig, eine zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung des Images der Grünen Berufe durchzuführen (im Wesentlichen durch den Berufsstand). Die Gewinnung von geeignetem Berufsnachwuchs muss sehr frühzeitig beginnen. Anders als in anderen Branchen bietet die Landwirtschaft mit ihrer Produktion unter der Beobachtung der Öffentlichkeit und in ihrer Rolle als „täglicher Ernährer“ gute Bedingungen, um die entsprechenden Berufe in das Bewusstsein der Bevölkerung zu rücken. Dazu ist ein zielgerichteter verständnisfördernder gesellschaftlicher Dialog auf allen Ebenen zu führen.
- Gleichzeitig muss das Bewusstsein für das zunehmende Problem der mangelnden Ausbildungsreife von Abgängern allgemeinbildender Schulen geschaffen werden (im Wesentlichen durch den Berufsstand, Bildungsanbieter, Politik). Die Ausbildungsreife ist und bleibt maßgebliche Voraussetzung, um Qualität und Erfolg in der Ausbildung zu sichern.
- Zukünftig sind Veränderungen beruflicher Ausbildungsgänge zu erwarten. Die „klassische“ Lehrausbildung in Betrieb und Berufsschule wird sich einer verstärkten „dualen“ Ausbildung im fach- und hochschulischen Bereich gegenübersehen (z. B. „FH-dual“ in Angeboten der Berufsakademie Sachsen und der HTW Dresden mit dem Projekt EBBA). Derartige Angebote richten sich vorrangig an leistungsstärkere Schulabgänger und sind so zu konzipieren, dass sie eine zweckmäßige Ergänzung der regulären betrieblich-dualen Ausbildung sind.
- Abgeleitet von den Aussagen der Auszubildenden in der Befragung sollen für die ÜbA u. a. folgende Maßnahmen in Betracht gezogen werden:
 - (1) bedarfsorientierte Entwicklung und Implementierung neuer Ausbildungsinhalte in die ÜbA, die zuvor vom Berufsbildungsausschuss bestätigt werden,
 - (2) weiter verbesserte Abstimmung der Inhalte neuer ÜbA-Lehrgänge zwischen allen Beteiligten in der dualen Ausbildung (ÜbA, Berufsschulen, Ausbildungsbetriebe),

- (3) Erhalt bzw. Erhöhung des Anteils praktischer Übungen in bestehenden Lehrgängen sowie bei praktischen Ausbildungsinhalten in neuen ÜbA-Lehrgängen,
 - (4) fortgesetzte regelmäßige Qualitätskontrollen in der ÜbA auf Basis eines gemeinsam erarbeiteten Standards von staatlichen und privaten überbetrieblichen Ausbildungsstätten.
- Die Standorte der landwirtschaftlichen und gartenbaulichen 2- und 3-jährigen Fachschulen sollten weiterhin den Fortbildungsbedarf in der Fläche sichern. Demzufolge sollte der Einsatz von Lehrkräften an den Fachschulstandorten auf Basis der absehbaren Entwicklung abgestimmt und weiterentwickelt werden.

Auf Basis einer klaren Aufgabenzuweisung zwischen den Beteiligten (Berufsstand, Berufsschulen, ÜbA u. a. m.) sollten für die oben geforderte Strategie zur Sicherung des Berufsnachwuchses im qualitativen und quantitativen Bereich konkrete Maßnahmen zur Umsetzung gelangen. Beispielhaft wurden in den Diskussionen der verschiedenen Akteure einige Aktivitäten genannt:

- Eine Qualitätsverbesserung in der agrarischen Berufsbildung kann u. a. unterstützt werden durch:
- Implementierung bzw. fortgesetztes Anwenden von Qualitätssicherungssystemen in den Bildungsgängen (z. B. BBW, ÜbA)
 - Anwenden bzw. Aufbau qualitätsorientierter Schulungskonzepte für Ausbilder, Prüfer und Berater
 - Weiterentwicklung der Bildungsangebote sowie Verbesserung der Durchlässigkeit der Bildungswege (praxisorientierte Lehrpläne, Verbindung zwischen Fachschule und Meisterqualifizierung etc.)
 - Förderung von Modellprojekten in der Berufsausbildung der Landwirtschaft, im Gartenbau und in der Hauswirtschaft
 - Fortsetzung der Förderung im Bildungsbereich (ESF)
- Die quantitative Seite der Strategie zur Gewinnung von Fach- und Führungskräften kann durch Maßnahmen umgesetzt werden, wie:
- Weiterführen des faktenbasierten Dialogs zu Maßnahmen der Nachwuchssicherung zwischen Berufsbildungsausschuss, Berufsstand und Landwirtschaftsverwaltung
 - Erschließen von Erwerbspersonenpotenzialen im ländlichen Raum (Angebote für Interessierte an Teilzeitarbeit, Benachteiligte/Behinderte, Langzeitarbeitslose, Quereinsteiger u. a.)
 - Integration von ausländischen Arbeitskräften (mit Migrationshintergrund)
 - Mitwirkung in Landes- und Regionalinitiativen; Schaffen eines Netzwerkes für Bildungsangelegenheiten an der Basis
 - Maßnahmen zur Akquise von Berufsnachwuchs im ergänzenden Miteinander mit anderen Kammern/Zuständigen Stellen (Vermeiden von Fehlallokationen bei Fachkräften)
 - Fortschreiben der Vereinbarung zwischen der Sächsischen Staatsregierung und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit zur Berufs- und Studienorientierung
 - Unterstützung von allgemeinbildenden Schulen im ländlichen Raum bei Arbeit und Nutzung des Berufswahlpasses
 - Verbesserung des Internetauftritts „Grüne Berufe“ bezüglich der Angebote und der Nachfrage bei der Ausbildung sowie des entsprechenden Medieneinsatzes

- Erstellen eigener Werbe- und Informationsmaterialien zur landwirtschaftlichen Berufsbildung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, u.v.m.

Im Rahmen der Diskussionen mit Praktikern und für die Bildung Zuständigen wurde bereits auf folgende Punkte hingewiesen:

- Der Vollzug des BBiG erfolgt für den Freistaat Sachsen im LfULG als zuständige Stelle und als zuständige Behörde in der Land- und Hauswirtschaft bzw. des Gartenbaus sowie im Staatsbetrieb Sachsenforst für den forstwirtschaftlichen Bereich.
- In Sachsen wird auch zukünftig eine Bedarfsdeckung bei Angeboten der Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Agrarbranche abgesichert. In der staatlichen Agrarverwaltung werden insbesondere Aufgaben im Bereich der ÜbA, der fachschulischen Fortbildung und Meisterqualifizierung in Zusammenarbeit mit den Trägern der agrarischen Fachschulen sowie im Bereich der beruflichen Weiterbildung (z. B. Fachrecht, Wissenstransfer, Innovation) wahrgenommen.
- Eine bedarfsorientierte ÜbA wird durch eine optimale Infrastruktur an den ÜbA-Stätten des LfULG sowie bei den privaten Ausbildungsanbietern mit notwendiger materieller und personeller Ausstattung gewährleistet.
- Im LfULG erfolgt die ÜbA in Kooperation und inhaltlicher Abstimmung mit privaten Ausbildungsanbietern sowie auch länderübergreifend (z. B. Brandenburg).

9 Schlussfolgerungen

Für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses in der Land-, Forst- und Hauswirtschaft sind weiterhin umfangreiche und gezielte Maßnahmen erforderlich. Dabei sind alle vorhandenen Partner und Akteure angehalten, ihren Anteil zur Verbesserung des Images der Branche, zur Nachwuchssicherung und zur Fachkräfteentwicklung beizutragen. Im übergreifenden Sinne werden damit die Ziele der Fachkräftestrategie 2030 des Freistaates Sachsen für die Belange der Grünen Berufe untersetzt.

Wenn ein Mangel an Fach- und Führungskräften vermieden werden soll, ist eine bestimmte Anzahl an Nachwuchskräften erforderlich. Im Rahmen der Untersuchungen wurden dafür die folgende Anzahl an neuen Ausbildungsverhältnissen in der landwirtschaftlichen Berufsausbildung und Aufnahmen in die landwirtschaftlichen Bildungs- bzw. Studiengänge an den Fachschul-, Fachhoch- und Hochschulen kalkuliert:

- 385 neue Ausbildungsverträge in den Berufen Land-, Tier-, Fisch-, Pferdewirt, Winzer und Fachkraft Agrar-service, sowie weitere Ausbildungen in den anderen Berufen der Land- bzw. der Hauswirtschaft
- 40 neue Ausbildungsverträge im Produktionsgartenbau (zuzüglich Garten- und Landschaftsbau)
- 40 bis 45 neue Ausbildungsverträge für den Bereich des Staatsbetriebes Sachsenforst
- 110 Fachschulabsolventen (2- und 3-jährige Fachschulen für Landwirtschaft)
- 55 Meisterqualifikationen
- 55 Hoch- und Fachhochschulabsolventen in landwirtschaftlichen Studiengängen (ohne Produktionsgartenbau sowie Garten- und Landschaftsbau)

In den landwirtschaftlichen Unternehmen beträgt der Anteil von über 55-Jährigen etwa 32 Prozent. Aus diesem Grund werden in den nächsten Jahren insgesamt mehr Mitarbeiter in den Ruhestand gehen, als Berufsnachwuchs zur Verfügung steht. Der von den befragten Betrieben geplante Personalabbau von reichlich 10 Prozent kann die entstehende Lücke nicht vollständig kompensieren. Mit Blick auf den stärkeren Bevölkerungsrückgang im ländlichen Raum kann sich darüber hinaus das bereits vorhandene Fachkräftedefizit in Höhe von jährlich etwa 95 Auszubildenden aufgrund der demografischen Entwicklung noch vergrößern. Dabei nimmt – aus den gleichen Gründen – die Konkurrenz um die vorhandenen Schulabgänger weiter zu.

Umfassende Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten bieten den Schulabgängern große Anreize, ihre Ausbildung in anderen Branchen zu suchen oder ihren beruflichen Werdegang auf ein Studium an Universitäten oder Hochschulen auszurichten. Dabei spielen auch Erwartungen bezüglich der Einkommen und des gesellschaftlichen Ansehens eine wichtige Rolle. Gegenwärtig verzeichnet die Landwirtschaft in diesen Bereichen Nachteile gegenüber anderen Wirtschaftsbereichen. Das Herausstellen und die Verbesserung der öffentlichen Wahrnehmung der Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in der Agrarwirtschaft und weiterer wichtiger Motive der Schulabgänger für die Berufswahl kann diese Situation verbessern (v. a. ein allgemein gutes Image der Landwirtschaft, aber z. B. auch sinnstiftende, interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit, Naturverbundenheit, wohnortnahe Ausbildung in der Region, Verbleib im ländlichen Raum, gutes Betriebsklima, Umgang mit modernster Technik im Stall und auf dem Feld).

Dabei spielen bei den Kindern und Jugendlichen auf Grund ihres veränderten Informationsverhaltens neue Medien (Internet, Soziale Netzwerke etc.) eine zunehmende Rolle. Die von den landwirtschaftlichen Unternehmen zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze sind im Interesse der Sicherung des Berufsnachwuchses in den sozialen Medien und über geeignete Internetportale bekannt zu machen. Interessenten und Bewerber müssen die Möglichkeit

haben, über verschiedene Online-Kanäle alle wichtigen Informationen über den Beruf, den Ausbildungsbetrieb sowie den Ausbildungsplatz abzurufen und mit den Ausbildungsbetrieben per E-Mail in Verbindung zu treten. Die Agrarwirtschaft muss sich so als moderne Branche auch nach außen hin präsentieren. Bei der Planung von Online-Aktivitäten muss eine Orientierung an jeweils aktuellen Analysen zur Mediennutzung der Zielgruppe erfolgen.

Neben der digitalen Kontaktaufnahme sollten alle möglichen Formen der frühzeitigen Kontaktaufnahme gleichermaßen genutzt werden:

- Veranstaltungen und Vorträge in den Schulen bzw. mit Schulklassen in den Betrieben (z. B. Lernen in Unternehmen der Landwirtschaft, Arbeitsgemeinschaften Schule-Wirtschaft, Arbeit mit dem Berufswahlpass, Projekte der landwirtschaftlichen Fachschulen wie z. B. „Fachschüler unterrichten Grundschüler“, Schule auf dem Bauernhof)
- Ferienarbeit, Betriebspraktika,
- Aktionstage zur Berufswahl/Studententage, Girls- und Boys-Days
- Exkursionen und Messen (z. B. Bildungsmessen)
- Tage des offenen Hofes/Betriebes, Betriebsbesichtigungen, Mitarbeiter- und Pächterveranstaltungen
- Kontakte zu Hoch- und Fachschulen, Angebote bzw. Betreuung von wissenschaftlichen und Abschlussarbeiten

Die Sicherung der Qualität der Ausbildungen ist ein weiterer zentraler Punkt. Dies bezieht sich jedoch nicht nur auf die eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften, sondern auch auf alle Ausbildungsvoraussetzungen und damit verbundenen Fort- und Weiterbildungen.

Eine optimale Zusammenarbeit zwischen allen Ausbildungsverantwortlichen (Schule, Betrieb, Berufsschule und ÜbA sowie Ausbildungsberatung) und den Auszubildenden befördert das positive Ausbildungsempfinden und den Ausbildungserfolg. Dabei liegt die größte Reserve zum Erreichen einer hohen Ausbildungsqualität in den Ausbildungsbetrieben in der Erhöhung des tatsächlichen Zeitaufwandes für die Betreuung und Anleitung der Auszubildenden. Auch von Seiten der Auszubildenden wird die Intensität der Ausbildungsbemühungen des betrieblichen Ausbilders als verbesserungswürdig empfunden.

In der berufstheoretischen Ausbildung an den Berufs- und Fachschulen sowie den Studiengängen der Hoch- und Fachhochschulen liegen die Schwerpunkte in der Verbesserung der Organisation sowie dem praktischen Bezug und der Aktualität der Ausbildungsinhalte. Hier sind die Schulen aufgefordert – ggf. in einer nochmaligen Detailbefragung – ihre jeweiligen Reserven zu ermitteln und zu aktivieren.

Die quantitative Differenz zwischen dem Bedarf und dem Angebot an Fach- und Führungskräften wird sich unter Zugrundelegung der analysierten Ist-Situation vergrößern. Sie könnte sich dann zum Wettbewerbsnachteil entwickeln, wenn infolge fehlender Fachkräfte Flächen nicht mehr ordnungsgemäß zu bewirtschaften sind, Tierbestände abgebaut, Diversifizierungen reduziert, die pflanzliche und tierische Erzeugung eingeschränkt, auf notwendige Investitionen verzichtet oder Unternehmen mangels Unternehmensnachfolger oder fehlender Mitarbeiter aufgegeben werden müssten.

Weitere wichtige Bausteine zum Umgang mit der zu erwartenden Unterausstattung von Fachleuten sind die Bindung der vorhandenen Arbeitskräfte an den Betrieb, die Integration von ausländischen Fachkräften und Personen mit Migrationshintergrund oder die Integration benachteiligter und behinderter Personen, z. B. im Rahmen der sozialen Landwirtschaft.

Mit dem Fachkräftemonitoring steht der Agrarverwaltung ein wirksames Instrument zur Verfügung, um diese Entwicklung sorgfältig beobachten, analysieren und bewerten zu können. Dazu ist es erforderlich, dass dieses Instrument in definierten Zeitabständen weiterhin dafür genutzt wird, um den Zusammenhang zwischen der Personalentwicklung und der Entwicklung der Wettbewerbsfähigkeit der landwirtschaftlichen Unternehmen kontinuierlich im Blick zu behalten. Weiterer Untersuchungsbedarf besteht zukünftig sowohl in der Fortführung der Befragung (innerhalb geeigneter Zeiträume) als auch in der Ergänzung der Untersuchung auf noch nicht enthaltene Themenfelder, wie beispielsweise die Ausbildung von Fachpraktikern sowie bei der Analyse im Bereich der privaten Unternehmen der Forstwirtschaft, welche sich bei der Umfrage nicht beteiligten. Wünschenswert ist auch eine Vernetzung mit vergleichbaren Untersuchungen anderer Regionen.

Quellenverzeichnis

- ABSOLVENTA (2018): Internetpublikation – Welche Kriterien bei der Wahl des Arbeitsplatzes wichtig sind. <https://www.absolventa.de/karriereguide/arbeit-und-alltag/kriterien-guter-arbeitsplatz>, 23.04.2019
- ALBRECHT, C., BÖNEWITZ, U., KUGLER, M. (2013): Arbeitskräfte in der Land- und Ernährungswirtschaft. Schriftenreihe des LfULG, Heft 4/2013, <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/13901>, 15.02.2013
- ARP, B., LUTHER, T., MARSCHIK, U., NEUMANN, E., POHL, T., STIEHLER, J. (2013): Untersuchung zum Berufsnachwuchs im Agrarbereich. Schriftenreihe des LfULG, Heft 5/2013, <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/18450>, 15.02.2013
- BOVENSIEPEN, G., NIEDENHOF, N., VOCKE, R., VELTHUIJSEN, J., FÖRSTER, B., RUMPF, S., LESKOW, M., HERL, D. (2014): Internetpublikation - Megatrends in der deutschen Agrar- und Ernährungsindustrie. <https://www.pwc.de/de/handel-und-konsumguter/schwellenlaender-eroeffnen-der-agrar-und-ernaehrungsindustrie-neue-absatzmaerkte.html>, 05.08.2018
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2019): Internetpublikation - Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen im Vergleich – Länder (Monatszahlen) – März 2019 – Sachsen. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201903/analyse/analyse-arbeitslose-rechtskreisevergleich/analyse-arbeitslose-rechtskreisevergleich-14-0-201903-pdf.pdf>, 26.04.2019
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2019): Internetpublikation – Enquete-Kommission Berufliche Bildung: Wie die junge Generation in puncto Beruf tickt. https://www.foraus.de/html/foraus_enquete-kommission-berufliche-bildung-wie-die-junge-generation-in-puncto-beruf-tickt-10616.php, 23.04.2019
- CRÖßMANN, A., MISCHKE, J. (2016): Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt
- DENGLER, K., MATTHES, B. (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt – Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. IAB-Forschungsbericht, Heft 11/2015. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1115.pdf>, 02.05.2019
- DÖRNER, S. (2016): Internetpublikation – Droht mit Digitalisierung jedem zweiten Job das Aus? <https://www.welt.de/wirtschaft/webwelt/article150856398/Droht-mit-Digitalisierung-jedem-zweiten-Job-das-Aus.html>, 02.05.2019
- FACHHOCHSCHULE ERFURT (2012): Internetpublikation – Gutes Betriebsklima, Arbeitsplatzsicherheit und interessante Aufgaben geben Ausschlag bei der Arbeitgeberwahl. <https://www.fh-erfurt.de/fhe/fachhochschule/aktuelles/meldungen/1325-studierende-setzen-auf-mittelstand/>, 23.04.2019
- HERZBERG, F., MAUSNER, B., SNYDERMAN, B. (2010): The motivation to work. Band 12. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers
- KREYßIG, L., PIPPIG, U., STIEHLER, J. (2007): Fortschreibung der Untersuchungen zu qualitativen und quantitativen Aspekten der zukünftigen Nachfrage und des Angebotes in landwirtschaftlichen Berufen im Freistaat Sachsen unter Berücksichtigung der veränderten agrarpolitischen Rahmenbedingungen. Schriftenreihe der Sächsischen Landesanstalt für Landwirtschaft, Heft 6/2007, <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/14173>, 15.02.2013
- LANDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERN IM FREISTAAT SACHSEN, ARBEITSGEMEINSCHAFT DER SÄCHSISCHEN HANDWERKSKAMMERN (Hrsg., 2018): Internetpublikation – Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft - Monitoring 2018, https://www.dresden.ihk.de/servlet/publikation?publ_id=1065, 12.07.2019
- MATTHES, S. (2019): Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Bonn: Verlag Barbara Budrich

- MDR (2019): Internetpublikation – Arbeitsmarkt in Sachsen verliert bis 2030 fast jeden fünften Arbeitnehmer. <https://www.mdr.de/sachsen/bevoelkerung-rueckgang-sachsen-arbeitsmarkt-100.html>, 12.07.2019.
- PETERS, F. (2016): Internetpublikation – Schüler- und Absolventenprognose für Sachsen bis zum Schuljahr 2030/31. https://www.statistik.sachsen.de/download/300_Voe-Fachbeitrage/Fachbeitrag_16_2018.pdf, 18.08.2019
- PUTZING, M., FREI, M., KRIWOLUZKY, S., PRICK, S., BRUMM, A. (2018): IAB-Betriebspanel Sachsen – Ergebnisse der 22. Welle 2017. http://arbeit.sachsen.de/download/IAB-Betriebspanel_Sachsen_2017_Langfassung.pdf, 17.12.2018
- SÄCHSISCHE STAATSKANZLEI (2019): Internetpublikation – „MACH WAS WICHTIGES“: Freistaat startet Nachwuchskampagne für den Öffentlichen Dienst. <https://www.medienservice.sachsen.de/medien/news/224559?page=1>, 17.07.2019
- SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR UMWELT UND LANDWIRTSCHAFT (2017): Agrarbericht 2017. <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/28552>, 05.12.2017
- SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR UMWELT UND LANDWIRTSCHAFT (2018): Internetpublikation – Daten zum Wald. <http://www.wald.sachsen.de/daten-zum-wald-4834.html>, 19.06.2018
- SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR UMWELT UND LANDWIRTSCHAFT (2019): Internetpublikation – Berufsausbildung. <https://www.gruene-berufe.sachsen.de/berufe-4041.html>, 18.06.2019
- SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND VERKEHR (2019): Internetpublikation – Heimat für Fachkräfte - Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen. <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/33962>, 16.06. 2019
- SCHORK, F., ZILLMANN, M., MICHEL, J., DENGLER, K., BUCH, T. (2017): Digitalisierung der Arbeitswelt – Folgen für den Arbeitsmarkt in Sachsen. IAB-Regional, Heft 1/2017. http://doku.iab.de/regional/S/2017/regional_s_0117.pdf, 02.05.2019
- STAATSBETRIEB SACHSENFORST (2017): Staatsbetrieb Sachsenforst 2016 – Geschäftsbericht. <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/29736>, 05.02.2018
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2017): Internetpublikation – Verdienste auf einen Blick, Ausgabe 2017. https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEMonografie_derivate_00001610/BroschuereVerdiensteBlick0160013179004.pdf, 04.08.2019
- STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN (2016): Schüler- und Absolventenprognose. <https://www.statistik.sachsen.de/html/461.htm>, 27.11.2018
- STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN (2017a): Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben im Freistaat Sachsen – Agrarstrukturerhebung 2016, Statistischer Bericht C IV 1-u/16. https://www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-C/C_IV_1_u16_SN.pdf, 28.10.2017
- STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN (2017b): Bodennutzung im Freistaat Sachsen – Agrarstrukturerhebung 2016. Statistischer Bericht C IV 2- u./16. https://www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-C/C_IV_2_u16_SN.pdf, 28.10.2017
- STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN (2017c): Viehwirtschaft im Freistaat Sachsen 2016, Statistischer Bericht C III 1 - j/16. https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/SNHft_derivate_00007881/C_III_1_j16_SN_a1b.pdf;jsessionid=1C99565DF69EAF47151300EAE2E10BA2, 28.10.2017
- STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN (2017d): Internetpublikation – 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen bis 2030. https://www.statistik.sachsen.de/download/300_Voe-Faltblatt/SH_6_RBv_2017_SN.pdf, 17.09.2018
- STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN (2018a). Datenanalysen zur Arbeitskräftestatisik. Kamenz: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

- STATISTISCHES LANDESAMT DES FREISTAATES SACHSEN (2018b). Internetpublikation – Hochschulen. <https://www.statistik.sachsen.de/html/645.htm>, 07.05.2018
- VDL BERUFSVERBAND E.V. (2018): Internetpublikation - Bachelor und Master – Was kommt nach dem Studienabschluss? Absolventenbefragung im Agrarbereich 2018. <https://www.vdl.de/wp-content/uploads/2019/02/VDL.Absolventenbefragung-Agrar-2018.pdf>, 15.08.2019
- VOM BERGE, P., KAIMER, S., COPESTAKE, S., EBERLE, J., HAEPF, T. (2018): Arbeitsmarktspiegel – Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 7). IAB Forschungsbericht 10/2018. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2018/fb1018.pdf>, 20.08.2019
- WIKIPEDIA (2019a): Internetpublikation – Mindestlohngesetz (Deutschland). [https://de.wikipedia.org/wiki/Mindestlohngesetz_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Mindestlohngesetz_(Deutschland)), 26.04.2019
- WIKIPEDIA (2019b): Internetpublikation – Vollbeschäftigung. <https://de.wikipedia.org/wiki/Vollbesch%C3%A4ftigung>, 26.04.2019

Anlagen

Die nachfolgend genannten Anlagen sind im separaten Anlagenband zum Heft dieser Schriftenreihe unter <https://publikationen.sachsen.de/bdb/> einzusehen.

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

Herausgeber:

Sächsisches Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie (LfULG)
Pillnitzer Platz 3, 01326 Dresden
Telefon: + 49 351 2612-0
Telefax: + 49 351 2612-1099
E-Mail: lfulg@smul.sachsen.de
www.lfulg.sachsen.de

Autor:

Dr. Christoph Albrecht, Tobias Pohl
Abteilung 2: Grundsatzangelegenheiten Umwelt, Landwirtschaft,
Ländliche Entwicklung/Referat GAP, Informationsmanagement
August-Böckstiegel-Str. 3, 01326 Dresden
Telefon: + 49 351 2612-2209/2211
Telefax: + 49 351 0010
E-Mail: Christoph.Albrecht@smul.sachsen.de, Tobias.Pohl@smul.sachsen.de

Redaktion:

Siehe Autoren

Foto:

LfULG, Burkhard Lehmann

Redaktionsschluss:

19.02.2020

ISSN:

1867-2868

Hinweis:

Die Broschüre steht nicht als Printmedium zur Verfügung, kann aber als PDF-Datei unter <https://publikationen.sachsen.de/bdb/> heruntergeladen werden.

Verteilerhinweis

Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Information der Öffentlichkeit herausgegeben.

Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung.

*Täglich für
ein gutes Leben.*

www.lfulg.sachsen.de