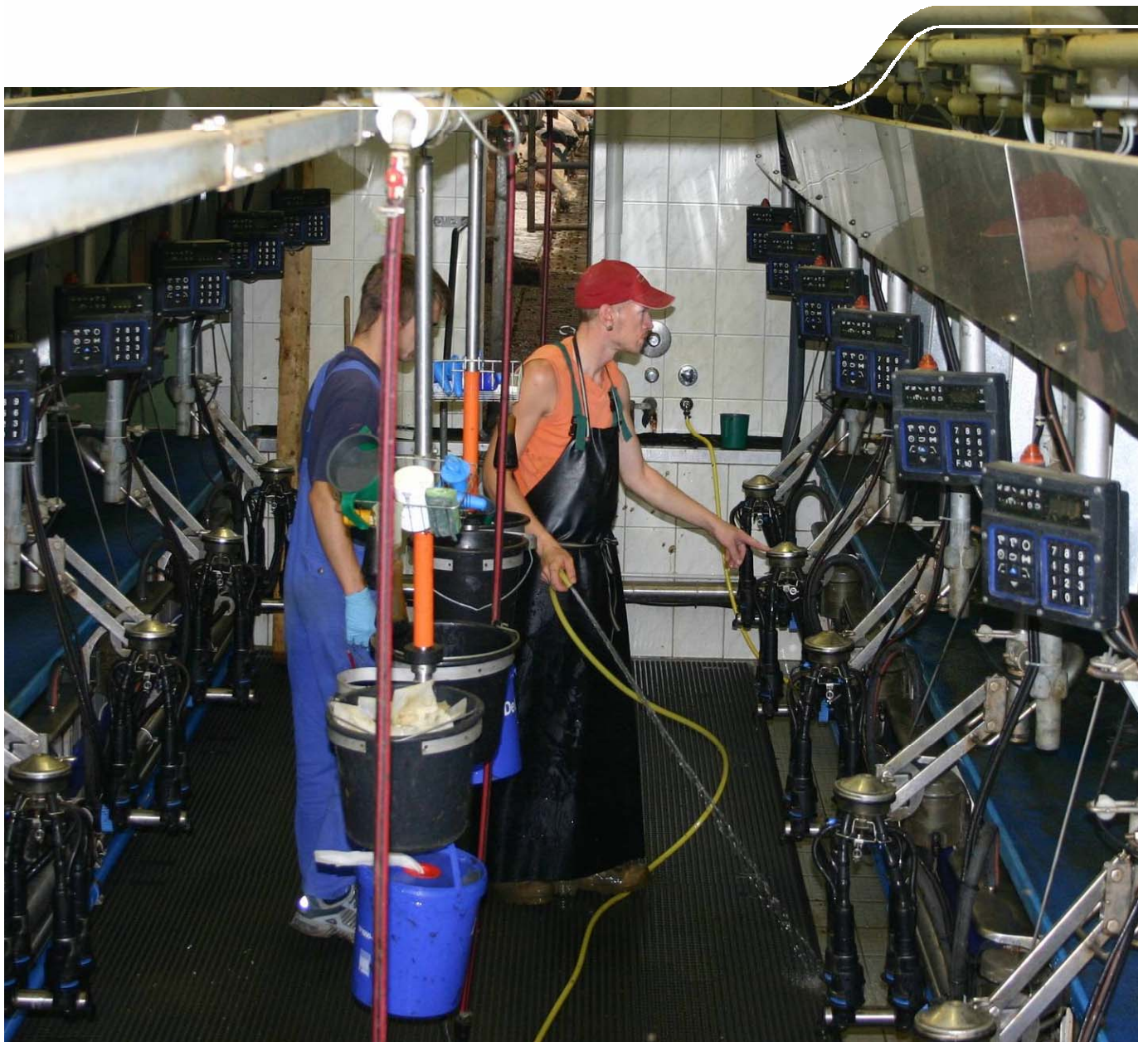


Arbeitskräfte in der Land- und Ernährungswirtschaft

Schriftenreihe, Heft 4/2013



Arbeitskräfte in der sächsischen Land- und Ernährungswirtschaft – Stand und Prognose des zukünftigen Bedarfs

Dr. Christoph Albrecht, Ulrike Bönewitz, Dr. Martina Kugler

1	Einleitung	7
2	Datengrundlagen und Methoden	7
3	Aktuelle Arbeitskräftesituation	9
3.1	Vergleich von Gesamtwirtschaft und Landwirtschaft.....	9
3.2	Landwirtschaft.....	11
3.3	Gartenbau.....	19
3.4	Ernährungswirtschaft	19
3.5	Weitere Aspekte zur aktuellen Arbeitskräftesituation	24
3.5.1	Bildung und Ausbildung in Landwirtschaft und Gartenbau.....	24
3.5.2	Bildung und Ausbildung in der Ernährungswirtschaft.....	26
3.5.3	Andere Beschäftigte in der Landwirtschaft.....	27
3.5.4	Entlohnung.....	29
3.5.5	Arbeitslosigkeit.....	32
4	Prognose von Nachfrage und Angebot bei Arbeitskräften in der Landwirtschaft	35
4.1	Prognose des Arbeitskräftebedarfs.....	35
4.1.1	Zuordnung der Ist-AKE zu Produktionszweigen der Landwirtschaft	35
4.1.2	Prognoserechnung des Arbeitskräftebedarfs.....	40
4.2	Prognose des Arbeitskräfteangebots	45
4.2.1	Gesamtwirtschaft	45
4.2.2	Landwirtschaft und Gartenbau.....	47
4.2.3	Andere Beschäftigte.....	51
5	Arbeitskräfteentwicklung bis 2025	52
5.1	Arbeitskräfteentwicklung in der Landwirtschaft	52
5.2	Arbeitskräfteentwicklung in der Ernährungswirtschaft.....	54
	Literatur	57
	Anlage 1	58
	Anlage 2.....	81
	Anlage 3.....	98

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Methodisches Vorgehen zur Ermittlung von Stand und Prognose der Arbeitskräfte in der Land- und Ernährungswirtschaft.....	8
Abbildung 2:	Untersuchungsmethoden in den beiden im LfULG erarbeiteten Studien zur Arbeitskräfte-/Nachwuchssituation der sächsischen Landwirtschaft.....	9
Abbildung 3:	Veränderungen der Anzahl Erwerbstätiger in Sachsen und in Deutschland	10
Abbildung 4:	Veränderung des Arbeitsvolumens (Arbeitsstunden) der Erwerbstätigen in Sachsen und in Deutschland	11
Abbildung 5:	Veränderung der sozialpflichtig versicherten Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei nach Kreisen	12
Abbildung 6:	Ständige Arbeitskräfte in Betrieben mit Einkommenskombination.....	15
Abbildung 7:	Altersstruktur der Familienarbeitskräfte und der ständigen Arbeitskräfte nach Rechtsform	17
Abbildung 8:	Arbeitsaufwand aus der Stichprobe BZA Milchproduktion	18
Abbildung 9:	Anzahl der Beschäftigten im sächsischen Ernährungsgewerbe und deren Veränderung in verschiedenen Berichtszeiträumen	20
Abbildung 10:	Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten Wirtschaftszweigen des sächsischen Ernährungsgewerbes	23
Abbildung 11:	Herkunft ausländischer Arbeitskräfte (ohne Saison-AK) in der sächsischen Landwirtschaft	28
Abbildung 12:	Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer in Sachsen und Deutschland.....	30
Abbildung 13:	Veränderung der Arbeitnehmerentgelte je Arbeitnehmer seit dem Jahr 2000.....	30
Abbildung 14:	Wirtschaftliches Ergebnis in sächsischen Landwirtschaftsbetrieben (Ordentliches Ergebnis + Personalaufwand ohne BUV, ohne Nebenerwerbsbetriebe)	32
Abbildung 15:	Entwicklung der Arbeitslosenquoten in Landkreisen und kreisfreien Städten Sachsens	33
Abbildung 16:	Relative Veränderung der Zahl der Arbeitslosen in Sachsen insgesamt und in landwirtschaftlichen Berufen (ohne Helfertätigkeiten)	34
Abbildung 17:	Entwicklung der Vakanzzeit zwischen gewünschtem Besetzungstermin und Abgang einer Stelle für die Gesamtwirtschaft und ausgewählte landwirtschaftliche Tätigkeiten	35
Abbildung 18:	Verteilung der Arbeitskräfteeinheiten in der Pflanzenproduktion	37
Abbildung 19:	Verteilung der Arbeitskräfteeinheiten in der tierischen Produktion	39
Abbildung 20:	Kalkulierte Arbeitsleistung in der sächsischen Landwirtschaft in den Jahren 2010 und 2025	44
Abbildung 21:	Prognose der Arbeitskräftenachfrage in der sächsischen Landwirtschaft unter Annahme einer linearen Entwicklung	45
Abbildung 22:	Bevölkerungsentwicklung in Sachsen	46
Abbildung 23:	Prognostizierte Entwicklung der 20- bis 65-Jährigen in Sachsen	46
Abbildung 24:	Entwicklung der Absolventen der allgemeinbildenden und der Schulen des zweiten Bildungswegs	49
Abbildung 25:	Entwicklung des Arbeitskräfteangebots für die sächsische Landwirtschaft	51
Abbildung 26:	Prognostizierte Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in der sächsischen Landwirtschaft zwischen 2010 und 2024.....	52
Abbildung 27:	Prognostizierte Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in der sächsischen Landwirtschaft zwischen 2010 und 2024 – Vergleich der AK- und der Nachwuchskräfte-Studie	53

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben in Personen	12
Tabelle 2:	Arbeitsleistung in landwirtschaftlichen Betrieben in AKE	13
Tabelle 3:	Grad der Teilbeschäftigung als Quotient von Arbeitsleistung und Anzahl der Arbeitskräfte	13
Tabelle 4:	Arbeitskräfte nach Rechtsform, Geschlecht und Art der Beschäftigung	14
Tabelle 5:	Arbeitskräfte und Arbeitsleistung nach Betriebsform	14
Tabelle 6:	Arbeitskräftebesatz nach Betriebsgröße	16
Tabelle 7:	Altersstruktur der Familienarbeitskräfte und der ständigen Arbeitskräfte	16
Tabelle 8:	Einzelunternehmen mit Betriebsleitern, die älter als 45 Jahre sind, mit gesicherter Hofnachfolge	17
Tabelle 9:	Anzahl der Beschäftigten im sächsischen Ernährungsgewerbe und deren Entwicklung im vergleichbaren Berichtszeitraum 2007 bis 2010	21
Tabelle 10:	Prozentuale Veränderung der Beschäftigtenanzahl in ausgewählten Wirtschaftszweigen des sächsischen Ernährungsgewerbes	23
Tabelle 11:	Prozentuale Veränderung der Beschäftigtenanzahl in ausgewählten Wirtschaftszweigen des sächsischen Ernährungshandwerks	24
Tabelle 12:	Höchster Abschluss der Betriebsleiter insgesamt und im Nebenerwerb	25
Tabelle 13:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 1993 bis 2011 in Sachsen	26
Tabelle 14:	Befragung zur Anzahl Auszubildender im sächsischen Ernährungsgewerbe (Vergleich 2010 zu 2009)	26
Tabelle 15:	Arbeitsumfang landwirtschaftlicher Lohnunternehmen	29
Tabelle 16:	Tarifliche Stundenverdienste in der sächsischen Landwirtschaft	31
Tabelle 17:	Zahl der Arbeitslosen in Sachsen insgesamt und in landwirtschaftlichen Berufen (ohne Helfertätigkeiten)	33
Tabelle 18:	Verteilung der Arbeitskräfteeinheiten in der Pflanzenproduktion	36
Tabelle 19:	Durchschnittliche Größe landwirtschaftlicher Betriebe	37
Tabelle 20:	Bearbeitung des Ackerlandes 2009/10 nach Bearbeitungsverfahren	37
Tabelle 21:	Verteilung der Arbeitskräfteeinheiten in der tierischen Produktion	38
Tabelle 22:	Entwicklung des Anteils landwirtschaftlicher Nachwuchskräfte an den Absolventen allgemeinbildender Schulen von 1995 bis 2011	49
Tabelle 23:	Ausscheidende und nachfolgende Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben (ohne Saison-AK)	50
Tabelle 24:	Prognostizierte Anzahl der Beschäftigten in der sächsischen Landwirtschaft (ohne Saison-AK)	50
Tabelle 25:	Prognostizierte relative Änderung der Zahl der Beschäftigten in der sächsischen Landwirtschaft (ohne Saison- AK) im Vergleich zum Jahr 2010	50
Tabelle 26:	Befragung zur Anzahl Beschäftigter im sächsischen Ernährungsgewerbe (Vergleich 2010 zu 2009)	55
Tabelle 27:	Erwartete zukünftige Veränderung der Beschäftigtenzahl in ausgewählten Wirtschaftszweigen der Ernährungsbranche	56

Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeitskraft
AKE	Arbeitskräfteeinheit
Akh	Arbeitskraftstunde
AFS	Automatisches Fütterungssystem
AMS	Automatisches Melksystem
BZA	Betriebszweiganalyse
CC	Cross Compliance
EU	Europäische Union
HE	Haupterwerb
JAM	Jahresarbeitsmaß
LF	Landwirtschaftlich genutzte Fläche
LfULG	Sächsisches Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie
LWZ	Landwirtschaftszählung
NE	Nebenerwerb
NUTS	<i>Nomenclature des unités territoriales statistiques</i> (Europäische Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik)
SMUL	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft
StaLa	Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen
StO	Standardoutput
Tha	Tausend Hektar
WZ	Wirtschaftszweig

An mehreren Stellen werden Ergebnisse der AK-Studie und der Nachwuchskräfte-Studie verglichen. Wenn im Text von der AK-Studie gesprochen wird, ist der hier vorliegende Bericht gemeint. Die Nachwuchskräfte-Studie wird in Heft 5/2013 „Untersuchung zum Berufsnachwuchs im Agrarbereich“ der Schriftenreihe des LfULG veröffentlicht.

1 Einleitung

Das Thema Fachkräfte beherrscht seit mehreren Jahren immer wieder die Schlagzeilen, meist hinsichtlich eines erwarteten Fachkräftemangels oder fehlenden Nachwuchses. Insbesondere der prognostizierte demografische Wandel, der im Freistaat Sachsen mit einer Alterung und einem Rückgang der Bevölkerung einhergehen wird, lässt zunehmende Probleme mit der Besetzung von Stellen befürchten. Beispiele, wo Firmen große Probleme mit der Nachwuchsgewinnung haben, unterstützen diese Argumentation.

In der sächsischen Landwirtschaft ist seit dem Jahr 1990 ein zunächst rasanter, später aber moderater werdender Rückgang der Arbeitskräfte zu verzeichnen. Sollte sich diese Entwicklung fortsetzen, kann sie durchaus zu einem Risiko für den Fortbestand von Betrieben oder Betriebsteilen werden. Das LfULG befasst sich deshalb intensiv mit dieser Thematik und verfolgt dazu einen quantitativen und einen qualitativen Ansatz:

- Die hier vorliegende Studie soll Daten und Fakten für eine fundierte Diskussion dieser Problematik bereitstellen, indem die gegenwärtige Arbeitskräftesituation anhand statistischer Daten umrissen und aus den aktuell vorhandenen Informationen eine Prognose zur quantitativen Entwicklung der Arbeitskräftezahl bis zum Jahr 2025 abgeleitet wird. Diese Studie wird im Folgenden als AK-Studie bezeichnet.
- Qualitative Aspekte wie der Ausbildungsstand der Arbeitskräfte, die Situation des Berufsnachwuchses und die Sicht der landwirtschaftlichen Betriebe werden in einer zweiten Studie veröffentlicht (ARP et al. 2013). Hierfür wird der Name Nachwuchskräfte-Studie verwendet.

Bei der Beschreibung der Methoden und bei der Diskussion der Ergebnisse wird auf Zusammenhänge und Unterschiede beider Ansätze eingegangen.

2 Datengrundlagen und Methoden

Datengrundlagen dieser Analyse sind – sofern möglich – veröffentlichte Statistiken verschiedener Institutionen. Für die Darstellung der Ist-Situation wurden herangezogen:

- Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des Arbeitskreises Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung mit Berechnungsstand August 2010/Februar 2011
- Ergebnisse der Landwirtschaftszählungen verschiedener Jahre, meist 2010, veröffentlicht vom Statistischen Landesamt des Freistaates Sachsen
- Daten zur Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, veröffentlicht vom Statistischen Landesamt des Freistaates Sachsen
- Daten aus der Betriebszweiganalyse Milchproduktion des LfULG
- Daten zur Ernährungswirtschaft, veröffentlicht vom Statistischen Landesamt des Freistaates Sachsen und vom Statistischen Bundesamt
- Daten zur Zahl der Auszubildenden nach Berufsbereichen, veröffentlicht vom Bundesinstitut für Berufliche Bildung
- Daten aus der Unternehmensbefragung Ernährungswirtschaft des LfULG
- Auswertung der Tarifdatenbank beim Statistischen Bundesamt
- Buchführungsergebnisse landwirtschaftlicher Betriebe, herausgegeben vom SMUL
- Beschreibung des Arbeitsmarktes anhand von Statistiken der Bundesagentur für Arbeit
- Daten über schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit

Für die Prognose des Arbeitskräftebedarfs wurde darüber hinaus auf Angaben aus den Planungs- und Bewertungsdaten sowie auf Orientierungswerte von Fachexperten jeweils des LfULG zurückgegriffen.

Die Prognose des Arbeitskräfteangebots basiert zusätzlich auf Daten der Bevölkerungsfortschreibung, der 5. regionalisierten Bevölkerungsprognose und der Schüler- und Absolventenprognose, die alle vom Statistischen Landesamt des Freistaates Sachsen veröffentlicht wurden.

Bei der Betrachtung der Statistiken muss berücksichtigt werden, dass die Angaben teilweise für Arbeitskräfte (in AK) und teilweise für die Arbeitsleistung (in Arbeitskräfte-Einheiten – AKE) dargestellt werden. Während im ersten Fall die jeweiligen Personen gezählt werden, zeigt die im zweiten Fall verwendete Arbeitskräfteeinheit die Leistung, die von einer vollbeschäftigten Person erbracht werden kann. Demzufolge entspricht eine AKE der Arbeitsleistung von zwei zu 50 % beschäftigten Personen.

Das Vorgehen bei der Studie wird in Abbildung 1 zusammengefasst. Für den ersten Schritt, die Beschreibung der Ist-Situation (Kapitel 3), werden die oben genannten Statistiken aufbereitet, um ein möglichst umfassendes Bild der Arbeitskräftesituation in Sachsen zu vermitteln. Anschließend wird die Nachfrage nach Arbeitskräften prognostiziert, d. h. mögliche Veränderungen in den Produktionsumfängen und -prozessen dargestellt (Kapitel 4.1). Hier wird im Wesentlichen auf Experteneinschätzungen in Kombination mit den Statistiken aus der Ist-Analyse zurückgegriffen. Die folgende Prognose des Arbeitskräfteangebots (Kapitel 4.2) ist eine Saldierung von zu erwartenden Ab- und Zugängen in den landwirtschaftlichen Betrieben. Es hat sich gezeigt, dass die ursprünglich erwünschte Darstellung für die Ernährungswirtschaft nicht leistbar ist. Detaillierte Angaben zu den Prognosen und den zugrunde liegenden Annahmen finden sich in den jeweiligen Kapiteln. Abschließend werden in Kapitel 5 die Ergebnisse der beiden Prognoserechnungen zusammengeführt und beurteilt.

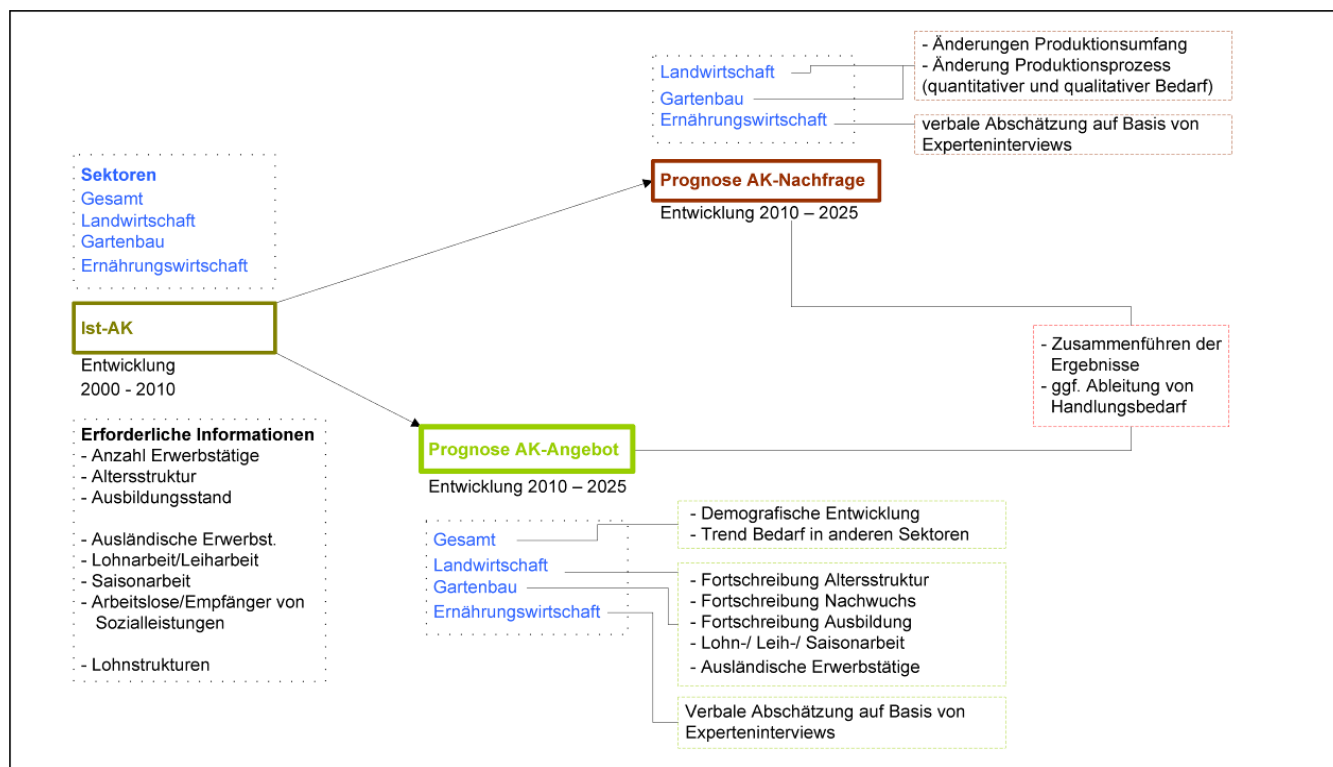


Abbildung 1: Methodisches Vorgehen zur Ermittlung von Stand und Prognose der Arbeitskräfte in der Land- und Ernährungswirtschaft

In der Einleitung wurde darauf verwiesen, dass im LfULG zwei Wege zur Darstellung der Arbeitskräfte- bzw. Nachwuchsthematik beschrritten wurden. In ihrem prinzipiellen Aufbau, der aus Ist-Analyse, Analyse von Angebot und Nachfrage sowie Ableitung von Ergebnissen besteht, ähneln sie sich. Aufgrund deutlicher Unterschiede bei der methodischen Herangehensweise, daraus folgend voneinander abweichenden Grundgesamtheiten für statistische Auswertungen und unterschiedlichen Prognose-Annahmen sind die Ergebnisse aber **nicht direkt** vergleichbar. Die methodischen Ansätze beider Studien sind in Abbildung 2 zusammenfassend dargestellt.

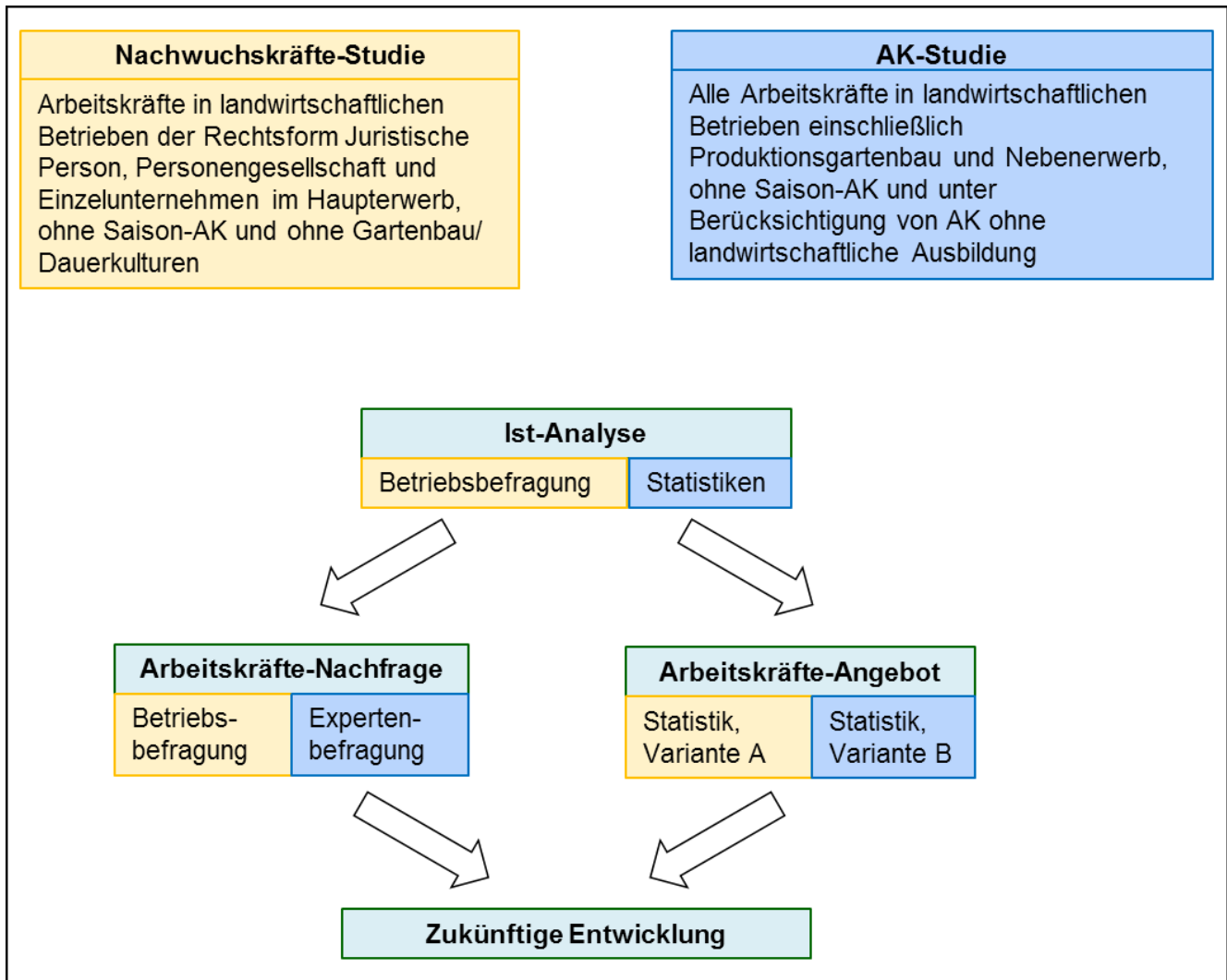


Abbildung 2: Untersuchungsmethoden in den beiden im LfULG erarbeiteten Studien zur Arbeitskräfte-/Nachwuchssituation der sächsischen Landwirtschaft

3 Aktuelle Arbeitskräftesituation

3.1 Vergleich von Gesamtwirtschaft und Landwirtschaft

Im Jahr 2010 waren von den insgesamt 1,9 Millionen Erwerbstätigen in Sachsen nur reichlich 40.000 Personen in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei beschäftigt. Das entspricht etwa 2 % der Erwerbstätigen, dieser Wert gilt auch für Gesamt-Deutschland.

Trotz dieses niedrigen Niveaus war in der sächsischen Land- und Forstwirtschaft, Fischerei in den vergangenen zehn Jahren ein überdurchschnittlicher Rückgang der Erwerbstätigen auf etwa drei Viertel des Ausgangswertes zu verzeichnen (Abbildung 3). Dabei fallen zwei Aspekte besonders auf:

- Die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt ist in etwa konstant, wobei sich die gesamtdeutsche Situation mit leichtem Zuwachs etwas positiver darstellt als die sächsische, wo das Niveau des Jahres 2000 noch nicht wieder erreicht wurde. Rückgänge im primären und sekundären Sektor werden durch den tertiären Sektor überkompensiert, der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft setzt sich ununterbrochen fort.

■ Während die Entwicklung der Erwerbstätigen insgesamt, im produzierenden Gewerbe und in den Dienstleistungen beim Vergleich Deutschland – Sachsen bis auf wenige Prozent-Punkte identisch verläuft, ist der Rückgang bei den landwirtschaftlichen Erwerbstätigen in Sachsen mehr als doppelt so stark wie in Gesamt-Deutschland.

Diese Tendenzen gelten mit gewissen Variationen auch für das von den Erwerbstätigen geleistete Arbeitsvolumen (Abbildung 4). Dabei ist zu beobachten, dass die Zahl der Arbeitsstunden pro Erwerbstätigem zurückgegangen ist, weil das Arbeitsvolumen weniger stark steigt bzw. stärker zurückgeht als die Erwerbstätigenzahl. Beim Produzierenden Gewerbe und beim Dienstleistungsbereich ist der Einfluss der Wirtschaftskrise 2009 deutlich zu erkennen. In der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei ist der Rückgang des Arbeitsvolumens auf gesamtdeutscher Ebene erheblich höher als der Rückgang der Erwerbstätigen, während in Sachsen beide Kurven nahezu identisch verlaufen.

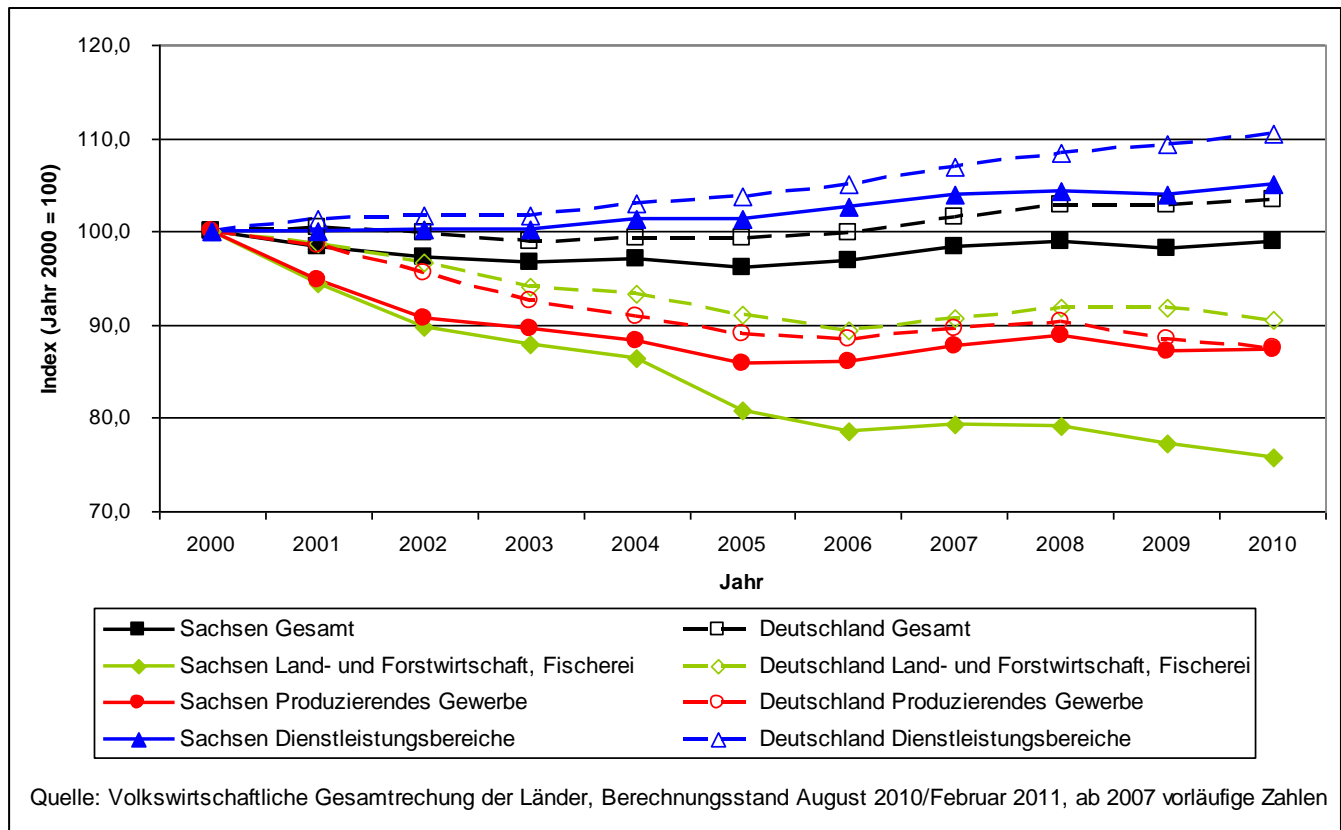


Abbildung 3: Veränderungen der Anzahl Erwerbstätiger in Sachsen und in Deutschland

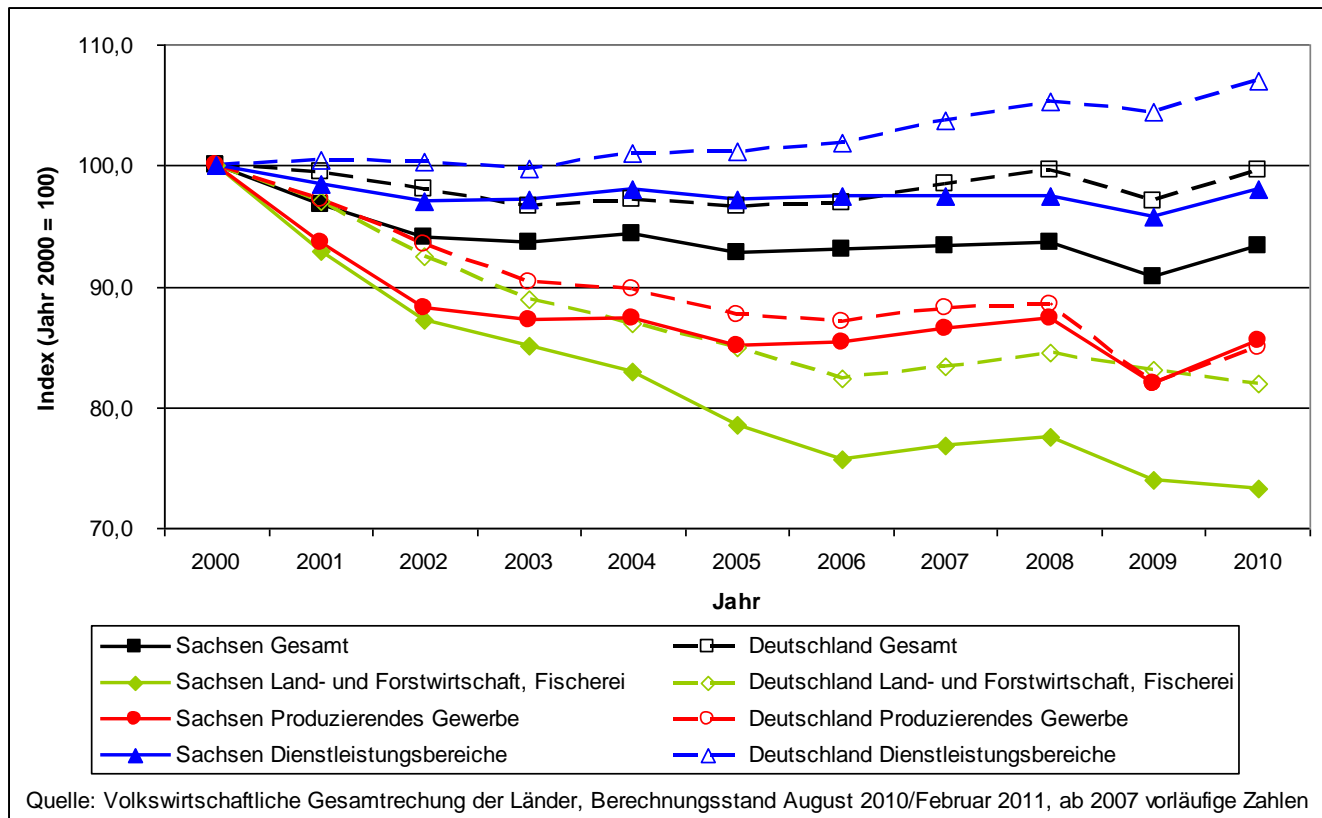


Abbildung 4: Veränderung des Arbeitsvolumens (Arbeitsstunden) der Erwerbstätigen in Sachsen und in Deutschland

3.2 Landwirtschaft

Die in diesem Kapitel genannten Zahlen können größtenteils nicht mit denen der Vorjahre verglichen werden, weil die Veränderungen neben den tatsächlichen Entwicklungen auch auf geänderte statistische Vorgaben (Berichtskreis, Berichtssystematik) zurückzuführen sind.

Tabelle 1 zeigt die Anzahl der Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben, wobei die Datengrundlagen so aufbereitet wurden, dass eine konsistente Zeitreihe entstanden ist. Wie auch bei den Ergebnissen der Erwerbstätigenrechnung ist bei dieser Datenquelle ein Rückgang der arbeitenden Personen zu erkennen, der allerdings etwas geringer ausfällt. Die Zahl der Familien- und der Saisonarbeitskräfte sowie der teilweise Beschäftigten steigt dabei im Jahr 2007 etwas, die Zahl der vollbeschäftigten Familienarbeitskräfte hat sogar eine insgesamt steigende Tendenz.

Interessant ist die Regionalisierung des AK-Rückgangs. Eine kreisgenaue Darstellung liegt für die sozialpflichtig versicherten Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei für den Zeitraum 2003-2010 vor. Abbildung 5 zeigt die auf das Jahr 2003 bezogene Entwicklung. Besonders deutlich ist der Rückgang der Beschäftigten in den Städten, was sich aber bei der dort geringen Bedeutung der Landwirtschaft in der gesamtsächsischen Betrachtung kaum bemerkbar macht.

Auffallend ist aber, dass die Landkreise in der NUTS-2-Region Chemnitz insgesamt einen etwas stärkeren Rückgang an Arbeitskräften zu verzeichnen haben als die Landkreise in den anderen Regionen. Besonders gering ist der Rückgang in den Kreisen Nordsachsen (NUTS-2-Region Leipzig) und Mittelsachsen (NUTS-2-Region Dresden) ausgefallen, was sicherlich auf die besondere naturräumliche Gunst für Landbewirtschaftung zurückzuführen ist.

Tabelle 1: Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben in Personen

	2003 ¹	2007 ¹	2010
Arbeitskräfte insgesamt	39.910	38.582	36.015
Familienarbeitskräfte	9.630	9.744	8.865
darunter vollbeschäftigt	2.928	2.935	3.099
teilweise beschäftigt	6.702	6.809	5.766
Ständig beschäftigte Arbeitskräfte	21.239	19.788	18.844
darunter vollbeschäftigt	16.861	15.334	14.778
teilweise beschäftigt	4.378	4.454	4.066
Saisonarbeitskräfte	9.041	9.050	8.306

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Bericht C/LZ 2010-3

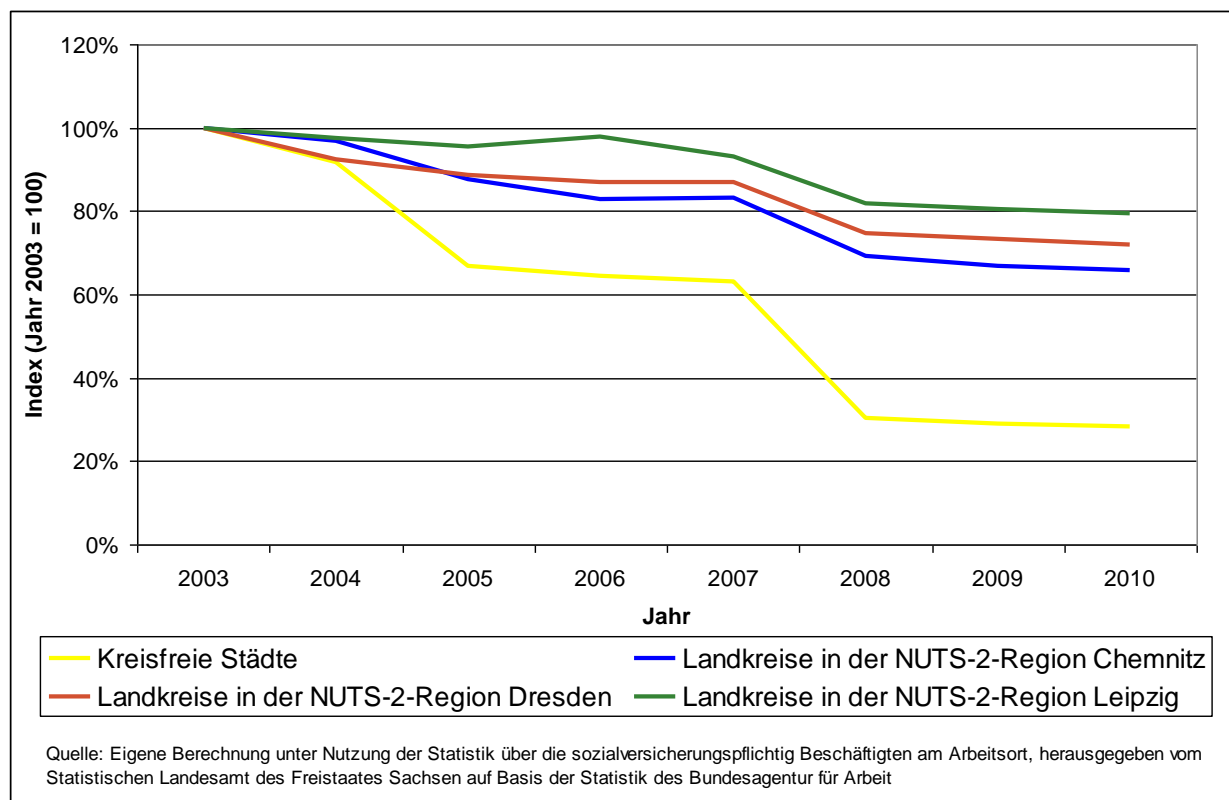


Abbildung 5: Veränderung der sozialpflichtig versicherten Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei nach Kreisen

¹ umgerechnet auf die Erfassungsgrenzen der Landwirtschaftszählung 2010

Tabelle 2: Arbeitsleistung in landwirtschaftlichen Betrieben in AKE

	2003 ¹	2007 ¹	2010
Arbeitskräfte insgesamt	25.105	23.727	23.805
Familienarbeitskräfte	4.569	4.544	5.092
darunter vollbeschäftigt	2.928	2.935	3.099
teilweise beschäftigt	1.641	1.609	1.993
Ständig beschäftigte Arbeitskräfte	19.213	17.460	17.232
darunter vollbeschäftigt	16.861	15.334	14.778
teilweise beschäftigt	2.352	2.126	2.454
Saisonarbeitskräfte	1.323	1.722	1.482

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Bericht C/LZ 2010-3

Bei der in Arbeitskräfte-Einheiten gemessenen Arbeitsleistung (Tabelle 2) ist keine eindeutige Entwicklung zu beobachten. Zunächst ist festzuhalten, dass die Leistung nach einem Rückgang von 2003 nach 2007 bis 2010 wieder leicht ansteigt. Dabei ist – außer bei den Vollbeschäftigten – kein Zusammenhang zur Anzahl der Arbeitskräfte zu erkennen. Ursache dafür ist, dass die Teilbeschäftigung unterschiedlich intensiv betrieben werden kann und der Grad der Teilbeschäftigung in den letzten Jahren angestiegen ist (Tabelle 3). Dadurch konnte der absolute Rückgang der Arbeitskräfte mehr als kompensiert werden. Ob der Teilbeschäftigungsgrad durch persönliche Wünsche nach stärkerer Arbeitsbeteiligung oder aus betrieblichen Notwendigkeiten gestiegen ist, kann aus den Daten nicht abgeleitet werden. Gleichwohl ist es unwahrscheinlich, dass zukünftig wesentliche Steigerungen möglich sind. Bei den Saisonarbeitskräften stehen dem organisatorische und rechtliche Gründe entgegen, die teilbeschäftigten ständigen Arbeitskräfte müssten sich zu Vollbeschäftigten entwickeln. Die teilbeschäftigten Familienarbeitskräfte könnten eventuell stärker in die landwirtschaftliche Arbeit eingebunden werden. Aber auch dabei gibt es deutliche Restriktionen, weil viele der Arbeitskräfte auch in einem anderen Beschäftigungsverhältnis stehen, was besonders bei der hohen Zahl von Personen in Nebenerwerbsbetrieben deutlich wird.

Teilbeschäftigung wird eher von Frauen in Anspruch genommen als von Männern (Tabelle 4). Während rund 45 % der männlichen AK teilbeschäftigt ist (davon etwa 1/3 in Nebenerwerbsbetrieben), sind es bei den weiblichen AK knapp 60 % (davon etwa 1/5 in Nebenerwerbsbetrieben).

Die Zahlen zeigen auch, dass die landwirtschaftlichen Betriebe insgesamt von Männern dominiert sind – lediglich ein reichliches Drittel der Arbeitskräfte ist weiblich. Ein leicht erhöhter Anteil ist bei den Haupterwerbsbetrieben und bei den Personengesellschaften zu erkennen, was wahrscheinlich auf die mitarbeitenden weiblichen Familienangehörigen zurückzuführen ist. Abhängige Beschäftigungsverhältnisse werden dann eher von Männern angenommen.

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

	2003 ¹	2007 ¹	2010
Teilbeschäftigte Familienarbeitskräfte	24,5 %	23,6 %	34,6 %
Teilbeschäftigte ständige Arbeitskräfte	53,7 %	47,7 %	60,4 %
Saisonarbeitskräfte	14,6 %	19,0 %	17,8 %

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Bericht C/LZ 2010-3

Tabelle 4: Arbeitskräfte nach Rechtsform, Geschlecht und Art der Beschäftigung

	Betriebe	Arbeitskräfte			davon vollbeschäftigt			davon teilbeschäftigt		
		zusammen	männlich	weiblich	zusammen	männlich	weiblich	zusammen	männlich	weiblich
Insgesamt	6.287	36.015	22.958	13.057	17.877	12.560	5.317	18.138	10.398	7.740
Einzelunternehmen	5.162	13.558	8.481	5.077	4.672	3.132	1.540	8.886	5.349	3.537
davon HE	1.972	7.586	4.410	3.176	3.971	2.658	1.313	3.615	1.752	1.863
davon NE	3.190	5.972	4.071	1.901	701	474	227	5.271	3.597	1.674
Personengesellschaften/- gemeinschaften	513	5.667	3.453	2.214	2.505	1.731	774	3.162	1.722	1.440
Juristische Personen	612	16.790	11.024	5.766	10.700	7.697	3.003	6.090	3.327	2.763

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Bericht C/LZ 2010-3

Der mit deutlichem Abstand größte Teil der Arbeitskräfte ist in Futterbaubetrieben tätig, gefolgt von Pflanzenbau-Viehhaltungsverbundbetrieben und von Ackerbaubetrieben (Tabelle 5). Die Gartenbau- und die Veredlungsbetriebe fallen dadurch auf, dass dort mehr weibliche als männliche AK gezählt wurden. Bei der Arbeitsleistung je 100 ha LF spiegeln sich in erster Linie die geringe Flächenausstattung (Veredlungsbetriebe) und der hohe „Handarbeitsaufwand“ (Gartenbau, Dauerkulturen) wider. Auffällig ist der vergleichsweise hohe AK-Besatz bei den Pflanzenbauverbundbetrieben.

Tabelle 5: Arbeitskräfte und Arbeitsleistung nach Betriebsform

	Betriebe	Arbeitskräfte	davon		Arbeitsleistung	Arbeitsleistung je 100 ha LF
			männlich	weiblich		
	Anzahl	Anzahl			AK-E	
Ackerbau	1.777	6.430	4.531	1.899	3.366	1,2
Gartenbau	395	2.749	1.048	1.701	2.103	137,5
Dauerkulturen	151	5.038	2.819	2.219	1.391	24,0
Futterbau (Weidevieh)	2.668	10.864	7.293	3.571	8.316	3,0
Veredlung	120	1.354	669	685	1.183	14,6
Pflanzenbauverbund	59	720	401	319	370	4,7
Viehhaltungsverbund	180	1.707	1.135	572	1.443	3,2
Pflanzenbau-Viehhaltungsverbund	937	7.153	5.062	2.091	5.633	2,0
Insgesamt	6.287	36.015	22.958	13.057	23.805	2,6

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Bericht C/LZ 2010-3

Eine weitere Information ist aus dem Arbeitskräftebesatz nach Betriebsgröße zu gewinnen (Tabelle 6). Als Bezugsgröße wird der Standardoutput² in Euro gewählt, um Pflanzenbau- und Tierhaltungsbetriebe gleichermaßen zu berücksichtigen. Der Arbeitskräftebesatz sinkt dabei mit zunehmendem Standardoutput. Das hat zum einen strukturelle Gründe – vor allem die arbeitsintensiven Gartenbau- und Dauerkulturbetriebe sind eher klein. Zum anderen zeigen sich auch Skaleneffekte der betriebswirtschaftlichen Optimierung mit zunehmender Betriebsgröße. Hier ist aber auch zu erkennen, dass es ein Optimum unterhalb des Maximums gibt – der niedrigste AK-Besatz wird in der zweithöchsten Gruppe mit einem Standardoutput von 500 bis 750 TEuro erreicht. Der AK-Besatz in Juristischen Personen ist in der Regel höher als bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften.

Für die Analyse der Arbeitskräftesituation ist es neben der Anzahl der Personen und deren Beschäftigungsgrad auch wichtig, wofür die Arbeitskraft verwendet wird. Leider liegen keine statistischen Informationen über den Aufwand für Leitung und Verwaltung vor. Im Rahmen der Landwirtschaftszählung wurde aber die Arbeitsleistung für Nebenbetriebe (Einkommenskombinationen) erfasst.

Einkommenskombinationen werden in 1.433 Betrieben erzielt, also in ca. 23 % aller Betriebe. Bei den Juristischen Personen sind solche Aktivitäten deutlich weiter verbreitet (44 %) als bei den anderen Rechtsformen. Außerdem gibt es einen signifikanten Zusammenhang zur Betriebsgröße. In diesen Betrieben mit Einkommenskombinationen arbeiten mit insgesamt 14.944 Personen rund 40 % der Arbeitskräfte, davon sind 2.368 Saison-AK. Der Anteil der Teilbeschäftigten ist mit 38 % überdurchschnittlich hoch. Trotzdem wird nur ein relativ geringer Teil der Arbeitskraft für die Einkommenskombinationen verwendet – 70 % der Beschäftigten in den entsprechenden Betrieben befassen sich ausschließlich mit landwirtschaftlichen Tätigkeiten. Weitere 23 % sind teilweise in Einkommenskombination beschäftigt, und nur 7 % ausschließlich in diesem Bereich (Abbildung 6). Bezogen auf die Gesamtzahl der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte sind knapp 3 % der AKE vollständig und etwa 10 % teilweise in Einkommenskombinationen gebunden.

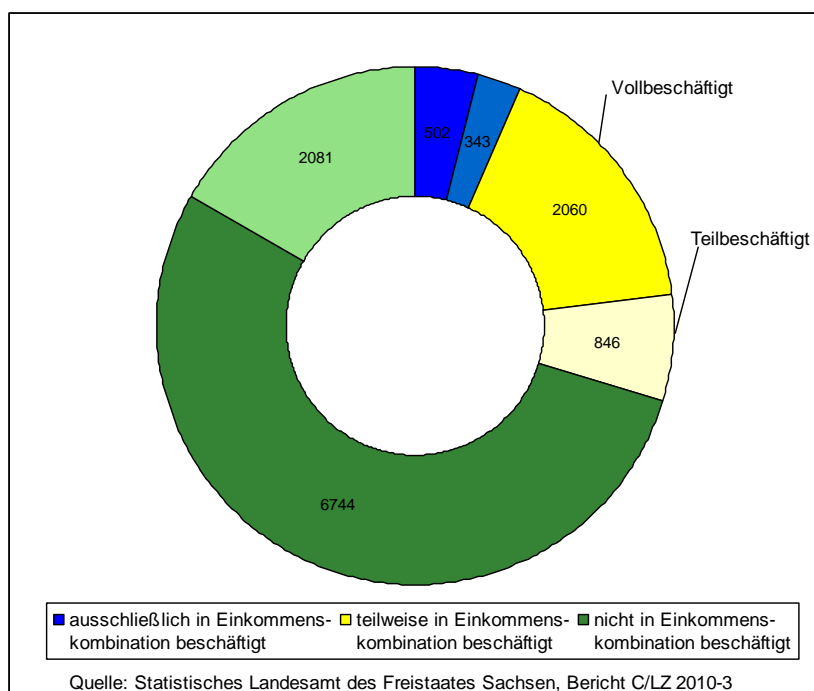


Abbildung 6: Ständige Arbeitskräfte in Betrieben mit Einkommenskombination

² Der Standardoutput ist der durchschnittliche Geldwert (in €) der Bruttoagrarerzeugung zu Ab-Hof-Preisen (Preise ohne Abzug von Transport- und Vermarktungskosten sowie ohne Mehrwertsteuer und Direktzahlungen) in einer bestimmten Region (hier: Sachsen). Er gibt die Marktleistung eines Produktionszweiges wieder. Der Standardoutput wird erst seit dem Jahr 2010 zur Ermittlung der betriebswirtschaftlichen Ausrichtung verwendet. Vorher wurde der Standarddeckungsbeitrag genutzt, bei dem zum Teil die Kosten der landwirtschaftlichen Erzeugung mit berücksichtigt werden.

Tabelle 6: Arbeitskräftebesatz nach Betriebsgröße

Standardoutput	Betriebe	LF	LF je Betrieb	Arbeitskräfte	Arbeitsleistung	Arbeitsleistung je 100 ha LF			
						Insgesamt	In Einzelunternehmen	In Personengesellschaften/-gemeinschaften	In Juristischen Personen
von ... bis unter ... EUR	(Anzahl)	(Summe in ha)		(Summe in Personen)	(Summe in AKE)				
unter 4.000	225	1.488	6,6	365	134	9,0	7,0	13,4	15,6
4.000-8.000	841	6.353	7,6	1.306	424	6,7	6,6	7,0	7,1
8.000-15.000	1.007	11.714	11,6	1.693	640	5,5	5,5	4,3	7,4
15.000-25.000	751	14.356	19,1	1.383	646	4,5	4,3	5,7	7,4
25.000-50.000	755	25.231	33,4	1.599	920	3,6	3,4	5,8	5,8
50.000-100.000	669	37.398	55,9	1.829	1.232	3,3	3,3	3,3	3,1
100.000-250.000	881	99.757	113,2	3.262	2.336	2,3	2,3	2,3	3,0
250.000-500.000	474	98.172	207,1	2.789	2.017	2,1	2,1	1,7	2,3
500.000-750.000	148	53.973	364,7	1.773	971	1,8	1,6	1,7	2,2
750.000 und mehr	536	564.300	1.052,8	20.016	14.486	2,6	2,7	2,3	2,6
Insgesamt	6.287	912.742	145,2	36.015	23.805	2,6	2,8	2,2	2,6

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Bericht C/LZ 2010-3

Tabelle 7: Altersstruktur der Familienarbeitskräfte und der ständigen Arbeitskräfte

Altersgruppe	Insgesamt	Familienarbeitskräfte	Ständige AK in Einzelunternehmen	Ständige AK in Personengesellschaften/-gemeinschaften	Ständige AK in Juristischen Personen
15-25	2.475	382	363	315	1.415
25-35	3.435	1.010	495	477	1.453
35-45	5.444	1.764	578	633	2.469
45-55	8.277	2.566	604	981	4.126
55-65	6.439	1.840	350	731	3.518
65 und älter	1.639	1.303	30	102	204
Zusammen	27.709	8.865	2.420	3.239	13.185

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Bericht C/LZ 2010-3

Tabelle 7 zeigt die Altersstruktur der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte ohne Saisonarbeitskräfte. Die größte Gruppe stellen die 45- bis 55-Jährigen (30 %), gefolgt von den 55- bis 65-Jährigen (23 %). 80 % der über 65-Jährigen sind Familienarbeitskräfte in Einzelunternehmen. Die Daten zeigen sehr deutlich, dass in den kommenden Jahren Veränderungen zu erwarten sind:

- Auf eine AK der Altersgruppe 45-65 Jahre kommen nur rund 0,75 AK der Altersgruppen unter 45 Jahre. Das bedeutet, dass die zu erwartenden Altersabgänge der kommenden 20 Jahre nicht mehr durch die gegenwärtig vorhandenen Arbeitskräfte ersetzt werden können. Noch vor 15 Jahren überstieg die Zahl der unter 45-Jährigen die Zahl der über 45-Jährigen deutlich³.
- Im Vergleich zu den Daten von 2007 hat nur die Anzahl der 55- bis 65-Jährigen absolut zugenommen – trotz des Rückgangs der AK insgesamt und der statistisch bedingten Verminderung.

Beim Vergleich der Altersstruktur nach Rechtsform werden einige Unterschiede deutlich. Am meisten ausgewogen ist es bei den ständigen Arbeitskräften in Einzelunternehmen, wo insbesondere die Altersgruppen bis 35 Jahre vergleichsweise stark vertreten sind. Bei der überwiegenden Zahl an Arbeitskräften (in Betrieben der Rechtsform Juristische Personen und Personengesellschaften sowie in Haupterwerbsbetrieben) ist dagegen die Zahl der über 45-Jährigen deutlich größer als die Zahl der Jüngeren. In den Personengesellschaften ist die Situation noch etwas günstiger als in den anderen beiden Rechtsformen.

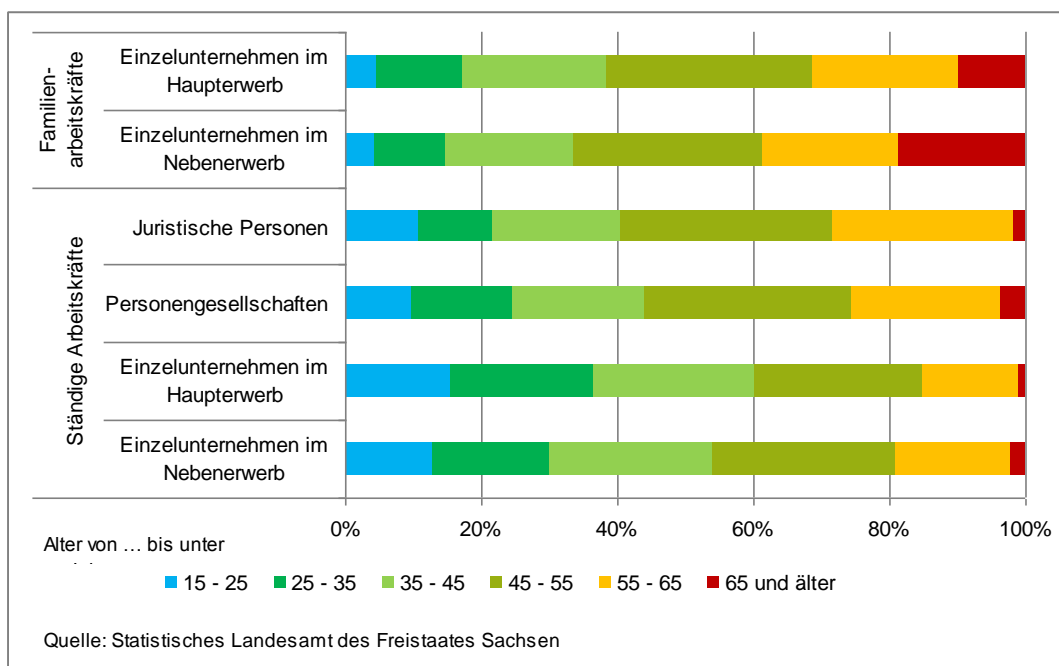


Abbildung 7: Altersstruktur der Familienarbeitskräfte und der ständigen Arbeitskräfte nach Rechtsform

Tabelle 8: Einzelunternehmen mit Betriebsleitern, die älter als 45 Jahre sind, mit gesicherter Hofnachfolge

Alter von ... bis unter ... Jahre	Insgesamt		davon mit Hofnachfolge		Anteil mit Hofnachfolge in %	
	Anzahl Betriebe	LF in ha	Anzahl Betriebe	LF in ha	Anzahl Betriebe	LF in ha
45-55	1.740	103.443	411	38.165	24 %	37 %
55-60	769	39.815	249	22.914	32 %	58 %
60-65	472	24.981	197	17.795	42 %	71 %
65 und älter	642	24.807	202	12.781	31 %	52 %
Insgesamt	3.623	193.046	1.059	91.654	29 %	47 %

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Bericht C/LZ 2010-3

³ Wegen der Änderung der statistischen Grundlagen ist die Vergleichbarkeit mit älteren Daten sehr eingeschränkt. Deshalb wird auf die Angabe absoluter Zahlen verzichtet.

Der kritische Blick auf die zukünftige Entwicklung wird durch die Analyse der Hofnachfolge bestätigt (Tabelle 8). Von den 3.623 Einzelunternehmen, deren Betriebsinhaber älter als 45 Jahre ist, haben lediglich 1.059 Betriebe oder 29 % einen Hofnachfolger. Dieses Problem tritt in Sachsen außer in den drei Stadtkreisen flächendeckend ohne regional auffallende Häufung auf. Neben-erwerbsbetriebe sind besonders betroffen. Zwar sieht die Situation mit steigender Betriebsgröße sowie in Ackerbau-, Pflanzenbauverbund- und Pflanzenbauviehhaltungsverbundbetrieben etwas besser aus, jedoch erreicht der Anteil der Betriebe mit Hofnachfolger in keiner Kategorie 50 %.

Einen Eindruck über die schnelle Änderung der Arbeitskräfteverhältnisse vermittelt der Fakt, dass noch in der EU-Förderperiode 2000-2006 in Sachsen eine Förderung des Vorruhestands, d. h. der Hofübergabe vor Erreichen des Ruhestandsalters, angeboten und dafür bei der Planung des Förderprogramms eine Nachfrage durch rund 270 Personen angenommen wurde. Dieses Programm wird jetzt nur noch abfinanziert. Im Jahr 2011 erhielten 92 Landwirte eine entsprechende Förderung, nachdem es 2007 noch 152 Landwirte und vier Arbeitnehmer waren.

Allgemein kann angenommen werden, dass bei konstanter landwirtschaftlicher Produktion unter unveränderten Rahmenbedingungen jede ausscheidende Arbeitskraft durch eine neue ersetzt werden muss. Die Gründe für den tatsächlich festgestellten Rückgang der Arbeitskräfte müssen sich also in der Art und Weise der Produktion widerspiegeln, indem Arbeit entweder wegfällt oder anders erledigt wird. Folgende Punkte erscheinen besonders wesentlich:

- In jüngster Zeit gab es – wie oben beschrieben – einen deutlichen Anstieg der Arbeitsleistung von Teilzeitbeschäftigten. Es wird vermutet, dass die von den ausscheidenden Personen erbrachte Leistung auf die verbleibenden Arbeitskräfte aufgeteilt wurde.
- Längerfristig verursachte der Abbau der Tierbestände einen Arbeitskräterückgang, weil die tierische Erzeugung vergleichsweise arbeitsintensiv ist. Der Rückgang der Tierzahlen bedeutete damit auch weniger Arbeitsbedarf.
- Aus arbeitswirtschaftlichen Untersuchungen ist bekannt, dass die Arbeitsleistung in der Landwirtschaft wegen der Technisierung steigt bzw. die der Arbeitsaufwand pro erzeugte Einheit sinkt. Abbildung 8 zeigt beispielhaft die Entwicklung des Arbeitsaufwands in der Milchproduktion für verschiedene Rechtsformen und Produktionsrichtungen, wobei der zurückgehende Trend deutlich erkennbar ist.
- Arbeitskräfte werden nach wie vor nicht immer richtig ausgelastet (vergleiche Kapitel 4.1.2), sodass der AK-Rückgang auch als Optimierung des Arbeitskräfteeinsatzes interpretiert werden kann.

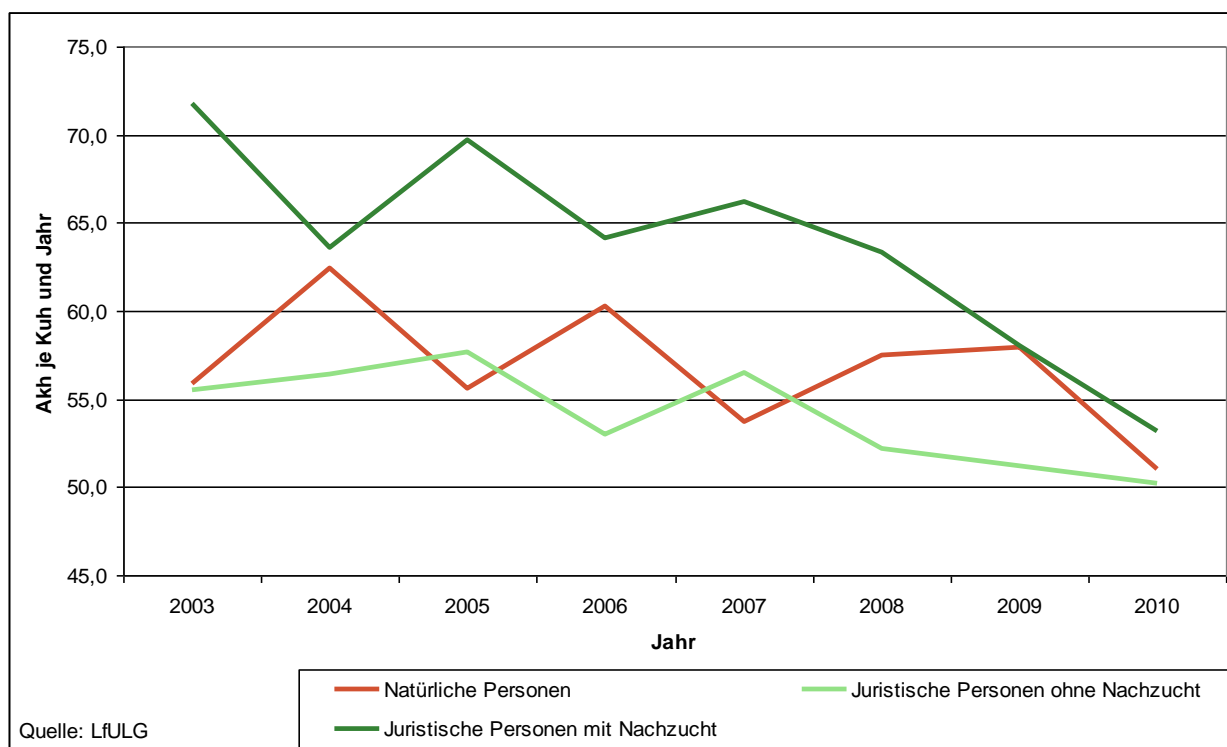


Abbildung 8: Arbeitsaufwand aus der Stichprobe BZA Milchproduktion

3.3 Gartenbau

Die im Gartenbau beschäftigten Arbeitskräfte werden zum Teil im Rahmen der Agrarstatistik erfasst, sodass die Aussagen aus Kapitel 3.2 im Allgemeinen auch für dieses Gebiet gelten. Allerdings muss dabei beachtet werden, dass es besonders im Gartenbaubereich sehr viele sehr kleine Betriebe gibt, die von der Statistik nicht erfasst werden.

Zudem ist wichtig, dass der Gartenbau den Produktions- und den Dienstleistungsgartenbau umfasst. Der erstgenannte umfasst die Erzeugung von Obst, Gemüse und Zierpflanzen sowie die Baumschulen. Die in Tabelle 5 genannten 7.787 Arbeitskräfte aus den Bereichen Gartenbau und Dauerkulturen sind hier zuzuordnen. Der Dienstleistungsgartenbau setzt sich aus den Bereichen Garten- und Landschaftsbau sowie den gärtnerischen Dienstleistungen und dem Friedhofsgartenbau zusammen. Dort arbeiten entsprechend nichtamtlicher Informationen rund 3.500 Personen, die aber nicht in der o. g. Statistik enthalten sind.

3.4 Ernährungswirtschaft

Grundlage für die Analyse der Entwicklung der Beschäftigten im gesamten sächsischen Ernährungsgewerbe sind statistische Erhebungen des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen, ergänzt um Angaben des Statistischen Bundesamtes für Deutschland. Für das sächsische Ernährungsgewerbe liegen jährliche Erhebungen für Unternehmen ab 20 Beschäftigte vor (absolute Zahlen). Das Ernährungshandwerk wird für wirtschaftlich aktive Unternehmen über die Steuer meldepflicht erfasst⁴. Verschiedene Änderungen in der Datenerfassungsmethode lassen nur Analysen in vergleichbaren Berichtszeiträumen zu:

- Ab dem Jahr 2004 wurden durch eine Berichtskreisaktualisierung weitere Beschäftigten aus 75 neuen Unternehmen erfasst.
- Ab dem Jahr 2007 erfolgte die Berichterstattung ohne Beschäftigte im nachgelagerten Bereich (Filialen der Backwarenhersteller und Fleischverarbeitung).
- Seit 2009 sind Beschäftigte der Tabakverarbeitung nicht mehr in der Statistik enthalten.

Im sächsischen Ernährungsgewerbe waren im Jahr 2010 in 342 Betrieben ab 20 Beschäftigten 18.994 Personen tätig, das entspricht einem Anteil von 3,5 % des Ernährungsgewerbes in Deutschland (541.510 Erwerbstätige). Zusätzlich wurden durch die letzte Erhebung im Jahr 2008 für das sächsische Ernährungshandwerk 30.830 Beschäftigte in 2.175 Handwerksunternehmen ermittelt (Vergleich zu 1994: 29.019 Beschäftigte in 3.029 Handwerksunternehmen; Veränderung zu 1994: +6,2 %).

Abbildung 9 zeigt die langjährige Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten im gesamten sächsischen Ernährungsgewerbe ab 20 Beschäftigte. Innerhalb der Berichtszeiträume mit vergleichbaren Erfassungsbedingungen sind leichte Steigerungen erkennbar. Die Veränderungen vergleichbarer Werte liegen im Bereich -0,9 % und +1,4 %. In den jüngsten Berichtszeiträumen sind Veränderungen von +0,4 % bis +1,4 % zu beobachten, was in absoluten Werten 69 bis 267 Beschäftigten entspricht.

⁴ Vierteljährliche Auswertung von Verwaltungsdaten von Handwerksunternehmen mit einem Umsatz >17.500 Euro; keine absoluten Zahlen, nur prozentuale Veränderungen

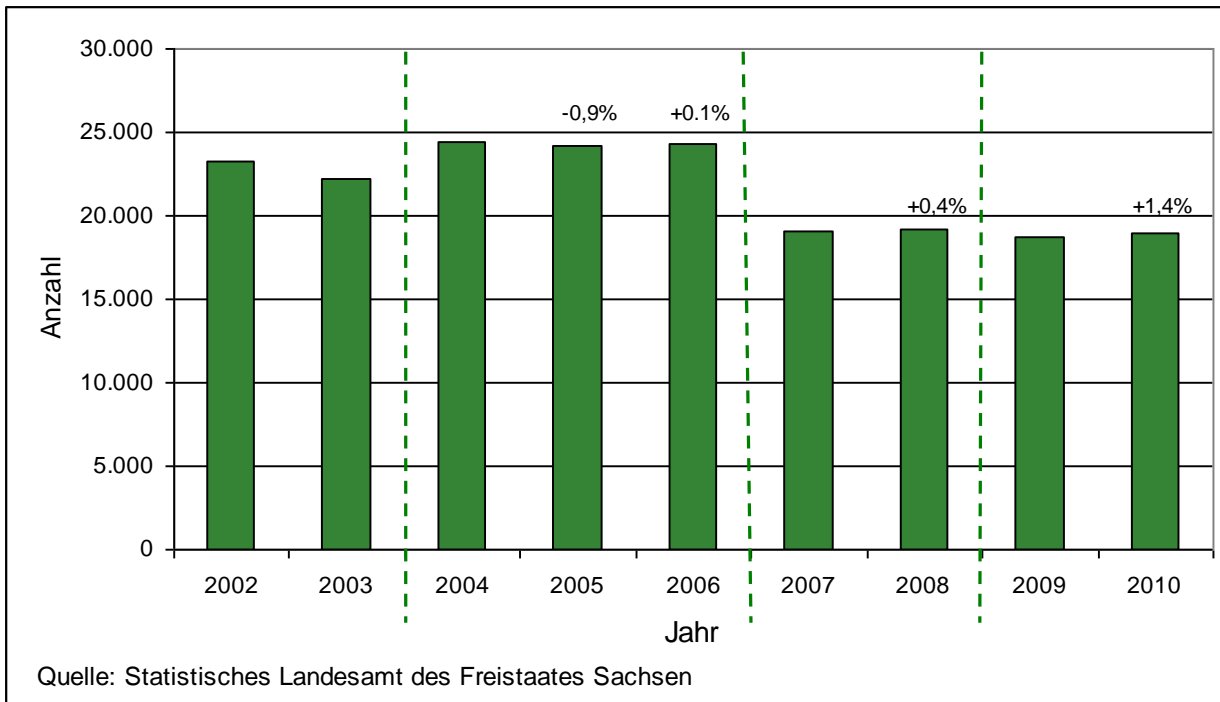


Abbildung 9: Anzahl der Beschäftigten im sächsischen Ernährungsgewerbe und deren Veränderung in verschiedenen Berichtszeiträumen

Die Entwicklung von 2007 bis 2010 in den einzelnen Wirtschaftszweigen zeigt Tabelle 9. Für die Aussage zur Entwicklung der Beschäftigtenanzahl sind für einige Wirtschaftszweige für den Betrachtungszeitraum vollständige Zahlenreihen vorhanden. Es wird deutlich, dass neben der fast jährlichen Veränderung der Beschäftigtenanzahl (Zu- oder Abnahme) auch die Anzahl der Betriebe rückläufig ist. Neugründungen finden selten statt. Wenn es eine Zunahme der Anzahl der Betriebe gibt, wird sie meist durch die Überschreitung der Erfassungsgrenze verursacht. Im Fall von Neueinstellungen, die zur Überschreitung der Beschäftigtengrenze von 20 führt, kommt es automatisch zur statistischen Erfassung des jeweiligen Unternehmens.

Die größte Bedeutung für den Arbeitsmarkt hat der Wirtschaftszweig Herstellung von Backwaren, in dem Bäckereien und Konditoreien ohne Hersteller von Dauerbackwaren zusammengefasst sind. Dort ist fast ein Drittel aller Beschäftigten des sächsischen Ernährungsgewerbes tätig. 2010 waren es 5.778 Beschäftigte in 144 Unternehmen und damit 3,1 % mehr als im Vorjahr. In den letzten drei Jahren erhöhte sich hier die Beschäftigtenzahl zwischen 0,6 und 3,2 % (Abbildung 10) trotz leichtem Rückgang der Anzahl der Unternehmen von 152 auf 144 (Tabelle 9).

Weitere bedeutende Wirtschaftszweige sind die Milchverarbeitung (1.928 Beschäftigte), die Fleischverarbeitung (2.491 Beschäftigte) sowie die Obst- und Gemüseverarbeitung (1.662 Beschäftigte) mit einem Anteil von insgesamt 32 Prozent an der gesamten Beschäftigtenzahl des sächsischen Ernährungsgewerbes.

Abbildung 10 zeigt die langjährige Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in Betrieben ab 20 Beschäftigte in ausgewählten sächsischen Wirtschaftszweigen. Hier und aus den Daten in Tabelle 9 wird die Entwicklung wichtiger Wirtschaftszweige des sächsischen Ernährungsgewerbes deutlich:

- Eine positive Entwicklung zeigen die Wirtschaftszweige Herstellung von Backwaren (allerdings erst ab 2006), Milchverarbeitung, Obst- und Gemüseverarbeitung, Schlachten sowie Herstellung sonstiger Nahrungsmittel.
- Einen negativen Trend weisen die Wirtschaftszweige Fleischverarbeitung, Mahl- und Schälmaschinen, Herstellung von Bier sowie Herstellung von Erfrischungsgetränken/Gewinnung natürlicher Mineralwässer auf.
- Relativ deutlichen Schwankungen unterliegen die Bereiche Fleischverarbeitung sowie Obst- und Gemüseverarbeitung.

Tabelle 9: Anzahl der Beschäftigten im sächsischen Ernährungsgewerbe und deren Entwicklung im vergleichbaren Berichtszeitraum 2007 bis 2010

2010/09		Vergleich Beschäftigte					2008/07		
WZ-Nr.	WZ Nennung	Anzahl Betriebe 2010	2010	2009	2008	2007	Anzahl Betriebe 2007	WZ Nennung	WZ-Nr.
10.11	Schlachten (ohne Schlachten von Geflügel)	14	610	599	.	.	7	Schlachten (ohne Schlachten von Geflügel)	15.11
10.12	Schlachten von Geflügel	3	626	589	.	.	2	Schlachten von Geflügel	15.12
10.13	Fleischverarbeitung	69	2.491	2.639	2.783	2.932	80	Fleischverarbeitung	15.13
10.1	Schlachten und Fleischverarbeitung	86	3.727	3.827	3.738	3.962	89	Schlachten und Fleischverarbeitung	15.1
10.31	Kartoffelverarbeitung	5	535	524	.	.	3	Kartoffelverarbeitung	15.31
10.39	Sonstige Verarbeitung von Obst und Gemüse	11	.	1 014	.	1.020	13	Obst- und Gemüseverarbeitung, a. n. g.	15.33
10.3	Obst- und Gemüseverarbeitung	19	1.662	1.751	1.814	1.689	20	Obst- und Gemüseverarbeitung	15.3
10.51	Milchverarbeitung (ohne Herstellung von Speiseeis)	13	1.928	1.932	.	.	14	Milchverarbeitung	15.51
10.5	Milchverarbeitung	13	1.928	1.932	1.880	1.846	15	Milchverarbeitung; Herstellung von Speiseeis	15.5
10.61	Mahl- und Schälmaschinen	4	125	147	146	146	4	Mahl- und Schälmaschinen	15.61
10.6	Mahl- und Schälmaschinen, Herstellung von Stärke und Stärkeerzeugnissen	4	125	147	146	146	4	Mahl- und Schälmaschinen, Herstellung von Stärke und Stärkeerzeugnissen	15.6
10.71	Herstellung von Backwaren (ohne Dauerbackwaren)	144	5.778	5.603	5.567	5.393	152	Herstellung von Backwaren (ohne Dauerbackwaren)	15.81
10.72	Herstellung von Dauerbackwaren	7	.	.	.	657	7	Herstellung von Dauerbackwaren	15.82
10.7	Herstellung von Back- und Teigwaren	152	6.441	6.469

2010/09			Vergleich Beschäftigte					2008/07	
WZ-Nr.	WZ Nennung	Anzahl Betriebe 2010	2010	2009	2008	2007	Anzahl Betriebe 2007	WZ Nennung	WZ-Nr.
10.82	Herstellung von Süßwaren (ohne Dauerbackwaren)	8	1.031		926	1.034	7	Herstellung von Süßwaren (ohne Dauerbackwaren)	15.84
10.85	Herstellung von Fertiggerichten	3	156						
10.89	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a. n. g.	11	810	821	669	650	9	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln (ohne Getränke)	15.89
10.8	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln	26	2.327	1 811					
10.7 + 10.8		178	8.768	8.280	8.199	8.029	179	Sonst. Ernährungsgewerbe (ohne Getränkeherstellung)	15.8
10.9	Herstellung von Futtermitteln	12	302		283	302	12	Herstellung von Futtermitteln	15.7
10	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	317	16.832						
11.05	Herstellung von Bier	16	1.441	1.522	1 561	1.620	18	Herstellung von Bier	15.96
11.07	Herstellung von Erfrischungsgetränken; Gewinnung natürlicher Mineralwässer	4	466	474	485	493	4	Herstellung von Erfrischungsgetränken, Gewinnung natürlicher Mineralwässer	15.98
11.0	Getränkeherstellung	25	2.162	2.232	2.306	2.346	27	Herstellung von Getränken	15.9
							350	Ernährungsgewerbe	15
							1	Tabakverarbeitung	16
10 + 11	Ernährungsgewerbe ohne Tabakverarbeitung	342	18.994						
						19.063	351	Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	DA

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

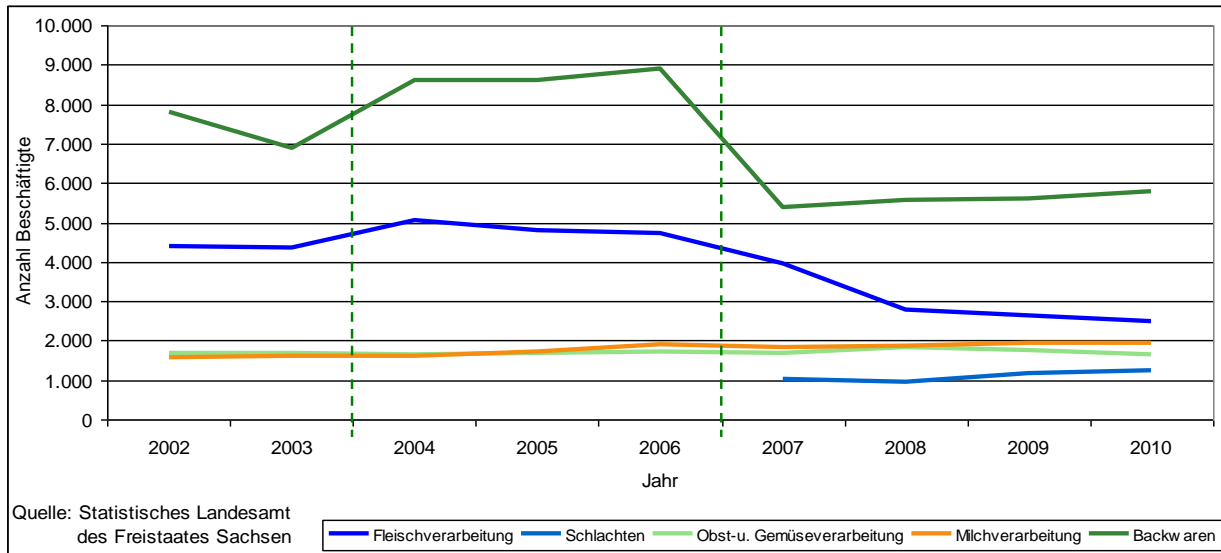


Abbildung 10: Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten Wirtschaftszweigen des sächsischen Ernährungsgewerbes

Neben dem Ernährungsgewerbe ist das Ernährungshandwerk ein weiterer wichtiger Arbeitgeber, hier vor allem in den Wirtschaftszweigen Herstellung von Backwaren (Bäckereien und Konditoreien) und Fleischverarbeitung. Aus dem Ernährungshandwerk liegen zwar keine absoluten Beschäftigtenzahlen vor, jedoch sind die Entwicklungstendenzen ähnlich denen im Ernährungsgewerbe. Der Vergleich der Daten in Tabelle 10 und Tabelle 11 bestätigt das.

Tabelle 10: Prozentuale Veränderung der Beschäftigtenanzahl in ausgewählten Wirtschaftszweigen des sächsischen Ernährungsgewerbes

Wirtschaftszweig	Vergleich der Jahre					
	2008 zu 2007		2009 zu 2008		2010 zu 2009	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Fleischverarbeitung	-1.179	-29,8	-144	-5,2	-148	-5,6
Schlachten	-75	-7,3	233	24,4	48	4,0
Obst- und Gemüseverarbeitung	125	7,4	-63	-3,5	-89	-5,1
Milchverarbeitung	34	1,8	52	2,8	-4	-0,2
Backwaren	174	3,2	36	0,6	175	3,1

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen und eigene Berechnungen

Tabelle 11: Prozentuale Veränderung der Beschäftigtenanzahl in ausgewählten Wirtschaftszweigen des sächsischen Ernährungshandwerks

Wirtschaftszweig	2009 zu 2008	2010 zu 2009	I. Quartal 2011 zu I. Quartal 2010 (vorläufiges Ergebnis)
Ernährungshandwerk	1,3	0,6	0,7
davon:			
Bäcker	2,7	1,2	0,7
Konditoren	2,0	2,8	0,8
Fleischer	- 1,7	- 1,1	0,6

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen und eigene Berechnungen

3.5 Weitere Aspekte zur aktuellen Arbeitskräftesituation

3.5.1 Bildung und Ausbildung in Landwirtschaft und Gartenbau

Während der Landwirtschaftszählung wurde auch der höchste landwirtschaftliche Bildungsabschluss des Betriebsleiters bzw. -inhabers erfragt (Tabelle 12). Ein knappes Drittel hat keine entsprechende Ausbildung und arbeitet ausschließlich auf Basis praktischer Erfahrung. Dabei handelt es sich zum weit überwiegenden Teil um Nebenerwerbsbetriebe, allerdings werden auch rund 1/7 aller Betriebe im Hauptberuf von Personen ohne landwirtschaftliche Ausbildung geführt. Bei den anderen 68 % - davon rund 2/5 im Nebenerwerb – sind die folgenden interessanten Aspekte zu erkennen:

- Es gibt einen signifikanten Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Ausbildung – je kleiner der Betrieb in wirtschaftlicher oder räumlicher Sicht ist (gemessen in EUR StO oder in ha LF), desto höher ist der Anteil von nicht landwirtschaftlich ausgebildeten Betriebsleitern.
- Einzige Ausnahme zur eben getroffenen Aussage sind die Betriebe mit weniger als 5 ha LF, wo aber die Veredlungsbetriebe mit wenig Fläche dazugehören.
- Der Anteil landwirtschaftlich ausgebildeter Betriebsleiter ist in Gartenbau- (94 %), Veredlungs- (88 %) und Pflanzenbauverbundbetrieben (83 %) überdurchschnittlich hoch. Niedrige Anteile sind bei Futterbau- (62 %) und Viehhaltungsverbundbetrieben (64 %) zu finden.
- Etwa 20 % der Betriebsleiter hat 2009/10 an einer beruflichen Fortbildungsmaßnahme teilgenommen. Während im Direktionsbezirk Leipzig jeder vierte Betriebsleiter erreicht wurde, war es im Direktionsbezirk Chemnitz nur jeder sechste. Abgesehen von den über 65-Jährigen haben sich alle Altersgruppen gleichmäßig daran beteiligt, jedoch ist auch hier ein ganz eindeutiger Zusammenhang zur Betriebsgröße zu erkennen. Bei den Betriebsformen mit dem höchsten Anteil an ausgebildeten Landwirten war auch die Fortbildungsbereitschaft am höchsten.
- Je älter die Betriebsleiter sind, desto höher ist der Anteil mit landwirtschaftlicher Ausbildung, sowohl bei Betrieben im Nebenerwerb oder im Hauptberuf. Dabei haben die über 65-Jährigen eher Berufs- oder Landwirtschaftsschulen besucht oder eine Lehre absolviert. Ähnlich ist es bei der jüngeren Generation (< 45 Jahre), die zusätzlich häufiger eine höhere Schule/Berufsakademie oder eine Meisterfortbildung durchlaufen haben. Die Betriebsleiter zwischen 45 und 65 Jahren haben überdurchschnittlich oft eine Fachhochschul- oder Universitätsabschluss.

Weil sich die genannten Zahlen auf die Betriebsleiter und damit nur auf ein herausgehobenes Sechstel aller Arbeitskräfte beziehen, ist es schwierig, allgemeingültige Schlüsse zu ziehen. Trotzdem fällt es negativ auf, dass jüngere Betriebsleiter häufiger ohne Ausbildung Leitungsverantwortung übernehmen. Langfristig könnte das auch Auswirkungen auf die Fortbildungsbereitschaft haben. Die Statistiken weisen darauf hin, dass Betriebsleiter mit landwirtschaftlicher Erstausbildung etwas häufiger an Fortbildungen teilnehmen als die Betriebsleiter ausschließlich mit praktischer Erfahrung.

Tabelle 12: Höchster Abschluss der Betriebsleiter insgesamt und im Nebenerwerb

Alter von ... bis ... unter Jahre	15-25	25-35	35-45	45-55	55-65	65 und älter	Insgesamt
Anzahl Betriebsleiter insgesamt	45 (26)	455 (243)	1.329 (663)	2.115 (1.007)	1.620 (734)	723 (517)	6.287 (3.190)
davon Landwirtschaftliche Berufsbildung mit Abschluss insgesamt	25 (12)	278 (104)	859 (287)	1 399 (454)	1 159 (385)	548 (369)	4.268 (1.611)
Berufsschule/Berufsfachschule	-	9 (6)	19 (9)	36 (16)	23 (10)	20 (15)	107 (56)
Berufsbildung/Lehre	15 (9)	73 (38)	263 (136)	381 (201)	325 (169)	219 (167)	1.276 (720)
Landwirtschaftsschule	3 (.)	29 (.)	103 (27)	102 (19)	69 (21)	49 (34)	355 (113)
Fortbildung zum Meister, Fachagrарwirt	.	.	220 (43)	324 (60)	171 (39)	96 (61)	883 (223)
höhere Landbau-, Technikerschule, Fachakademie	4 (.)	38 (.)	77 (26)	43 (7)	28 (8)	12 (9)	202 (63)
Fachhochschule, Ingenieurschule	.	.	82 (19)	272 (86)	277 (84)	84 (54)	741 (253)
Universität, Hochschule	.	.	95 (27)	241 (65)	266 (54)	68 (29)	704 (183)
davon ausschl. praktische landwirtschaftliche Erfahrung	20 (14)	177 (139)	470 (376)	716 (553)	461 (349)	175 (148)	2.019 (1.579)

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Angaben in Klammern zeigen die Daten für Nebenerwerbsbetriebe, das Punktsymbol bezeichnet Felder, in denen aus Datenschutzgründen keine Angabe möglich ist

Die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach verschiedenen Berufsgruppen kann Tabelle 13 entnommen werden. Nachdem deren Anzahl seit Beginn der 1990er-Jahre zunächst schnell angestiegen ist und sich dann über mehrere Jahre mit gewissen Schwankungen auf einem relativ einheitlichen Niveau gehalten hat, war in der jüngsten Zeit ein extremer Rückgang zu verzeichnen. Ursache war der „Geburtenknick“ zu Beginn der 1990er-Jahre im Anschluss an die politische Wende in der DDR.

Die Angaben für die Ausbildungsverträge insgesamt gelten in etwa auch für die Landwirtschaft. Nachdem der Anteil an dem Gesamtwert auf bis zu 5 % im Jahr 2005 gestiegen ist, liegt der Wert aktuell wieder in etwa auf dem Niveau von 1993. Ein zu vermutendes Abwandern von Auszubildenden von der Landwirtschaft in die Industrie oder zum Handwerk lässt sich mit diesen Zahlen nicht bestätigen. Entsprechende Verluste sind für den Öffentlichen Dienst und ganz besonders für das Handwerk zu verzeichnen, während der Bereich Industrie und Handel relative Zuwächse verzeichnen kann. Die Zahl der Auszubildenden in der Landwirtschaft scheint dagegen eher der demografischen Entwicklung zu folgen.

Bei der Analyse der Daten muss berücksichtigt werden, dass im Bereich Landwirtschaft nicht nur Land- und Tierwirte erfasst werden, sondern auch Gärtner (einschließlich Garten- und Landschaftsbau, Zierpflanzenbau), Förster und Laboranten. Bei etwa 50 % der hier gezählten Auszubildenden ist später kein Einsatz in landwirtschaftlichen Betrieben zu erwarten, vor allem bei den Auszubildenden in den Arbeitsamtbezirken der Großstädte.

Tabelle 13: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 1993 bis 2011 in Sachsen

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011
Industrie und Handel	12.506	15.324	18.486	22.402	20.250	19.004	18.352	20.573	15.623	13.343
Handwerk	12.635	16.073	13.969	11.739	8.987	8.018	7.005	7.764	5.336	4.746
Öffentlicher Dienst	1.288	948	897	890	987	710	696	791	765	588
Landwirtschaft	918	1.015	1.324	1.426	1.286	1.289	1.433	1.382	860	704
Freie Berufe	1.445	1.908	1.746	1.340	1.472	1.300	1.014	1.095	1.005	972
Hauswirtschaft	158	429	330	347	380	344	362	402	227	157
Seeschifffahrt
Insgesamt	28.950	35.697	36.752	38.144	33.362	30.665	28.862	32.007	23.816	20.510

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); Erhebung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge zum 30. September
 Ergebnisse im Zählzeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September. Öffentlicher Dienst, Freie Berufe und Hauswirtschaft: ohne jene neuen
 Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind. Öffentlicher Dienst: ohne Laufbahnausbildung im Beamtenverhältnis.

3.5.2 Bildung und Ausbildung in der Ernährungswirtschaft

Die Anzahl der Auszubildenden in den Ernährungsberufen ist in Tabelle 14 je nach Zuordnung der Ausbildungsbetriebe in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk sowie Landwirtschaft enthalten. Konkretere Aussagen können der Branchenstudie Ernährungswirtschaft (STRECKER & MIRKOVIC 2010) entnommen werden. Dort wurde das aktuelle und zukünftige Interesse an qualifiziertem Personal und an der Ausbildung von Lehrlingen erfragt. Ein Drittel der Befragten zeigte kein Interesse an der Ausbildung. Geringe Ausbildungsanzahlen bzw. geringe Ausbildungsbereitschaft wurden insbesondere in den Wirtschaftszweigen mit Rückgang der Beschäftigtenanzahl ermittelt. Die schwächsten Ausbildungsquoten zeigten die Wirtschaftszweige Obst- und Gemüseverarbeitung und Sonstige Nahrungsmittel. Die besten Ausbildungsquoten erreichten die Wirtschaftszweige Milchverarbeitung (100 %) und Back- und Teigwaren (85 %). 34 % der an der Ausbildung interessierten Unternehmen konnten die angebotenen Ausbildungsplätze nicht vollständig besetzen.

Tabelle 14: Befragung zur Anzahl Auszubildender im sächsischen Ernährungsgewerbe (Vergleich 2010 zu 2009)

Wirtschaftszweig	Auszubildende					
	Anzahl der Unternehmen	keine Angaben	Zunahme	Abnahme	gleichbleibend	keine
Brot-, Backwaren	20	5	2	6	3	4
Fleischverarbeitung	16	-	4	6	5	1
Obst-, Gemüseverarbeitung	12	-	4	1	4	3
Milchverarbeitung	7	-	1	1	2	3
Süßwaren	2	-	-	-	1	1
Getränke	16	-	2	3	3	8
Andere	16	1	1	-	4	10
Gesamt	89	6	14	17	22	30

Quelle: Unternehmensbefragung 2011, LfULG

In einer aktuellen, vom LfULG durchgeführten Befragung der Unternehmen des Ernährungsgewerbes wurden in mehr als 90 % der ausgefüllten Fragebögen Angaben zur Anzahl Auszubildender gemacht. 31 Unternehmen meldeten Veränderungen in der Anzahl Auszubildender (Zunahme der Anzahl: 14, Abnahme der Anzahl: 17). Eine gleichbleibende Anzahl an Auszubildenden meldeten 22 Unternehmen (Tabelle 14).

3.5.3 Andere Beschäftigte in der Landwirtschaft

Saisonarbeit⁵

Die Zahl der Saisonarbeiter in der sächsischen Landwirtschaft ist in den letzten Jahren von 4.733 (2006) auf 4.347 (2010) zurückgegangen. Das Minimum wurde 2008 mit reichlich 4.000 Arbeitern erreicht. Das mit Abstand wichtigste Herkunftsland ist Polen. Allerdings ist in den vergangenen fünf Jahren der Anteil polnischer Saisonarbeiter von 85 % auf 60 % zugunsten rumänischer Saisonarbeiter gesunken. Weil diese Arbeitskräfte fast ausschließlich als Erntehelfer im Obst- und Gemüseanbau eingesetzt werden, arbeiten sie größtenteils in den Arbeitsagenturbezirken Oschatz und Pirna, gefolgt von Leipzig, Riesa und Bautzen. Erwartungsgemäß sind die Saisonarbeiter im Erzgebirge und Vogtland (Arbeitsagenturbezirke Annaberg-Buchholz und Plauen) nur punktuell, d. h. im einstelligen Bereich, vertreten.

Ausländische Arbeitskräfte⁶

Ausländische Arbeitskräfte, die bei der Sozialversicherung gemeldet sind, spielen in der sächsischen Landwirtschaft nur eine ausgesprochen untergeordnete Rolle. Im Jahr 2010 wurden 1.681 Beschäftigungsverhältnisse gezählt, wobei sich deren Zahl seit 2007 fast verdoppelt hat (Abbildung 11). Bei der Personengruppe werden drei verschiedene Kategorien unterschieden:

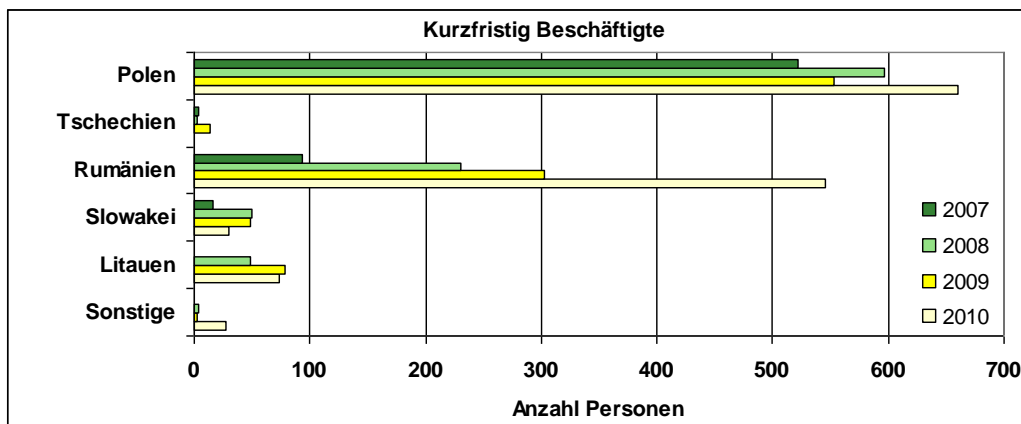
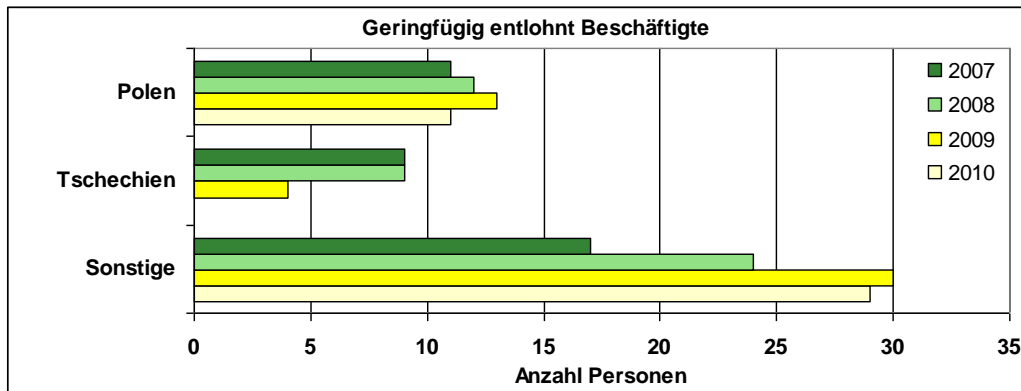
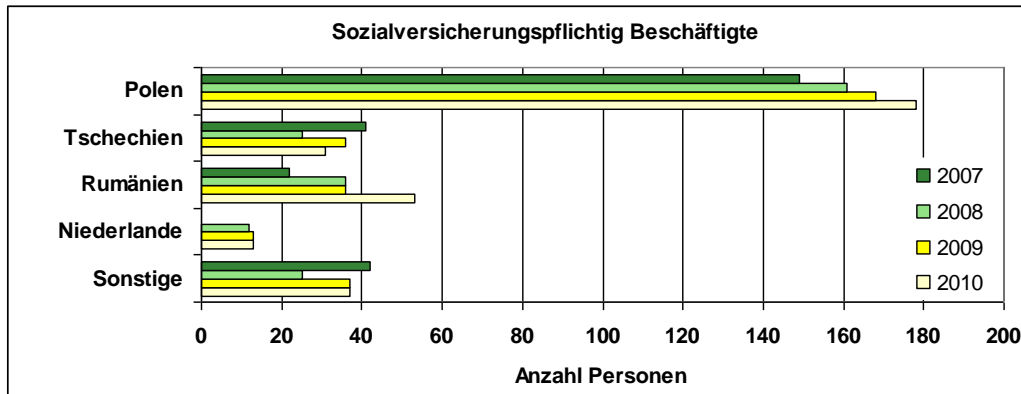
- Kurzfristig Beschäftigte, deren Arbeitsvertrag nicht länger als zwei Monate oder 50 Arbeitstage umfassen darf und die somit zu den so genannten „Minijobbern“ gehören, stellen mit 1.336 Personen vier Fünftel der erfassten Arbeitskräfte und hatten in den vergangenen vier Jahren auch die größten Zuwachsraten zu verzeichnen. Davon sind deutlich mehr als die Hälfte Frauen.
- Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (sozusagen „reguläre“ Arbeitnehmer) hat nur geringfügig 58 auf 312 Personen zugenommen.
- Absolut unbedeutend sind die geringfügig entlohnten Beschäftigten, die monatlich maximal 400 Euro verdienen dürfen, mit einer konstanten Zahl von ca. 40 Personen.

Das nach wie vor wichtigste Herkunftsland der bei der Sozialversicherung gemeldeten Arbeitskräfte ist – wie bei den Saisonarbeitern – Polen. Auch hier hat in den vergangenen Jahren Rumänien als Herkunftsland stark an Bedeutung gewonnen, was mit Änderungen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit zusammenhängt.

Nur bei einem Viertel der Arbeitskräfte ist die Qualifikation bekannt. Meist verfügen sie über eine Berufsausbildung (Art des Berufs wurde nicht erfragt); keine Ausbildung oder eine höhere Qualifikation sind fast nicht anzutreffen. Damit ist das Qualifikationsniveau höher als in der Gastronomie oder im Einzelhandel. Trotzdem ist anzunehmen, dass vor allem die kurzfristig Beschäftigten überwiegend für einfache Tätigkeiten eingesetzt werden.

⁵ Die Informationen über ausländische Saisonarbeiter sind der Studie „Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft“ des Leibniz-Instituts für Agrarentwicklung in Mittel- und Osteuropa (IAMO) entnommen. Diese Studie ist als Anlage 1 beigelegt. IAMO nutzte als Datenquelle die Informationen der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit. Bei diesen Daten werden Saisonarbeitskräfte anders definiert als in der Landwirtschaftszählung. Die Daten sind somit nicht direkt vergleichbar.

⁶ Die Informationen dieses Abschnitts sind ebenfalls der IAMO-Studie entnommen. Wegen der unterschiedlichen Definitionen dürften die ausländischen „Minijobber“ im Rahmen der Landwirtschaftszählung als Saisonarbeitskräfte gezählt worden sein.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 11: Herkunft ausländischer Arbeitskräfte (ohne Saison-AK) in der sächsischen Landwirtschaft

Lohnarbeit

Zur Lohnarbeit zählen alle landwirtschaftlichen Tätigkeiten, die von anderen Unternehmen gegen Rechnung geleistet werden. Zu den anderen Unternehmen können beispielsweise gewerbliche Anbieter von Lohnarbeit oder andere Landwirtschaftsbetriebe gehören. Der Arbeitsleistungsumfang von Lohnunternehmen beträgt für die gesamte sächsische Landwirtschaft lediglich 503 AKE, das sind rund 2 % der insgesamt aufgebrauchten Arbeitsleistung. Absolut gesehen werden die meisten Arbeiten in Futter- und Ackerbaubetrieben geleistet. Beim Vergleich des Anteils betriebsfremd erbrachter Leistungen, der durch eine Berechnung der AKE von Lohnunternehmen pro 100 AKE der landwirtschaftlichen Betriebe möglich ist, zeigt sich ein besonders hoher Anteil bei den Ackerbaubetrieben, gefolgt von den Futterbau- und den Pflanzenbau-Viehhaltungsverbundbetrieben. Besonders gering ist der Anteil bei den Gartenbau- und den Dauerkulturbetrieben (Tabelle 15).

Bei der Betrachtung ist zu berücksichtigen, dass auch 393 landwirtschaftliche Unternehmen Dienstleistungen analog zu den Lohnunternehmen erbringen. Der Aufwand dafür wird aber bei den Einkommenskombinationen (siehe Kapitel 3.2) erfasst.

Tabelle 15: Arbeitsumfang landwirtschaftlicher Lohnunternehmen

Betriebswirtschaftliche Ausrichtung	Betriebe	landwirtschaftliche Leistungen von Lohnunternehmen ⁷ in AKE	Arbeitsleistung in AKE	AKE von Lohnunternehmen pro 100 AKE der landwirtschaftlichen Betriebe
Ackerbau	1.777	167	3.366	5,0
Gartenbau	395	1	2 103	<0,1
Dauerkulturen	151	2	1.391	0,1
Futterbau (Weidevieh)	2.668	193	8.316	2,3
Veredlung	120	14	1.183	1,2
Pflanzenbauverbund	59	4	370	1,1
Viehhaltungsverbund	180	14	1.443	1,0
Pflanzenbau-Viehhaltungsverbund	937	109	5.633	1,9
Insgesamt	6.287	503	23.805	2,1

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Bericht C/LZ 2010-3 und eigene Berechnungen

3.5.4 Entlohnung

Eine Ursache für die geringe Attraktivität landwirtschaftlicher Berufe sind die niedrigen Löhne. Sachsen ist im bundesdeutschen Vergleich allgemein ein „Niedriglohnland“ – hier werden von allen Bundesländern die viertniedrigsten Entgelte gezahlt, das mittlere Arbeitnehmerentgelt liegt rund 15 % unter dem deutschen Durchschnitt (Abbildung 12). Diese Fakten spiegeln sich auch bei der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei wider. Die Arbeit in diesem Wirtschaftsbereich ist bundesweit schlecht bezahlt, allerdings ist der Lohnabstand zwischen Sachsen und dem Bundesdurchschnitt mit rund 11 % etwas weniger gravierend. Wichtig ist aber der Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen: Arbeitnehmer in der sächsischen Landwirtschaft erhalten nur 64 % des durchschnittlichen Entgelts aller sächsischen Arbeitnehmer. Sie bekommen 33 % weniger Entgelt als die Beschäftigten im Dienstleistungsgewerbe und sogar 44 % weniger als im Produzierenden Gewerbe.

Der Anteil der erwerbstätigen ALG-II-Bezieher aus der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei an allen ALG-II-Beziehern ist aber in etwa genauso hoch wie der entsprechende Anteil der Erwerbstätigen. Trotz der niedrigen Entgelte sind diese Personen also nicht überdurchschnittlich auf diese Sozialleistungen angewiesen.

Zusätzlich zu dem niedrigen Einkommen ist die Lohnentwicklung in der Landwirtschaft allgemein erheblich ungünstiger als in anderen Wirtschaftsbereichen (Abbildung 13). Im Vergleich zum Jahr 2000 wurde nach längerer Negativentwicklung nur ein Plus von rund 6 Prozentpunkten erreicht, im Vergleich zu rund 16 Prozentpunkten in der Gesamtwirtschaft und sogar 23 Prozentpunkten im Produzierenden Gewerbe. Dort ist allerdings die Entgeltentwicklung im gesamtdeutschen Vergleich überdurchschnittlich gut, weil in Ostdeutschland teilungsbedingte Lohndifferenzen aufzuholen sind.

Das sehr niedrige Lohnniveau ist auch bei der Auswertung der Tarifverträge für Beschäftigte in der Landwirtschaft zu erkennen. Die Entwicklung der letzten Jahre kann aus Tabelle 16 abgelesen werden. Auch wenn die Stundenverdienste besonders in der unteren Verdienstgruppe angestiegen sind, werden die Vergütungen anderer Wirtschaftszweige z. T. nicht erreicht. Deutlich schlechter bezahlt sind u. a. Beschäftigte im Friseurhandwerk mit einem Monatsverdienst von 755,- EUR. Vergleichbare Verdienste wurden beispielsweise in der Gastronomie mit einem Monatslohn von mindestens 1.200,42 EUR festgelegt. Dagegen sind im Einzelhandel Stundenverdienste von 10,66 EUR, in der Milchindustrie von 12,15 EUR, bei der Gebäudereinigung von

⁷ und anderen, z. B. Arbeiten zur Instandsetzung von Wirtschaftsgebäuden, Mahlen und Beizen von Getreide, Mischen von Futtermitteln, Traubenlese mit dem Traubenvollernter, Laubschnitt

7,69 EUR oder im Baugewebe (Hochbau) von 10,60 EUR tariflich vereinbart. Alle hier genannten Angaben beziehen sich auf in Sachsen geltenden Tarifverträgen im jeweils letztverfügbaren Jahr und dort auf die zweitniedrigste Verdienstgruppe 2.

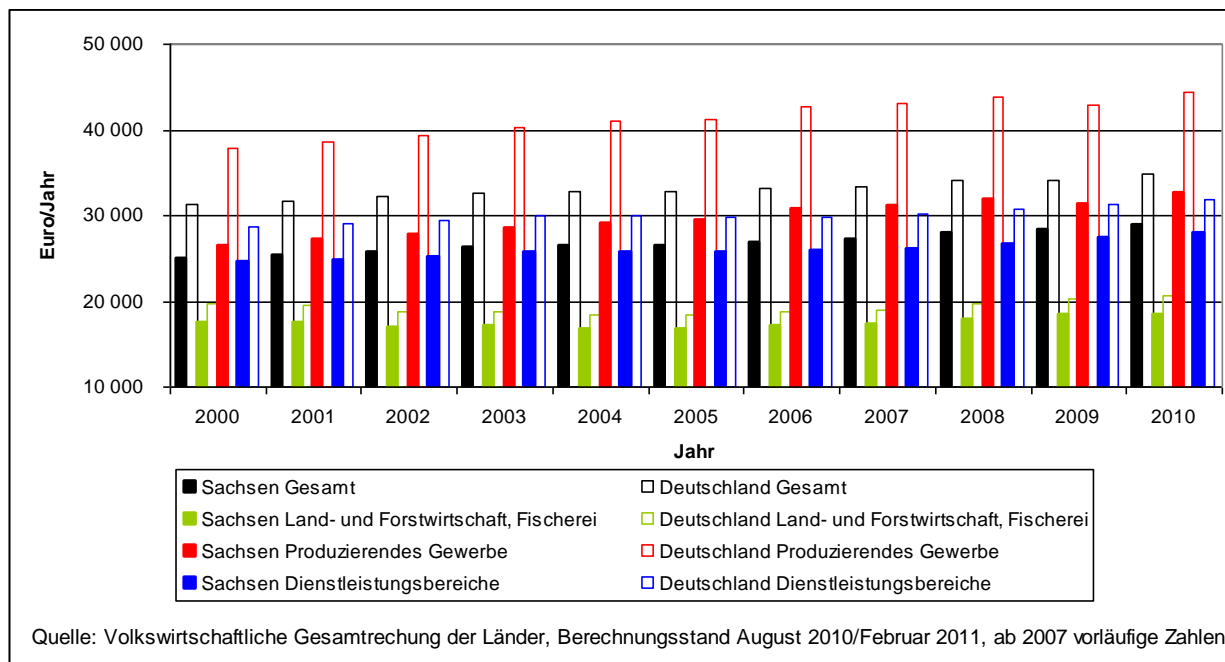


Abbildung 12: Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer in Sachsen und Deutschland

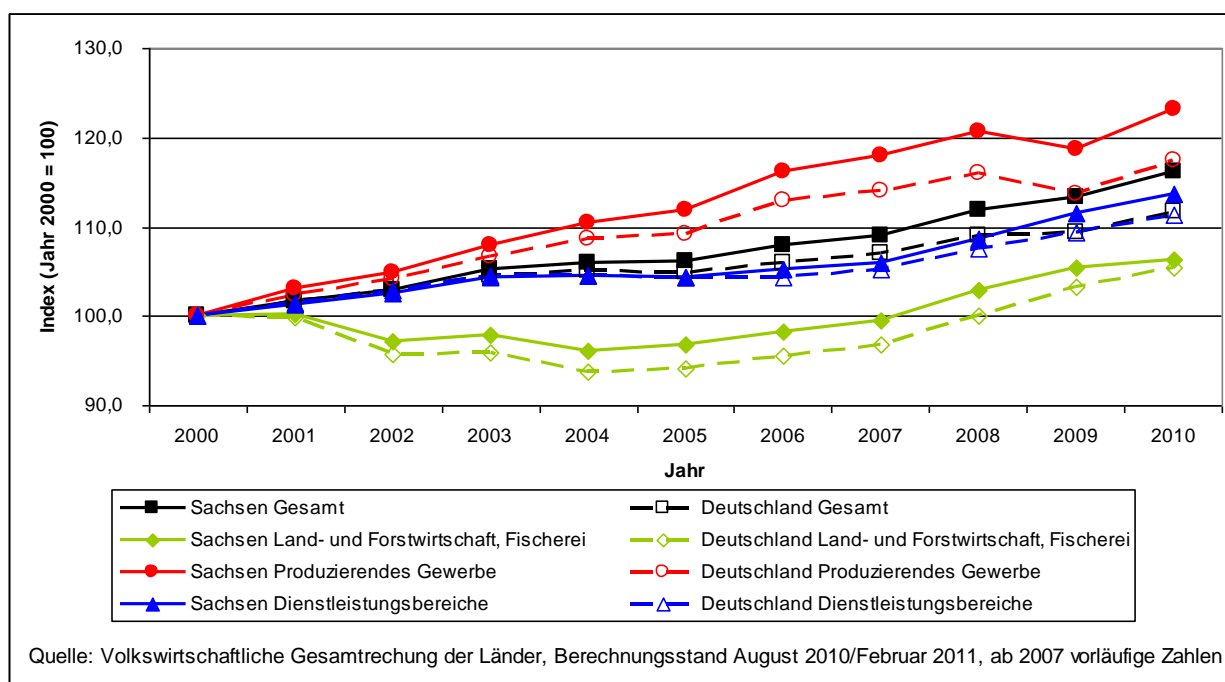


Abbildung 13: Veränderung der Arbeitnehmerentgelte je Arbeitnehmer seit dem Jahr 2000

Tabelle 16: Tarifliche Stundenverdienste in der sächsischen Landwirtschaft

Verdienstgruppe	Vergütungsgruppenbeschreibung	Stundenverdienst in EUR		
		bis 2008	ab 2009	ab 2011
1	Ausführung einfacher, schematischer, leichter Tätigkeiten, die nach entsprechender Anleitung und praktischer Einweisung verrichtet werden.	Die Lohngruppe 1 unterliegt aufgrund der Eingruppierungsmerkmale der freien Lohngestaltung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer.		
2	Tätigkeiten, die Grundkenntnisse bzw. Grundfertigkeiten erfordern und nach allgemeiner Anweisung ausgeübt werden. Dabei handelt es sich um die Ausführung verschiedener manueller Tätigkeiten und/oder um die Bedienung verschiedener einfacher Arbeitsmittel.	6,30	6,50	7,10
3	Tätigkeiten, die einfache Fachkenntnisse erfordern und nach allgemeiner Anleitung zum Teil selbständig ausgeübt werden. Die Tätigkeiten erfordern einfache spezialisierte Fertigkeiten. Arbeiten unter Anleitung.	7,42	7,66	8,00
4	Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern und im Wesentlichen selbständig und qualifiziert ausgeübt werden. Die Tätigkeiten erfordern umfangreiche spezialisierte Handfertigkeiten.	7,87	8,13	8,49
5	Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern, die selbständig und weitgehend eigenverantwortlich ausgeübt werden. Die Tätigkeiten erfordern spezielle Kenntnisse zur Bedienung verschiedener Arbeitsmittel, Spezialgeräte und Werkzeuge bzw. technischer Anlagen sowie besondere Fähigkeiten und Fertigkeiten bei einem hohen Grad an Selbständigkeit. Fähigkeit zur Anleitung von Mitarbeitern.	8,73	9,02	9,42
6	Schwierige und vielseitige Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse erfordern, die selbständig und eigenverantwortlich ausgeübt werden einschließlich anleitender Tätigkeit.	9,59	9,91	10,35
7	Tätigkeiten entsprechend Lohngruppe 6 mit besonderen Leitungsbefugnissen	10,46	10,81	11,29

Quelle: Tarifdatenbank beim Statistischen Bundesamt

Einen anderen Blick auf das mit der landwirtschaftlichen Produktion erzielbare Einkommen zeigen die Buchführungsergebnisse der Landwirtschaftsbetriebe, von denen in Abbildung 14 beispielhaft das Ordentliche Ergebnis plus Personalaufwand je Arbeitskraft gezeigt wird. Die Daten sind aus methodischen Gründen nicht mit den oben beschriebenen Arbeitnehmerentgelten vergleichbar, jedoch zeigt sich auch hier die Grundtendenz eines geringfügigen Anstiegs in der vergangenen Dekade. Gleichzeitig führen Schwankungen bei der erzeugten Menge (z. B. Witterungseinfluss auf die Erntemenge) und/oder sich verändernde Marktpreise zu großen Variationen im jährlichen Ergebnis. Das Ergebnis von z. T. weniger als 20.000 EUR/AK pro Jahr zeigt, wie gering das Einkommen aus der Landwirtschaft ist, zumal bedacht werden muss, dass aus diesem Ergebnis nicht nur der Produktionsfaktor Arbeit, sondern auch die Faktoren Boden und Kapital entlohnt werden müssen. Die Daten zeigen einen weiteren interessanten Fakt: mit dem Ackerbau, der im Vergleich zum Futterbau weniger personalintensiv ist, lassen sich deutlich höhere, zugleich aber volatilere Gewinne erzielen.

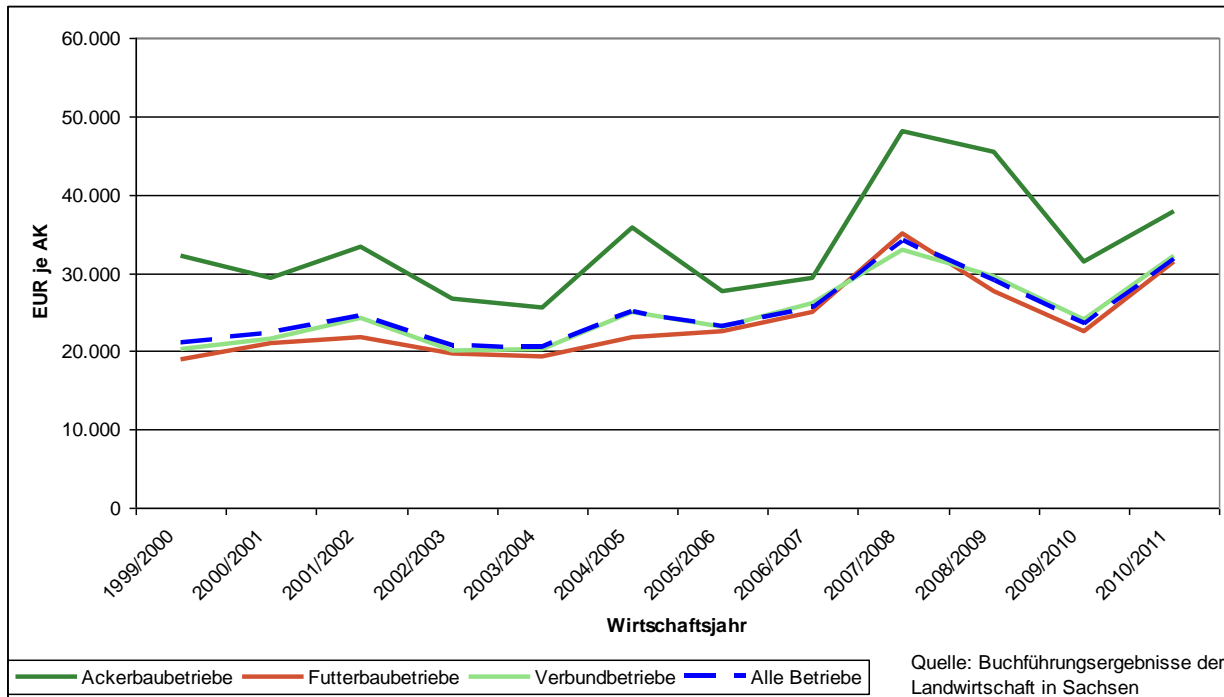


Abbildung 14: Wirtschaftliches Ergebnis in sächsischen Landwirtschaftsbetrieben (Ordentliches Ergebnis + Personalaufwand ohne BUV, ohne Nebenerwerbsbetriebe)

3.5.5 Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit im ländlichen Raum

Die Arbeitslosigkeit hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verringert. Innerhalb von nur fünf Jahren ist die Arbeitslosenquote von ihrem Maximum des vergangenen Jahrzehnts von 18,3 % auf 11,8 % und damit um etwa 1/3 gesunken (Abbildung 15). Die in der Abbildung gezeigten Daten lassen erkennen, dass es regionale Unterschiede gibt, die aber im Lauf der Zeit immer geringer werden. Signifikante Unterschiede zwischen kreisfreien Städten und Landkreisen treten nicht auf, wobei die kreisfreien Städte am aktuellen Rand sogar einen etwas geringeren Rückgang und/oder eine höhere Arbeitslosenquote aufweisen als die Landkreise.

Arbeitslosigkeit in der Landwirtschaft

Bei den folgenden Analysen muss berücksichtigt werden, dass mit den Daten nur der von der Bundesagentur für Arbeit erfasste Arbeitsmarkt dargestellt werden kann. Die Daten sind mit den Angaben zur regionalen Arbeitslosigkeit (s. o.) nur eingeschränkt vergleichbar, weil bei den berufsbezogenen Auswertungen die Berufe für sogenannte Helfertätigkeiten (Tätigkeiten ohne geregelten Abschluss) nicht enthalten sind.

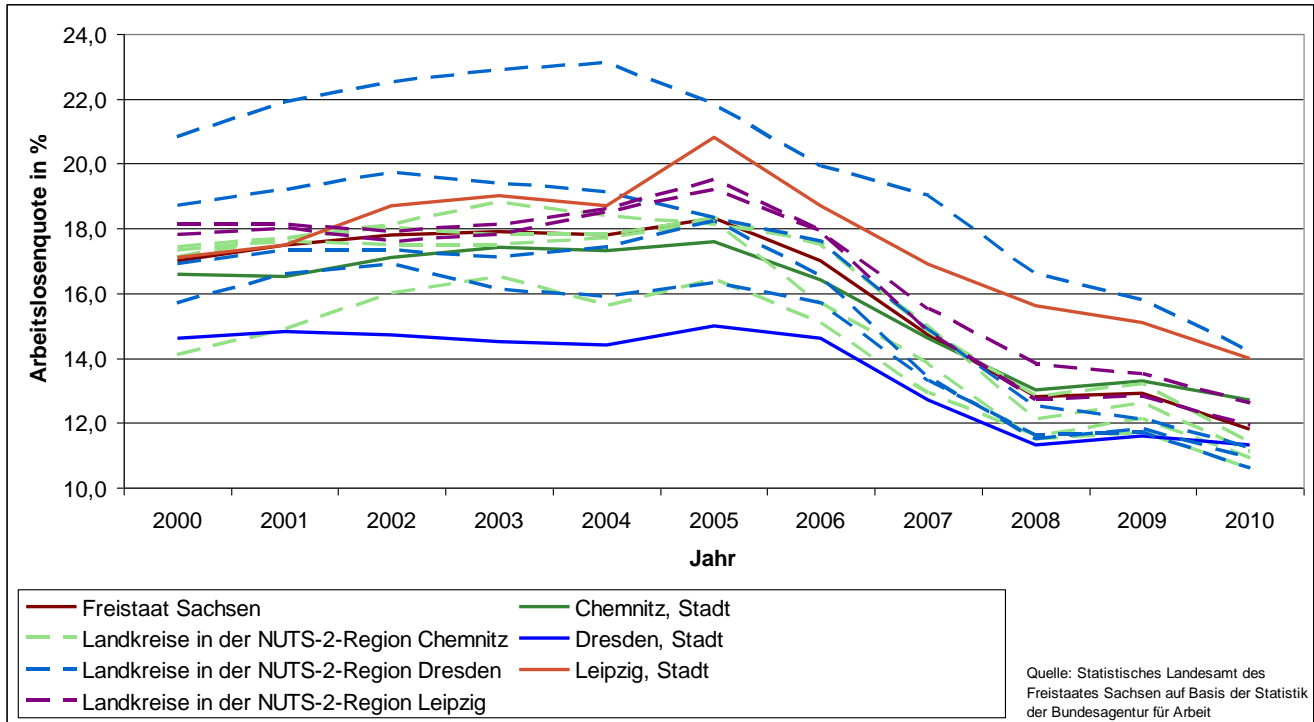


Abbildung 15: Entwicklung der Arbeitslosenquoten in Landkreisen und kreisfreien Städten Sachsens

Tabelle 17 zeigt, dass die Landwirtschaft an dem insgesamt vorhanden Rückgang der Arbeitslosigkeit partizipieren konnte. Die Zahl der arbeitslosen Verwalter/Berater ist am stärksten zurückgegangen, gefolgt von den landwirtschaftlichen Arbeitskräften/Tierpflegern. Geringer ist die Veränderung bei den Gartenbauern und Tierzüchtern/Fischern ausgefallen. Abbildung 16 visualisiert diese Entwicklung. Analog zum Rückgang der Zahl der Arbeitslosen ist auch die Zahl der gemeldeten freien Stellen gestiegen, allerdings nicht bei den Verwaltern/Beratern.

Tabelle 17: Zahl der Arbeitslosen in Sachsen insgesamt und in landwirtschaftlichen Berufen (ohne Helfertätigkeiten)

Zielberuf ⁸	2007	2008	2009	2010	2011
Insgesamt (alle Berufe auch außerhalb der Landwirtschaft)	236.774	187.654	180.864	168.951	144.866
Landwirte	538	427	469	431	324
Tierzüchter, Fischereiberufe	371	308	305	311	253
Verwalter, Berater in der Landwirtschaft und Tierzucht	637	714	615	255	265
Landwirtschaftliche Arbeitskräfte, Tierpfleger	805	557	502	515	427
Gartenbauer ohne Landschaftsgärtner, Floristen u. ä.	1.183	1.063	1.014	982	888

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

⁸ Die hier dargestellten Zielberufe entsprechen den Berufsgruppen im Berufsbereich I „Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe“ der Klassifizierung der Berufe nach dem Stand vom 01.09.1988. Unter der Bezeichnung Landwirte sind mehrheitlich Beschäftigte in der Pflanzenproduktion zusammengefasst. Die Bereiche Landwirte und Tierzüchter, Fischereiberufe enthalten Beschäftigte mit höherer Qualifikation, während sich die Landwirtschaftlichen Arbeitskräfte, Tierpfleger aus Beschäftigten mit niedrigerer Qualifikation zusammensetzen. Bei den Verwaltern werden auch Stellen aus der administrativen Verwaltung erfasst. Im Sinne einer näherungsweisen Vergleichbarkeit mit den anderen Statistiken zur aktuellen Arbeitskräftesituation wurden bei den Gärtnern die Landschafts- und Friedhofsgärtner sowie die Floristen weitestgehend ausgeklammert (d. h. Berufsgruppe 05 ohne die Berufsklassen 0511, 0515, 0521, 0522, 0525, 0526, 0531, 0532, 0537).

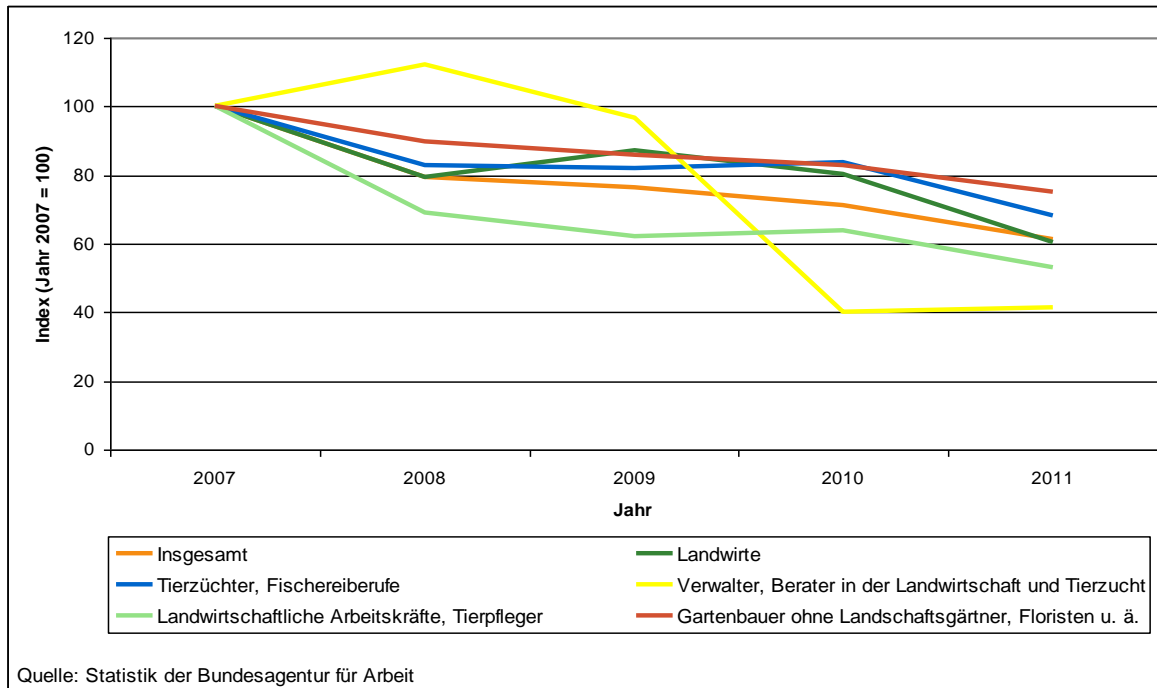


Abbildung 16: Relative Veränderung der Zahl der Arbeitslosen in Sachsen insgesamt und in landwirtschaftlichen Berufen (ohne Helfertätigkeiten)

Eine wichtige Kennziffer zur Beobachtung der Arbeitsmärkte ist die Vakanzzeit. Zu ihrer Ermittlung wird die Zahl der Tage von dem gewünschten Besetzungstermin einer Stelle (Angabe bei der Meldung einer freien Stelle) und dem Abgang der Stelle (durch Besetzung oder durch Wegfall) gezählt. Eine zunehmende Vakanzzeit zeigt, dass die Stellenbesetzung schwieriger wird. Diese Entwicklung ist in Sachsen in den letzten Jahren zu beobachten, nur unterbrochen in den Jahren mit wirtschaftlichem Abschwung (Abbildung 17).

In der Abbildung wird auch die Entwicklung nach einzelnen Bereichen der wirtschaftlichen Tätigkeit gemäß der Klassifizierung der Wirtschaftszweige von 2008 gezeigt. Dabei wird deutlich, dass

- die Vakanzzeiten für einzelne Tätigkeiten erheblich mehr schwanken als der Wert für die gesamte sächsische Wirtschaft,
- die Werte für landwirtschaftliche Tätigkeiten meistens unter dem für Gesamtsachsen liegen und somit die Stellenbesetzung einfacher ist als für den Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche und
- freie Stellen im Bereich der pflanzlichen Produktion i. d. R. schneller besetzt werden können als in der tierischen Produktion. Letzteres kann als Fachkräftemangel interpretiert werden, aber auch dadurch verursacht sein, dass Arbeitsplätze in der tierischen Produktion als weniger attraktiv gelten.

Wegen der teilweise geringen Fallzahlen können einige markant hervorspringende Werte auch von temporären und/oder regionalen Engpässen verursacht worden sein.

Insgesamt haben die Agrarberufe/Grünen Berufe in Sachsen die geringste Vakanzzeit aller Berufsfelder und eine sehr hohe Zahl an Arbeitslosen pro gemeldete freie Stelle (Bundesagentur für Arbeit 2011). So gesehen ist derzeit kein Engpass auf dem Arbeitsmarkt zu befürchten. Weil aber die Vakanzzeit für landwirtschaftliche Tätigkeiten in der Grundtendenz der mittleren Vakanzzeit aller Berufe folgt, kann geschlussfolgert werden, dass positive bzw. negative Veränderungen bei der Stellenbesetzung in anderen Branchen über kurz oder lang auch in der Landwirtschaft beobachtet werden können.

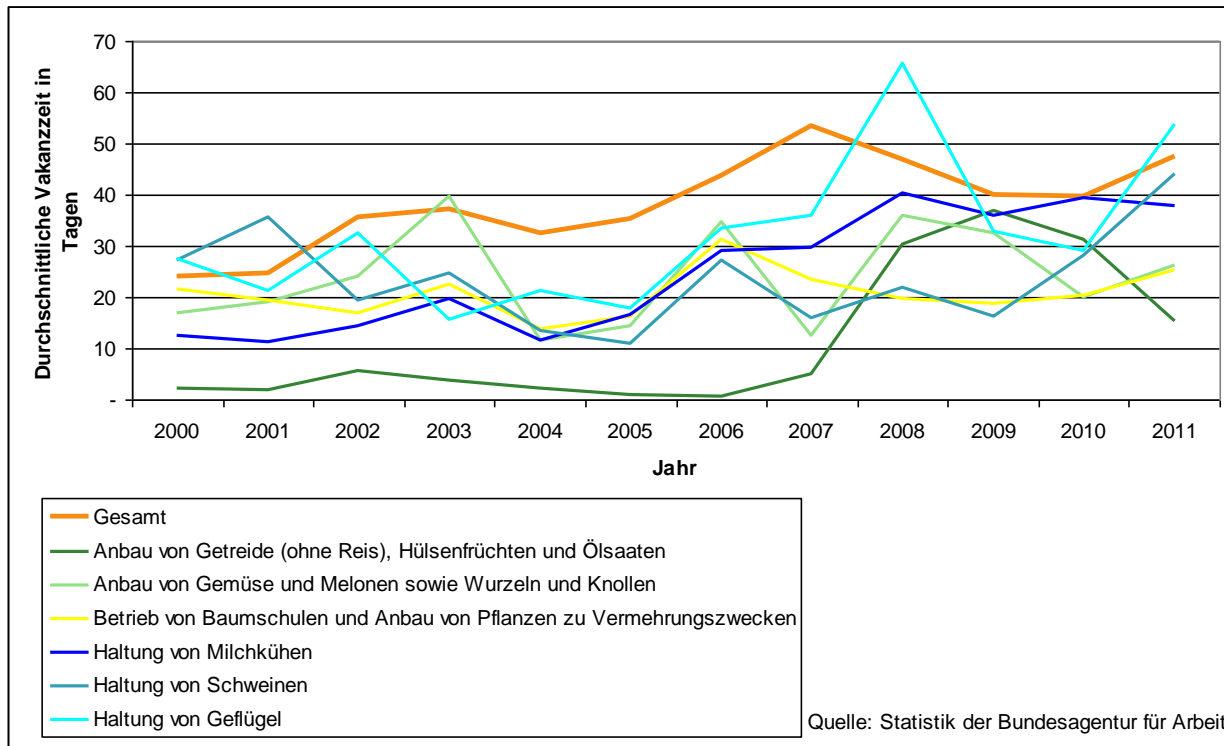


Abbildung 17: Entwicklung der Vakanzzeit zwischen gewünschtem Besetzungstermin und Abgang einer Stelle für die Gesamtwirtschaft und ausgewählte landwirtschaftliche Tätigkeiten

4 Prognose von Nachfrage und Angebot bei Arbeitskräften in der Landwirtschaft

4.1 Prognose des Arbeitskräftebedarfs

4.1.1 Zuordnung der Ist-AKE zu Produktionszweigen der Landwirtschaft

In der sächsischen Landwirtschaft waren laut Landwirtschaftszählung (LWZ 2010) 36.015 Personen tätig. Bezogen auf eine Arbeitskräfteeinheit wird die Arbeitsleistung durch 23.805 Arbeitskräfteeinheiten erbracht. Die Landwirtschaftszählung 2010 ermittelte Daten zu den Arbeitskräften ausschließlich auf der Betriebsebene. Angaben zu Arbeitskräften nach Produktionszweigen (Tierproduktion, Ackerbau, Futterbau) liegen nicht vor.

Die Zuordnung der Arbeitskräfte nach Pflanzen- und Tierproduktion für Sachsen erfolgte über eine Hochrechnung auf Basis von Anbauflächen, Tierbeständen und festgelegten Normativen zum Arbeitszeitbedarf bzw. zu den Jahresarbeitsmaßen. Datengrundlagen für die Festsetzung der AK-Normative sind sächsische Angaben aus der Statistik (LWZ), der Test- und Auflagenbuchführung, Planungs- und Bewertungsdaten sowie Orientierungswerte von Fachexperten.

Die Zuordnung der AKE nach Produktionszweigen erfolgte ausgehend von der Ist-AKE 23.805 2010 methodisch in folgenden Schritten:

1. Abbildung der Fruchtarten, Tierarten und Produktionsverfahren anhand von Arbeitszeit-Normativen
2. Ermittlung der beanspruchten Arbeitskräfte (AKE) durch die Bodennutzung einschließlich Lohnarbeit
3. Ermittlung der beanspruchten Arbeitskräfte (AKE) durch Tierproduktion einschließlich Lohnarbeit
4. Ansatz der Arbeitskräfte, welche ausschließlich in Einkommenskombinationen außerhalb der Urproduktion beschäftigt sind (ca. 700 AKE, siehe Kapitel 3.2)

Pflanzliche Produktion 2010

Die Hochrechnung der Arbeitskräfte (AKE) in der Pflanzlichen Produktion erfolgte auf Basis des Jahres-Arbeitsmaßes in ha je AKE. Das Jahres-Arbeitsmaß (JAM) ist als Reziprok des AK-Besatzes definiert. Die Auswertung der Buchführungsergebnisse und der Ergebnisse der LWZ zum Arbeitskräftebesatz je 100 ha LF (AK-Besatz) dienten dabei als Orientierungsgrößen.

Der AK-Besatz der spezialisierten Getreidebaubetriebe wurde als Basiswert der Kalkulation je ha Druschfrüchte festgesetzt (110 ha/AKE). Anhand der Planungsdaten zu den Arbeitszeitbedarfswerten der Feldarbeitszeit und dem Basiswert erfolgte über eine Verhältnisgleichung die Hochrechnung der Jahresarbeitsmaße für die anderen Kulturen und Nutzungen. Das mittlere gewichtete Arbeitsmaß für die Bodennutzung in Sachsen ohne Gartenbau und Dauerkulturfäche beträgt laut Kalkulation 95 ha/AKE. Die JAM für Gartenbau- und Dauerkulturbetriebe orientieren sich an den ausgewiesenen AK-Besätzen der LWZ.

Die Ergebnisse der Berechnung der Arbeitskräfte (AKE) in der pflanzlichen Produktion sind in nachfolgender Tabelle 18 zusammengestellt. Nach den Berechnungen entfallen ca. 43 % der gesamten pflanzlichen Arbeitsleistung in Sachsen auf den Marktfruchtbau. Die Futterproduktion bindet etwa 32 % der Arbeitsleistung, Dauerkulturen ca. 10 % und der Gemüsebau beansprucht ca. 15 % der Arbeitsleistung (Abbildung 18). Die ermittelten Daten 2010 bilden die Ist-Situation in der pflanzlichen Produktion Sachsens ab. Die Pflanzliche Produktion ist derzeit durch folgende Produktionsbedingungen und Bewirtschaftungsverfahren gekennzeichnet (Ergebnisse der LWZ 2010):

- Die durchschnittliche Betriebsgröße liegt bei 145 ha. Der Pachtanteil an der LF beträgt 76 %. Eine feinere Untersetzung kann Tabelle 19 entnommen werden.
- Im Jahr 2010 wurden 42 % des Ackerlandes konventionell und 58 % pfluglos bewirtschaftet (Tabelle 20).
- Der Anteil der Ökoproduktion an der LF liegt bei 3,7 %, wobei 2,7 % der Ackerfläche und 6,4 % der Grünlandfläche ökologisch bewirtschaftet werden.
- Zwischenfruchtanbau erfolgt in 807 Betriebe auf insgesamt 12 % des Ackerlandes. Diese Betriebe bewirtschaften insgesamt eine Fläche von 336 Tha.

Tabelle 18: Verteilung der Arbeitskräfteeinheiten in der Pflanzenproduktion

Fruchtarten	Sachsen ha LF	Arbeitsmaß ha/AKE	Hochrechnung AK-E
Druschfrüchte	559.171	110	5.060
Kartoffeln	6.982	25	270
sonstigen Hackfrüchte	12.841	70	180
Ackerfutterbau	122.826	65	1.880
Wiesen	58.143	50	1.150
Weiden/Dauergrünland	126.995	75	1.260
Stilllegung	7.245	385	100
Spezialkulturen	8.293	30	270
Dauerkulturen	5.345	4,3	1.240
Gemüse Freiland	4.307	2,6	1.660
Gemüse Glas/Zierpflanzen	355	0,8	440
Summe Pflanzliche Produktion	912.503		13.510

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Landwirtschaftszählung 2010) sowie eigene Berechnungen

Kalkulierte Anteile der Arbeitsleistung (AKE) in der sächsischen pflanzlichen Produktion

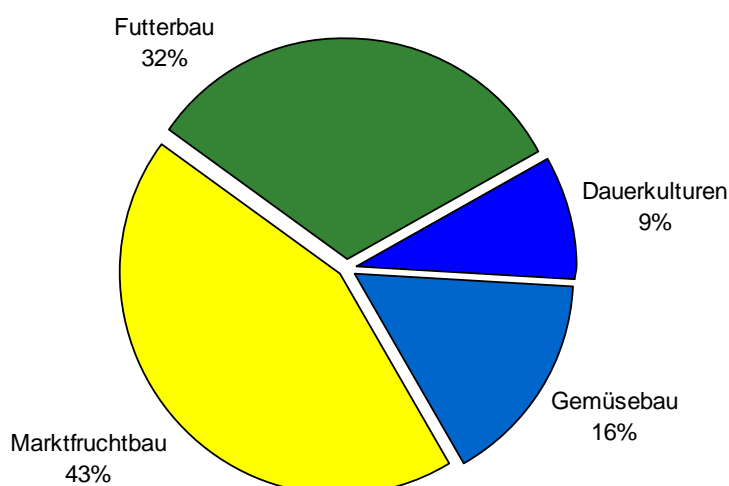


Abbildung 18: Verteilung der Arbeitskräfteeinheiten in der Pflanzenproduktion

Tabelle 19: Durchschnittliche Größe landwirtschaftlicher Betriebe

	Anzahl Betriebe	Durchschnittliche Betriebsgröße in ha
Insgesamt	6.287	145
davon Natürliche Personen	5.675	74
darunter Einzelunternehmen	5.162	52
davon Juristische Personen	612	808

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Landwirtschaftszählung 2010)

Tabelle 20: Bearbeitung des Ackerlandes 2009/10 nach Bearbeitungsverfahren

	Fläche in ha	Anteil in %
konventionelle Bodenbearbeitung (Pflügen)	290.011	42,2
Konservierende Bodenbearbeitung (z. B. Grubbern, Eggen)	385.998	56,2
Direktsaatverfahren	11.049	1,6
Ackerland (ohne Flächen mit Kulturen, die länger als ein Jahr auf dem Ackerland bleiben)	687.058	100,0

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Landwirtschaftszählung 2010)

Tierische Produktion 2010

Die Zuordnung der Arbeitskräfte in AKE in der tierischen Produktion erfolgte ebenso auf Basis der Jahresarbeitsmaße. Orientierungsbasen waren dabei die Arbeitszeitbedarfswerte aus den sächsischen Planungsdaten, die Auswertung der Buchführungsergebnisse und Betriebszweigabrechnungen und Expertenangaben.

Das Jahresarbeitsmaß als Reziprok des AK-Bedarfs je Tier und Jahr bei 2.000 Akh/AKE wurde für jede Tierart des sächsischen Viehbestandes ermittelt. Die Ergebnisse der Hochrechnung zu den Arbeitskräften (AKE) in der tierischen Produktion sind in Tabelle 21 zusammengestellt.

Tabelle 21: Verteilung der Arbeitskräfteeinheiten in der tierischen Produktion

	Anzahl Tiere	Tiere/AKE	Arbeitsleistung in AKE
Rinderproduktion	489.044		7.070
Milchkühe m. Nachzucht	187.011	35	6.180
andere Kühe m. Nachzucht	37.893	65	670
männliche Rinder >1 Jahr	19.275	100	220
Schweineproduktion	658.479		1000
Zuchtsauen m. Nachzucht	74.003	125	680
andere Schweine	330.282	1200	320
Schafproduktion	102.176		380
Milchschafe m. Nachzucht	967	35	30
andere Mutterschafe m. Nachzucht	66.300	220	350
Geflügelproduktion	8.234.943		607
Legehennen	2.534.324	6.500	470
Masthähnchen	4.850.619	48.000	110
Gänse	20.007	3.500	7
Enten	15.436	4.500	5
Puten	194.878	14.000	15
Sonstige Tierproduktion			525
Einhufer	11.772	28	420
Ziegen	7.287	35 / 220	56
Kaninchen	6.248	115	7
Wild	12.731	400	35
Bienen in Völkern	641	100	7
Summe Tierproduktion			9.582

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Landwirtschaftszählung 2010), eigene Berechnungen

Nach den Hochrechnungen entfallen 40 % der gesamten landwirtschaftlichen Arbeitsleistung in Sachsen auf die Tierproduktion. Einschließlich der Futterproduktion werden damit etwa 60 % der Arbeitsleistung für die tierische Produktion aufgewandt. „Hauptarbeitgeber“ in Sachsen ist der Produktionszweig Milch. In der Milchproduktion sind ca. 66 % der Arbeitsleistung in der Tierproduktion und 30 % der aller AK-E in der Landwirtschaft gebunden. Weitere 9 % der AKE in der Viehhaltung werden durch die Rindfleischproduktion beansprucht. In der Schweineproduktion sind ca. 10 % der Arbeitsleistung gebunden, wovon die Hal-

tung der Zuchtsauen 7 % beiträgt. 6 % der AKE sind in der Geflügelproduktion tätig und gut 5 % der AKE beschäftigen sich mit der Haltung von Einhufern, Schafen, Wildtieren und sonstigen Kleintieren (Abbildung 19).

Der Anteil der ökologischen Tierhaltung an der Viehhaltung insgesamt in Sachsen variiert zwischen den Tierarten zwischen 0,3 % (Schweine) und 25,5 % (Enten, Gänse, Truthühner). Diese Öko-Anteile werden in den Arbeitskräfteangaben 2010 mit abgebildet.

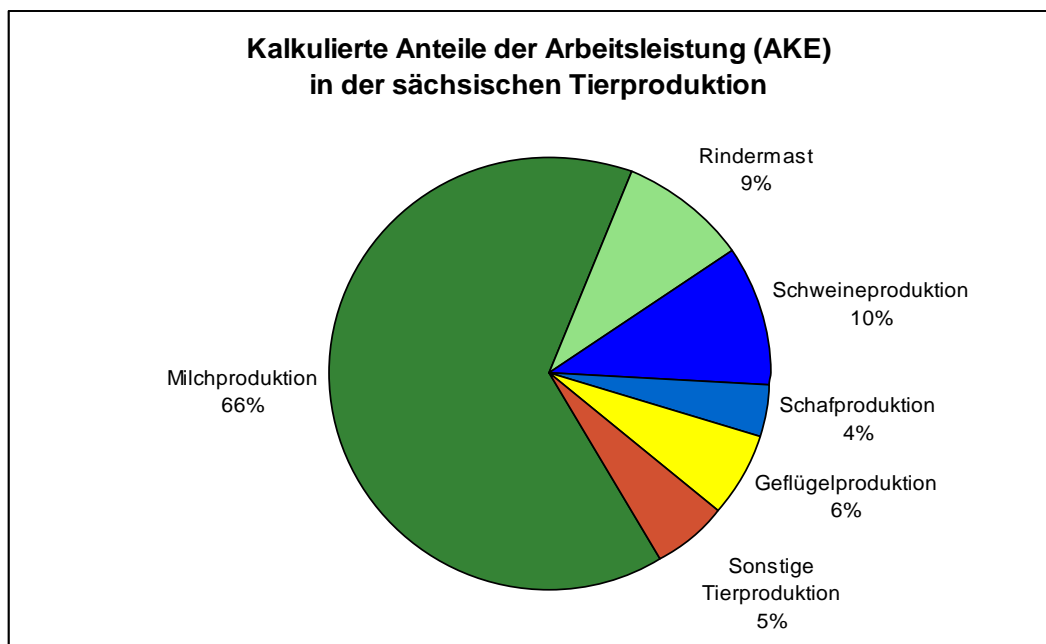


Abbildung 19: Verteilung der Arbeitskräfteeinheiten in der tierischen Produktion

Die Tierproduktion erfolgt in Sachsen bereits auf einem hohen technologischen Niveau. Dies belegen Daten aus der Landwirtschaftszählung, von denen folgende Beispiele genannt werden sollen:

- Knapp 80 % der Milchkühe stehen in Beständen größer 200 Tieren und 93 % der Milchkuhplätze werden als Laufställe bewirtschaftet, davon 82 % auf Güllebasis.
- In der Sauenhaltung stehen 95 % der Zuchtsauen in Beständen größer 200 Tieren, 74 % der Mastschweine werden in Tierbeständen mit mehr als 2.000 Tierplätzen gehalten. Die Tierplätze in der Schweinehaltung werden zu 92 % auf Voll- bzw. Teilspaltenböden bewirtschaftet.
- 76 % der Legehennen werden in Beständen von über 50.000 Tieren gehalten. 93 % aller Hühnerplätze wurden 2010 in Bodenhaltung bewirtschaftet.

Das Rationalisierungspotenzial im Zusammenhang mit Investitionen hat in der Tierproduktion somit einen begrenzten Spielraum. Automatische Milchgewinnungs- und Fütterungsanlagen können zukünftig zu einer höheren Arbeitsproduktivität führen.

Einkommenskombinationen

Im Ergebnis der Landwirtschaftszählung 2010 wurden 698 AKE in den Landwirtschaftsbetrieben ermittelt, die ausschließlich in Einkommenskombinationen beschäftigt sind (siehe Kapitel 3.2). Zusätzlich gibt es Personen, die ihre Arbeitsleistung teilweise für Einkommenskombinationen aufwenden. Dabei ist aber nicht bekannt, wie hoch dieser Anteil ist. Deshalb wird festgelegt, dass dieser Wert in der Kalkulation vernachlässigt wird, auch weil der Einfluss auf das Gesamtergebnis als sehr gering einzuschätzen ist.

Die Summe der kalkulierten Arbeitsleistungen aus pflanzlicher und tierischer Produktion sowie aus der Einkommenskombinationen bildet die Arbeitsleistung der sächsischen Landwirtschaft in Höhe von ca. 23.800 AKE ab. Die Differenz von zwei AKE ist methodisch bedingt.

4.1.2 Prognoserechnung des Arbeitskräftebedarfs

Im Rahmen der Untersuchung wurden Expertenbefragungen im LfULG durchgeführt. Ziel der Befragung war es, Entwicklungstendenzen zu eruieren und die Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Landwirtschaft zu quantifizieren. In den Expertengesprächen wurde erfragt, welche Entwicklungen bis 2025 aus technischer, wirtschaftlicher (auch bezüglich Betriebsstruktur, Märkte, Agrarpolitik) und demografischer Sicht zu erwarten sind.

Zur Vorbereitung der Gespräche wurden Befragungsbögen erarbeitet, in denen alle oben genannten Aspekte in detaillierter Form enthalten waren. Sie bildeten die Grundlage für strukturierte Interviews mit Experten aus den folgenden Referaten/Abteilungen des LfULG:

- Betriebsökonomie
- Pflanzenbau
- Tierhaltung, Fütterung
- Gartenbau
- Tierische Erzeugung

Die Fragen wurden offen ohne Vorgabe von Antwortmöglichkeiten formuliert, zusätzlich bestand für die Interviewpartner die Gelegenheit, weitere Aspekte unabhängig von den geplanten Themen zu formulieren. Die wesentlichen Aussagen werden nachfolgend im Text aufgeführt, die ausführlichen Ergebnisse sind in Anlage 2 zusammengestellt.

Pflanzliche Produktion

Prognostizierte Entwicklung aus Sicht der Wirtschaftlichkeit, der Märkte und der Umsetzbarkeit von Investitionspotenzialen

Marktfruchtbau

- Der Marktfruchtbau bleibt eine stabile Größe, aufgebende Betriebe werden übernommen.
- Trotz der volatilen Erzeugerpreise ist die Wirtschaftlichkeit auch zukünftig gegeben, die Marktaussichten für das sächsische Produktionsspektrum sind positiv.
- Es gibt eine stetige Verschiebung des AK-Bedarfs von der Produktion/Feldarbeit hin zum Management.
- Der steigende Technikeinsatz macht eine höhere Qualifizierung der AK erforderlich; junge AK stehen der zunehmenden Technisierung offen gegenüber (Generationsproblem).
- Eine mögliche Ausweitung des Öko-Landbaus erfolgt nur in Kombination mit technischem Fortschritt, d. h. es gibt nur einen geringen Mehrbedarf an AK je nach Etablierung.
- Im Fall einer rückläufigen Entwicklung in Tierproduktion und ggf. im Bioenergiesektor kommt es zu sinkenden Ackerfutterbauanteilen an der LF. Auf freiwerdenden Flächen wird der Druschfruchtanbau ausgedehnt.
- Anpassungen der Betriebe erfolgen in von Abhängigkeit von politischen Entscheidungen durch Deutschland und die EU (Bioenergie, Subventionen, Umweltauflagen).

Futterbau

- Ausrichtung des Ackerfutterbaus erfolgt in Abhängigkeit von Tierbestandsentwicklungen. Wichtigste Tendenzen sind der konstante bis leicht zurückgehende Milchkuhbestand und die Entwicklung des Bioenergiesektors in Abhängigkeit von politischen Entscheidungen.
- Die Nutzung des Grünlands geht zurück, es gibt einen steigenden Grünlandanteil, der CC-relevant ungenutzt bleibt.

Gartenbau/Dauerkulturen

- Die Wirtschaftlichkeit ist durch stagnierende Marktpreise und höhere Kosten gekennzeichnet, der Anteil sächsischer Produkte ist rückläufig.
- Ein Anstieg des Öko-Anteils wird nicht auf AK-Bedarf wirken. Die Zunahme des Anbaus geht mit hoher Technisierung und einem Rückzug aus überwiegender Handarbeit einher.
- Die Hofnachfolge ist oft ungeklärt und es werden oft Altersabgänge wirksam. Beim altersbedingten Ausscheiden des Unternehmers wird es zu Betriebsschließungen kommen.
- Die notwendigen Saisonarbeitskräfte (ausländische AK) werden vorhanden sein.

- Es ist ein ausreichendes Potenzial an Gärtnern (Facharbeitern) vorhanden, weil in Vergangenheit über Bedarf ausgebildet wurde. Eine Verknappung von Führungskräften wird erwartet.

Prognostizierte Entwicklungen aus technischer Sicht (Rationalisierungspotenzial)

Marktfruchtbau

- Bei einer unveränderten Fortschreibung des Trends der letzten Jahre wird sich die Intensität der jährlichen Produktionssteigerung verringern. Ziel ist die Stabilisierung der Erträge bei optimalen Betriebsmitteleinsatz. Die Fortschreibung der Entwicklung des JAM (Trend) setzt bis 2025 ca. 100 AKE frei.
- *Precision Farming* etabliert sich (hauptsächlich modular) im Feldbau. Es wird zu einer Ausweitung auf bis zu 50 % der Fläche und auf alle Arbeitsgänge kommen. Der Generationswechsel forciert diese Entwicklung.
- Es ist ein Auslagern der Maschinensteuerung über Internetportale zu beobachten, dadurch kommt es zu einer Änderung der Arbeitsaufgaben von Bedien- zu Überwachungstätigkeiten und zu einer Erhöhung der JAM insbesondere bei Druschfrüchten.
- Weitere Technikinvestitionen im Rahmen des Klimawandels sind insbesondere bezüglich der bodenschonenden Bewirtschaftung und der Bewässerung notwendig.
- Es gibt eine moderate Entwicklung bei größeren Arbeitsbreiten, die aber durch die Agrarstruktur und technische Bedingungen begrenzt wird.

Futterbau

- Die Aussagen zum *Precision Farming* und zu den Investitionen im Rahmen des Klimawandels gelten analog zu denen im Ackerbau.
- Das Grünland in Sachsen wird vorwiegend extensiv genutzt. Eine wirtschaftliche Grünlandnutzung würde aber eine Intensivierung erfordern. Das ist jedoch nicht zu erwarten.

Gartenbau/Dauerkulturen

- Auch hier wird eine Zunahme von *Precision Farming* erwartet, insbesondere im Freiland.
- Investitionen im Rahmen des Klimawandels werden vor allem an folgenden Stellen notwendig:
 - Gartenbau: Kulturschutznetze, Bewässerung, Energiesparmaßnahmen (Regel- und Steuertechnik, Mehrfach-Energieschirm), Vermarktungstechnik
 - Dauerkultur: Hagel-/Regenschutz, wassersparender Anbau (Tröpfchenbewässerung)
- Diese Investitionen führen aber kaum zu Einsparungen an Arbeitskräften.

Insgesamt werden folgende Änderungen im Arbeitskräftebedarf (AKE) bis 2025 prognostiziert:

2010: ca. 13.500 AKE in der pflanzlichen Produktion

Prognostizierter Rückgang um 5-10 % bis 2025

davon im Marktfruchtbau:	0-5 %	=>	0 bis -300 AKE
davon im Futterbau:	5-10 %	=>	-300 bis -500 AKE
davon im Gartenbau:	10-15 %	=>	-200 bis -300 AKE
davon in Dauerkulturen:	10-15 %	=>	-100 bis -200 AKE

Daraus ergibt sich 2025 ein Arbeitskräftebedarf zwischen 12.300 und 13.000 AK-E in der pflanzlichen Produktion.

Tierische Produktion

Prognostizierte Bestandsentwicklung aus Sicht der Wirtschaftlichkeit, der Märkte und der Umsetzbarkeit von Investitionspotenzial

Rinderproduktion

■ **Milchkühe:**

- Bis 2015 sind stabile Bestände, eine kontinuierliche Milchquotenerfüllung und eine rege Investitionstätigkeit dank Investitionsförderung zu erwarten.
- Der Milchquotenausstieg wird letztlich zur Effektivitätssteigerung führen. Bei volatileren Preisen könnten die Milchkuhbestände infolge der Aufgabe der Milchproduktion leicht zurückgehen (-1 % pro Jahr). Die Rahmenbedingungen in Sachsen wie niedriger Viehbesatz, gute Molkereistruktur und moderne Milchproduktionsanlagen bieten jedoch auch Chancen für eine stabile Bestandsentwicklung.
- Bei nur moderater Milchleistungssteigerung wird die Lebensleistung je Kuh steigen.

■ **Rindermast:**

- Die Bestände sind eher rückläufig.
- Hauptziel ist die wirtschaftliche Grünlandverwertung, aber die Wirtschaftlichkeit ist oft nicht gegeben.
- Oft handelt es sich um einen personengebundenen Betriebszweig, der mit altersbedingtem Ausscheiden entfällt.

Schweineproduktion

■ **Schweinemast:**

- In Abhängigkeit von der Preisentwicklung wird es stabile bis leicht sinkende Bestände geben.
- Trotz vorhandener Potenziale (u. a. Förderbedingungen, Interesse der Investoren) ist keine Ausweitung der Produktion zu erwarten, weil Investitionen durch komplizierte Genehmigungsverfahren und Widerstand in der Bevölkerung behindert werden.

■ **Sauenhaltung:**

- Die schlechte wirtschaftliche Lage – im fünfjährigen Mittel wurde kein Gewinn erzielt – führt vermehrt zu Betriebsaufgaben, d. h. die Bestände werden weiter sinken. Inwieweit die Aufgabe der Ferkelproduktion durch den Verkauf der Produktionsanlagen an Investoren kompensiert werden kann, ist schwer zu prognostizieren. Umnutzungen der Stallanlagen sind dabei nicht auszuschließen.
 - Zukünftig sind nur große Betriebe konkurrenzfähig (Ausstoß von mindestens 600 Tieren je Ausstallung, was einer LKW-Ladung entspricht).
- Eine Fortschreibung der Entwicklung des JAM (Trend) setzt bis 2025 bis zu ca. 50 AKE in der Mast und bis zu ca. 80 AKE in der Zucht frei

Geflügelproduktion

■ **Eierzeugung:**

- Die Bestände sind infolge der Umsetzung des „Käfigverbots“ und der Umstellung auf Bodenhaltung rückläufig.
- Das Interesse an Investitionen ist vorhanden, sie werden aber durch komplizierte Genehmigungsverfahren und Widerstand in der Bevölkerung behindert.
- Auch mit Blick auf die Wirtschaftlichkeit ist kaum ein Bestandsaufbau zu erwarten.
- Es besteht die Gefahr der Auslagerung ins Ausland.

- **Mastgeflügel:** Basierend auf guter Wirtschaftlichkeit und steigender Nachfrage sind moderate Bestandserhöhungen möglich, die durch Investitionshindernisse begrenzt werden.

Sondertierhaltung

- **Schaf-/Ziegenhaltung, Kaninchen:** Bestände weiter rückläufig
- **Pferde, Wild, sonstige Einhufer:** konstante Bestände

Eine deutliche Ausweitung der **ökologischen Tierhaltung** wird generell nicht erwartet. Weil sich Automatisierung und ökologischen Tierhaltung nicht ausschließen, wird aus dieser Sicht kein arbeitswirtschaftlicher Mehr- oder Minderaufwand gegenüber den Ist-Werten erwartet.

Prognostizierte Entwicklungen aus technischer Sicht (Rationalisierungspotenzial)

Milchproduktion

- Automatische Milchgewinnungssysteme (AMS) und Fütterungssysteme (AFS) werden zunehmend in die Praxis eingeführt.
 - AMS: 2011 wurden 2,5 % des Kuhbestandes mit AMS gemolken; Prognose 2025: mehr als 1/3 bis max. 50 % des Kuhbestandes werden Voll- oder Teilautomatisch gemolken
 - AFS 2011: 0 Anlagen, Prognose 2025: Größenordnung nicht prognostizierbar
- Bei Einsatz von AMS/AFS wird Arbeitszeitbedarf je Kuh und Jahr um 20-30 %, d. h. um 10-15 Akh/ Kuh und Jahr sinken.

Schweineproduktion

- Aus technischer Sicht gibt es nur eine verhaltene Entwicklung, weil bereits ein hoher technischer Standard erreicht ist.
- Rationalisierungspotenzial besteht vorrangig in kleineren Anlagen durch Umbaumaßnahmen (Aufstallung, Fütterung, Entmischung).
- Die Umstellung auf Gruppenhaltung im Wartebereich erfordert Investitionen, Einsparungen aus arbeitswirtschaftlicher Sicht werden dadurch nicht erwartet.

Geflügelproduktion

- Verhaltene Entwicklung aus technischer Sicht, weil bereits ein hoher technischer Standard erreicht ist.

Die an extensive Grünlandnutzung gebundenen Tierhaltungsverfahren bieten aus technologischer Sicht kaum Rationalisierungspotenzial.

Es werden folgende Änderungen im Arbeitskräftebedarf (AKE) bis 2025 prognostiziert:

2010: ca. 9.600 AKE in der Tierproduktion

Prognostizierter Rückgang um 15-20 % bis 2025

davon in Milchproduktion:	18-22 %	=>	-1.100 bis -1.400 AKE
davon in Rindermast:	10-20 %	=>	-90 bis -200 AKE
davon in Schweinemast:	0-5 %	=>	0 bis -20 AKE
davon in Sauenhaltung:	10 -15 %	=>	-70 bis -100 AKE
davon in Geflügelproduktion:	5-10 %	=>	-30 bis -60 AKE
davon in Schaf-/Ziegen-/Kaninchen:	10-15 %	=>	-40 bis -70 AKE
davon in Einhufer, Wild, Sonstige:	keine Änderung:	=>	+/-0 AKE

Daraus ergibt sich 2025 ein Arbeitskräftebedarf zwischen 7.800 und 8.200 AK-E in der Tierproduktion.

In der sächsischen **Binnenfischerei** waren laut Binnenfischereierhebung 2004 ca. 360 AKE beschäftigt. Aktuellere Daten liegen nicht vor. Es ist bis zum Jahr 2010 von einem leichten Rückgang der Arbeitskräfte auszugehen. Laut Expertenmeinung wird sich der AK-Bedarf bis 2025 kaum verändern. Vereinzelte Betriebsschließungen werden teilweise durch Betriebsvergrößerungen aufgefangen. Durch Diversifizierung und Investitionen werden Arbeitsplätze gesichert, trotz einer kaum zu erwartenden Einkommenssteigerung in der Branche.

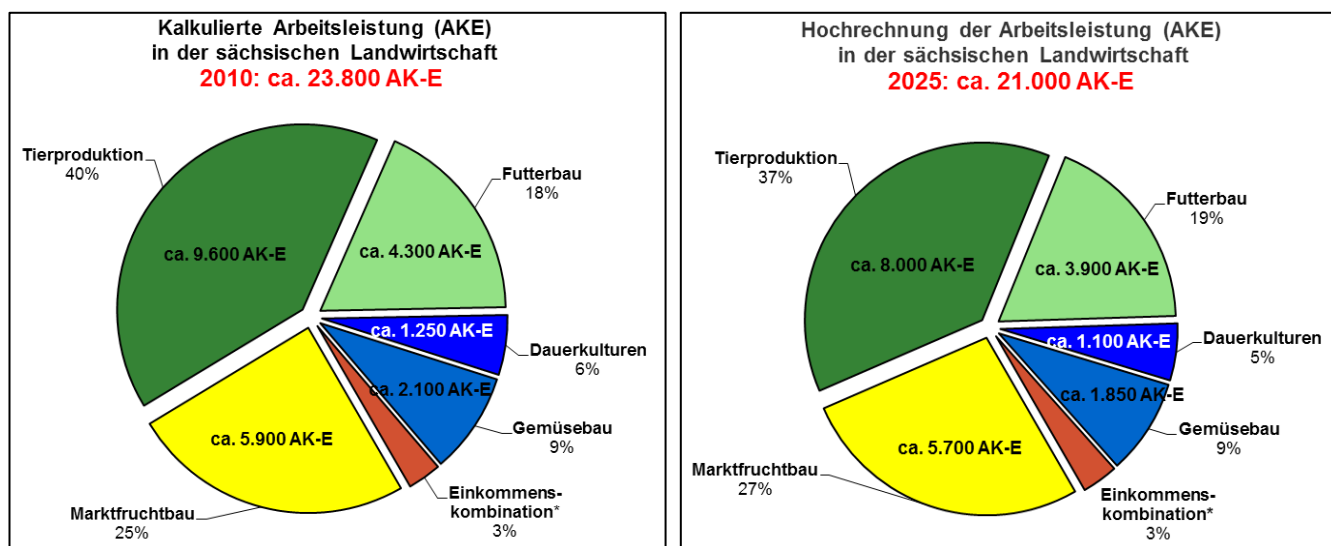
Landwirtschaft insgesamt

Aus demografischer Sicht können aus den Expertenbefragungen nachfolgende Aussagen zu Arbeitskräftesituation und Entwicklungstendenzen in der sächsischen Landwirtschaft zusammenfassend aufgelistet werden:

- Die Entlohnung der Arbeitnehmer muss erhöht werden, um den Arbeitskräftebedarf in der Landwirtschaft zu sichern. Eine verstärkte Lohnniveaunkonkurrenz mit anderen Branchen ist erkennbar.
- Zukünftig ist ein höheres Qualifikationsniveau infolge der Technisierung notwendig, es gibt eine zunehmende Verschiebung der Handarbeit in der Produktion hin zur Computerarbeit (Überwachungs- und Auswertungsprozesse).
- Trotz der Ausbildung über dem Bedarf in den letzten Jahren ist es schon heute ein Problem, gute Lehrlinge und Personal insbesondere für die mittlere Leitungsebene zu finden.

- Hochqualifizierte Arbeitskräfte zum Austausch der Geschäftsführerebene sind vorhanden, die oft aus der mittleren Leitungsebene des eigenen Betriebs rekrutiert werden. Bestehende Probleme sind das „Nicht-Loslassen“ der alten Geschäftsführung und eine unattraktive Bezahlung.
- Die Altersstruktur in den strategisch agierenden Betrieben ist gut durchmischt. Es gibt keine Überalterung, weil Generationswechsel in den letzten Jahren erfolgte. Mit der neuen Generation wird die computergestützte Produktion (*Precision Farming*) forciert.
- Betriebe werden bei fehlender Hofnachfolge über Eigentümerwechsel weitergeführt, dann erfolgt eine Konzentration auf das Wesentliche (vorrangig Ackerbau).
- Die Tendenz zur Bildung von „Agrarkonstrukten“ (Betriebsteilauslagerungen in Tochter- und Subunternehmen mit vertraglichen Beziehungen), beeinflusst durch Regelungen der Agrar- und Steuerpolitik, ist zu beobachten.
- Zunehmend kommt es zur Auslagerung der Maschinensteuerung über Internetportale.
- Der Vergleich verschiedener Betriebe zeigt, dass bei optimalem Management ein effektiverer Arbeitskräfteeinsatz erzielt wird. Abbaupotenzial ist insbesondere in Betrieben der Rechtsform Juristische Person und dort im produktiven Bereich vorhanden.
- Hohe Pachtanteile der Betriebe erfordern eine intensive Pächterpflege, was oft auch Kompromisse beim Personal bedingt.
- Der Bedarf an qualifizierten AK wird durch die Ausweitung von Qualitätssicherungssystemen und im Zusammenhang mit der Rückverfolgbarkeit von Nahrungsmitteln steigen.
- Mit der Zunahme der Bürokratie bzw. bei höheren Umweltauflagen ist ein Mehrbedarf an AK in der Leitung und Verwaltung notwendig.

Für die sächsische Landwirtschaft insgesamt werden zusammenfassend folgende Änderungen im Arbeitskräftebedarf (AKE) bis 2025 prognostiziert:



* AKE ausschließlich in Einkommenskombination beschäftigt

Abbildung 20: Kalkulierte Arbeitsleistung in der sächsischen Landwirtschaft in den Jahren 2010 und 2025

2010: ca. 23.800 AKE in der Landwirtschaft

Prognostizierter Rückgang um 8-13 % bis 2025

Daraus wird 2025 ein Arbeitskräftebedarf zwischen 20.800 und 21.900 AKE in der Landwirtschaft erwartet. Damit wird sich die Arbeitsleistung der Landwirtschaft um ca. 1.900 bis 3.000 AKE reduzieren.

Der Rückgang der Arbeitskräfte wird in allen Produktionszweigen erwartet. Die Anteile der einzelnen Produktionszweige an der Arbeitsleistung der Landwirtschaft werden sich kaum verändern. 2025 wird auch weiterhin die Tierproduktion die meisten Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (37 %) binden.

Aufgrund der vielfältigen Einflussfaktoren ist es weder möglich noch angemessen, eine zeitlich differenzierte Aussage zur Veränderung der Arbeitskräftenachfrage vorzunehmen. Unter der Annahme eines linearen Rückgangs ergibt sich der in Abbildung 21 gezeigte Entwicklungsbereich. Zum Vergleich sind die Ergebnisse der Nachwuchskräfte-Studie mit in die Abbildung eingefügt worden. Deren Prognose umfasst den Zeitraum bis 2020 und damit fünf Jahre weniger als die AK-Studie und wurde hier zu Darstellungszwecken linear extrapoliert. Es zeigt sich aber, dass mit beiden Ansätzen vergleichbare Entwicklungen erwartet werden.

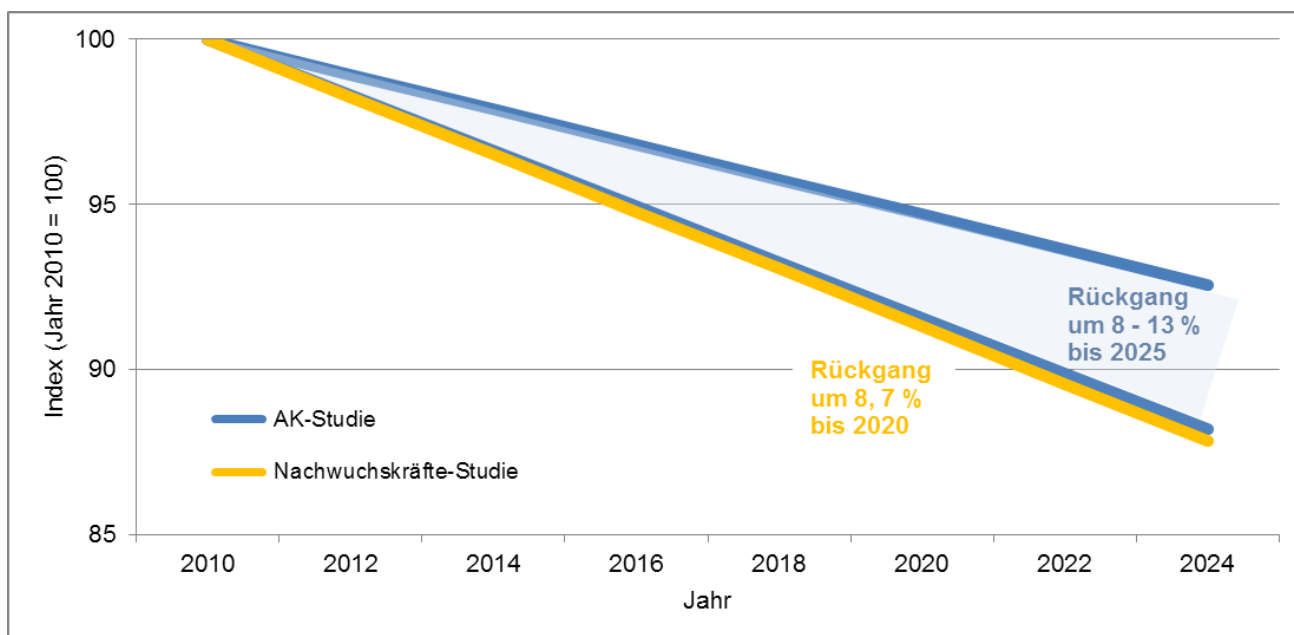


Abbildung 21: Prognose der Arbeitskräftenachfrage in der sächsischen Landwirtschaft unter Annahme einer linearen Entwicklung

4.2 Prognose des Arbeitskräfteangebots

4.2.1 Gesamtwirtschaft

Bevölkerungsentwicklung

Die Bevölkerungsentwicklung in Sachsen weist seit mehreren Jahren zwei Trends auf – sie wird kleiner und altert. Bevölkerungsprognosen zeigen, dass sich daran in den nächsten Jahren nichts ändern wird (Abbildung 22). Die besondere Brisanz dieser Entwicklung wird aus der prognostizierten Entwicklung der Personen in der Altersgruppe der 20- bis 65-Jährigen mit Relevanz für den Arbeitsmarkt deutlich (Abbildung 23). Insgesamt wird die Bevölkerung in dieser Altersgruppe bis 2025 um voraussichtlich 22 % zurückgehen, wobei der Rückgang in den kreisfreien Städten mit reichlich 10 % verhältnismäßig moderat ausfällt, während in den Landkreisen weniger als drei Viertel der jetzigen Personenzahl anzutreffen sein werden.

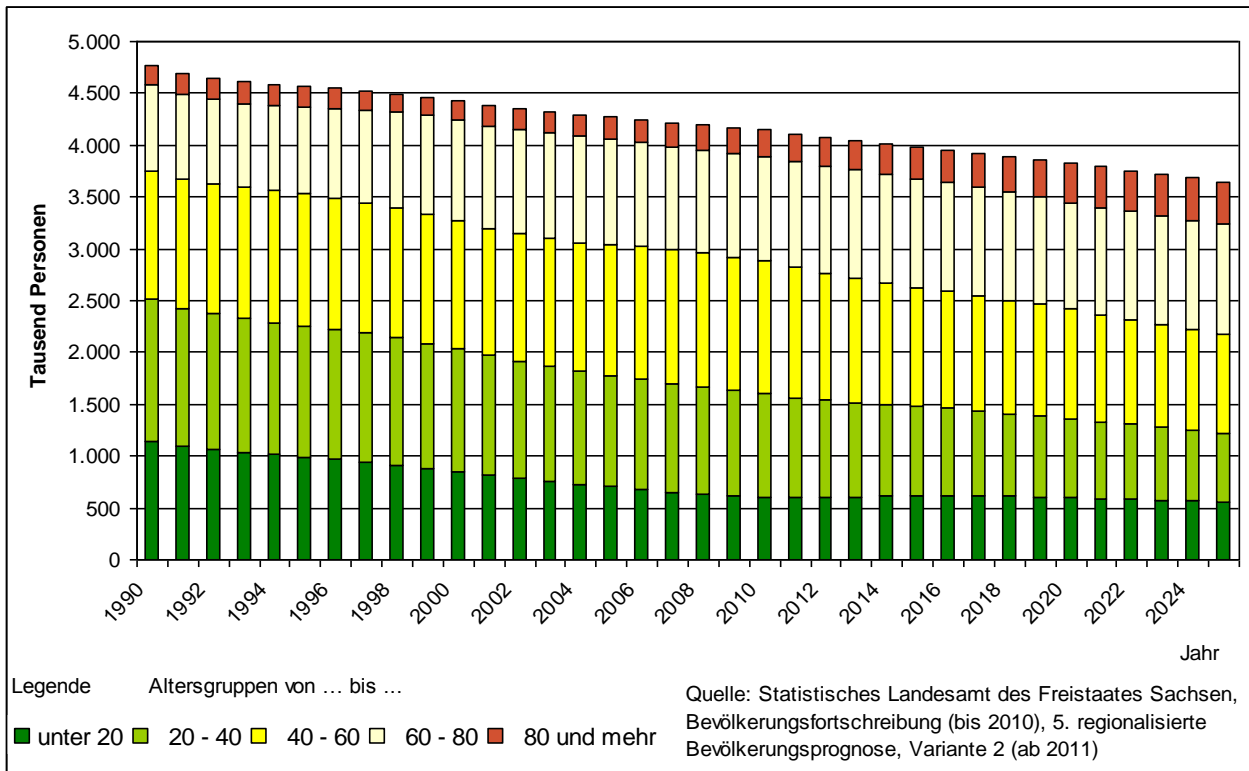


Abbildung 22: Bevölkerungsentwicklung in Sachsen

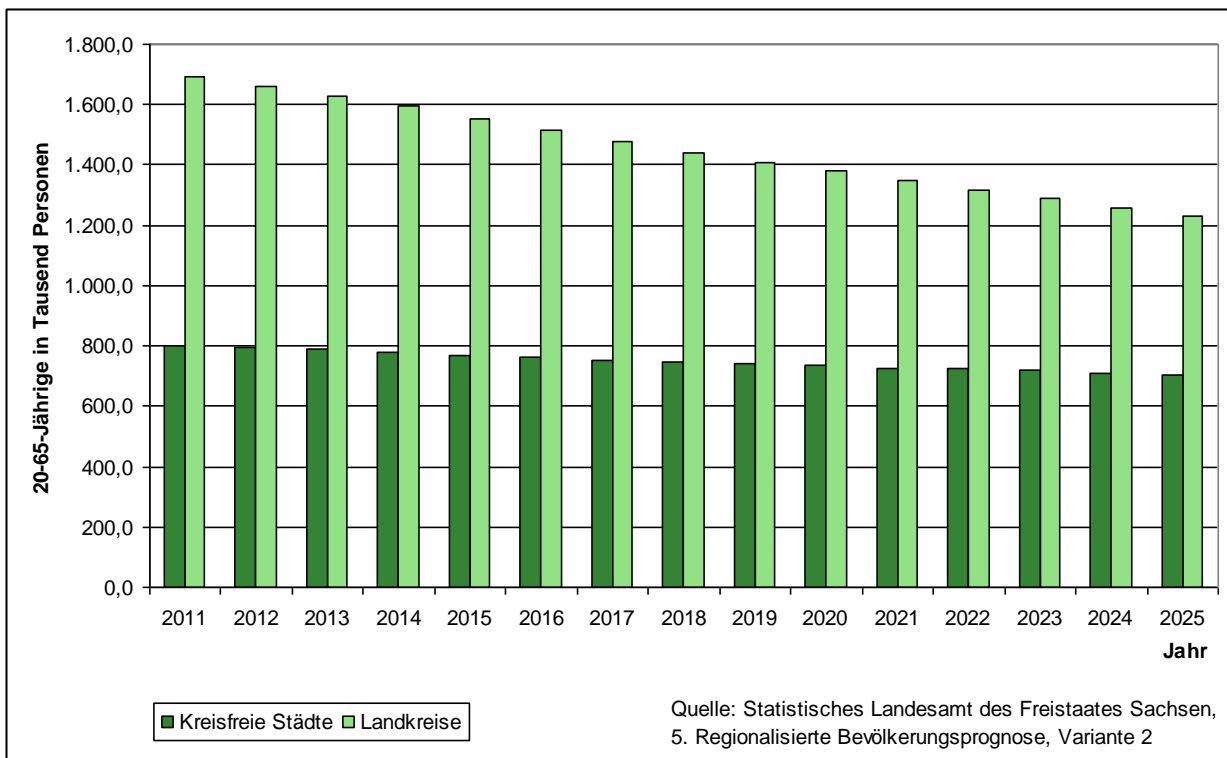


Abbildung 23: Prognostizierte Entwicklung der 20- bis 65-Jährigen in Sachsen

Arbeitskräftebedarf in anderen Sektoren

Quantifizierbare Informationen zum zukünftigen Arbeitskräftebedarf für Dienstleistungen und im Produzierenden Gewerbe in Sachsen liegen nicht vor, auch allgemeine Tendenzaussagen sind nicht möglich. Folgende Argumente sollen das belegen:

- In der kürzlich erschienenen „Fachkräftestrategie Sachsen 2020“ wird von einem rechnerischen Ersatzbedarf von rund 215.000 Beschäftigten im Zeitraum 2009 bis 2020 ausgegangen. Gleichzeitig findet sich in dem Text die Information, dass sich „zukünftige Engpässe bei der Sicherung des Fachkräfteangebots gegenwärtig nicht genau beziffern“ lassen. Aus den Angaben des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen ist zumindest abzuleiten, dass in den Jahren 2010-2017 rund 214.000 Absolventen die allgemeinbildenden Schulen und die Schulen des zweiten Bildungsweges abschließen.
- Seit einiger Zeit sind in der allgemeinen Presse wiederholt Meldungen zum Fachkräftemangel zu finden. Während an einer Stelle Modellrechnungen zitiert werden, wonach in Deutschland bis 2020 mit einem Fachkräftemangel von rund 6 Millionen Arbeitnehmern zu rechnen ist (MARGUIER 2011), wird die Problematik an anderer Stelle verneint und es wird von einer ideologischen Debatte gesprochen, die den Interessen der Arbeitgeber nutzt (BRAUN & PFEIL 2011). Die zweitgenannte Meinung wird auch von BRENKE (2012) unterstützt, während FUCHS & WEYH (2012) regional und sektoral abgrenzbare Engpässe identifizieren und Analysen von RAGNITZ (2011) zitieren, wonach in Ostdeutschland ab 2017/18 die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht mehr gedeckt werden kann. Exemplarische Beispiele zeigen, dass teilweise nicht die Anzahl, sondern die Qualifikation der potenziellen Bewerber restriktiv wirkt (z. B. FAZ 2008).
- Dass in Sachsen aber ein gewisser Druck besteht, zeigen die Fakten, dass in den letzten Jahren zum einen die Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich gesunken ist (SMWA 2012) und zum anderen die Zahl der freien Ausbildungsstellen die Zahl der dafür vorliegenden Bewerbungen im Jahr 2011 überschritten hat (dapd 2012). Auch die zunehmende Vakanzzeit zur Besetzung offener Stellen (siehe Kapitel 3.5.5) passt in dieses Bild.
- Auch in dem im Mai 2012 erschienenen IAB-Betriebspanel für den Freistaat Sachsen (SÖSTRA 2012) wird auf den Fachkräftebedarf eingegangen. Hier wird eine Fachkräftenachfrage auf Höchstniveau festgestellt, die sich u. a. aus der Nichtbesetzungsquote⁹ von 21 % ableitet. Im Rahmen dieser Untersuchungen wurde auch festgestellt, dass 2/3 der sächsischen Unternehmen Probleme bei der Einstellung von Fachpersonal befürchten, was aber zum Teil auf die hohe Sensibilisierung wegen der öffentlichen Diskussionen und nicht auf den eigenen Erfahrungshintergrund zurückgeführt wird.

Dieser uneindeutigen Faktenlage wird insofern Rechnung getragen, als dass in der Prognose des Arbeitskräftenachwuchses (Kapitel 4.2.2) einmal von einer relativ konstanten und einmal von einer relativ sinkenden Nachfrage nach landwirtschaftlichen Ausbildungsplätzen ausgegangen wird.

4.2.2 Landwirtschaft und Gartenbau

Methodik

Die Entwicklung der Arbeitskräfte in Landwirtschaft und Gartenbau wird als Saldo aus Zu- und Abgängen von Personen kalkuliert. Die Berechnung erfolgt in Zweijahresscheiben und für Personen (nicht AKE) unter den folgenden Annahmen:

- Die Abgänge ergeben sich aus dem altersbedingten Ausscheiden von Arbeitskräften; d. h. bei Personen, die im jeweiligen Zeitraum das 65. Lebensjahr erreichen, wird angenommen, dass sie in den Ruhestand wechseln und nicht mehr als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.
- Die Zugänge werden aus der Zahl der Absolventen der allgemeinbildenden und der Schulen des zweiten Bildungsweges abgeleitet. Dazu erfolgen unten detaillierte Erläuterungen.

Folgende Hinweise und Abgrenzungen müssen weiterhin bei der Interpretation der Ergebnisse beachtet werden:

- Zu den Saisonarbeitskräften liegen keine Altersangaben vor. Zudem unterliegt ihre Entwicklung anderen Einflüssen als die der ständigen und der Familienarbeitskräfte (siehe Kapitel 3.5.3). Sie werden in der Kalkulation daher nicht berücksichtigt.
- Ein Teil der über 65-Jährigen arbeitet weiter in der Landwirtschaft, im Jahr 2010 waren das mit 1.502 Personen immerhin 6 % der Arbeitskräfte (ohne Saison-AK). Um die Entwicklung bei dieser Personengruppe gut darzustellen, müsste zum einen be-

⁹ Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte an allen für Fachkräfte angebotenen Arbeitsplätzen

kannt sein, welcher Anteil an Arbeitskräften auch nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters weiter arbeitet. Zum anderen müsste der Zeitpunkt des tatsächlichen Ausscheidens aus der Tätigkeit abbildbar sein. Weil diese Informationen nicht vorliegen, wird pauschal angenommen, dass alle Arbeitskräfte mit Ablauf des 65. Lebensjahres ihre berufliche Tätigkeit beenden. Der reale Rückgang der Arbeitskräfte wird dadurch voraussichtlich leicht überschätzt.

Von dieser Regel gibt es aber eine Ausnahme: Im Jahr 2010 liegt die Anzahl der Personen in der Altersgruppe zwischen 62 und 65 Jahren mehr als 50 % unter der Zahl in den anderen Altersgruppen, sehr wahrscheinlich wegen vorzeitigem Ruhestand. Mit diesen Werten dürfte der reale Abgang deutlich unterschätzt werden. Deshalb werden die Abgänge in den Jahren 2012 und 2014 um die Zahl der im Jahr 2010 über 65-Jährigen nach oben korrigiert. Es wird unterstellt, dass 2/3 der Personen bis 2012 und das verbleibende Drittel bis 2014 aus der landwirtschaftlichen Tätigkeit ausscheiden.

- Weitere Abgänge z. B. wegen Berufswechsel oder Arbeitsunfällen können mangels Zahlenmaterials nicht berücksichtigt werden. Von KREYBIG et al. (2007) wurde dafür ein Rückgang um 0,15 % pro Jahr angenommen. Diesem Vorgehen wird hier nicht gefolgt, u. a. um den Schätzfehler beim Altersabgang zumindest teilweise auszugleichen.

Ermittlung der Anzahl der Nachwuchskräfte

Das StaLa hat im Jahr 2011 eine Prognose der Absolventen der allgemeinbildenden und der Schulen des zweiten Bildungswegs veröffentlicht. Zusammen mit den entsprechenden Daten der vergangenen Jahre steht somit eine konsistente Zeitreihe für den Zeitraum 1995-2026 zu Verfügung. Abbildung 24 zeigt die Entwicklung der Absolventen/Abgänger. Ab etwa 2003 wurde der Rückgang der Geburten zu Beginn der 1990er-Jahre voll wirksam, das Minimum wurde im Jahr 2011 erreicht. Innerhalb von rund zehn Jahren ging die Absolventenzahl auf reichlich ein Drittel des Wertes von 2001 zurück. Entsprechend der Prognose kommt es wieder zu einem geringfügigen Anstieg, der allerdings mittelfristig das Niveau des Jahres 2009 nicht übersteigt und bei ca. 50 % des Wertes der 1990er-Jahre liegt.

Der Anteil der Absolventen, der der Landwirtschaft als Nachwuchs zur Verfügung steht, wird aus der Zahl der neu abgeschlossenen Auszubildenden, die bereits in Tabelle 13 gezeigt wurden, abgeleitet. Von den dort zur Landwirtschaft gezählten Personen wird aber nur die Hälfte in die Kalkulation einbezogen, weil die Garten- und Landschaftsbauer, Förster u. a. für Tätigkeiten in landwirtschaftlichen Betrieben nicht relevant sind (Details siehe Anlage 3).

Die einfache Berechnung des Anteils als Quotient aus Auszubildenden und Absolventen zeigt aber noch nicht den Anteil der Nachwuchskräfte, weil Zu- und Abschläge notwendig sind:

- Etwa ein Viertel der Lehrlinge, die die Ausbildung beginnen, stehen dem landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt aus verschiedenen Gründen nicht zur Verfügung (v. a. Abbruch der Ausbildung, vgl. KREYBIG et al. [2007]).
- Die Auswertung der Alters- und Ausbildungsstruktur der Betriebsleiter zeigt, dass ein Teil der Betriebsleiter ohne landwirtschaftliche Ausbildung arbeitet und dieser Anteil bei jüngeren Personen höher ist als bei älteren (Kapitel 3.5.1). So liegt der Anteil bei den 55- bis 65-Jährigen bei 28 %, bei den 25- bis 35-Jährigen sind es 39 %, als Mittelwert errechnet sich ein Anteil von 32 %. Nimmt man das als Spiegelbild der Beschäftigten insgesamt, wird bei vorsichtiger Schätzung davon ausgegangen, dass die Anzahl der Beschäftigten ohne landwirtschaftliche Ausbildung größenordnungsmäßig bei etwa 35 % der Lehrlinge liegt. Hier muss beachtet werden, dass zum einen viele Landwirte im Nebenerwerb eine andere Ausbildung haben, aber in den Landwirtschaftsbetrieben auch mithelfende Familienangehörige, Quereinsteiger oder Personen mit anderer Ausbildung (z. B. Schlosser, Elektriker) beschäftigt sind.
- Die Zahl der neu beginnenden Fach- und Hochschulabsolventen kann aus den vorhandenen Statistiken nicht abgeleitet werden. Auch hier wird auf die Alters- und Ausbildungsstruktur der Betriebsleiter zurückgegriffen. Etwa ein Drittel der Personen hat einen Abschluss einer Landbauschule oder einer höheren Qualifikationsstufe (ohne Meisterfortbildung). Dieser Wert wird aber nicht für die Beschäftigten insgesamt genommen, weil für die Personen ohne Leitungsfunktion üblicherweise kein entsprechender Abschluss notwendig ist. Es wird angenommen, dass die Zahl der Fach- und Hochschulabsolventen bei etwa 10 % der Zahl der Lehrlinge liegt. Dieser relativ niedrige Wert berücksichtigt, dass viele Beschäftigte vor Beginn der Höherqualifikation eine Landwirtschaftsausbildung absolviert haben.

Nach Verrechnung der Zu- und Abschläge liegt der Anteil des gesamten landwirtschaftlichen Nachwuchses rund ein Drittel über dem Anteil der Lehrlinge. Wie Tabelle 22 zeigt, ist der Anteil an allen Absolventen seit 1995 von reichlich einem auf etwas mehr als zwei Prozent gestiegen.

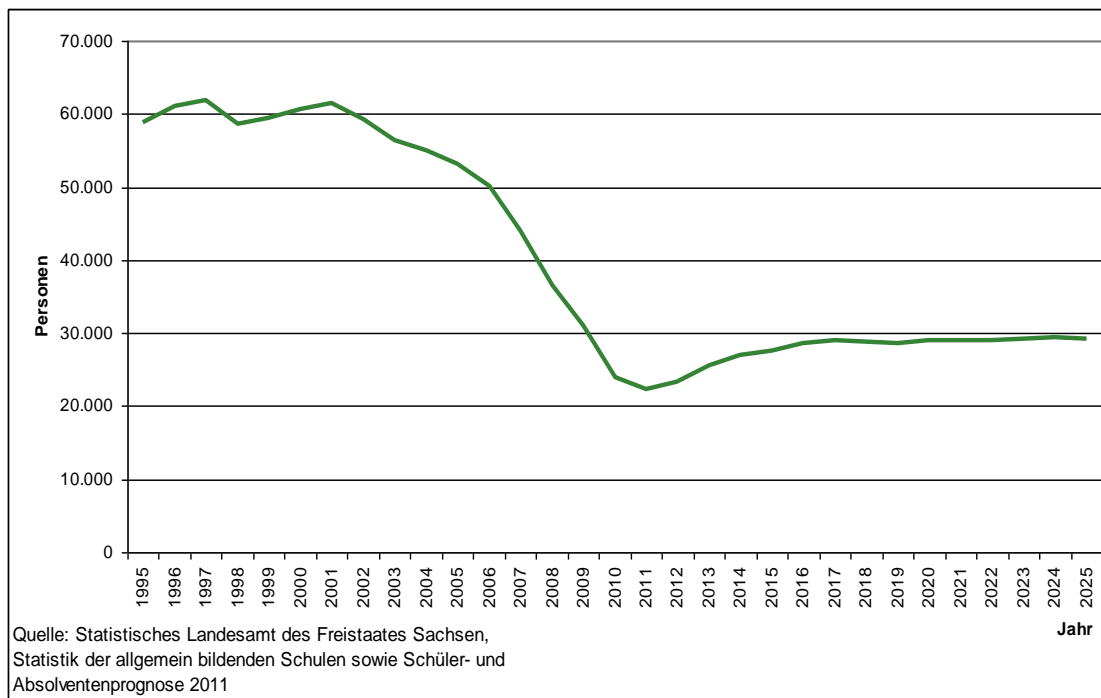


Abbildung 24: Entwicklung der Absolventen der allgemeinbildenden und der Schulen des zweiten Bildungswegs (ab 2012 Prognosewerte)

Tabelle 22: Entwicklung des Anteils landwirtschaftlicher Nachwuchskräfte an den Absolventen allgemeinbildender Schulen von 1995 bis 2011

Jahr	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011
Schulabgänger	58.909	61.810	59.389	61.479	56.481	53.227	44.000	30.967	22.417
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge Landwirtschaft	1.015	1.324	1.426	1.286	1.289	1.433	1.382	860	704
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge ohne GaLa-Bau, Forst, Laboranten	508	662	713	643	645	717	691	430	352
Anteil der Ausbildungsverträge ohne GaLa-Bau, Forst, Laboranten	0,9 %	1,1 %	1,2 %	1,0 %	1,1 %	1,3 %	1,6 %	1,4 %	1,6 %
Anteil Nachwuchskräfte in der Landwirtschaft	1,1 %	1,4 %	1,6 %	1,4 %	1,5 %	1,8 %	2,1 %	1,9 %	2,1 %

Quellen: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Statistik der allgemeinbildenden Schulen), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Erhebung neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September, eigene Berechnungen

Prognose der Beschäftigten in der Landwirtschaft

Für die Prognose der Nachwuchskräfte werden drei Varianten gerechnet, die von unterschiedlichen Entwicklungen des Anteils an den Absolventen ausgehen:

- Variante 1 - Stabiler Anteil Auszubildender in der Landwirtschaft: Hier wird unterstellt, dass der Anteil der Nachwuchskräfte konstant bei 2,1 % aller Absolventen bestehen bleibt. Das bedeutet, dass der Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre fortgeschrieben wird.
- Variante 2 - Demografischer Wandel nach Landkreisen: Entsprechend der Prognose der demografischen Entwicklung Sachsens wird der Anteil der 17- bis 19-Jährigen in den Landkreisen deutlich stärker zurückgehen als in den kreisfreien Städten, zwischen 2011 und 2025 wird er um rund 6 %-Punkte absinken. Weil sich die Nachwuchskräfte für die Landwirtschaft eher aus den Landkreisen rekrutieren (siehe Kapitel 3.5.1), wird in dieser Variante angenommen, dass der Anteil der Nachwuchskräfte an allen Absolventen pro Jahr um 0,4 % sinkt.

- Variante 3 - Abwanderung zu anderen Berufen: In dieser pessimistischen Variante wird unterstellt, dass die Absolventennachfrage in anderen Berufen deutlich zunimmt und sich der Anteil der Nachwuchskräfte für die Landwirtschaft in den nächsten Jahren halbiert.

Zusätzlich wird eine gewisse Zeitspanne zwischen Beginn der Ausbildung und Beginn der Tätigkeit berücksichtigt, sodass die Nachwuchskräfte auf Basis der Absolventen der Jahre 2009 und 2010 den Nachwuchs bis zum Jahr 2012 bilden, aus den Jahren 2011 und 2012 den Nachwuchs bis 2014 usw.

Entsprechend ist von den in Tabelle 23 gezeigten Zu- und Abgängen auszugehen, die dann durch Subtraktion der Abgänge und Addition der Zugänge zu den in Tabelle 24 gezeigten Beschäftigtenzahlen führen. Weil die Zahl der Nachwuchskräfte bei allen drei Varianten unter der der altersbedingten Abgänge liegt, kommt es zu einem Rückgang der Arbeitskräfte. In der optimistischen Variante wird er im Jahr 2026 bei -10 % im Vergleich zum Jahr 2010 liegen, bei der pessimistischen Variante bei -16 % im gleichen Zeitraum (Tabelle 25). Abbildung 25 visualisiert diese Entwicklung, einschließlich eines Vergleichs mit der Nachwuchskräfte-Studie.

Tabelle 23: Ausscheidende und nachfolgende Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben (ohne Saison-AK)

Jahr	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2024	2026
Abgänge	1.354	1.260	1.353	1.738	1.566	1.623	1.678	1.642
Nachwuchs Variante 1	1.192	981	1.122	1.203	1.240	1.237	1.246	1.259
Nachwuchs Variante 2	1.192	981	1.115	1.186	1.212	1.200	1.199	1.201
Nachwuchs Variante 3	1.192	981	1.061	1.052	996	906	823	742

Quelle: Eigene Berechnungen

Tabelle 24: Prognostizierte Anzahl der Beschäftigten in der sächsischen Landwirtschaft (ohne Saison-AK)

Jahr	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2024	2026
Ist Variante 1	27.709	27.547	27.268	27.037	26.502	26.176	25.790	25.358	24.975
Ist Variante 2	27.709	27.547	27.268	27.030	26.479	26.125	25.702	25.223	24.782
Ist Variante 3	27.709	27.547	27.268	26.976	26.291	25.721	25.004	24.149	23.249

Quelle: Eigene Berechnungen

Tabelle 25: Prognostizierte relative Änderung der Zahl der Beschäftigten in der sächsischen Landwirtschaft (ohne Saison-AK) im Vergleich zum Jahr 2010

Jahr	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2024	2026
Veränderung Variante 1	0 %	-1 %	-2 %	-2 %	-4 %	-6 %	-7 %	-8 %	-10 %
Veränderung Variante 2	0 %	-1 %	-2 %	-2 %	-4 %	-6 %	-7 %	-9 %	-11 %
Veränderung Variante 3	0 %	-1 %	-2 %	-3 %	-5 %	-7 %	-10 %	-13 %	-16 %

Quelle: Eigene Berechnungen

Diese Kalkulation führt vor allem wegen der Trägheit demografischer Prozesse bei veränderten Annahmen zu gewissen Änderungen des Ergebnisses, aber nicht zu fundamental anderen Aussagen. Die folgenden Beispiele sollen das illustrieren:

- Nimmt man an, dass die Zahl der Beschäftigten ohne landwirtschaftliche Ausbildung nicht bei 35 %, sondern nur bei 30 % liegt, nimmt die Zahl der Beschäftigten insgesamt bis 2026 um 12-18 % ab.

- Auch bei der Annahme, dass der Anteil der Beschäftigten ohne landwirtschaftliche Ausbildung nur 20 % beträgt, führt zu einem Rückgang der Beschäftigtenzahl um 14-20 %. Diese Annahme ist aber bei Berücksichtigung der vielen Landwirte im Nebenerwerb und der bekannten Betriebsleiter ohne landwirtschaftliche Ausbildung sehr unwahrscheinlich.
- Änderungen bei den anderen mit Annahmen versehenen Parametern Abbrecherquote und Anteil von Beschäftigten mit Fach- und Hochschulabschluss von je 5 % zu den eben skizzierten Änderungen.
- Prekärer wird die Lage, wenn es zu einer kurzfristigen und flächendeckenden Halbierung der Auszubildendenzahlen kommt. Dann muss mit einem Rückgang der Beschäftigten um 24-27 % gerechnet werden.

Die Prognose kann auch näherungsweise mit den Annahmen der Nachwuchskräfte-Studie durchgeführt werden. Um den dort getroffenen Annahmen zu entsprechen,

- muss ein etwas geringerer Anteil von Auszubildenden in der Landwirtschaft an allen Absolventen gewählt werden (Faktor 1,4), weil für diese Statistik eine andere Datenquelle gewählt wurde,
- muss eine höhere Abbrecherquote eingesetzt werden (35 %), weil damit gerechnet wird, dass ein Teil der Auszubildenden eine nichtlandwirtschaftliche Stelle antritt,
- muss der Anteil der Arbeitskräfte ohne landwirtschaftliche Ausbildung unberücksichtigt bleiben, weil davon ausgegangen wird, dass wegen der steigenden Qualifikationsanforderungen alle ausscheidenden Arbeitskräfte durch Fachkräfte ersetzt werden müssen und
- müssen nur landwirtschaftliche Beschäftigte im Hauptberuf betrachtet werden (Beschäftigte in Betrieben der Rechtsform Juristische Person, Personengesellschaft, Einzelunternehmen im Haupterwerb). Sie stellen reichlich 3/4 der Beschäftigten (ohne Saison-AK), die in den nächsten Jahren in Ruhestand gehen.

Nutzt man diese Werte zur Kalkulation, ergibt sich bis zur Mitte des nächsten Jahrzehnts ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots um 17-20 % bis zum Jahr 2025. Die Entwicklung wird in Abbildung 25 dargestellt.

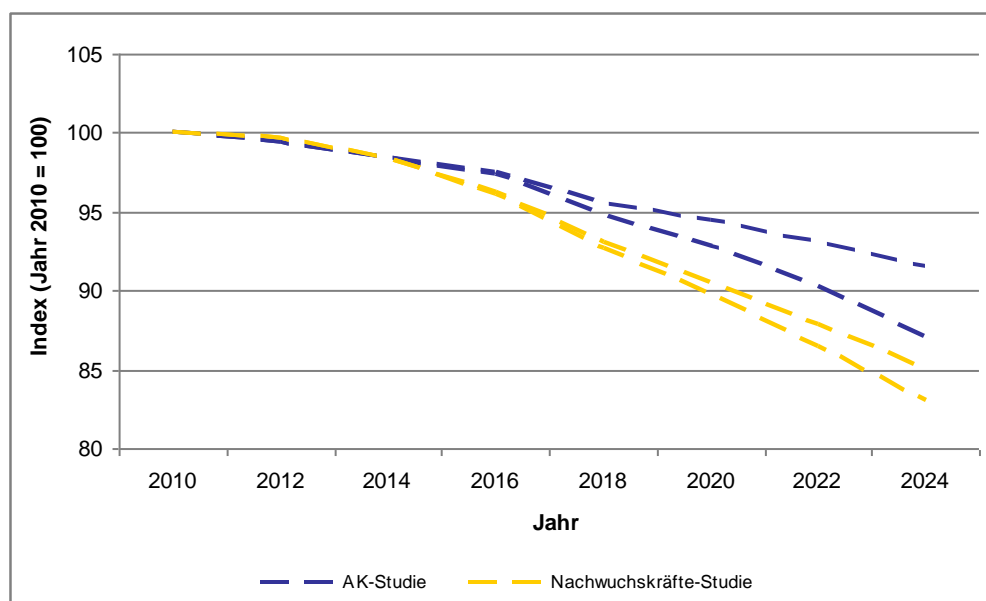


Abbildung 25: Entwicklung des Arbeitskräfteangebots für die sächsische Landwirtschaft

4.2.3 Andere Beschäftigte¹⁰

Tendenzen bezüglich der Beschäftigten aus dem Ausland (ausländische und/oder Saison-Arbeitskräfte) sind mit großen Unsicherheiten behaftet, jedoch können aus der Analyse der allgemeinen Rahmenbedingungen einige Aussagen getroffen werden. Entscheidende Faktoren sind die europäischen Regelungen zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus EU-Ländern und die Ent-

¹⁰ Die Angaben in diesem Kapitel sind – wie bereits bei Kapitel 3.5.3 – der als Anlage beigefügten IAMO-Studie entnommen.

wicklung der (v. a. wirtschaftlichen) Situation in den bisherigen und potenziell neuen Herkunftsländern. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass

- es einen Rückgang der Saisonarbeit zugunsten der kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse geben wird, was aber mit höheren Aufwendungen für die Entlohnung verbunden ist,
- Erntehelfer aus Polen in den kommenden Jahren durch Arbeiter aus Rumänien und Bulgarien ersetzt werden,
- sich das Herkunftsgebiet der Arbeiter mittelfristig nochmals ändert, wobei vor allem die Nachfolgestaaten der UdSSR und dort vornehmlich in Zentralasien an Relevanz zunehmen können und
- der Bedarf an Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten mit hoher Wahrscheinlichkeit gedeckt werden kann, während höher qualifizierte ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft vermutlich keine nennenswerte Rolle spielen werden.

5 Arbeitskräfteentwicklung bis 2025

5.1 Arbeitskräfteentwicklung in der Landwirtschaft

Die Verknüpfung der Prognosen zum Arbeitskräftebedarf und zum Arbeitskräfteangebot in der Landwirtschaft zeigt, dass für beide Parameter eine relativ ähnliche Entwicklung angenommen werden kann. Einem Rückgang des Arbeitskräftebedarfs um 8-13 % steht ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots von 10-16 % gegenüber (siehe Abbildung 26). Auch wenn der erste Wert in AKE und der zweite in AK angegeben ist, kann von einem weitgehenden Gleichlauf der Prozesse ausgegangen werden unter der Annahme, dass die gegenwärtige Verteilung auf Voll-, Teil- und Saisonbeschäftigung ohne grundlegende Änderung der Gesamtarbeitsleistung bestehen bleibt. Damit droht in der Landwirtschaft nach den vorliegenden Prognosen im Betrachtungszeitraum kein offensichtlicher quantitativer Arbeitskräftemangel. Es zeigt sich vielmehr ein Entwicklungskorridor, in dem ein Ausgleich von Angebot und Nachfrage möglich ist, weil die beiden Parameter nicht substantiell auseinanderdriften.

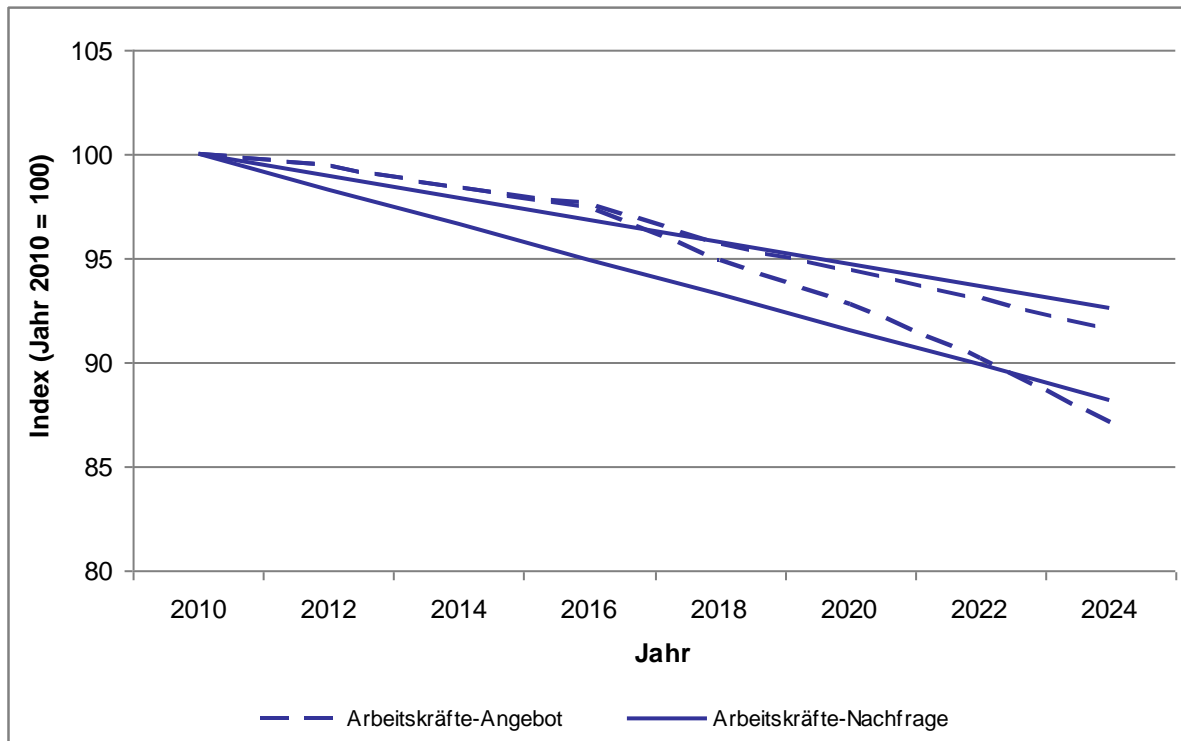


Abbildung 26: Prognostizierte Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in der sächsischen Landwirtschaft zwischen 2010 und 2024

Einige wichtige Aspekte müssen bei der Bewertung der Ergebnisse beachtet werden:

- Die Aussagen gelten nur für die Anzahl der Arbeitskräfte. Ob die Ausbildungsreife und Ausbildungsabschlüsse ausreichend für die gestiegenen Anforderungen der modernen Landwirtschaft sind, lässt sich daraus nicht ableiten. In den Experteninterviews (Kapitel 4.1.2) wurde auf entsprechende Probleme hingewiesen.
- Die Ergebnisse gelten für den gesamten Freistaat Sachsen. Regional, vor allem in der Nähe von Orten mit starker industrieller Produktion, können Nachwuchsprobleme durch intensive Nachfrage aus anderen Wirtschaftssektoren auftreten, die sich mit den hier vorgenommenen Kalkulationen nicht abbilden lassen. Auch dazu liegen seitens der Experten erste Hinweise vor.
- Im gesamten Prognosezeitraum liegt die Zahl der Nachwuchskräfte unter der der ausscheidenden Arbeitskräfte und es ist nicht zu erkennen, dass sich dieses Verhältnis mittelfristig angleicht. Wenn alle Optimierungspotenziale in der Landwirtschaft ausgereizt sind, kann ein Arbeitskräftemangel nicht ausgeschlossen werden. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Technisierung und Automatisierung auch nach 2025 weiter voranschreiten werden.
- Das Ungleichverhältnis von ausscheidenden und neu beginnenden Arbeitskräften führt sukzessive dazu, dass der Anteil jüngerer Arbeitskräfte wieder zunimmt, gleichzeitig ist aber auch über den Prognosezeitraum hinaus mit einem Rückgang der Arbeitskräfte zu rechnen.

Im Extremfall würden in der Mitte des nächsten Jahrzehnts acht Prozent weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen als eigentlich für die vorhandene Arbeit benötigt. In der Nachwuchskräfte-Studie wird bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine Lücke zwischen den benötigten Auszubildenden und der Anzahl der tatsächlich geschlossenen Ausbildungsverträge prognostiziert. Landwirtschaftliche Ausbildungsberufe sind davon stärker als die gärtnerischen Ausbildungsberufe betroffen.

Abbildung 27 zeigt einen Vergleich der Ergebnisse aus dem AK-Projekt und mit den Ergebnissen, die unter Berücksichtigung der Annahmen der Nachwuchskräfte-Studie ermittelt wurden. Bei der Prognose entsprechend der Nachwuchskräfte-Studie ist deutlich zu erkennen, dass das Arbeitskräfteangebot auf jeden Fall stärker zurückgeht als die Arbeitskräftenachfrage. Die Ergebnisse von ARP et al. (2013) lassen sich somit mit dem hier gewählten Ansatz von der Grundtendenz her nachvollziehen.

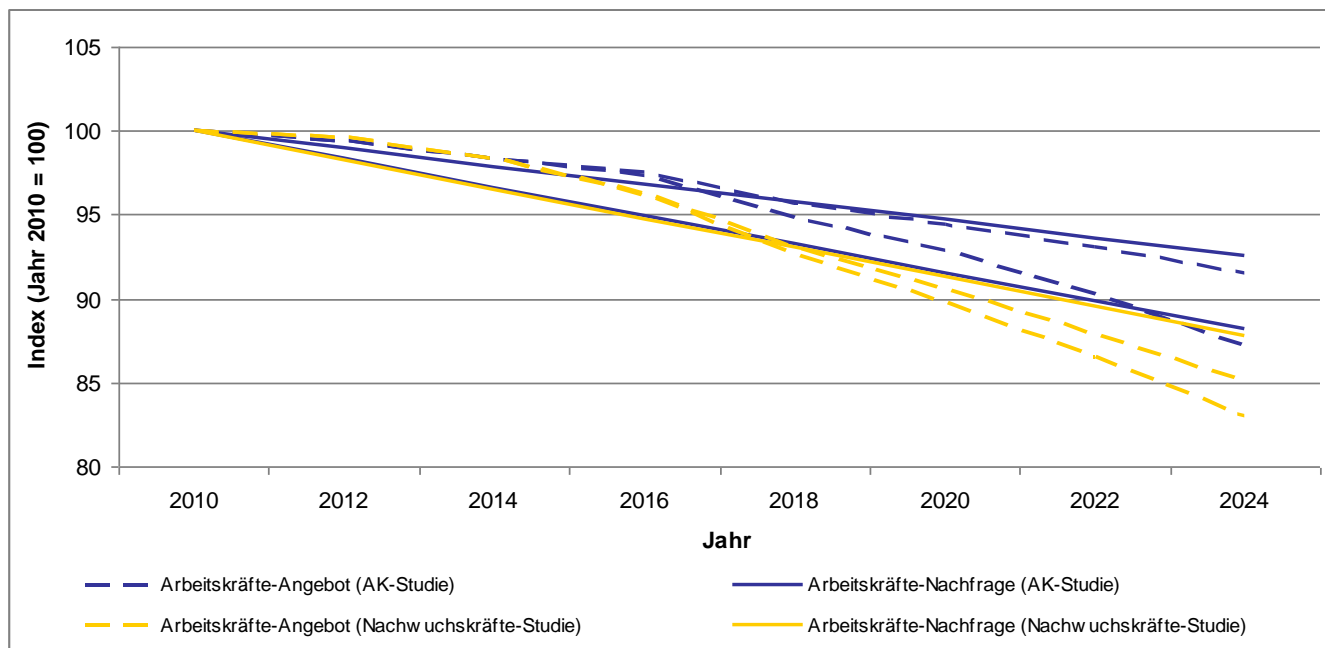


Abbildung 27: Prognostizierte Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in der sächsischen Landwirtschaft zwischen 2010 und 2024 – Vergleich der AK- und der Nachwuchskräfte-Studie

Falls sich in den nächsten Jahren tatsächlich eine Arbeitskräftelücke ergibt, kann zunächst ein Teil des Bedarfs von den Arbeitslosen mit einem Zielberuf in der Landwirtschaft (siehe Kapitel 3.5.5) gedeckt werden. Sollte sich die Beschäftigungslücke nicht schließen lassen, sind Strukturanpassungen durch Aufgabe von Betrieben bzw. Betriebszweigen zu erwarten. Davon dürfte zuerst die tierische Produktion betroffen sein, weil

- die Wirtschaftlichkeit und damit die Einkommensmöglichkeiten schlechter als in anderen Bereichen sind,
- Arbeitsplätze in der pflanzlichen Produktion hinsichtlich Arbeitszeiten und -belastung als attraktiver gelten und
- sich bereits jetzt abzeichnet, dass freie Arbeitsstellen in der tierischen Produktion vergleichsweise spät besetzt werden können.

Im September 2012 wurde eine vorläufige Zahl von Auszubildenden für die Landwirtschaft ermittelt, die unter dem Wert liegt, der in dieser Studie angenommen wurde. Dies könnte darauf hindeuten, dass demnächst ein Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft entsteht. Bei der Einordnung dieser Zahl muss aber berücksichtigt werden, dass nicht feststeht,

- ob es sich um einen singular niedrigen Wert oder den Beginn eines Trends zu niedrigen Auszubildendenzahlen in der Landwirtschaft handelt; das kann frühestens in zwei bis drei Jahren abgeschätzt werden,
- wie die Nachfrageseite auf diese Entwicklung reagiert.

Die Ergebnisse der Studie könnten dazu verführen, das Problem der Arbeitskräfte und der Nachwuchsgewinnung kurzfristig als unbedeutend abzutun. Die landwirtschaftlichen Betriebe sind aber gefordert, sich so wie um die anderen Produktionsfaktoren auch intensiv um ihre Arbeitskräfte zu kümmern. Dies lässt sich zum einen aus der mittelfristigen Perspektive des sich fortsetzenden Arbeitskräfterrückgangs, aber auch aus der Betrachtung der Grundannahmen der Kalkulation ableiten – u. a. Beibehalten eines gewissen Ausbildungsniveaus und fortlaufende Modernisierung der Landwirtschaft. Zu den dauerhaft notwendigen Aktivitäten gehören beispielsweise

- Verbreiten eines positiven Images der Landwirtschaft, um als Ausbildungsbereich attraktiv zu bleiben,
- Fortbestand der Werbung um Auszubildende, um Nachwuchskräfte zu sichern,
- technische und arbeitsorganisatorische Modernisierung der Betriebe, um den Rückgang der Arbeitskräfte abzufedern und um attraktive Arbeitsplätze anzubieten,
- Nutzung von Fortbildungsangeboten, um mit den Möglichkeiten der modernen Landwirtschaft Schritt zu halten,
- betriebswirtschaftliche Optimierung, um einen finanziellen Puffer für ein höheres Lohnniveau zu erzielen,
- Engagement als Arbeitgeber im ländlichen Raum, um das vorhandene Arbeitskräftepotenzial im näheren Umkreis rekrutieren zu können.

5.2 Arbeitskräfteentwicklung in der Ernährungswirtschaft

Die bereits im Kapitel 3.4 zitierte Branchenstudie Ernährungswirtschaft ergab bezüglich der Mitarbeiterentwicklung folgendes Ergebnis: „Die Erwartungen der Befragungsteilnehmer in Bezug auf das prognostizierte Mitarbeiterwachstum (in %) sind verhalten optimistisch. Rund die Hälfte der Befragten in Sachsen rechnete für 2010 mit einem Wachstum der Belegschaft mehrheitlich zwischen 1-2% bzw. 3-5 %.“ (STRECKER & MIRKOVIC 2010). Die Prognose für 2011 fiel ähnlich aus. Die LfULG-Unternehmensbefragung ergab dagegen eine in der Summe ausgeglichene Entwicklung - 31 Unternehmen meldeten eine gleichbleibende Anzahl an Beschäftigten, während von jeweils 26 Unternehmen eine Zu- oder eine Abnahme der Beschäftigtenzahl angegeben wurde (Tabelle 26).

Tabelle 26: Befragung zur Anzahl Beschäftigter im sächsischen Ernährungsgewerbe (Vergleich 2010 zu 2009)

Wirtschaftszweig	Anzahl der Unternehmen	Beschäftigte			
		keine Angaben	Zunahme	Abnahme	gleichbleibend
Brot-, Backwaren	20	5	7	2	6
Fleischverarbeitung	16	-	6	6	4
Obst-, Gemüseverarbeitung	12	-	5	3	4
Milchverarbeitung	7	-	2	3	2
Süßwaren	2	-	1	1	-
Getränke	16	-	3	3	10
Andere	16	1	2	8	5
Gesamt	89	6	26	26	31

Quelle: Unternehmensbefragung 2011, LfULG

Zusammenfassend soll in Tabelle 27 der Trend der Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in der nahen Zukunft dargestellt werden. Dafür werden die folgenden Aspekte berücksichtigt:

- bisherige Entwicklung der letzten vier Jahre
- Verbraucherverhalten (Produktart, Preise, Vertriebsart, Qualität)
- erwartete Unternehmenszusammenschlüsse (innerhalb und außerhalb Sachsens)
- erwartete Insolvenzen

Dabei werden einzelne Wirtschaftszweige eine unterschiedliche Entwicklung zeigen:

- Im Wirtschaftszweig Herstellung von Backwaren (Bäckereien und Konditoreien) kann weiterhin von einer Zunahme der Beschäftigtenanzahl ausgegangen werden: bis über 3 % in Unternehmen ab 20 Beschäftigte und über 2 % in handwerklichen Backwarenunternehmen.
- Positiv werden sich auch die Wirtschaftszweige Herstellung von Backwaren, Milchverarbeitung, Schlachten von Geflügel, Kartoffelverarbeitung, Herstellung von Süßwaren und Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln entwickeln.
- Mit einem leichten Rückgang ist in den Wirtschaftszweigen Obst- und Gemüseverarbeitung, Mahl- und Schälmaschinen und Getränkeherstellung (Bierherstellung sowie Herstellung von Erfrischungsgetränken und Gewinnung natürlicher Mineralwässer) zu rechnen.
- In Zukunft ist insbesondere im Wirtschaftszweig Fleischverarbeitung mit einem stärkeren Rückgang der Beschäftigtenzahl zu rechnen: bis -5 % in Unternehmen ab 20 Beschäftigte und bis -1 % in handwerklichen fleischverarbeitenden Unternehmen.

Insgesamt kann von einer positiven Entwicklung ausgegangen werden: Veränderungen zwischen +0,4 % und +1,4 % sind – je nach Wirtschaftszweig – auch in Zukunft möglich.

Tabelle 27: Erwartete zukünftige Veränderung der Beschäftigtenzahl in ausgewählten Wirtschaftszweigen der Ernährungsbranche

WZ	WZ Nennung 2010	Entwicklung in den nächsten Jahren
10.11	Schlachten (ohne Schlachten von Geflügel)	
10.12	Schlachten von Geflügel	+
10.13	Fleischverarbeitung	- - -
10.1	Schlachten und Fleischverarbeitung	-
10.31	Kartoffelverarbeitung	+
10.39	Sonstige Verarbeitung von Obst und Gemüse	
10.3	Obst- und Gemüseverarbeitung	- - -
10.51	Milchverarbeitung (ohne Herstellung von Speiseeis)	
10.5	Milchverarbeitung	+
10.61	Mahl- und Schälmaschinen	- - -
10.6	Mahl- und Schälmaschinen, Herstellung von Stärke und Stärkeerzeugnissen	
10.71	Herstellung von Backwaren (ohne Dauerbackwaren)	+++
10.72	Herstellung von Dauerbackwaren	
10.7	Herstellung von Back- und Teigwaren	
10.82	Herstellung von Süßwaren (ohne Dauerbackwaren)	+
10.85	Herstellung von Fertiggerichten	
10.89	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a. n. g.	+
10.8	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln	
10.9	Herstellung von Futtermitteln	+/-
10	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	
11.05	Herstellung von Bier	- - -
11.07	Herstellung von Erfrischungsgetränken; Gewinnung natürlicher Mineralwässer	- - -
11	Getränkeherstellung	
10 + 11	Ernährungsgewerbe ohne Tabakverarbeitung	+

Legende: +++ stärker steigend +/- gleichbleibend - leicht sinkend
+ steigend - - - stärker sinkend

Literatur

- ARP, B., LUTHER, T., MARSCHIK, U., NEUMANN, E., POHL, T., STIEHLER, J. (2013): Untersuchung zum Berufsnachwuchs im Agrarbereich - Quantitative und qualitative Darstellung der Umfrageergebnisse und Prognosen zum Berufsnachwuchs 2012. Schriftenreihe des Sächsischen Landesamtes für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie, Heft 5/2013.
- BRENKE, K. (2012): Gibt es in Deutschland einen Fachkräftemangel – und wird es einen geben? Der unsichtbare Mangel. In: BBSR-Online-Publikation 02/2012. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR), Bonn, November 2012, S. 4-13
- BRAUN, C. & PFEIL, M. (2011): Die Fata Morgana. Artikel in der Zeitschrift brand eins, Heft 10/2011, S. 90-95
- dapd (2012): Wieder mehr Lehrstellen als Bewerber. dapd-Pressemitteilung, veröffentlicht in der Freien Presse Chemnitz am 02.05.2012.
- FAZ (2008): Fachkräftemangel – Sachsen händeringend gesucht. Artikel in FAZ online vom 19.01.2008, <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/fachkraeftemangel-sachsen-haenderingend-gesucht-1511503.html>
- KREYBIG, 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 (Untersuchung Berufsnachwuchs). Schriftenreihe der Sächsischen Landesanstalt für Landwirtschaft, Heft 6/2007.
- MARGUIER, A. (2011): Alle Mann von Bord. Artikel in der Zeitschrift Cicero, Heft 05/2011, S. 40-45
- FUCHS, M., WEYH, A. (2012): Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Fachkräftesituation in Mitteldeutschland. In: BBSR-Online-Publikation 02/2012. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR), Bonn, November 2012, S. 43-522
- POHL, T., ARP, B., NEUMANN, E., STIEHLER, J. (2013): Untersuchung zum Berufsnachwuchs im Agrarbereich - Quantitative und qualitative Darstellung der Umfrageergebnisse und Prognosen zum Berufsnachwuchs in der Land- und Forstwirtschaft. Schriftenreihe des Sächsischen Landesamtes für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie, Heft 5/2013.
- RAGNITZ, J. (2011): Auf dem Weg zur Vollbeschäftigung: Implikationen der demografischen Entwicklung für den ostdeutschen Arbeitsmarkt. In: ifo Dresden berichtet 2/2011, S. 3–6.
- SMWA (2012): Stabile Zahlen: Sachsens Arbeitsmarkt im Juli. Pressemitteilung des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom 31.07.2012
- SÖSTRA (2012): IAB Betriebspanel, Länderbericht Sachsen, Ergebnisse der 16. Welle 2011, <http://www.smwa.sachsen.de/set/431/11-Pn-Sachsen.pdf>
- STRECKER, O. & MIRKOVIC, M. (2010): Branchenstudie Ernährungswirtschaft Sachsen, <http://www.landwirtschaft.sachsen.de/landwirtschaft/13885.htm>

Anlage 1

Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft

Studie im Auftrag des Freistaates Sachsen
Sächsisches Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie
Dezember 2011

Dipl.-Volksw. Martin Freier und Priv.-Doz. Dr. Martin Petrick
Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Mittel- und Osteuropa (IAMO)
Theodor-Lieser-Straße 2, 06120 Halle (Saale)
<http://www.iamo.de>
E-Mail: petrick@iamo.de

Inhalt

- 1 Einleitung
 - 2 Determinanten und Hauptgruppen der Arbeitsmigration
 - 3 Arbeitsmigration in Europa und Deutschland
 - 3.1 Die europäische Zuwanderung im Überblick
 - 3.2 Ausländische Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft
 - 4 Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft
 - 5 Ausländische Arbeitskräfte im ländlichen Raum Sachsens
 - 6 Künftige Herkunftsgebiete ausländischer Arbeitskräfte
 - 7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen
- Literaturverzeichnis

1 Einleitung

Der anhaltende demografische Wandel stellt die Landwirtschaft in Deutschland vor die Herausforderung, auch künftig eine hinreichende Zahl ausreichend qualifizierter Arbeitskräfte gewinnen zu können. Vertreter des Berufsstandes weisen regelmäßig auf die zunehmende Konkurrenz um Fachkräfte mit anderen Sektoren hin (vgl. Agra-Europe 2011). Doch auch das Segment der osteuropäischen Saisonarbeitskräfte, die vorwiegend als Erntehelfer eingesetzt werden, steht durch die bereits vollzogene oder bevorstehende vollständige Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus den wichtigsten Herkunftsländern Polen und Rumänien vor einem Umbruch (vgl. Agra-Europe 2011a). Der ostdeutsche Agrarsektor ist davon aus zwei Gründen besonders betroffen: Einerseits verlaufen die demografischen Prozesse von Abwanderung und Überalterung hier besonders schnell und ausgeprägt (vgl. FUCHS et al. 2011; WEIß & PETRICK 2011). Andererseits ist der Anteil der nicht familiären Arbeitskräfte in der ostdeutschen Landwirtschaft strukturell besonders hoch und eine Konkurrenz mit dem außerlandwirtschaftlichen Arbeitsmarkt damit unmittelbar gegeben. Für eine Grenzregion wie den Freistaat Sachsen stellt sich folglich nicht nur die Frage, wie die künftig zu erwartende Lücke an landwirtschaftlichen Arbeitskräften geschlossen werden kann, sondern auch konkreter, ob dies mit Hilfe ausländischer Beschäftigter erfolgen kann.

Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel der vorliegenden Studie, eine Bestandsaufnahme der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft vorzunehmen, wichtige rechtliche Rahmenbedingungen zu beschreiben und einen Ausblick auf zukünftige Entwicklungen zu geben. Im nachfolgenden Kapitel 2 werden zunächst wichtige Bestimmungsfaktoren der Arbeitsmigration zusammengetragen und anschließend die für den Agrarsektor wesentlichen Gruppen der ausländischen Arbeitnehmer genannt. Relevante Veränderungen der Rechtslage in den letzten Jahren werden skizziert. Kapitel 3 richtet den Blick auf Wanderungstrends in Europa und gibt einen Überblick über die Situation ausländischer Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft. Kapitel 4 quantifiziert den Einsatz ausländischer Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft nach Beschäftigungsgruppe, Herkunftsland, Geschlecht, Bildungsgrad und Einsatzort. In Kapitel 5 wird die Beschäftigung von Ausländern in der Landwirtschaft mit anderen für den ländlichen Raum Sachsens relevanten Wirtschaftszweigen verglichen. Kapitel 6 beinhaltet eine Einschätzung der künftigen Herkunftsländer ausländischer Arbeitskräfte. Kapitel 7 schließt mit einem Fazit^{*)}.

2 Determinanten und Hauptgruppen der Arbeitsmigration

Was bewegt Menschen dazu, ihre Heimat und Familien zu verlassen, um in fremden und weit entfernten Regionen zu arbeiten? Bei den sogenannten Push- und Pull-Faktoren eines Herkunfts- und Zielgebietes spielen sowohl ökonomische als auch soziale Aspekte eine tragende Rolle. Zu den einflussreichsten Determinanten zählen (vgl. FIEHL et al. 2006)

- die demografische Entwicklung von Herkunfts- und Zielländern, d. h. das Vorhandensein von Personen im erwerbstätigen Alter im Verhältnis zur Arbeitsnachfrage des Landes, was ein wichtiger Bestimmungsgrund ist für
- die Verdienstmöglichkeiten, insbesondere das Lohnniveau sowie die Wahrscheinlichkeit, eine entsprechende Beschäftigung zu finden,
- die geografische und/oder kulturelle Nähe zum Herkunftsland als wichtiger Bestandteil der
- Migrationskosten, die neben Reisekosten auch Informationskosten oder nicht monetäre psychische Kosten enthalten können
- sowie das Vorhandensein von sozialen Netzwerken in Ziel- und Herkunftsgebieten, die es Zuwanderern erlauben, solche Migrationskosten abzubauen.

Insbesondere die Dynamik des demografischen Wandels muss dabei langfristig betrachtet werden, denn auch heutige Herkunftsländer unterstehen einem Wandel und können somit selbst zu Einwanderungsländern mit einer steigenden Arbeitskräftenachfrage werden (SVR 2011; FUCHS et al. 2011).

Ein weiterer wichtiger Bestimmungsgrund für Migrationsströme sind die rechtlichen Rahmenbedingungen in den Aufnahmeländern. Sie bilden auch die Grundlage für das Verständnis der im Folgenden dargestellten Statistiken. Im Bereich der hier ausschließlich betrachteten Migration zum Zweck der Erwerbstätigkeit definiert die Einwanderungsgesetzgebung in Deutschland die wichtigsten Gruppen (vgl. BAMF 2011; PARUSEL & SCHNEIDER 2010):

^{*)} Die Verfasser danken Dr. Christoph Albrecht, Florian Amersdorffer und Dr. Judith Möllers für hilfreiche Hinweise sowie der Bundesagentur für Arbeit für die Bereitstellung der Daten.

- **Bürger eines Mitgliedslandes der Europäischen Union** genießen nach Freizügigkeitsgesetz/EU freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Sie können einen Arbeitsplatz frei wählen und sich an einem beliebigen Ort im nationalen Hoheitsgebiet niederlassen (BAMF 2011, 43). Für Bürger der am 1. Mai 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten (außer Malta und Zypern) galt bis 1. Mai 2011 eine siebenjährige Übergangsregelung. Diese betrifft auch die am 1. Januar 2007 beigetretenen Länder Bulgarien und Rumänien (BAMF 2011, 43). Demnach ist während der Übergangsfrist der Zugang zum Arbeitsmarkt nur mit einer durch die Arbeitsagenturen ausgestellten Arbeitserlaubnis EU möglich. Gegenüber Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Ländern genießen Staatsangehörige der neuen Mitgliedstaaten jedoch Vorrang (BAMF 2011, 71f.). Hochqualifizierte werden keiner Vorrangprüfung unterworfen.

- **Sonstige ausländische Beschäftigte** erhalten die Zulassung zum deutschen Arbeitsmarkt, wenn sich durch ihre Beschäftigung „keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben und für die Beschäftigung deutsche Arbeitnehmer ... nicht zur Verfügung stehen“ (§ 39 Abs. 2 Nr. 1 Aufenthaltsgesetz; BAMF 2011, 73). Mit der Anfang 2005 in Kraft getretenen reformierten Zuwanderungsgesetzgebung in Deutschland wird jedoch auch anerkannt, dass sich die Zuwanderung „an den Erfordernissen des Wirtschaftsstandortes Deutschland“ orientieren soll, d. h. arbeitsmarktpolitisch erwünschte Gruppen eine erleichterte Zulassung zum Arbeitsmarkt erhalten. Diese schließt vereinfachte Verwaltungsakte und den Wegfall der Vorrangprüfung für ausgewählte Berufsgruppen ein (Tabelle 1; PARUSEL & SCHNEIDER 2010).

- Eine für die Landwirtschaft besonders relevante Gruppe stellen die **Saisonarbeitnehmer** dar, die auf Basis bilateraler Vereinbarungen mit den Herkunftsländern im Rahmen enger gesetzlicher Vorgaben vorübergehend nach Deutschland einwandern. Seit 1. Januar 2005 dürfen sie bis zu vier Monate im Jahr (§ 18 Beschäftigungsverordnung), seit 1. Januar 2009 bis zu sechs Monate im Jahr beschäftigt werden (Tabelle 1). Diese Regelung gilt für die Bereiche Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken (BAMF 2011, 82ff.). Ein inländischer Betrieb darf Saisonarbeitskräfte maximal für acht Monate im Kalenderjahr beschäftigen. Weitere Voraussetzung für eine Beschäftigung ist, dass keine einheimischen oder diesen rechtlich gleichgestellte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Saisonarbeitnehmer aus den neuen Mitgliedsstaaten sind nur in einem EU-Staat sozialversichert, d. h. in der Regel in ihrem Herkunftsland. Laut Eckpunkterege lung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gilt, dass eine Zulassung von Saisonarbeitnehmern in Höhe von 80 % der Zulassungen des Jahres 2005 ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitssuchender gestattet ist. Weitere 10 % werden nur bewilligt, falls keine geeigneten inländischen Arbeitskräfte gefunden werden, und die verbleibenden 10 % sollen durch Inländer gedeckt werden („80:10:10-Regelung“). Ausgenommen hiervon sind Kleinbetriebe mit bis zu vier Saisonarbeitskräften. Die Vermittlung erfolgt durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit. Mehr als 90 % der Saisonarbeitnehmer werden im Bereich der Land- und Forstwirtschaft eingesetzt. Pro Jahr stellen Saisonarbeitnehmer die bei weitem größte Gruppe der Zuwanderer nach Deutschland dar (BAMF 2011, 42).

Tabelle 1: Wichtige Eckdaten zur Migration von Arbeitskräften nach Deutschland

1990er-Jahre	Bilaterale Vereinbarungen zwischen Deutschland und Bulgarien, Kroatien, Polen, Rumänien, Slowenien, Slowakei, Tschechischer Republik und Ungarn über den Arbeitsmarktzugang für Saisonarbeitskräfte.
1. Mai 2004	Beitritt von zehn neuen Mitgliedsländern zur Europäischen Union, eingeschränkte Freizügigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt durch Übergangsbestimmungen.
1. Januar 2005	Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes und der Beschäftigungsverordnung: Zulassung ausländischer Beschäftigter orientiert sich fortan „an den Erfordernissen des Wirtschaftsstandortes Deutschland“, d.h. eine gesteuerte Zuwanderung wird angestrebt; nur noch ein einzelner Verwaltungsakt für die Zulassung erforderlich, da Ausländerbehörde sowohl Aufenthaltstitel als auch Arbeitsgenehmigung erteilt; erleichteter Zugang für bestimmte Gruppen (insbesondere Hochqualifizierte); Verlängerung der Aufenthaltsdauer für Saisonarbeitskräfte auf vier Monate.
1. Januar 2006	Für polnische Saisonarbeitnehmer gelten fortan polnische Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit.
1. Januar 2007	Beitritt von Bulgarien und Rumänien zur Europäischen Union, eingeschränkte Freizügigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt durch Übergangsbestimmungen.
1. Januar 2009	Änderung der Beschäftigungsverordnung, Verlängerung der Aufenthaltsdauer für Saisonarbeitskräfte auf sechs Monate.
1. Mai 2011	Auslaufen der Übergangsbestimmungen zur Freizügigkeit für Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn.
1. Januar 2014	Auslaufen der Übergangsbestimmungen zur Freizügigkeit für Bulgarien und Rumänien.

Quelle: BAMF (2011); PARUSEL & SCHNEIDER (2010)

Datenquelle für die überwiegende Zahl der nachfolgenden Darstellungen ist die Bundesagentur für Arbeit (BA), die Informationen über die zuvor beschriebenen Gruppen ihrerseits aus zwei Quellen bezieht:

■ Alle in Deutschland abhängig Beschäftigten werden der gesetzlichen Sozialversicherung gemeldet. Dies betrifft sowohl **sozialversicherungspflichtig Beschäftigte** (d. h. „reguläre“ Arbeitnehmer) als auch geringfügig Beschäftigte („Minijobs“), die von der Sozialversicherungspflicht befreit sind. Die letztgenannte Gruppe unterteilt sich in **geringfügig entlohnte Beschäftigte**, deren monatliches Arbeitsentgelt regelmäßig 400 Euro nicht übersteigt, und **kurzfristig Beschäftigte**, die nicht länger als zwei Monate oder 50 Arbeitstage beschäftigt sind. Aus den Meldungen zur Sozialversicherung ermittelt die Bundesagentur für Arbeit die amtliche Beschäftigungsstatistik (vgl. BA 2011). Diese bezieht sich damit auf die Anzahl Beschäftigungsverhältnisse und nicht auf die geleistete Arbeitszeit. Die Beschäftigungsstatistik ist online unter <http://statistik.arbeitsagentur.de> abrufbar. Besondere Datenaufbereitungen werden wie auch im hier vorliegenden Fall (ggf. kostenpflichtig) auf Nachfrage erstellt. Die Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) wurde in den vergangenen Jahren mehrfach reformiert, sodass aktuell konsistente Zeitreihen erst ab 2007 erstellt werden können. Die Angaben enthalten Informationen über Nationalität, Geschlecht, Bildungsgrad (z. T. unvollständig) und Beschäftigungsort. Stark disaggregierte Angaben werden aus Datenschutzgründen nur eingeschränkt mitgeteilt.

■ **Saisonarbeitskräfte** unterliegen der Sozialversicherung in ihren Heimatländern und werden von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit vermittelt. Daten über deren Umfang, Einsatzort und Nationalität werden auf Nachfrage von der ZAV direkt bereitgestellt (ZAV 2011).

Keine gesicherten Erkenntnisse liegen über die Bedeutung irregulärer Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in der Landwirtschaft vor, d. h. Personen, die ohne rechtmäßige Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis beschäftigt sind. Zuwanderer aus den östlichen Mitgliedstaaten der EU, die sich legal in Deutschland aufhalten, jedoch aufgrund der Übergangsbestimmungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit keiner Beschäftigung nachgehen dürfen, waren in den vergangenen Jahren vermutlich ein wichtiger Bestandteil dieser Gruppe. Durch das schrittweise Wegfallen der Übergangsregelungen dürfte ihre Bedeutung aber stark abnehmen (vgl. SVR 2011, 89).

3 Arbeitsmigration in Europa und Deutschland

3.1 Die europäische Zuwanderung im Überblick

In diesem Kapitel werden die Migrationsbewegungen in ausgewählten europäischen Staaten dargestellt. Für jeweils drei Jahre (2005, 2007, 2009) werden die fünf wichtigsten Herkunftsländer für die acht größten Zielländer abgebildet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Vergleichbarkeit der Zahlen aus verschiedenen Gründen eingeschränkt ist, weil die Definitions- und Erfassungskriterien für internationale Migranten von Land zu Land verschieden sind. In einigen Staaten wird beispielsweise eine Aufenthaltsdauer von mindestens einem Jahr im Zielland vorausgesetzt, sodass temporäre Formen der Migration (z. B. Saisonarbeitskräfte) in den Wanderungsstatistiken dieser Länder nicht erfasst werden. Manche Staaten berücksichtigen die tatsächliche Aufenthaltsdauer, andere die beabsichtigte Dauer des Aufenthalts zum Maßstab. In Deutschland werden dagegen ausschließlich die Wohnortwechsel über die Grenzen registriert (BAMF 2011).

Tabelle 2: Top 5-Herkunftsländer für ausgewählte Staaten

Zielstaat	2005		2007		2009	
	Tausend Personen					
Spanien	Rumänien	108,3	Rumänien	197,6	Marokko	61,8
	Marokko	82,5	Marokko	85,0	Rumänien	52,4
	Großbritannien	44,7	Kolumbien	41,7	Kolumbien	25,6
	Kolumbien	24,9	Großbritannien	38,2	Großbritannien	19,2
	Brasilien	24,6	Brasilien	36,1	China	18,6
	Insgesamt	682,7	Insgesamt	920,5	Insgesamt	469,3
	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	42,0	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	82,0	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	6,0
Deutschland	Polen	147,7	Polen	140,0	Polen	112,0
	Türkei	36,0	Rumänien	42,9	Rumänien	57,3
	Rumänien	23,3	Türkei	26,7	Bulgarien	29,2
	Russland	23,1	Ungarn	22,2	Türkei	27,2
	Ungarn	18,6	Bulgarien	20,0	Ungarn	25,3
	Insgesamt	579,3	Insgesamt	574,8	Insgesamt	606,3
	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	400,0	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	347,0	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	336,0
Großbritannien	Polen	49,0	Polen	88,0	Indien	64,0
	Indien	47,0	Indien	55,0	Polen	32,0
	China	22,0	Pakistan	27,0	China	22,0
	Australien	20,0	China	21,0	USA	17,0
	Pakistan	16,0	Australien	18,0	Pakistan	17,0
	Insgesamt	405,1	Insgesamt	455,0	Insgesamt	430,0
	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	275,0	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	226,0	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	136,0
Russland	Kasachstan	51,9	Usbekistan	52,8	Ukraine	45,9
	Ukraine	30,8	Ukraine	51,5	Usbekistan	42,5
	Usbekistan	30,4	Kasachstan	40,3	Kasachstan	38,8
	Kirgisistan	15,6	Armenien	30,8	Armenien	35,8
	Armenien	7,6	Kirgisistan	24,7	Tadschikistan	27,0
	Insgesamt	177,2	Insgesamt	287,0	Insgesamt	279,9
	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	k.A.	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	k.A.	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	k.A.

Frankreich	Algerien	24,8	Algerien	23,1	Algerien	20,0	
	Marokko	20,0	Marokko	17,9	Marokko	15,5	
	Tunesien	8,0	Tunesien	7,8	Tunesien	7,5	
	Türkei	8,9	Türkei	7,6	Türkei	6,2	
	Kamerun	4,3	Kamerun	3,9	Mali	5,6	
	Insgesamt	135,9	Insgesamt	128,9	Insgesamt	126,213,0	
	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	24,0	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	26,0	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten		
Skandinavien (Norwegen, Schweden, Finnland)	Polen	6,8	Polen	21,8	Polen	16,0	
	Dänemark	5,5	Irak	16,6	Irak	10,6	
	Irak	4,4	Deutschland	7,9	Somalia	9,0	
	Deutschland	4,0	Dänemark	6,6	Schweden	6,8	
	Thailand	3,6	Somalia	6,0	Deutschland	5,9	
	Insgesamt	94,7	Insgesamt	153,6	Insgesamt	157,2	
		Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	50,0	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	79,0	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	56,0
Belgien	Frankreich	10,4	Frankreich	12,3	Frankreich	12,2	
	Niederlande	10,1	Niederlande	11,4	Polen	9,9	
	Marokko	7,1	Polen	9,4	Marokko	9,1	
	Polen	4,8	Marokko	7,8	Niederlande	8,8	
	Türkei	3,4	Rumänien	5,5	Rumänien	6,1	
	Insgesamt	77,4	Insgesamt	93,4	Insgesamt	102,7	
		Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	5,0	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	30,0	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	6,0
Niederlande	Deutschland	5,7	Polen	9,2	Polen	12,7	
	Polen	5,7	Deutschland	7,5	Deutschland	8,7	
	Großbritannien	3,2	Bulgarien	4,9	Großbritannien	4,4	
	Türkei	3,0	Großbritannien	4,0	China	4,3	
	China	3,0	China	3,4	Bulgarien	4,3	
	Insgesamt	63,4	Insgesamt	80,3	Insgesamt	104,4	
		Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	47,0	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	52,0	Davon vorübergehende Arbeitsmigranten	18,0

Quelle: Eigene Berechnungen, basierend auf OECD (2011)

Die hier angegebenen Zahlen stellen die gesamten Zuwanderungen im angegebenen Jahr dar, darüber hinaus sind vorübergehende Arbeitsmigranten abgebildet. Diese Gruppe setzt sich laut OECD (2011) aus folgenden Beschäftigungsgruppen zusammen: Trainees, Ferienarbeiter, Saisonarbeitskräfte, konzerninterne Transfers und sonstige temporäre Arbeitskräfte. Wie aus Tabelle 2 hervorgeht, war Spanien bis 2007 das größte Einwanderungsland mit nahezu einer Million Immigranten. Im Vergleich zu 2009 hat sich diese Zahl um etwa 50 Prozent verringert. Migranten aus Marokko und Rumänien stellen mit deutlichem Abstand die zwei größten Einwanderungsgruppen dar. Sie machen etwa 25 Prozent der gesamten Einwanderer aus. Auffällig niedrig fällt die Zahl der temporären Arbeitsmigranten aus, dies könnte auf die Erfassungskriterien Spaniens zurückzuführen sein. Dass im Jahr 2009 nur noch etwa 6.000 vorübergehende Arbeitsmigranten nach Spanien kamen, hängt unter anderem mit der Finanzkrise und den Strukturschwächen des Landes sowie der damit einhergehenden steigenden Arbeitslosenquote zusammen. Diese erreichte mit 21,5 % (4,4 Mio. Menschen) im Jahr 2011 einen neuen Höchststand (Handelsblatt online, 28.10.2011). Aufgrund dieser schwerwiegenden Störung des spanischen Arbeitsmarktes stimmte die Europäische Kommission dem Ersuchen Spaniens zu, den Zugang rumänischer Arbeitnehmer zu diesem Markt bis Ende 2012 zu beschränken (Europäische Kommission 2011).

Deutschlands Einwanderungszahl ist im Laufe der Jahre kontinuierlich angestiegen und es war 2009 das größte Einwanderungsland Europas. Traditionell stellen Migranten aus Polen, wenn auch abnehmend, die mit Abstand größte Gruppe dar. Von 2007 auf 2009 sank ihr Anteil an der gesamten Einwanderung von 24 auf 18 Prozent. Migranten aus Rumänien und Bulgarien kommt seit 2007 eine immer größere Rolle zu. Ihr Anteil stieg von 2007 auf 2009 von etwa 11 auf 15 Prozent. Der hohe Anteil

an temporären Arbeitskräften ist den Saisonarbeitskräften geschuldet. Großbritanniens gesamte Einwanderung sank zwischen 2007 und 2009 leicht, blieb aber dennoch deutlich über dem Niveau von 2005. Auffällig ist hier die Zuwanderung aus Indien, die über die Jahre kontinuierlich anstieg, sodass Inder 2009 die größte Gruppe ausmachten. Ähnlich wie Spanien leidet auch Großbritannien unter den Folgen der Finanzkrise, was die stark sinkende Zahl von vorübergehenden Arbeitsmigranten erklärt. Russlands Einwanderungszahl speist sich überwiegend aus ehemaligen Sowjetstaaten und erfuhr einen Anstieg um 58 Prozent von 2005 auf 2009. Am Beispiel von Russland werden besonders zwei Determinanten der Migration bestätigt, die im Kapitel 2 erwähnt wurden: regionale und kulturelle Nähe. Dies wird auch für Frankreich deutlich, dessen Einwanderer überwiegend aus ehemaligen Kolonien stammen, wodurch die Sprache als Migrationsbarriere wegfällt. Die Einwanderung nach Skandinavien nahm über alle drei Vergleichsjahre zu. Der Anstieg von 2005 auf 2009 betrug 66 Prozent, aufgrund der Weltwirtschaftskrise ist dieser aber gebremst worden. Mit Polen, Irak und Somalia sind für das Jahr 2009 gleich drei Kontinente in den Top 5 vertreten. Belgien und die Niederlande erfuhren ebenfalls einen kontinuierlichen Anstieg ihrer Einwanderungszahl über alle Vergleichsjahre. Für Belgien betrug der Anstieg von 2005 auf 2009 etwa 32 Prozent, für die Niederlande etwa 64 Prozent.

Tabelle 3 vergleicht das Lohnniveau im Agrarsektor in verschiedenen europäischen Ländern und bildet damit einen der wichtigsten Beweggründe für Arbeitsmigration ab. Zwischen den Ländern bestand im Jahr 2007 ein erhebliches Lohngefälle. Die Löhne in Dänemark waren demnach ungefähr 20-mal höher als in Bulgarien. Selbst die Löhne für Saisonarbeitskräfte im westlichen Europa liegen deutlich über denen für Vollbeschäftigte in Ländern wie Rumänien, Polen oder Bulgarien. Der Monatsverdienst für polnische Saisonarbeitskräfte betrug in Deutschland vor wenigen Jahren das Zwei- bis Dreifache des erzielbaren Verdienstes der gleichen Personen in Polen (PETRICK 2007, 322).

Tabelle 3: Bruttolöhne in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer in der Landwirtschaft ausgewählter Staaten für 2007

Land	Bruttolohn EUR	Land	Bruttolohn EUR
Belgien	9,93	Kroatien	2,82
Bulgarien	0,69	Litauen	3,57
Deutschland	8,95	Niederlande	11,11
Dänemark	14,27	Norwegen	13,00
Frankreich	8,27	Polen	1,34
Großbritannien	8,60	Rumänien	2,17
Irland	8,50	Slowakei	2,46
Italien	6,87	Tschechien	3,49

Quelle: Agri-info (2011)

Anhand dieses kurzen Überblickes lassen sich einige Trends in den europäischen Wanderungsbewegungen ablesen. Scheinbar ausschlaggebend sind zum einen die wirtschaftliche Situation und zum anderen die regionale sowie kulturelle Nähe des Ziellandes.

3.2 Ausländische Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft

Einen Überblick über den Anteil ausländischer Arbeitskräfte an allen in Deutschland Beschäftigten liefert Abbildung 1 (linker Block). Die Anteile ausländischer Männer und Frauen haben sich über den betrachteten Zeitraum kaum verändert. Der Anteil der ausländischen Männer liegt mit durchschnittlich 4,1 Prozent etwas höher als bei den ausländischen Frauen, die rund 3,2 Prozent der gesamten Arbeitskräfte in Deutschland ausmachen.

In der deutschen Landwirtschaft waren 2010 insgesamt 81.605 ausländische Personen regulär beschäftigt. Davon waren 41.220 männlich und 40.385 weiblich. Unter den sozialversicherungspflichtig oder geringfügig in der deutschen Landwirtschaft Beschäftigten machten die Ausländer damit 23,4 Prozent aus. Es ist allerdings zu beachten, dass die vor allem in der westdeutschen Landwirtschaft dominierenden Familienarbeitskräfte in diese Berechnung nicht einfließen. In Deutschland waren im Jahr 2007 etwa 60 Prozent aller beschäftigten Personen Familienangehörige (BMELV 2011, 71). Seit 2007 ist die Gesamtanzahl der bei den Sozialversicherungen gemeldeten Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft jedoch um 32,4 Prozent gestiegen (Abbildung 2). Die Gruppe der kurzfristig Beschäftigten hatte im Jahr 2010 mit insgesamt 50.028 Personen den größten Anteil (61,3 Prozent), wobei ausländische Frauen eindeutig überwogen (61,9 Prozent aller kurzfristig Beschäftigten). Ihre Anzahl ist zwischen 2007 und 2010 um 39,7 Prozent gestiegen. Als sozialversicherungspflichtig beschäftigt galten im Jahr 2010 27.481 ausländische Personen. Davon waren 20.280 männlich, was einem Anteil von 73,7 Prozent entspricht. Zwischen 2007 und 2010 hat sich der Anteil dieser Beschäftigungskategorie um 35,8 Prozent erhöht. Die Gruppe der geringfügig entlohnten Be-

schäftigten spielt in der Landwirtschaft nur eine untergeordnete Rolle. Während die Gesamtzahl dieser Kategorie über die betrachteten Jahre relativ konstant bei etwa 4.000 Beschäftigten liegt, sank Ihr Anteil von 6,5 Prozent im Jahr 2007 auf 5 Prozent im Jahr 2010.

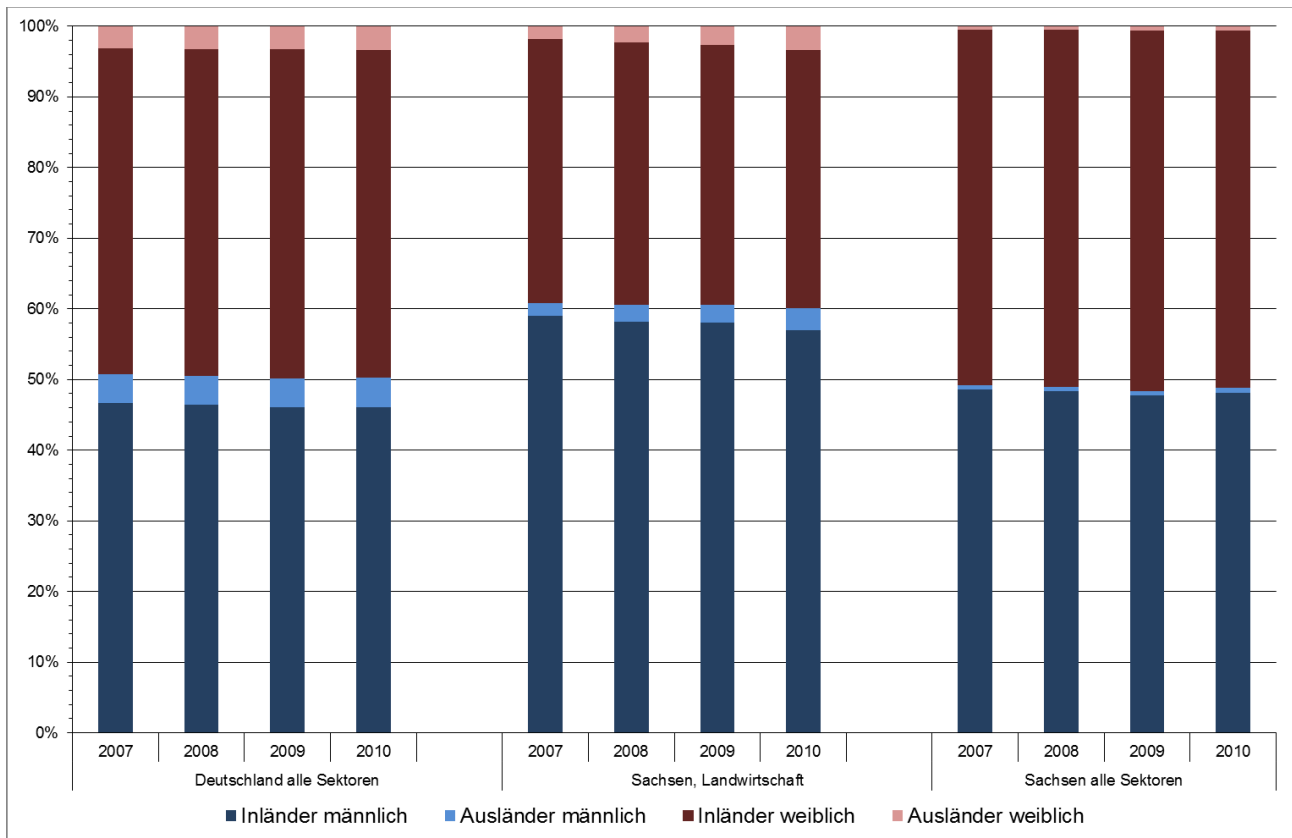


Abbildung 28: Anteil inländischer und ausländischer Arbeitnehmer in Sachsen und Deutschland (ohne Saisonarbeitskräfte) (Quelle: BA 2011)

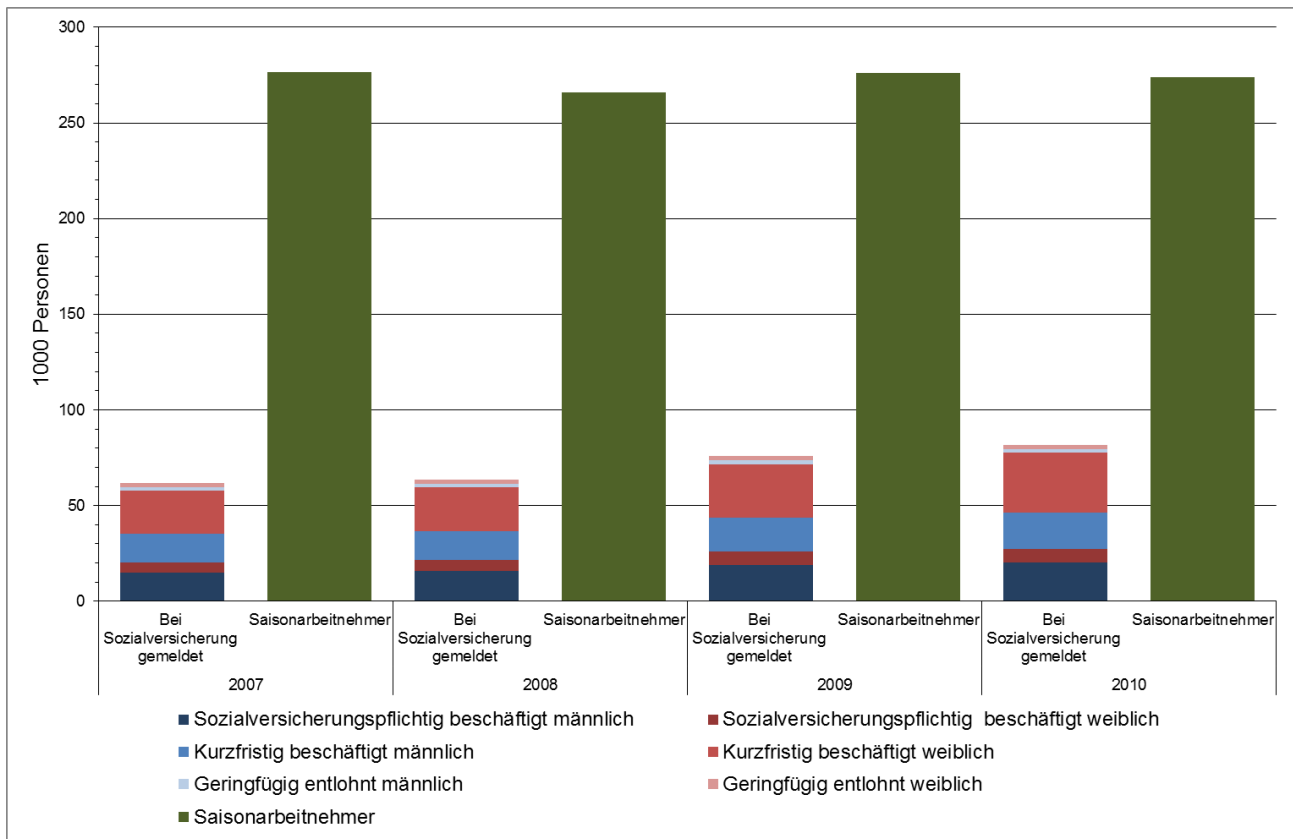


Abbildung 29: Beschäftigungsverhältnisse ausländischer Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft nach Beschäftigungsgruppen 2007-2010 (Quelle: ZAV 2011, BA 2011)

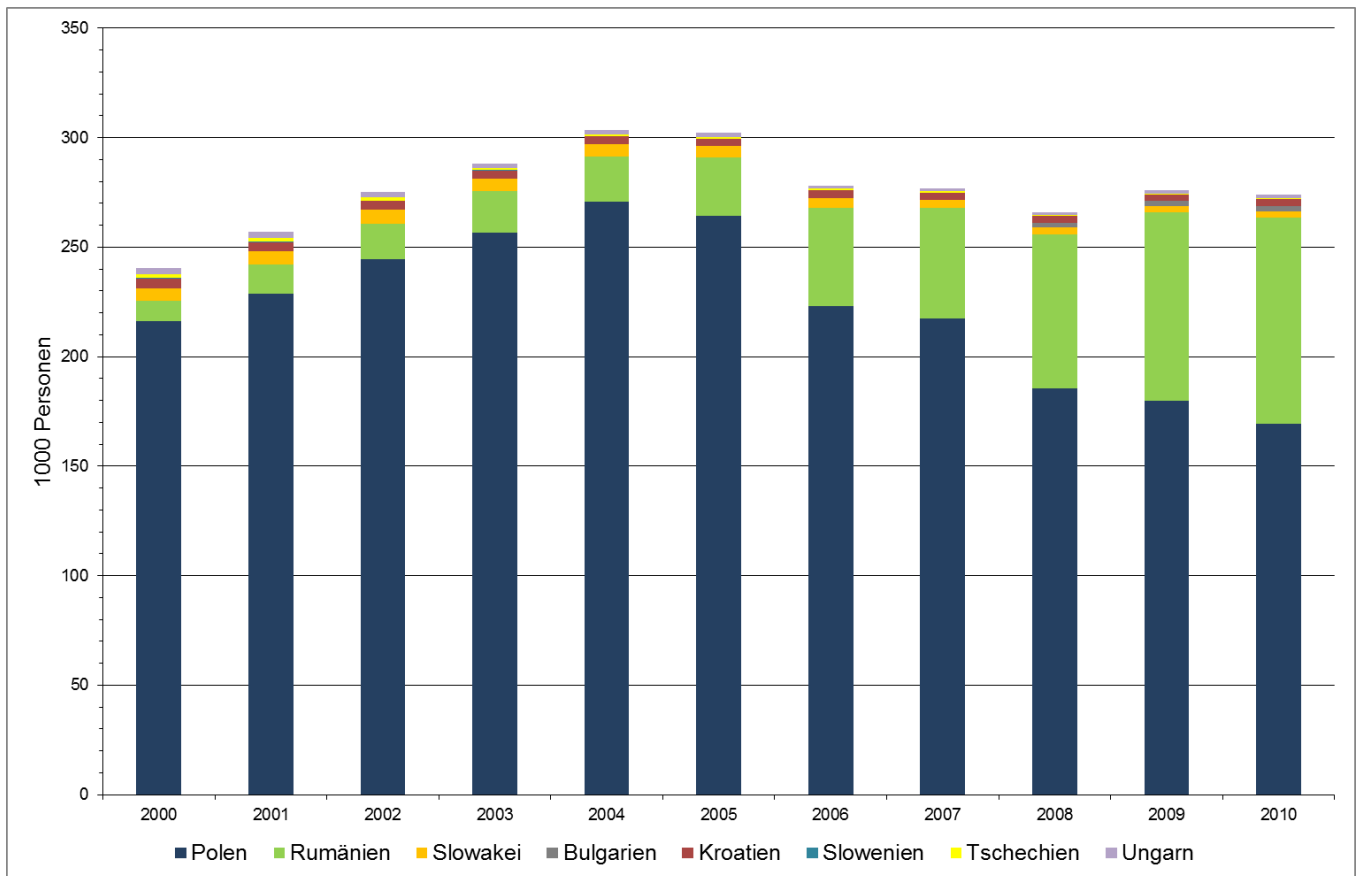


Abbildung 30: Herkunftsländer landwirtschaftlicher Saisonarbeitskräfte in Deutschland (Quelle: ZAV 2011)

Die Anzahl der Saisonarbeitskräfte, die in den Jahren 2007 bis 2009 viermal so hoch wie die der bei den Sozialversicherungen gemeldeten Beschäftigten war, hatte ihren Höhepunkt im Jahr 2004 mit 303.353 Beschäftigungsverhältnissen. Zwischen 2006 und 2010 arbeiteten durchschnittlich nur noch rund 275.000 Personen saisonal, wobei sich die Zusammensetzung der Nationalitäten deutlich geändert hat (Abbildung 3). Zwar kommen immer noch die meisten Arbeitskräfte aus Polen, betrug ihr Anteil jedoch 2005 noch 87 Prozent, so sank dieser 2010 auf 61 Prozent. Dieser Rückgang wurde durch Arbeitskräfte aus Rumänien aufgefangen. Ihr Anteil stieg von etwa 9 Prozent im Jahr 2005 auf rund 34 Prozent im Jahr 2010. Anteilig stellten Saisonarbeitskräfte aus Rumänien und Polen im Jahr 2010 rund 96 Prozent dar.

Die qualitativen Anforderungen von Agrarbetrieben an familienfremde Arbeitskräfte hängen stark vom Einsatzgebiet ab. DIETZ (2004) zufolge gaben Arbeitgeber in Bayern und Nordrhein-Westfalen an, dass Saisonarbeitskräfte einfache, jedoch körperlich schwere Tätigkeiten ausübten und daher keine besonderen Anforderungen an die Ausbildung gemacht würden. Bedeutsam seien vielmehr Attribute wie Belastbarkeit, Genauigkeit und Anpassungsfähigkeit. Selbst ein Mangel an deutschen Sprachkenntnissen sei kein Hindernis, solange eine Person in der Gruppe übersetzen könne. Aus Kostengründen würden bevorzugt Personen eingestellt, für die keine Sozialversicherung abgeschlossen werden müsse, also etwa Schüler, Studenten, Hausfrauen, Selbständige oder vorübergehend beurlaubte Arbeitnehmer.

Die Anforderungen an landwirtschaftliche Arbeitskräfte allgemein unterscheiden sich von denen an Saisonarbeitskräfte. In einer Studie zu Mecklenburg-Vorpommern fand GERDS (2010) heraus, dass Fachwissen und die damit verbundene Berufsausbildung an erster Stelle rangiert, wobei dies besonders für größere Betriebe zutrifft. Der Verfasser führt dies auf den höheren Spezialisierungsgrad großer Betriebe zurück. Eigenschaften wie Interesse, Zuverlässigkeit und Unabhängigkeit nehmen aber auch bei dieser Befragung einen hohen Stellenwert ein.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Anteil der bei der Sozialversicherung gemeldeten ausländischen Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft zunimmt, während er gesamtwirtschaftlich stagniert. Dass es zu keinem Engpass beim Angebot an Saisonarbeitern nach der schrittweisen Umorientierung polnischer Arbeitskräfte ab 2006 kam, ist zum größten Teil auf die Zunahme rumänischer Arbeitskräfte zurückzuführen. Die qualitativen Anforderungen an Saisonarbeitskräfte sind gering, im Bereich regulärer landwirtschaftlicher Beschäftigung sind Fachwissen und eine relevante berufliche Bildung dagegen sehr gefragt.

4 Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft

In Sachsen gab es im Jahr 2010 22.542 Beschäftigungsverhältnisse mit ausländischen Arbeitskräften. 1.681 bestanden im Sektor Landwirtschaft (BA 2011). 805 dieser Personen waren männlich (47,9 Prozent), 876 waren weiblich (52,1 Prozent). In der Landwirtschaft Sachsens werden mit insgesamt 6,5 Prozent demnach anteilmäßig mehr Ausländer beschäftigt als in der sächsischen Volkswirtschaft insgesamt (Abbildung 1). In Sachsen beträgt der Anteil der Ausländer an den Beschäftigungsverhältnissen in allen Sektoren lediglich 1,3 Prozent. Weiterhin ist der Anteil der männlichen Beschäftigten in der sächsischen Landwirtschaft mit 60,8 Prozent höher als in Sachsen insgesamt (49,2 Prozent). Verglichen mit der deutschen Wirtschaft liegt der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit Ausländern in der sächsischen Landwirtschaft allerdings etwas niedriger. Während die Anzahl der inländischen Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft zwischen 2007 und 2010 kontinuierlich zurückging, nahmen die Beschäftigungsverhältnisse mit ausländischen Arbeitskräften zu (Abbildung 4).

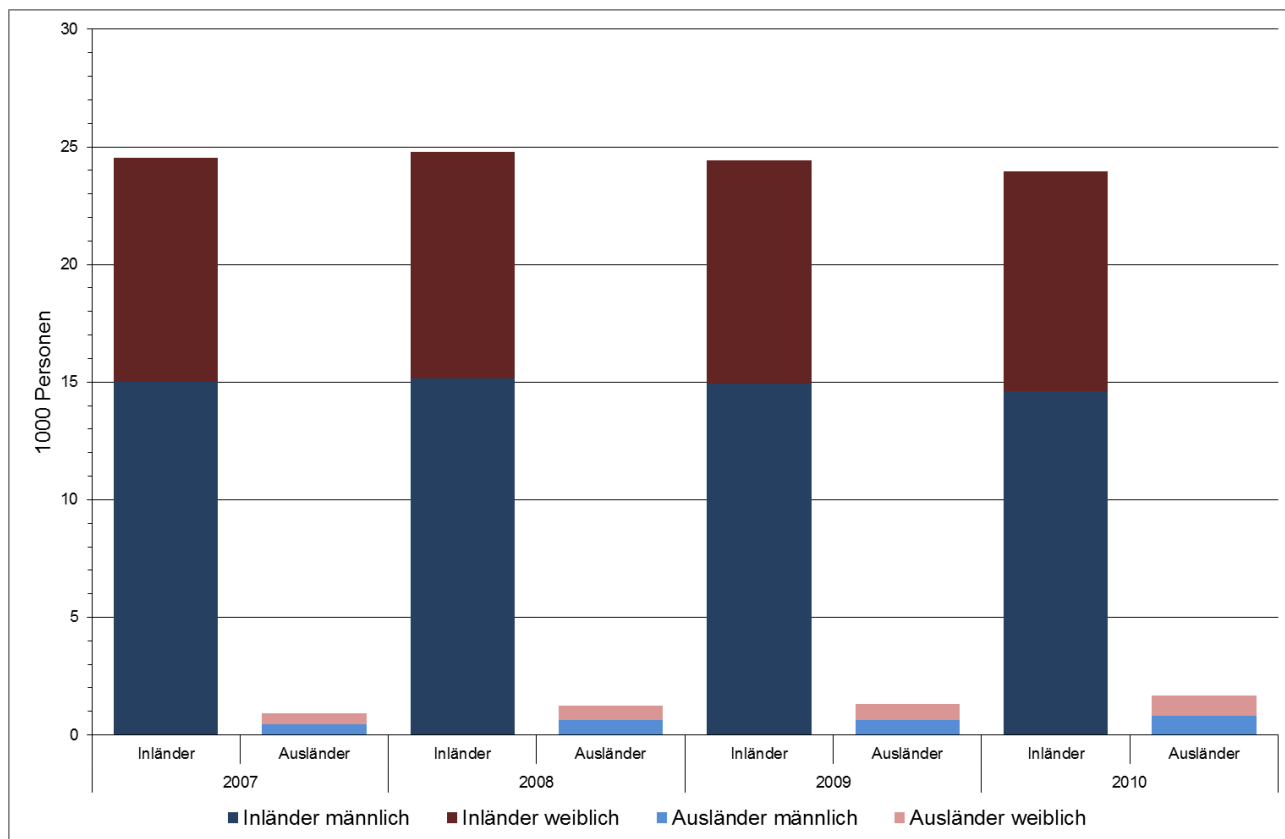


Abbildung 31: Anzahl Beschäftigungsverhältnisse in- und ausländischer Arbeitnehmer in der sächsischen Landwirtschaft (ohne Saisonarbeitskräfte) (Quelle: BA 2011)

Abbildung 32 erlaubt Aussagen über die Umfänge der verschiedenen, bei der gesetzlichen Sozialversicherung gemeldeten ausländischen Beschäftigungsgruppen und deren geschlechtermäßige Zusammensetzung. Über den betrachteten Zeitraum hinweg stieg die Gesamtanzahl dieser Beschäftigten von 908 im Jahr 2007 auf 1.681 im Jahr 2010, was einen Anstieg von 85 Prozent bedeutet. Dabei ist der Zuwachs in den Jahren seit 2007 praktisch ausschließlich auf die Zunahme der kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmer zurückzuführen. Während 2007 lediglich 636 Personen kurzfristig beschäftigt waren, zählt die Statistik 2010 bereits 1.336 Personen, was einen Anstieg um 110 Prozent gleichkommt. Aus der Abbildung lässt sich zudem die dominante Rolle der Frauen bei den kurzfristig Beschäftigten erkennen. Für das Jahr 2010 betrug allein ihr Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen 44 Prozent. Die Kategorie der geringfügig entlohnten Beschäftigten spielt, parallel zur nationalen Ebene, nur eine untergeordnete Rolle. Ihr Anteil für das Jahr 2010 lag lediglich bei 2 Prozent.

Ausgeschlossen blieben bei dieser Betrachtung die Saisonarbeitskräfte, deren relative Bedeutung aus Abbildung 5 ersichtlich ist. Demnach bestanden im Jahr 2007 etwa fünfmal so viele Beschäftigungsverhältnisse mit ausländischen Saisonarbeitskräften wie mit regulären, d. h. bei den Sozialversicherungsträgern gemeldeten ausländischen Arbeitnehmern. Vermutlich bedingt durch die Wirtschaftskrise ging im Jahr 2008 die Zahl der Saisonarbeitskräfte zurück, um danach wieder anzusteigen. Weil die Anzahl der bei den Sozialversicherungen gemeldeten Arbeitnehmer in der Landwirtschaft zwischen 2007 und 2010 jedoch um 85 Prozent anstieg, ist die Schere zwischen beiden Gruppen zurückgegangen. Im Jahr 2010 bestanden in der sächsischen Landwirtschaft etwa dreimal so viele Beschäftigungsverhältnisse mit Saisonarbeitskräften wie mit sozialversicherungspflichtigen und geringfügig beschäftigten Ausländern.

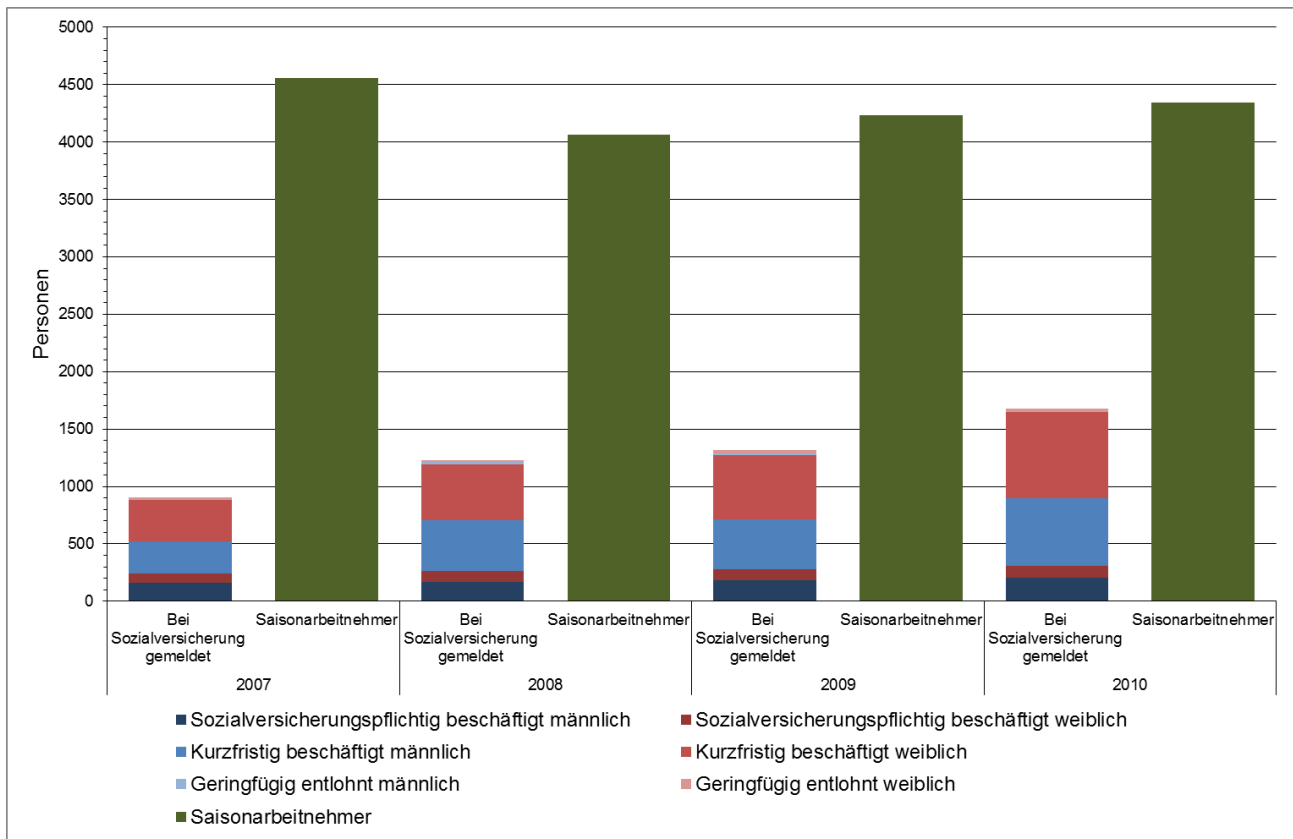


Abbildung 32: Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse mit ausländischen Arbeitskräften in der sächsischen Landwirtschaft nach Beschäftigungsgruppen (Quelle: BA 2011, ZAV 2011)

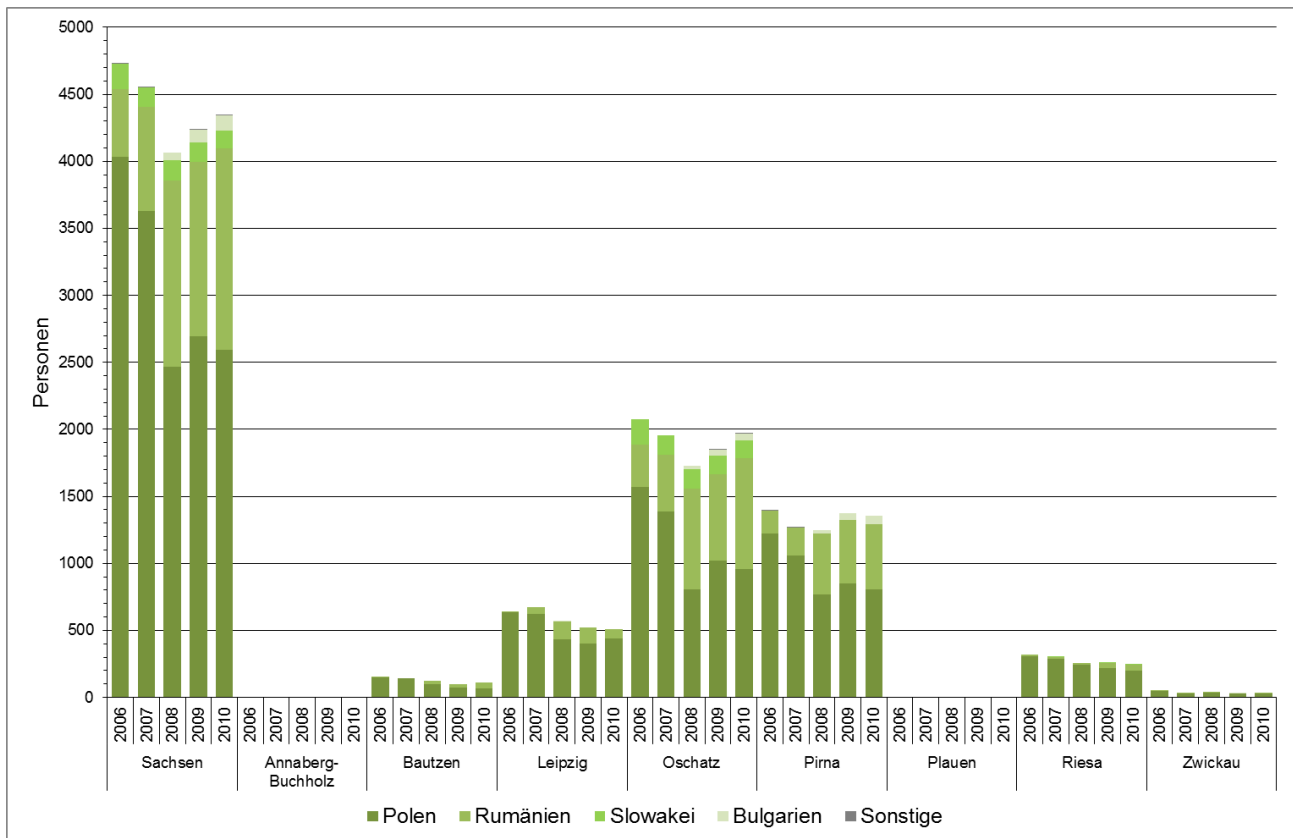


Abbildung 33: Herkunft und Verteilung von Saisonarbeitskräften in ausgewählten sächsischen Bezirken der Arbeitsagentur (Quelle: ZAV 2011)

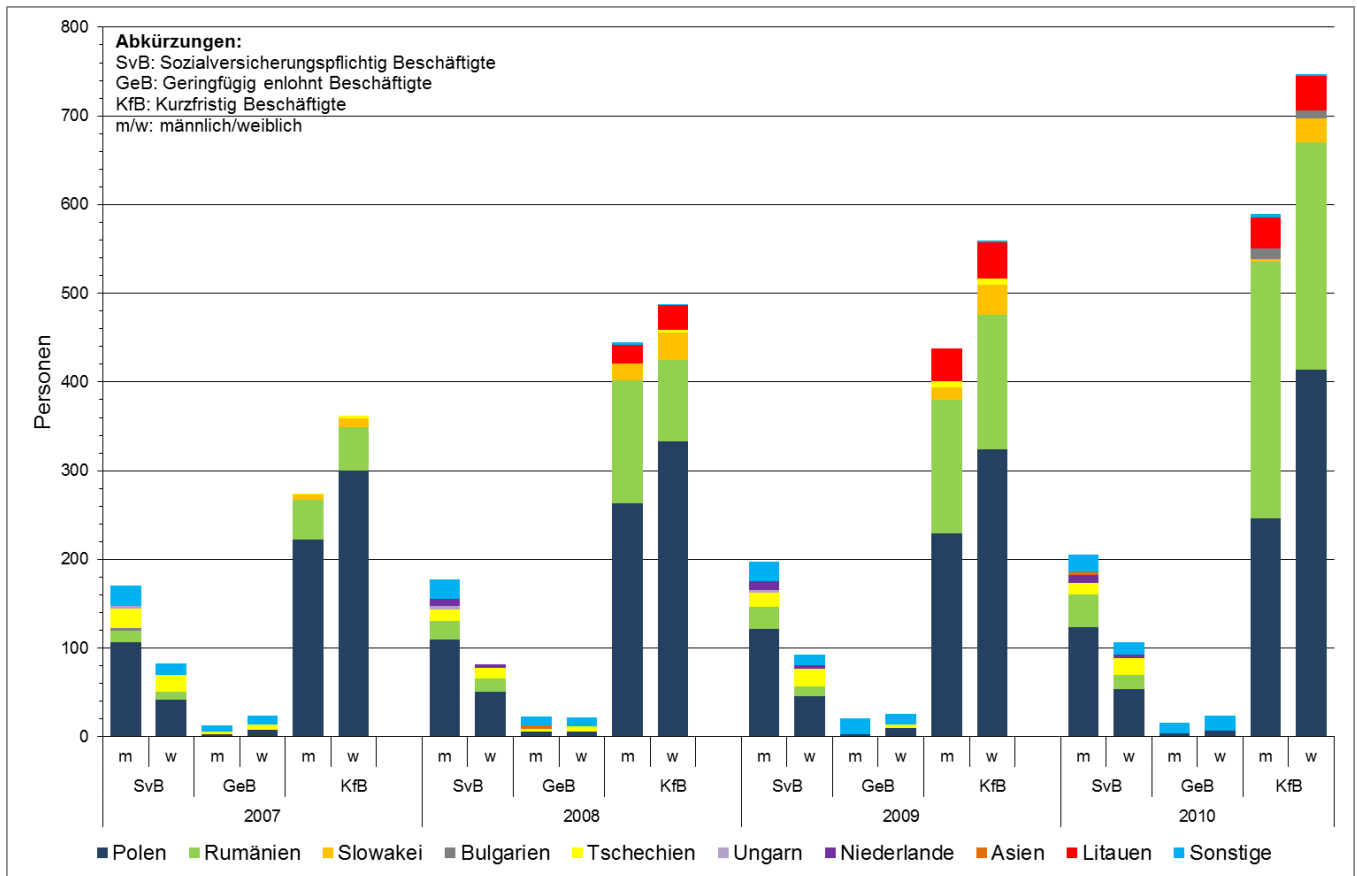


Abbildung 34: Herkunft ausländischer sozialversicherungspflichtiger, geringfügig entlohnter und kurzfristig beschäftigter Arbeitnehmer in der sächsischen Landwirtschaft (Quelle: BA 2011)

Die öffentliche Wahrnehmung ausländischer Arbeitnehmer in der sächsischen Landwirtschaft wird maßgeblich durch die Saisonarbeitskräfte geprägt, die auch die größte Gruppe darstellen. Im Hinblick auf deren Herkunftsländer stellt Polen traditionell den größten Anteil. Wie Abbildung 33 zeigt, hat ihr Anteil aber auch in Sachsen abgenommen, während die Anzahl der Saisonarbeitsnehmer aus Rumänien und in geringerem Umfang aus Bulgarien zugenommen hat. Die nahezu ausschließlich in Sonderkulturen (Obst- und Gemüsebau) als Erntehelfer beschäftigten Arbeitskräfte konzentrieren sich in ausgewählten Arbeitsagenturbezirken. Während die Beschäftigtenzahlen in Oschatz und Pirna dem allgemeinen Trend folgten, nahm die Anzahl der Saisonarbeitsnehmer in den Bezirken Bautzen, Leipzig und Riesa in den vergangenen Jahren kontinuierlich ab. Außerdem fällt auf, dass slowakische Saisonarbeitskräfte fast ausschließlich im Bezirk Oschatz beschäftigt sind.

Abbildung 34 macht Aussagen über die Herkunftsländer der in der sächsischen Landwirtschaft sozialversicherungspflichtig, geringfügig entlohnt und kurzfristig Beschäftigten nach Geschlecht und im Zeitablauf. Ähnlich wie bei den Saisonarbeitskräften dominiert in allen drei Gruppen Polen als wichtigstes Herkunftsland. Seit 2008 gewinnen rumänische Beschäftigte an Bedeutung. Weitere Herkunftsländer sind Litauen, die Slowakei und die Tschechische Republik. Nennungen für Bulgarien, die Niederlande, Ungarn und für Arbeitskräfte asiatischer Nationalität sind in den einzelnen Gruppen nur noch selten zweistellig. Hinsichtlich der Verteilung auf die Gruppen fällt auf, dass kurzfristig Beschäftigte die größte Gruppe darstellen, die im Jahr 2010 klar von Polen und Rumänen dominiert wurde. Im Zeitablauf hat sich ihr Umfang zwischen 2007 und 2010 mehr als verdoppelt. Grundsätzlich überwiegen hier die weiblichen Arbeitskräfte. Geringfügig entlohnte Beschäftigte aus dem Ausland spielen in der sächsischen Landwirtschaft eine quantitativ unbedeutende Rolle. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahm zwischen 2007 und 2010 von 254 auf 312 zu. Mehr als die Hälfte dieser Arbeitnehmer hat die polnische Staatsangehörigkeit und es sind etwas mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen beschäftigt. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausländischer Herkunft an allen bei den Sozialversicherungen gemeldeten Beschäftigten in der sächsischen Landwirtschaft liegt für das Jahr 2010 bei 18,4 Prozent und damit fünf Prozentpunkte unter dem bundesdeutschen Wert.

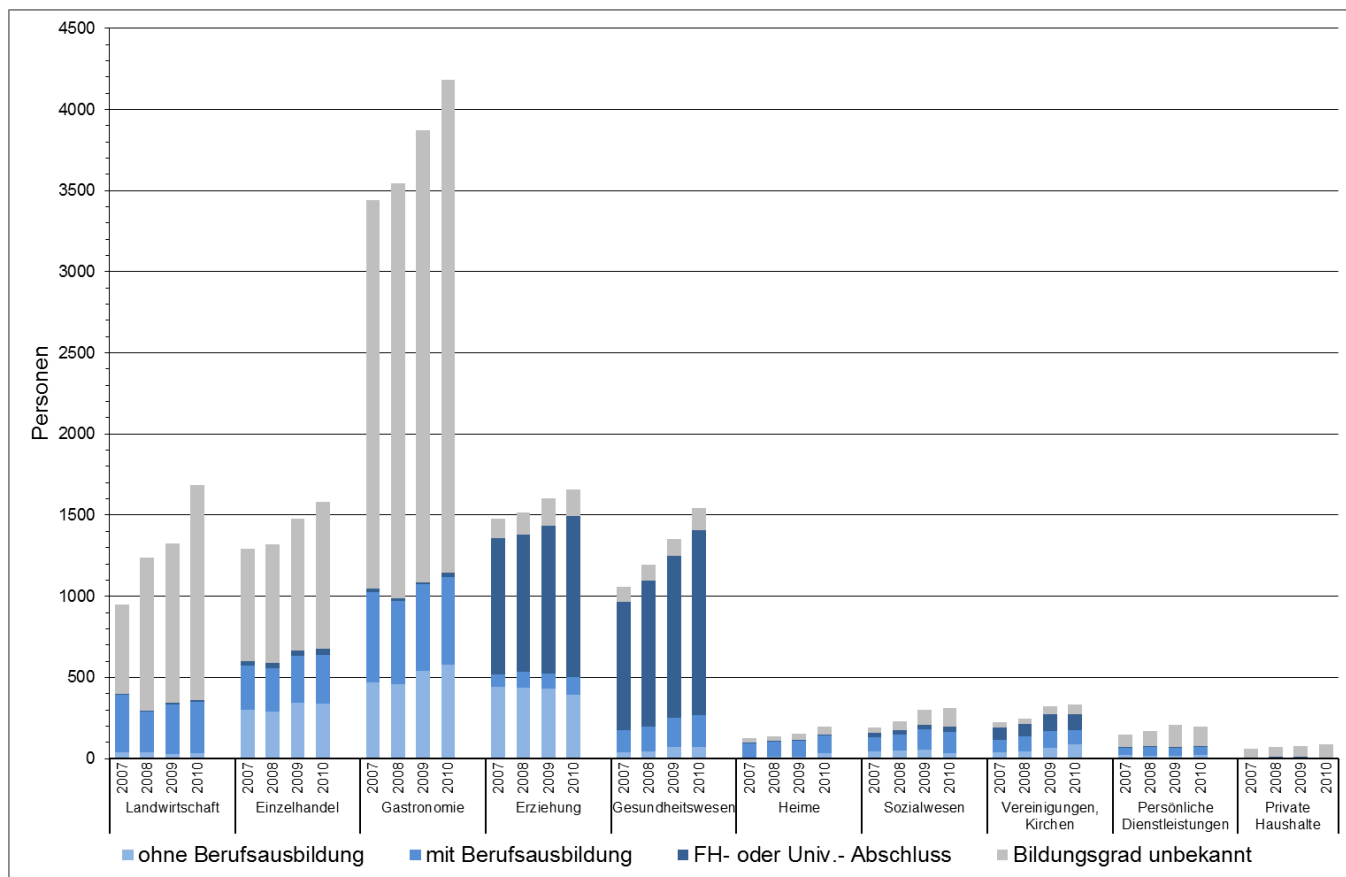


Abbildung 35: Qualifikation ausländischer Arbeitnehmer ausgewählter Wirtschaftszweige in Sachsen (ohne Saisonarbeitskräfte) (Quelle: BA 2011)

Der Qualifikationsgrad der sozialversicherungspflichtig und geringfügig beschäftigten Ausländer in der sächsischen Landwirtschaft und anderen Wirtschaftszweigen wird aus Abbildung 35 ersichtlich. Bedauerlicherweise sind die Angaben hierzu sehr unvollständig, sodass die Kategorie „unbekannter Bildungsgrad“ in der Landwirtschaft den größten Anteil ausmacht. Auch liegen für die Saisonarbeitskräfte keine Angaben vor. Jenseits dieser großen Dunkelziffer bleibt jedoch festzuhalten, dass fast alle ausländischen Beschäftigten in dieser Gruppe – anders als im Einzelhandel oder der Gastronomie – über eine Berufsausbildung verfügen. Hochschulabschlüsse sind dagegen in der Landwirtschaft kaum vertreten. Die weiteren Berufsgruppen werden im nachfolgenden Kapitel behandelt.

Als Zwischenfazit bleibt festzuhalten, dass Saisonarbeitskräfte aus Polen und zunehmend Rumänien eine feste Größe in bestimmten Bereichen der sächsischen Landwirtschaft darstellen. Diese Arbeitskräfte verrichten überwiegend einfache Tätigkeiten. Gleiches gilt vermutlich für die in den vergangenen Jahren stark gewachsene Gruppe der kurzfristig Beschäftigten ausländischer Herkunft, die ebenfalls überwiegend aus Polen und Rumänien besteht. Der Anteil der Ausländer unter den sozialversicherungspflichtig und damit auch höher qualifiziert Beschäftigten in der sächsischen Landwirtschaft ist jedoch nach wie vor gering und nahm in den vergangenen Jahren nur leicht zu.

5 Ausländische Arbeitskräfte im ländlichen Raum Sachsens

In diesem Kapitel wird die Analyse auf weitere für die ländlichen Räume Sachsens relevante Wirtschaftszweige ausgeweitet. Abbildung 9 gibt einen Überblick über beschäftigte Männer und Frauen ausländischer Nationalität in den Sektoren Landwirtschaft (WZ 01, Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten), Einzelhandel (47, ohne Handel mit Kraftfahrzeugen), Gastronomie (56), Erziehung und Unterricht (85), Gesundheitswesen (86), Heime (87, ohne Erholungs- und Ferienheime), Sozialwesen (88, ohne Heime), Vereinigungen und Kirchen (94, Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen ohne Sozialwesen und Sport), persönliche Dienstleistungen (96, Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen) sowie private Haushalte (97, Private Haushalte mit Hauspersonal). Diese Sektoren werden als besonders wichtig für die Erhaltung einer öffentlichen Infrastruktur in ländlichen Räumen angesehen. Außer in der Gastronomie

(7,6 Prozent) liegt der Anteil ausländischer Arbeitskräfte durchweg unter 5 Prozent, sodass die Landwirtschaft mit 6,5 Prozent einen Sektor mit vergleichsweise hohem Ausländeranteil darstellt.

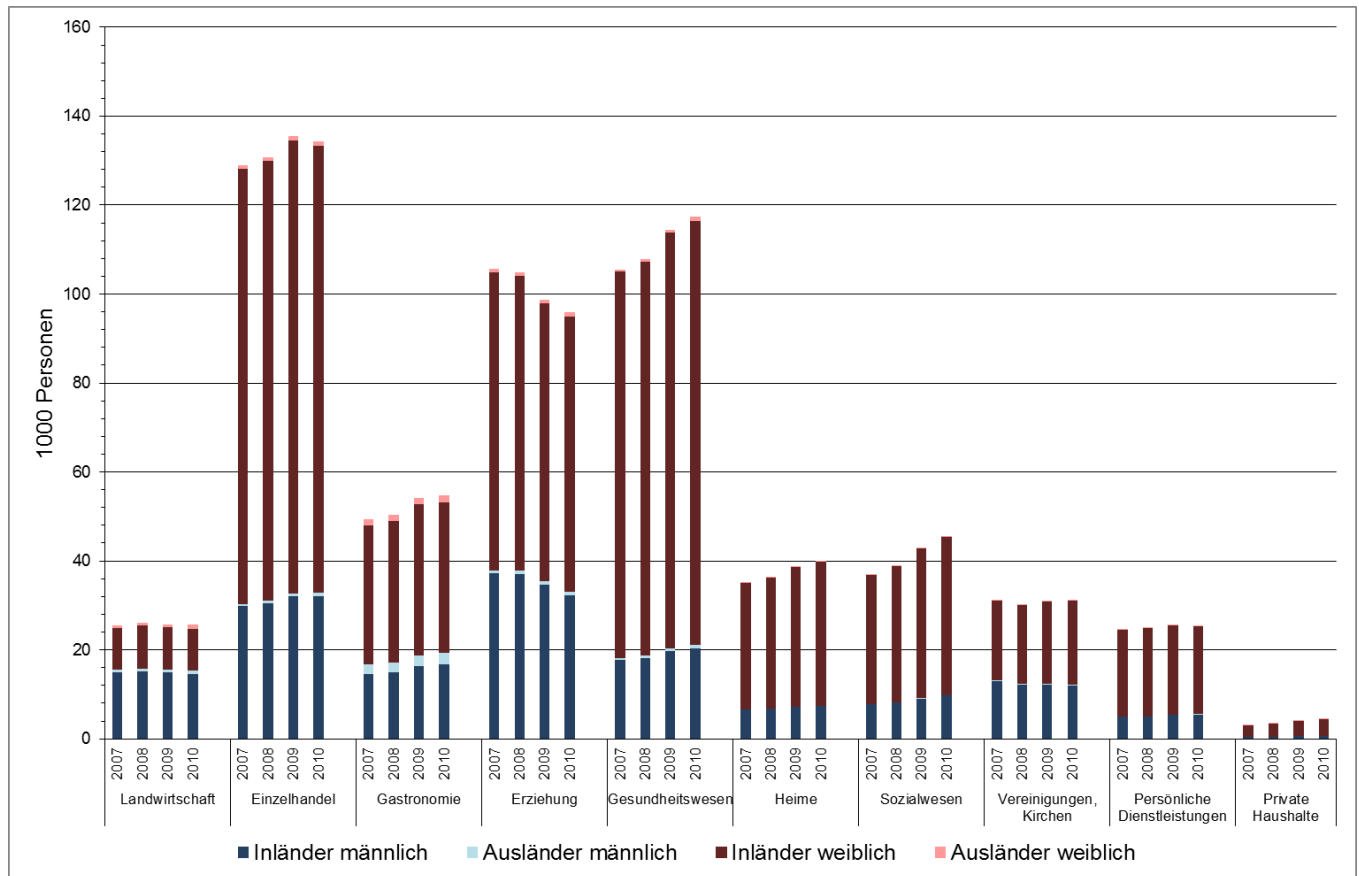


Abbildung 36: Beschäftigungsverhältnisse von In- und Ausländern in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Sachsen (ohne Saisonarbeitskräfte) (Quelle: BA 2011)

Abbildung 10 lässt erkennen, dass die ausländischen Arbeitskräfte (insbesondere die kurzfristig Beschäftigten) in erster Linie in denjenigen Landkreisen zu finden sind, in denen intensiver Obst- und Gemüsebau betrieben wird. Es sind dies die (zumindest teilweise) in der fruchtbaren Leipziger Bucht gelegenen Landkreise Nordsachsen, Leipzig, Mittelsachsen und Sächsische Schweiz-Osterzgebirge. Grenznahe Landkreise wie etwa Görlitz scheinen keinen ausgeprägten Bestand an ausländischen Arbeitskräften zu besitzen, sodass die unmittelbare Nähe zum Herkunftsland etwa für Tagespendler keine besondere Bedeutung zu haben scheint. Die Abbildung zeigt weiterhin, dass die ausländischen Arbeitnehmer in anderen Sektoren ganz überwiegend in den städtischen Zentren Dresden und Leipzig konzentriert sind. Dort spielen, anders als in der Landwirtschaft, kurzfristige Beschäftigungen eine nur untergeordnete Rolle. Gleiches gilt für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in nicht landwirtschaftlichen Branchen in den eher ländlichen Kreisen Sachsens. Aus Abbildung 10 geht auch hervor, dass die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in den städtischen Zentren Sachsens in den vergangenen Jahren ein ähnliches Wachstum verzeichnete wie in der Landwirtschaft.

Das Fazit zu den ländlichen Räumen lautet, dass in anderen Wirtschaftszweigen die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer eine noch geringere Bedeutung hat als in der Landwirtschaft. Arbeitskräfte aus den Nachbarstaaten spielen in den Ökonomien ländlicher Räume Sachsens bisher praktisch keine Rolle, weil die wenigen Ausländer in den Städten beschäftigt sind.

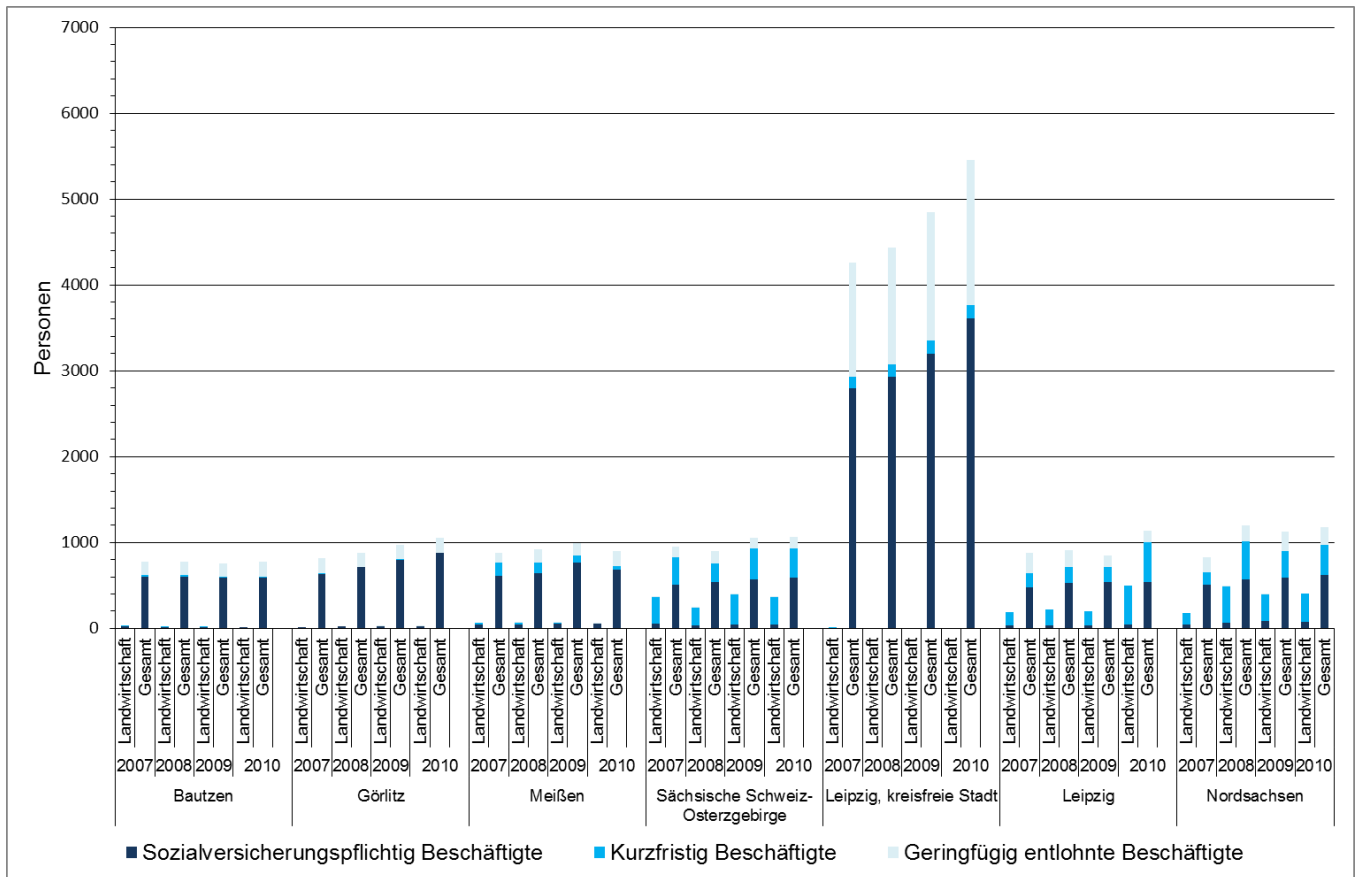
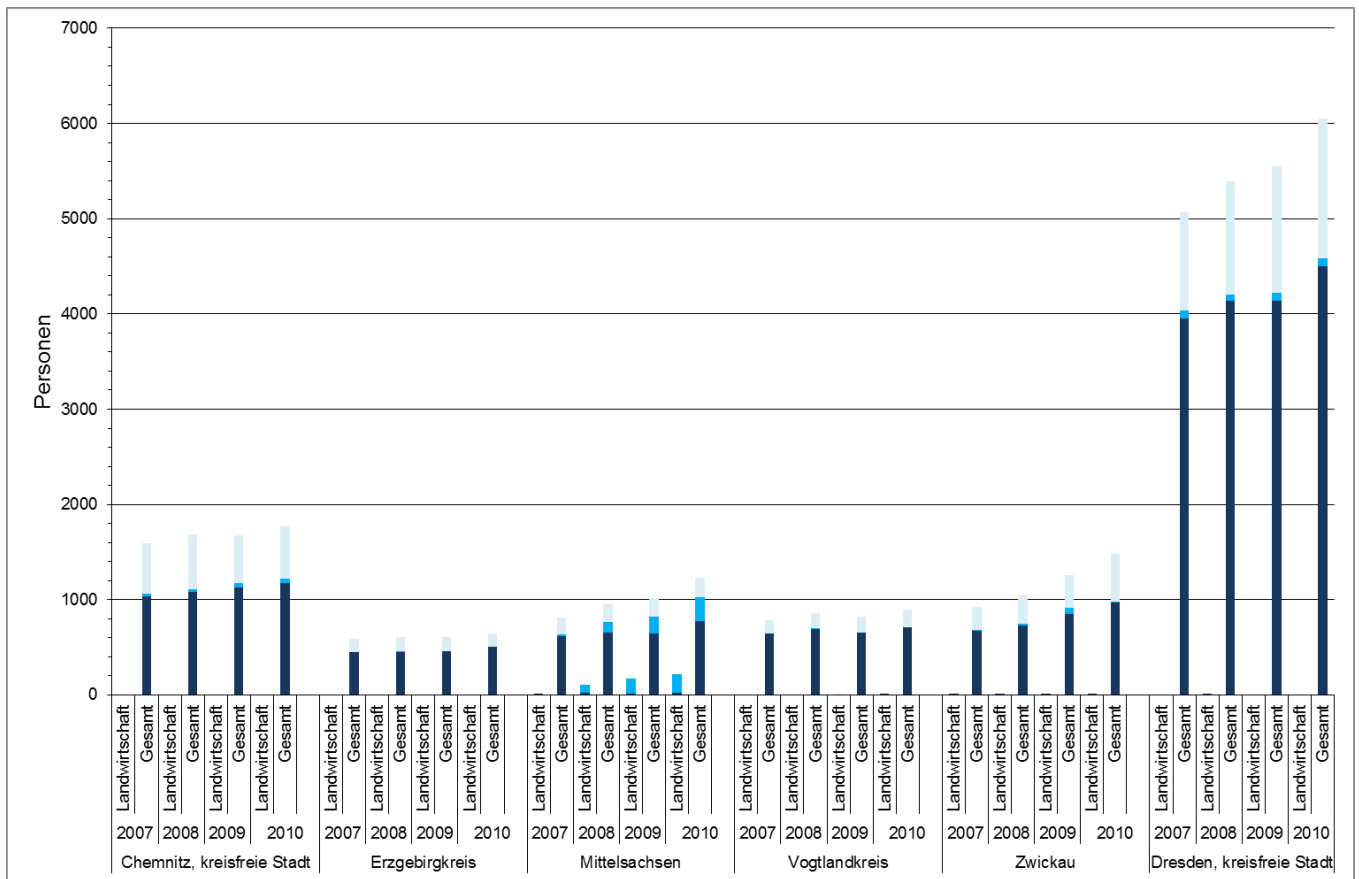


Abbildung 37: Ausländische Arbeitnehmer in den sächsischen Landkreisen nach Beschäftigungsgruppen für die Landwirtschaft und die gesamte Volkswirtschaft (Quelle: BA 2011)

6 Künftige Herkunftsgebiete ausländischer Arbeitskräfte

Die sich deutschlandweit verschärfende Knappheit von qualifizierten Arbeitskräften hat die Frage aufgeworfen, inwiefern künftige Zuwanderung aus dem Ausland den wachsenden Bedarf decken kann. Experten sind sich darin einig, dass Prognosen künftiger Migrationsströme äußerst schwierig zu erstellen und mit einem hohen Unsicherheitsgrad verbunden sind, weil sich diese Wanderungsbewegungen binnen kurzer Zeit verändern können (vgl. FHEL et al. 2006, 67; HOßMANN et al. 2008, 45; PARUSEL & SCHNEIDER 2010, 73). Zwar können die in Kapitel 0 genannten Bestimmungsgründe wichtige Anhaltspunkte für die Prognose liefern, aber eine zeitlich differenzierte Vorhersage ist i. d. R. nur unter sehr unsicheren Annahmen möglich. Dennoch erlaubt es die Analyse der allgemeinen Rahmenbedingungen künftiger Migrationsströme, einige Aussagen über die möglichen künftigen Herkunftsgebiete ausländischer Arbeitskräfte abzuleiten.

Einen ersten Ansatzpunkt bietet die am 1. Mai 2011 vollständig gewährte Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus den acht neuen Mitgliedsstaaten der EU. Ersten Ergebnissen der Bundesagentur für Arbeit zufolge stiegen die bei den Sozialversicherungen gemeldeten Beschäftigungsverhältnisse mit Ausländern aus diesen Ländern saisonbereinigt im Mai und Juni 2011 um rund 33.000 oder 12 Prozent an (BA 2011a). Gut zwei Drittel dieser Beschäftigungsverhältnisse waren sozialversicherungspflichtig. Allerdings weist die Bundesagentur darauf hin, dass die Zahl der zusätzlich Beschäftigten die der Zuzüge im gleichen Zeitraum deutlich übersteigt. Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Ausländern vor allem auf bereits ansässige, bisher nicht (oder nicht legal) erwerbstätige Ausländer zurückzuführen ist. Aus diesem Grund handelt es sich vermutlich um einen Einmaleffekt. Die Angaben der Bundesagentur zeigen, dass die Land- und Forstwirtschaft der Sektor mit dem größten Anstieg ist (+ 6.000), wobei hier geringfügige Beschäftigungen dominieren. Der Gesamtanstieg von 33.000 Personen entfällt zu 82 Prozent auf Westdeutschland und lediglich zu 3,6 Prozent (+ 1.200) auf Sachsen. Obwohl die sektorale Verteilung für Sachsen noch nicht bekannt ist, ist davon auszugehen, dass die Zahl der bei den Sozialversicherungen gemeldeten ausländischen Beschäftigten in der sächsischen Landwirtschaft im Jahr 2011 im Vergleich zu den Vorjahren weiter zunehmen dürfte (vgl. Abbildung 32).

Auf der anderen Seite fallen für die bisher als Saisonarbeitskräfte tätigen Beschäftigten aus den acht Mitgliedsstaaten (insbesondere Polen) die rechtlichen Restriktionen hinsichtlich einer Arbeitsaufnahme in Deutschland weg. Während Branchenvertreter für das Jahr 2011 noch nicht mit einer Verknappung an Erntehelfern rechnen, wird die Situation für die Zukunft als ungewiss eingeschätzt. Landwirte befürchten die Abwanderung ihrer bisherigen polnischen Saisonarbeitskräfte in andere Branchen wie etwa das Baugewerbe, die Gebäudereinigung oder die Gastronomie (Agra-Europe 2011a). In den nächsten Jahren werden die Polen wahrscheinlich durch rumänische oder bulgarische Erntehelfer ersetzt werden können. Mit der vollen Freizügigkeit für Rumänien und Bulgarien in 2014 wird das Beschäftigungssegment der Saisonarbeitskräfte in seiner bisherigen Form jedoch voraussichtlich bedeutungslos werden (vgl. auch SVR 2011, 85). Saisonale Erntehelfer aus den EU-Mitgliedsländern werden dann über kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse eingestellt werden können. Diese Trends sind bereits jetzt in den Beschäftigungszahlen sichtbar (Abbildung 34). In welchem Ausmaß solche Arbeitskräfte dann zur Verfügung stehen und zu welchen Löhnen sie zu arbeiten bereit sein werden, ist allerdings eine noch unbeantwortete Frage. Vieles deutet darauf hin, dass die Knappheit an Arbeitskräften eher zunimmt und die Löhne steigen werden. Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt hat die Tarifverträge für Saisonarbeitskräfte bereits gekündigt, sodass in Betrieben mit Tarifbindung künftig Löhne nach dem regulären Tarifvertrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmer gezahlt werden (Agra-Europe 2011b).

Die vorangegangenen Kapitel haben deutlich gemacht, dass Polen in den letzten Jahren das bedeutendste Herkunftsland für ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft war. Auch für Ostdeutschland insgesamt gilt, dass „[d]ie einzig greifbare – in Ansätzen bereits reale – Option zur Erhöhung von Zuwanderung in die Neuen Länder ... die Migration aus Mitteleuropa, insbesondere aus Polen“ darstellt (KUBIS & SCHNEIDER 2010, 203).

Wie stehen die Aussichten, auch künftig benötigte Arbeitskräfte aller Qualifikationsstufen aus den östlichen Nachbarländern gewinnen zu können? Einerseits gelten Zuwanderer aus diesen Ländern als vergleichsweise gut qualifiziert (BRENKE 2011). Andererseits haben in Polen und in den meisten anderen östlichen Nachbarstaaten nach 1990 ähnliche demografische Veränderungen eingesetzt, wie sie in Deutschland bereits bekannt sind (HOßMANN et al. 2008). In nahezu allen östlichen EU-Mitgliedsländern ebenso wie in Russland, der Ukraine, Weißrussland und den Balkanländern wird ab 2011 ein Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter erwartet (ULRICH 2010; SVR 2011, 52). Durch die zunehmende wirtschaftliche Erholung dieser Länder werden darüber hinaus die Anreize geringer werden, ins Ausland abzuwandern (vgl. PETRICK 2007). Auf einem derzeit nicht unrealistisch erscheinenden Wachstumsszenario beruhende Prognosen gehen davon aus, dass Polen im Jahr

2019 zu einem Nettoeinwanderungsland werden und ab ca. 2030 einen jährlichen Wanderungsgewinn von 20.000 Personen verzeichnen wird (Abbildung 11). Für andere osteuropäische Länder mögen die wirtschaftlichen Aussichten weniger günstig sein, doch wird eine zunehmende Alterung der Bevölkerung auch dort dem Migrationspotenzial Grenzen setzen.

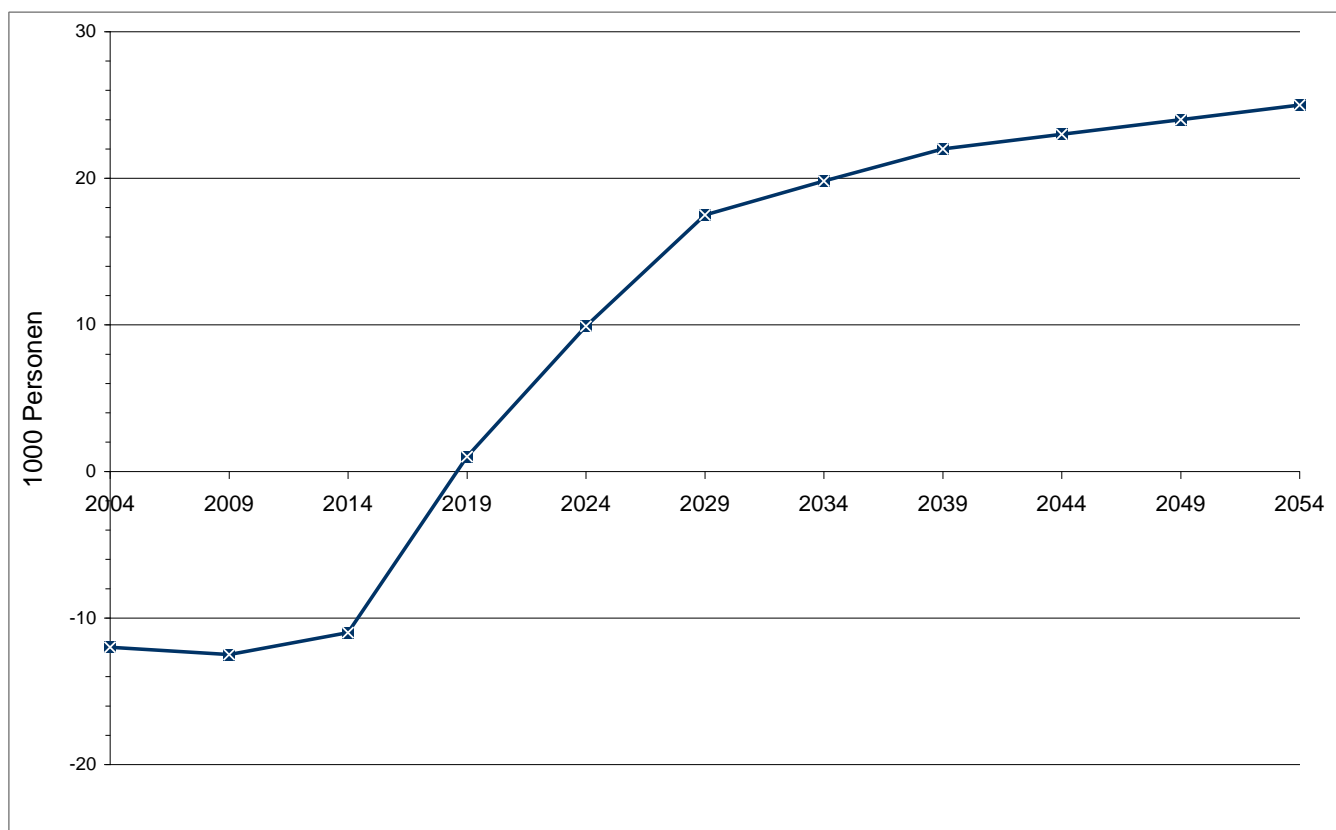


Abbildung 11: Nettoeinwanderung nach Polen bis 2054 (Quelle: BIJAK 2007)

Einzelne Expertisen fragen daher nach den künftigen Weltregionen, aus denen Fachkräfte gewonnen werden können (vgl. DI MATTIA & CASSAN 2009). ULRICH (2010) geht dabei nach einem Punktesystem vor, das die Bereiche prognostiziertes inländisches Bevölkerungswachstum, vergangenes Wirtschaftswachstum und die Anzahl der Personen mit tertiärem Bildungsabschluss beinhaltet. Für jeden Bereich werden ein bis drei Punkte vergeben. Die sich daraus ergebende Bewertung der Länder ist in Auszügen in Tabelle 4 wiedergegeben. Die meisten der interessanten Länder liegen in Nordafrika, Lateinamerika und Asien.

Tabelle 4: Potenzielle Herkunftsländer hochqualifizierter Arbeitskräfte

Punktwert (Durchschnitt)	Länder	Anzahl der Länder / Bevölkerung in 2010 im Alter von 25-39 Jahren (in Tausend)
3,0	Ägypten, Jordanien, Kirgistan, Malaysia, Namibia	5 / 28.792
2,7	Äthiopien, Bangladesch, Bolivien, Dominikanische Republik, Ecuador, El Salvador, Honduras, Indien, Indonesien, Kambodscha, Kamerun, Kolumbien, Madagaskar, Malawi, Marokko, Mauretanien, Neuseeland, Philippinen, Saudi-Arabien, Tadschikistan, Usbekistan, Vietnam	22 / 493.205

Quelle: SVR (2011, 55) nach ULRICH (2010)

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration weist zu Recht darauf hin, dass allein das Potenzial an qualifizierten Wanderungswilligen noch nicht bedeutet, dass diese Länder auch tatsächlich als Herkunftsländer für Beschäftigte in Deutschland relevant sind (SVR 2011, 55). Vielmehr sind hierfür auch Faktoren wie bereits bestehende soziale oder wirtschaftliche Beziehungen nach Deutschland oder die Verbreitung deutscher (oder zumindest europäischer) Sprachkenntnisse ausschlaggebend. Im Hinblick auf diese Faktoren sind etwa die mit vielen der genannten Länder bedeutsamen Wirtschafts-

verflechtungen zu nennen oder die bereits gut ausgebauten Hochschulkooperationen mit Indien und Ägypten. Deutsche Sprachkenntnisse sind hingegen kaum verbreitet.

Eine für den deutschen Agrarsektor möglicherweise zunehmend interessante Herkunftsregion potenzieller Arbeitskräfte stellen die Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion dar. Zwar sind die europäischen Regionen in Russland ähnlich wie Ukraine, Weißrussland und Moldau stark vom Geburtenrückgang betroffen (vgl. SIEVERT et al. 2011). Das Gegenteil gilt jedoch für die zentralasiatischen Republiken. Gerade nach Ostdeutschland bestehen traditionelle Beziehungen zu den ehemaligen Sowjetrepubliken, auch gleichen sich oftmals die gegenwärtigen Agrarstrukturen. Wirtschaftliche Push-Faktoren dürften auch in der näheren Zukunft noch eine größere Rolle spielen als in den EU Mitgliedsländern. Das vom Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz geförderte Aus- und Weiterbildungsprogramm für Absolventen und Lehrkräfte der Agrar- und Ernährungswirtschaft in den Ländern Russland, Ukraine und Belarus könnte einen Ansatzpunkt für eine intensivere Personalrekrutierung deutscher Agrarunternehmen bieten.

Die Aussichten für landwirtschaftliche Unternehmen in Sachsen, künftig verstärkt landwirtschaftliche Arbeitskräfte aus dem Ausland gewinnen zu können, sind nach diesen Überlegungen insgesamt sehr unsicher. Beschäftigte für einfache Tätigkeiten werden in den nächsten Jahren voraussichtlich noch aus dem osteuropäischen Ausland rekrutiert. Grundsätzlich werden demografische und wirtschaftliche Veränderungen in den traditionellen Herkunftsländern die Wanderungsbereitschaft der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter jedoch verringern. Der Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte wird sich weiterhin verschärfen. Ob qualifizierte Zuwanderer aus weiter entfernten Ländern und Kulturkreisen zukünftig in größerem Umfang für die sächsische Landwirtschaft gewonnen werden können, erscheint fraglich. Auf alternative Strategien zur Gewinnung von Arbeitskräften hat kürzlich der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration hingewiesen (vgl. SVR 2011, 48). Diese könnten beinhalten: (1) Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung am Anfang und zum Ende des Erwerbslebens, (2) eine weitere Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie (3) die Gewinnung und Qualifizierung ruhender Potenziale, einschließlich der Potenziale von bereits im Inland lebender Angehöriger ausländischer Nationalitäten. Insbesondere bei höher Qualifizierten folgen diese Strategien auch den einwanderungspolitischen Vorgaben der Bundesregierung (PARUSEL & SCHNEIDER 2010, 10).

7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die sächsische Landwirtschaft stellt einen Sektor mit einem vergleichsweise hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte dar. Allein der Anteil der bei den Sozialversicherungen gemeldeten Beschäftigungsverhältnisse liegt fünfmal höher als in der sächsischen Wirtschaft insgesamt. Hinzu kommt die Gruppe der ausländischen Saisonarbeiter, die zuletzt etwa dreimal so stark war wie die der ausländischen Beschäftigten mit sozialversicherungspflichtigen oder geringfügigen Tätigkeiten. Die verschiedenen Beschäftigungsgruppen unterlagen in den vergangenen Jahren **unterschiedlichen Trends**:

- Die Anzahl der vielfach mit einer Berufsausbildung qualifizierten **sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer** in der sächsischen Landwirtschaft nahm kaum zu. Der typische Arbeitnehmer aus dieser Gruppe stammt aus Polen und ist männlich.
- Auf relativ stabilem Niveau bewegte sich seit 2007 die Anzahl der mit einfachen Tätigkeiten beschäftigten **Saisonarbeitskräfte**. In dieser Gruppe wurden Polen zunehmend durch Rumänen ersetzt, die zuletzt rund ein Drittel dieser Arbeitnehmer ausmachten. Dieses Segment wird seine Bedeutung durch den Wegfall der Übergangsregelungen für Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten der EU nach 2014 weitgehend verlieren.
- Ein dynamisches Wachstum verzeichnete die Gruppe der **kurzfristig**, d. h. bis zu 50 Arbeitstage **Beschäftigten** in der sächsischen Landwirtschaft. Ihre Anzahl hat sich zwischen 2007 und 2010 mehr als verdoppelt. Die Mehrzahl der Arbeitnehmer dieser Gruppe ist weiblich, die wichtigsten Herkunftsländer waren zuletzt Polen und Rumänien. Diese Gruppe könnte künftig die bisher über bilaterale Vereinbarungen mit den Herkunftsländern und über die ZAV vermittelten Saisonarbeitskräfte zumindest teilweise ersetzen.

In den ländlichen Räumen Sachsens spielen ausländische Arbeitskräfte außerhalb der Landwirtschaft bisher eine völlig untergeordnete Rolle. Die vorhandenen Ausländer konzentrieren sich in den Zentren Dresden und Leipzig, dort nahmen die Beschäftigungsverhältnisse mit Ausländern in den vergangenen Jahren jedoch deutlich zu.

Die demografischen und wirtschaftlichen Veränderungen in den wichtigsten bisherigen Herkunftsländern legen nahe, dass in der nahen Zukunft eher mit einem Rückgang des Arbeitskräftepotenzials aus diesen Ländern zu rechnen ist. Auch dort altern die Bevölkerungen zunehmend, während junge Arbeitskräfte mit der vollen Freizügigkeit die freie Wahl des Arbeitsplatzes innerhalb der EU haben. Der Wettbewerb zwischen Ländern und Sektoren wird sich daher verschärfen.

Im Hinblick auf das künftige Potenzial ausländischer Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft ergeben sich daraus folgende **Schlussfolgerungen**:

- **Der intensive Wettbewerb um Fachkräfte zwischen Regionen und Sektoren ist bereits heute Realität.** Im ländlichen Kontext könnte die Landwirtschaft durch ihren traditionell höheren Anteil an ausländischen Arbeitskräften ggf. Wettbewerbsvorteile besitzen.
- **Ausländische Arbeitskräfte mit mittleren und höheren Qualifikationen** werden in der sächsischen Landwirtschaft auch in der Zukunft nur eine **relativ geringe Rolle spielen**. Für gering qualifizierte Tätigkeiten werden Erntehelfer dagegen in den kommenden Jahren voraussichtlich ihre Sonderrolle behalten. Längerfristig wird die Bedeutung der letztgenannten Gruppe stark von der Entwicklung der Rahmenbedingungen in den Herkunftsländern sowie den anderen Wirtschaftssektoren in Deutschland abhängen.
- Unter den traditionellen Herkunftsländern ausländischer Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft hat Polen bereits an Bedeutung verloren. **Dieser Trend wird sich aller Wahrscheinlichkeit nach fortsetzen**. Er ist mittelfristig auch für die Gruppe der Rumänen und Bulgaren zu erwarten, wenngleich er für diese Länder auch abhängig von deren inländischer Wirtschaftsentwicklung sein dürfte.
- Eine möglicherweise interessanter werdende Gruppe von potenziellen Herkunftsländern stellen die **Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion** dar. Zu diesen Ländern bestehen gerade in Ostdeutschland kulturelle Beziehungen, die Agrarstrukturen gleichen sich und der Abwanderungsdruck dürfte vorläufig größer bleiben als in den östlichen EU-Mitgliedsländern.
- Insgesamt gesehen verspricht eine **primär auf ausländische Arbeitskräfte gerichtete Strategie zur Schließung der Lücke auf dem Arbeitsmarkt jedoch aus den genannten Gründen nur begrenzten Erfolg**.

Literaturverzeichnis

- Agra-Europe (2011): *GLFA-Präsident Empl fordert Strategien im Wettbewerb um Arbeitskräfte*, Länderberichte, 29. August 2011.
- Agra-Europe (2011a): *Zahl der künftigen Saisonarbeiter ungewiss*, Länderberichte, 2. Mai 2011.
- Agra-Europe (2011b): *IG BAU kündigt Tarifverträge für Saisonarbeitskräfte*, Länderberichte, 29. September 2011.
- Agri-info (2011): Online-Tarifinformationssystem der europäischen Agrargewerkschaften auf www.agri-info.eu, Zugriff am 8. Dezember 2011.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2011): *Statistik der Bundesagentur für Arbeit*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2011a): *Auswirkungen der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit ab dem 1. Mai auf den Arbeitsmarkt*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2011): *Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung 2009*. Berlin: Bundesministerium des Inneren.
- BIJAK, J. (2007): *Demographic developments*, in: Kupiszewski, M. (Hrsg.): *Demographic Development, Labour Markets and International Migration in Poland - Policy Challenges*, Working paper 3/2007. Warschau: Central European Forum for Migration and Population Research (CEFMR), S. 6-18.
- Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (BMELV) (2011): *Agrarpolitischer Bericht der Bundesregierung 2011*. Berlin: BMELV.
- BRENKE, K. (2011): *Arbeitskräfte aus Mittel- und Osteuropa: Bisher keine starke Zuwanderung – und auch keine Belastungen für den Arbeitsmarkt zu erwarten*, in: DIW-Wochenbericht 18/2011, S. 3-17.
- DIETZ, B. (2004): *Gibt es eine Alternative? – Zur Beschäftigung polnischer Saisonarbeitnehmer in Deutschland?* Working paper Nr. 253. München: Osteuropa-Institut München.
- DI MATTIA, A., & CASSAN, G. (2009): *Migration "Push" Factors in Non-OECD Countries over the Long Term*, in: OECD (Hrsg.): *The Future of International Migration to OECD Countries*. Paris: OECD Publishing, S. 139-192.
- Europäische Kommission (2011): *Kommission ermächtigt Spanien, die Freizügigkeit rumänischer Arbeitnehmer vorübergehend zu beschränken*. Brüssel: Europäische Kommission – Pressemitteilung IP/11/960.
- FIHEL, A., KACZMARCZYK, P., OKOLSKI, M. (2006): *Labour Mobility in the Enlarged European Union*. Working Paper No. 14/72. Warschau: Centre of Migration Research (CMR).
- FUCHS, M., SUJATA, U., WEYH, A. (2011): *Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen*. IAB-Regional 1/2011. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- GERDS, M. (2010): *Which characteristics of workers are important for employers in Northeast Germany?* In: *Agricultural Economics (Zemědělská ekonomika)* 56 (11), S. 499-507.
- Handelsblatt (2011): *Rekordarbeitslosigkeit in Spanien*. 28.10.2011.
- HOßMANN, I., KRÖHNERT, S., & KLINGHOLZ, R. (2008): *Die demographische Zukunft von Europa. Wie sich Regionen verändern*. München: Deutscher Taschenbuchverlag.
- KUBIS, A., & SCHNEIDER, L. (2010): *Einwanderung nach Ostdeutschland: Neue Chance 2011*, in: *Wirtschaft im Wandel* 4/2010, S. 198-204.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (2011): *International Migration Outlook: SOPEMI 2011*. Paris: OECD Publishing.
- PARUSEL, B., SCHNEIDER, J. (2010): *Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Zuwanderung*. Working Paper 32 der Nationalen Kontaktstelle des EMN und der Forschungsgruppe des Bundesamtes. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- PETRICK, M. (2007): *Abwanderung und Widerspruch: Reaktionen auf wirtschaftlichen Anpassungsdruck in den Agrarsektoren Deutschlands und Polens und ihre Interdependenzen seit 1989*, in: *Osteuropa - Wirtschaft* 52 (4), S. 301–329.
- SIEVERT, S., SACHAROW, S., KLINGHOLZ, R. (2011): *Die Schrumpfende Weltmacht. Die demografische Zukunft Rußlands und der anderen post-sowjetischen Staaten*. Berlin: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2011): *Migrationsland 2011. Jahresgutachten 2011 mit Migrationsbarometer*. Berlin: SVR.
- ULRICH, R. (2010): *Zukünftige Herkunftsgebiete qualifizierter Arbeitsmigranten*. Studie für den Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). Bielefeld: Institut für Bevölkerungs- und Gesundheitsforschung an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld.
- WEIB, W., PETRICK, M. (2011): *Was anderen noch bevorsteht: Ländliche Regionen in Ostdeutschland als Beobachtungslabor für*

den demographischen Wandel. IAMO Policy Brief 4. Halle (Saale): Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Mittel- und Osteuropa (IAMO).

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (2011): *Statistiken zur Beschäftigung von Saisonarbeitnehmern.* Bonn: Bundesagentur für Arbeit.

Anlage 2

Ergebnisse der Expertenbefragung

Zur Ermittlung der Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage wurden Interviews zum Thema „**Einflussgrößen auf die Entwicklung der sächsischen Landwirtschaft und prognostizierte Wirkungen auf die Arbeitskräfteentwicklung bis 2025 in Sachsen**“ mit Mitarbeitern des LfULG zu folgenden Schwerpunkten geführt:

■ **Schwerpunkt Tierproduktion gesamt**

Thomas Heidenreich, René Pommer, Mike Schirmmacher
am 26.09.2011 in Köllitsch

■ **Schwerpunkt Landwirtschaft gesamt aus Sicht der Außenstelle**

Michael Ninnemann, Hans-Jörg Heilmann, Mike Schirmmacher
am 10.10.2011 in Rötha

■ **Schwerpunkt Rinderproduktion**

Annett Rindfleisch
am 10.10.2011 in Rötha

■ **Schwerpunkt Schweineproduktion**

Imke Mewes
am 10.10.2011 in Rötha

■ **Schwerpunkt Marktfrucht- und Futterbau**

Annette Schaerff
am 20.01.2012 in Dresden-Pillnitz

■ **Schwerpunkt Gartenbau**

Dr. Wolf-Dietmar Wackwitz, Dr. Gerald Lattauschke, Stephan Wartenberg, Mike Schirmmacher
am 20.01.2012 in Dresden-Pillnitz

■ **Schwerpunkt Landwirtschaft gesamt aus Sicht Referenzbetriebe Sachsen**

Tobias Pohl, Dr. Christoph Albrecht
am 07.02.2012 in Dresden-Pillnitz

■ **Schwerpunkt Pflanzenbau**

Dr. Jörg Pößneck
am 17.02.2012 in Leipzig-Möckern

Protokollführung: Ulrike Bönewitz

Die nachstehenden Tabellen geben den Inhalt der Gespräche in tabellarisch aufbereiteter Form wieder.

Die in den folgenden Tabellen gezeigten Symbole haben folgende Bedeutung:

Wirkung auf zukünftigen AK-Bedarf

++	positiv
+	eher positiv
=	neutral
-	eher negativ
--	negativ

Aussagen zu Entwicklungstendenzen

Aus technischer Sicht

Schweineproduktion	<p>moderate zunehmende Bestandsentwicklung (Ausgleich der an Grenzen stoßende Schweinebestände in Nordwestdeutschland)</p> <p>verhaltene Entwicklung aus technischer Sicht -> moderater Rückgang der JAM wie in den Vorjahren (siehe BZA)</p>
Milchproduktion	<p>Eine leichte Bestandserhöhung auf ca. 195.000 Kühe in den nächsten 3-5 Jahren (0,5-1 %) wird erwartet, die Entwicklung nach dem Wegfall der Milchquote ist fraglich.</p> <p>Die Rekonstruktion von Ställen wird sich in Grenzen halten, zukünftig wird der Stall-Neubau (1/4 aller Kuhplätze = Neubau), dominieren - Abriss alter Ställe und Neubau</p>
	<p>laut Nordmilch kann derzeit 1-1,5 % mehr Milch vermarktet werden - > Grenzkostenrechnung</p> <p>Mit AMS wird derzeit ca. 3 % des Kuhbestandes gemolken - bis 2025 wird prognostiziert, dass weniger als die Hälfte mit AMS gemolken werden</p>
	<p>in Melktechnik wird zunehmend auf voll- und teilautomatische Komponenten gesetzt , eine vollständige Umstellung auf AMS wird nicht erwartet</p> <p>Investitionen in AMS sind derzeit sehr hoch, z. Z. sind Investition aber nicht lohnenswerter als in FGM, Karussell</p>
	<p>z. Z. 1-2 Ct/kg Milch teuer als im Fischgrätenmelkstand (FGM) (höhere Afa, UH (da auf 60 Kühe begrenzt), Stromkosten doppelt so hoch)</p> <p>Lohnniveau der AK bestimmt Vorzüglichkeit, der AMS; erst bei 20 €/Akh ist AMS vorzüglicher, z. Z. sind AK noch preiswerter und variabler einsetzbar</p>
	<p>durch Investitionsförderung treten Mitnahmeeffekte auf; eine Entscheidung für AMS ist eine individuelle Entscheidung</p>
Eierzeugung	<p>deutliche Zunahme, z. Z. großes Interesse an Erweiterungen, Investition ausschließlich in Volierenhaltung</p>
Mastgeflügel	<p>Putenhaltung moderate Erhöhung</p> <p>Broilerelternhaltung moderate Erhöhung</p>
	<p>Hähnchenhaltung moderate Erhöhung</p>
Sondertierhaltung	<p>Schaf-/Ziegenhaltung rückläufig</p> <p>Kaninchen rückläufig</p> <p>Pferde, Wild und Bienen konstant</p>

Aus demografischer Sicht

	<p>AK-Probleme bestehen hauptsächlich in der mittleren Leitungsebene sowie in der Nachwuchsgewinnung bei Lehrlingen.</p>
	<p>Das Lohnniveau in der LW konkurriert mit anderen Branchen - regional verschieden, z. B. Chemnitz mit Automobilbranche muss höhere Löhne zahlen, um AK zu halten bzw. gewinnen.</p> <p>Geschäftsführebene rekrutiert sich meistens aus der mittleren Leitungsebene.</p>
	<p>Das Niveau der Lehrlingsbewerber ist gesunken - Lohnniveau ist zu gering, um gute Lehrlinge zu finden.</p> <p>Betriebe werden bei fehlender Hofnachfolge über Eigentümerwechsel weitergeführt</p>
	<p>AMS erfordert eine höherwertige Qualifikation, die Arbeit am Tier sinkt, zunehmende Datenarbeit</p>

Schwerpunkt Landwirtschaft gesamt aus Sicht der Außenstelle

Aus technischer Sicht	Automatisierung		Rationalisierung	Investitionsschwerpunkte
Entwicklungstendenzen	weiterhin jährliche Produktionssteigerung von 2 % im Feldbau und in der Milchproduktion			
	Der Quotenausstieg wird zur Effektivitätssteigerung in der Milchproduktion führen; Mast (Schweine, Geflügel) eher ausgereizt			
	eventuell Auslagerung von Legehennen; Gemüsebau wird nur noch betrieben, wo er technisierbar ist			
Wirkung auf AK	Rückgänge der AK erwartet			
Aus demografischer Sicht	Altersabgänge	Hofnachfolge	Lehrlingsrückgang	Qualifikationsniveau
Entwicklungstendenzen	entsprechend der demografischen Entwicklung	Altersstruktur ist gut gemischt, Hofnachfolger wird sich vorrangig auf den Ackerbau konzentrieren	Bezahlung muss sich ändern! In letzten Jahren ist ein Überbedarf an Lehrlingen ausgebildet worden.	Eine höhere Qualifikation/ gute Lehrlinge sind erforderlich, die Geschäftsführerebene sollte im Betrieb nachgezogen werden, "Loslassen" der alten Geschäftsführer ist oft Problem
Wirkung auf AK				AK-Potenzial zum Austausch der Geschäftsführerebene ist vorhanden
Aus Sicht Betriebsstruktur	Betriebsschließungen	Vergrößerungen		
Entwicklungstendenzen	bis zum Generationswechsel ist in Familienbetrieben ständiges Umstrukturieren notwendig -> für kleinere Betriebe sind Umstrukturierungen oft problematisch	Produktionserweiterungen bestehender Betrieben sind eher ausgeschlossen; die Übernahme von aufgebenden Betrieben ist gesichert, im Einzelfall auch noch Neueinstieg von nichtsächsischen Betriebsleitern, Tendenz zur Bildung von „Agrar-Konstrukten“ (begrenzend Agrarpolitik, Steuern)		
Wirkung auf AK	verstärkte Wanderung vom HE zum NE, aber NE wird auch aus wirtschaftlichen Gründen zurück gehen			
Aus wirtschaftlicher Sicht	Einkommen	Diversifizierung	Pachtpreise	
Entwicklungstendenzen	Spielräume für bessere Bezahlung der AK sind insbesondere im Marktfruchtbau vorhanden; soziale Gründe für relativ hohen AK-Besatz sind bei Genossenschaften oft noch vorhanden, ausländische Investoren zeigen effektiven AK-Einsatz	Energiesektor (geringe Ausweitung möglich, politische Abhängigkeit); Direktvermarktung: Potenzial eher ausgereizt -> keine grundlegende Änderung erwartet	Preisdruck hauptsächlich durch BVVG erzeugt	
Wirkung auf AK			keine Auswirkung auf AK	

Aus Sicht der Märkte	Marktpreise	Milchquote	Tierbestand	
Entwicklungstendenzen	Milchpreise werden nach Quotenauslauf volatil sein und zu Strukturveränderungen führen, der Umfang der Milchproduktion bleibt erhalten	Quotenauslauf befördert den Strukturwandel bis 2025 wird ein technologischer Wechsel notwendig, (AMS, <u>Melkkarusell</u> -> 50-75 % im Jahr 2025)		
Wirkung auf AK		qualifiziertere AK notwendig		
Aus Sicht Produktionsprofiländerung	Ökoproduktion	Auslagerung	Akzeptanz	
Entwicklungstendenzen	moderate Entwicklung geht weiter, aber wird keine 15 % an der Produktion erreichen; Öko-Betriebe wirtschaften mechanisiert (technischer Fortschritt höher als Mehrbedarf an AK) und eher auf schlechteren Standorten		Widerstände gegen Tierproduktion steigen, insbesondere beim Neubau großer Anlagen	
Wirkung auf AK	kaum Mehrbedarf			
Aus Sicht Agrarpolitik	Rückgang Subventionen	mehr Bürokratie	höhere Umweltauflagen	CC/Greening
Entwicklungstendenzen	in Abhängigkeit von agrarpolitischer Entscheidung zur Kappung der Direktzahlungen -> wenn Kappung, dann werden überschüssige AK eingespart; bei Berücksichtigung eines AK-Freibetrages sind keine Auswirkungen zu erwarten	Mehraufwand durch Qualitätssicherungssysteme, (insbesondere Gemüse) und Rückverfolgbarkeit -> erfordert qualifiziertere AK	Agrarförderung/CC ist eingeordnet, kleinere NE/HE-Betriebe könnten zunehmend Probleme bezüglich Umweltauflagen bekommen	
Gesamteinschätzung	Ackerbau	Milchproduktion	Schweine-/Geflügelmast	Landwirtschaft gesamt
AK im Jahr 2025	Rückgang auf 80-90 % von 2010	Rückgang auf 67-75 % von 2010	Rückgang auf 90-95 % von 2010 eventuell teilweise Auslagerung der Legehennenproduktion	(12.000)-15.000 AK 2010: 20.000 AK (ohne Gartenbau, Dauerkulturbetriebe)

Schwerpunkt Rinderproduktion

Aus technischer Sicht	Automatisierung	Rationalisierung	Investitionsschwerpunkte	
Entwicklungstendenzen	Melkroboter z. Z. 8-10 Akh/Kuh und Jahr Einsparung gegenüber herkömmlicher Melktechnik (Messergebnisse 6-8 Akh)			
	noch nicht wirtschaftlich, Investitionskosten sind zu hoch (bei 15 €/Akh müssen ca.12 Akh eingespart werden)			
Wirkung auf AK	Beweggründe: Arbeitserleichterung, Gesundheitsfürsorge, Brechung von Arbeitsspitzen, Lebenskomfort, attraktive Arbeitsplätze schaffen			
Aus demografischer Sicht	Altersabgänge	Hofnachfolge	Lehrlingsrückgang	Qualifikationsniveau
Entwicklungstendenzen	Beispiel für neue Arbeitsmodelle aus anderen Bundesländern: Zeitarbeitsfirmen übernehmen Melkarbeit (ausländische AN)		notwendig ist, attraktive Arbeitsplätze zu schaffen und höhere Bezahlung	höher qualifizierte AK notwendig, andere Tätigkeiten (Computerarbeit)
Wirkung auf AK			z. Z. Engpass bei guten Lehrlingen, Lehrstellen sind offen	Betriebe mit AMS sortieren unzuverlässige AK aus, müssen höhere Löhne zahlen
Aus Sicht Betriebsstruktur	Betriebsschließungen	Vergrößerungen		
Entwicklungstendenzen	spezialisierte Milchviehbetriebe werden von anderen Landwirtschaftsbetrieben weitergeführt			
Wirkung auf AK	keine			
Aus wirtschaftlicher Sicht	Einkommen	Diversifizierung	Pachtpreise	
Entwicklungstendenzen	Bezahlung muss steigen			
Wirkung auf AK	keine			
Aus Sicht der Märkte	Marktpreise	Milchquote	Tierbestand	
Entwicklungstendenzen		Sachsen verliert weiter Quote	Milchkuhbestand weiter leicht rückläufig um 1 % pro Jahr	
Wirkung auf AK			Milchleistungssteigerung nur moderat; Ziel: Lebensleistung 30.000 kg/eine Laktation mehr	

Aus Sicht Produktions- profiländerung	Ökoproduktion	Auslagerung		
Entwicklungstendenzen	keine Molkereistruktur in SN vorhanden, kaum Ausdehnung erwartet			
Wirkung auf AK	Automatisierung + ökologische Produktion schließen sich nicht aus, Öko-Futtergewinnung ist aufwändiger			
Gesamteinschätzung				
Wirkung auf AK	insgesamt 10 bis 15 Akh/Kuh und Jahr weniger durch Automatisierung			
Größenordnung	20 % weniger Arbeitszeitbedarf je Kuh und Jahr			

Schwerpunkt Schweineproduktion

Aus technischer Sicht	Automatisierung	Rationalisierung	Investitionsschwerpunkte	
Entwicklungstendenzen		Umbaumaßnahmen in meist kleineren Anlagen, die noch veraltete Technik haben	Aufstallung mit Stroh, Fütterung und Entmistung per Hand	
Wirkung auf AK				
Aus demografischer Sicht	Altersabgänge	Hofnachfolge	Lehrlingsrückgang	Qualifikationsniveau
Entwicklungstendenzen			Lehrlinge haben wenig Interesse an Stallarbeit bei relativ geringer Bezahlung	
Wirkung auf AK			es ist schwierig, Lehrlinge zu finden	
Aus Sicht Betriebsstruktur	Betriebsschließungen	Vergrößerungen		
Entwicklungstendenzen	im Zusammenhang mit der geforderten Umstellung auf Gruppenhaltung im Wartestall ab 2013 werden auch in Sachsen Betriebe die Sauenhaltung aufgeben			
Wirkung auf AK	(in Dänemark schätzt man 30 % Produktionsausstieg - top agrar 7/2011)			
Aus wirtschaftlicher Sicht	Einkommen	Diversifizierung	Pachtpreise	
Entwicklungstendenzen	die wirtschaftliche Situation in den Betrieben ist schlecht, insbesondere in den Sauenanlagen; Mast und Sauen haben im fünfjährigen Mittel keinen Gewinn erzielt			
Wirkung auf AK				
Aus Sicht der Märkte	Marktpreise	Absatzwege	Konkurrenz einschl. Importe	
Entwicklungstendenzen	in Zukunft werden nur noch Betriebe, die größere Ferkelpartien anbieten können, konkurrenzfähig sein (mind. 600 Ferkel = 1 LKW-Ladung = Zahlung von Zuschlägen)	kleinere Partien nur noch bei Direktbeziehungen mit festen Preisvereinbarungen		
Wirkung auf AK				

Aus Sicht Produktionsprofiländerung	Ökoproduktion	Auslagerung		
Entwicklungstendenzen	keine größeren Tendenzen in Sicht			
Wirkung auf AK				
Aus Sicht Agrarpolitik	Rückgang Subventionen	mehr Bürokratie	höhere Umweltauflagen	CC/Greening
Entwicklungstendenzen	trotz sehr guter Förderung in Sachsen ist es nicht zu einem Anstieg der Schweinebestände gekommen		nach EU-Verordnung ist Gruppenhaltung tragender Sauen ab 2013 Pflicht	
Wirkung auf AK				
Gesamteinschätzung				
Wirkung auf AK	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reduzierung der AK insgesamt schätzungsweise um 10-15 %; es ist kaum mit einer Ausweitung der Produktion zu rechnen; unrentable, vor allem kleinere Betriebe hören auf ■ für den Bau neuer Anlagen gibt es zwei Hauptprobleme: trotz sehr guter Förderbedingungen in Sachsen wird es fast keine neuen Anlagen geben, weil es sehr kompliziert ist, eine Baugenehmigung zu bekommen und der Widerstand in der Bevölkerung groß ist ■ die wirtschaftliche Lage ist in der gegenwärtigen Situation sehr angespannt 			

Schwerpunkt Marktfrucht- und Futterbau

Aus technischer Sicht	Automatisierung	Rationalisierung	Investitionsschwerpunkte	
Entwicklungstendenzen	Für größere Arbeitsbreiten gibt es nicht mehr viel Potenzial, Flurbereinigung notwendig	Zwischenfruchtanbau möglich. ->In einem Arbeitsgang (Mähdruschsaat, Förderung ist zu gering: Anbau ist teuer, aber mehr Bodenbedeckung im Klimawandel	Bewässerung (Kartoffel, Mais, Gemüse) für Spezialisten	Nutzungsänderung infolge sinkender Tierbestände und Bioenergie
	Precision Farming für Module keine Einsparung an AK, eher höherer AK-Bedarf, aber höhere Anforderungen an AK	pfluglos - max. 0,25 Akh/ha weniger, +0,5 Akh/ha für Verdopplung des Anteils Zwischenfruchtanbau		Ackerfutterbau wird durch Weizen und Raps ersetzt-> Arbeitszeitbedarf sinkt
Wirkung auf AK				Zuckerrübenquoten laufen aus, Etablierung von Energierüben fraglich
Größenordnung	+		=	--
Aus demografischer Sicht	Altersabgänge	Hofnachfolge	Lehrlingsrückgang	Qualifikationsniveau
Entwicklungstendenzen	Marktfruchtbau (MFB) ist noch gut ausgestattet, keine Probleme, Bedarf noch gedeckt, im MFB großteils effizienter AK-Einsatz	Flächen werden bei Übernahmen weiterhin bewirtschaftet	Problem ist zu niedriges Leistungsniveau der Lehrlinge, Wirtschafterausbildung gibt es nur in der LW!	Ansprüche an AK steigen, es wird schwieriger, gute Leute zu finden
Wirkung auf AK/Größenordnung		=		
Aus Sicht Betriebsstruktur	Betriebsschließungen	Vergrößerungen		
Entwicklungstendenzen	Flächenkonkurrenz bleibt angespannt in Abhängigkeit von Bioenergieentwicklung	wird stattfinden, Entwicklung aus GAP, Steuerpolitik entscheidend	Grünland wird immer weniger bewirtschaftet, bleibt verstärkt ungenutzt (fehlende Konzepte, zu wenig Anreize der Förderung)	
Wirkung auf AK			nur noch Mulchen, AK-Bedarf sinkt	
Größenordnung			--	
Aus wirtschaftlicher Sicht	Einkommen	Diversifizierung	Pachtpreise	Flächenrückgang
Entwicklungstendenzen	weiterhin lukrativster Betriebszweig	Energiepolitik von politischen Entscheidungen abhängig	Niveau bleibt hoch, Direktzahlungen werden z. Z. zu 50 % an Verpächter durchgereicht	Flurbereinigung weiter notwendig, Flächenfraß möglichst beschränken
Wirkung auf AK		Boom ist vorbei, Nachfrage rückläufig		
Größenordnung	=		=	-

Aus Sicht der Märkte	Marktpreise	Absatzwege	Konkurrenz einschl. Importe	
Entwicklungstendenzen	volatil, aber Aussichten sind positiv	Vermarktung sollte in großen Betrieben durch Spezialisten erfolgen		
Wirkung auf AK/Größenordnung	+	+		
Aus Sicht Produktionsprofiländerung	Ökoproduktion	Auslagerung		
Entwicklungstendenzen	Entwicklungspotenzial vorhanden, weil Nachfrage nicht gedeckt, kann Sachsen davon profitieren? Vermarktung vorwiegend über Direktvermarktung, nicht Großhandel	Kurzumtriebsplantagen haben Potenzial, kein Mehraufwand	Ackerfutterbau in Abhängigkeit von der Entwicklung der Tierbestände und Energiepolitik, Trend: Ackerfutter durch Mais ersetzen	keine Ausweitung von Kartoffelanbauflächen erwartet, Zuckerrüben - Entwicklung unklar
Wirkung auf AK/Größenordnung	+	=	--	=
Aus Sicht Agrarpolitik	Rückgang Subventionen	mehr Bürokratie	höhere Umweltauflagen	
Entwicklungstendenzen	Direktzahlung = gesellschaftliche Leistung, Rückgang der Direktzahlungen wird auf effizienteren AK-Besatz wirken	Aufwand im nichtproduktiven Bereich steigt (Vermarktung, Umweltauflagen, Förderung, ...)		Grünlandnutzung ist rückgängig (keine wirtschaftlichen Konzepte vorhanden)
Wirkung auf AK/Größenordnung	-	+		-
Gesamteinschätzung	Marktfruchtbau		Futterbau (Tier, Energie)	
	AK-Bedarf für Produktion konstant bis leicht rückgängig, Managementaufwand steigt (Vermarktung, Beratung, Jurist. Bedarf, Förderung ...) -> Verschiebung des AK-Bedarfs		AK-Bedarf für Produktion rückgängig, starke Politikabhängigkeit	
Wirkung auf AK/Größenordnung	0 bis -5 %		-5 bis -8 %	

Schwerpunkt Gartenbau

Aus technischer Sicht	Automatisierung	Rationalisierung	Investitionsschwerpunkte		
Entwicklungstendenzen		Precision Farming (Obst, Gemüsebau)	Ersatzinvestitionen, wassersparender Anbau, Anpassung an Klimawandel (Hagel-, Regenschutz), Energieeinsparung (Steuer-, Regelungstechnik, 2-fach Energieschirm), Vermarktungstechnik		
Wirkung auf AK	=	=	=		
Aus demografischer Sicht	Altersabgänge	Hofnachfolge	Lehrlingsrückgang	Qualifikationsniveau	Saison-AK
Wirkung auf AK	Zierpflanzenbau: (-20 %)		in Vergangenheit wurde zu viel ausgebildet (bis zu 40 %); es entsteht keine Lücke, weil ungelernete AK (Saison) diese schließen werden	hochqualifizierte AK (mittlere und höhere Führungskräfte) werden fehlen	sind auf absehbare Zeit ausreichend da, keine Begrenzung
Größenordnung	Obst/landwirtschaftlicher Gartenbau: = Gemüsebau: (-20 %)			(-5 %)	=
Aus Sicht Betriebsstruktur	Betriebsschließungen	Vergrößerungen			
Wirkung auf AK	-	+			
Größenordnung	-20 %	5 %			
Aus wirtschaftlicher Sicht	Einkommen	Diversifizierung	Pachtpreise		
Entwicklungstendenzen	hoher Schuldenstand zwingt Betriebsinhaber zum Weiterarbeiten, wird durch Altersabgänge geregelt, Einkommen ist relativ gering, aber rangiert nicht an letzter Stelle	Kaum praktiziert, maximal eigene Vermarktung	viel Eigentumsland in kleineren Gartenbau-Betrieben, im Obst- und landwirtschaftlichen Gartenbau hat es Auswirkungen		
Wirkung auf AK	=	=	- (Obst- und landwirtschaftlicher Gartenbau)		
Größenordnung			-5 %		
Aus Sicht der Märkte	Marktpreise	Absatzwege	Konkurrenz einschl. Importe		
Entwicklungstendenzen	Erzeugerpreise stagnieren bei steigenden Kosten	im Obstbau gut (Erzeuger-Organisationen), im GB/ Zierpflanzenbau kaum	Konkurrenz nimmt zu - sächsische Produkte sind rückläufig		
Wirkung auf AK	=	=	-		
Größenordnung			-10 %		

Aus Sicht Produktionsprofil - Änderung	Ökoproduktion	Auslagerung			
Entwicklungstendenzen	Ist: Öko-Gemüsebau 10 %, keine Auswirkung auf AK	Abgrenzung zum Gewerbe limitierend			
Wirkung auf AK	=	=			
Aus Sicht Agrarpolitik	Rückgang Subventionen	mehr Bürokratie	höhere Umweltauflagen	CC/Greening	
Entwicklungstendenzen	im Gartenbau kaum Direktzahlungen, im Obstbau und landwirtschaftlichen Gartenbau vorhanden, Investitionsförderung wichtig			CO ₂ -Emissionen?	
Wirkung auf AK	-	=	=	=	
Größenordnung	-10 %				
Gesamteinschätzung	in allen Sparten				
Wirkung auf AK	-				
Größenordnung	-20 %				

Schwerpunkt Landwirtschaft gesamt aus Sicht der Referenzbetriebe Sachsen

Aus technischer Sicht	Automatisierung	Rationalisierung	Investitionsschwerpunkte	
Entwicklungstendenzen	Precision Farming - wertvoller für kleinere Flächen		weitere Investition in Milchproduktion (Schwerpunkt), aber nur mit Förderung, keine AMS	
	keine AK-Einsparung, höher Qualifikation notwendig		Investitionen in Biogas nahezu abgeschlossen	
Wirkung auf AK/Größenordnung	=		=	
Aus demografischer Sicht	Altersabgänge	Hofnachfolge	Lehrlingsrückgang	Qualifikationsniveau
Entwicklungstendenzen	gute Altersstruktur vorhanden, differenzierte Personalpolitik betrieben (regionenspezifisch)	steht in nächsten Jahren noch nicht an, wird aus Familien-AK gesichert	seit zwei Jahren ist es schwieriger, Lehrlinge zu finden	Anforderungen aus Technik steigen -> qualifiziertes Personal notwendig, flexibler Einsatz von AK notwendig
Wirkung auf AK	=	=	-	-
Aus Sicht Betriebsstruktur	Betriebsschließungen	Vergrößerungen	Leitung und Verwaltung	
Entwicklungstendenzen		Flächenübernahme begrenzt, Pflege der Pächter wichtig, soziale Komponente in einzelnen Unternehmen noch deutlich -> AK-Einsparungspotenzial bis zu 10 %	"Wasserkopf" ist abgebaut, vereinzelt ist Arbeitsbelastung bereits grenzwertig	
Wirkung auf AK		-	+	
Aus wirtschaftlicher Sicht	Einkommen	Diversifizierung	Pachtpreise	Flächenrückgang
Entwicklungstendenzen	Betriebseinkommen und Aussichten gut, Verdienste sehr unterschiedlich, Anpassung notwendig, Nachdenken über andere Optionen, z. B. Gewinnbeteiligung	nicht mehr viel Ausbaupotenzial, Biogas ist erfolgt (sichert Liquidität), Direktvermarktung begrenzt	differenziert nach Regionen, keine beängstigten Entwicklungen	k. A.
Wirkung auf AK		=	=	
Aus Sicht der Märkte	Marktpreise	Absatzwege	Konkurrenz einschl. Importe	
Entwicklungstendenzen				
Wirkung auf AK				

Aus Sicht Produktionsprofiländerung	Ökoproduktion	Auslagerung		
Entwicklungstendenzen	k. A.	z. T. sehr breite Aufstellung der Betriebe, erfordert hohes Management, Trend: zurück zum Kerngeschäft		
Wirkung auf AK		-		
Aus Sicht Agrarpolitik	Rückgang Subventionen	mehr Bürokratie	höhere Umweltauflagen	CC/Greening
Entwicklungstendenzen	bei Rückgang werden sich Betriebe anpassen müssen, Anpassungsprozess läuft über Jahre, Einsparpotenzial an AK besteht	mit Anstieg: Konzentration aufs Wesentliche (wo Geld erwirtschaftet wird [Auflagen, Direktzahlungen])	mit Anstieg entweder Neueinstellung notwendig oder Erledigung oberflächlicher	
Wirkung auf AK	-	=	= / +	
Gesamteinschätzung	Ackerbau	Futterbau	Tierproduktion	
	Spezialproduktion wird zurückgefahren		Milch relativ konstant, Spezialproduktion wird zurückgefahren	2025: 90-95 % der AK 2010
Wirkung auf AK	=	-	-	
Größenordnung				

Schwerpunkt Pflanzenbau

Aus technischer Sicht	Automatisierung	Rationalisierung	Investitionsschwerpunkte	
Entwicklungstendenzen	Maschinensteuerung aller Arbeitsgänge über Internetportale (Off-/Online)	praxisrelevante Selbstfahrer in ca. 20 Jahren erwartet	sensorgesteuerte Bodenbearbeitung, Ausbringung, Parallelspurverfahren	Maschinensteuerung: Auslagerung über Firmen (Agricon, Agrosat)
	z. Z. in 10 % der Betriebe etabliert -> Anstieg auf 50 % bis 2025		N-Sensor ca. 35 T€, wirtschaftlich sinnvoll ab 300 ha LF	Umrüstung Traktor kostet ca. 20 T€
Wirkung auf AK	Arbeitsmaß steigt auf 50 % der Druschfrucht-/Ackerfutterbau-/Sonderkulturenfläche			
Größenordnung	-		-	-
	pfluglos	Zwischenfruchtanbau	Arbeitsbreiten	Parallelspurverfahren
Entwicklungstendenzen	z. T. Tendenz zur Rückkehr zum Pflug, maximal Ausbau auf 60 % des Ackerlands	Verdopplung des jetzigen Anbaus - auf max. 15-20 % des Ackerlands	Arbeitsbreiten fast ausgereizt, wenig Reserven, max. 32 m (technische Grenze)	5-10 % Mehrertrag/ha
Wirkung auf AK	=	+	=	
Aus demografischer Sicht	Altersabgänge	Ausbildung	Lehrlingsrückgang	Qualifikationsniveau
Entwicklungstendenzen	ältere Generation oft zu träge, technisches Interesse begrenzt, teilweise „Nicht-Loslassen“ der Geschäftsführung	Niveau der Ausbildung z. T. nicht hoch genug (technischer Stand), staatliche Personalpolitik wird wirksam	Ansprüche an Tätigkeit steigt (technisches Verständnis, Überwachung technischer Systeme), Bezahlung zu gering, Abwanderung	Generationsproblem: technisches Verständnis der jüngeren Generation vorhanden, vermehrt Überwachungsaufgaben
Wirkung auf AK		-	+	
Aus wirtschaftlicher Sicht	Einkommen	Diversifizierung	Pachtpreise	Flächenrückgang
Entwicklungstendenzen				
Wirkung auf AK			=	=
Aus Sicht der Märkte	Marktpreise	Absatzwege	Konkurrenz einschl. Importe	
Entwicklungstendenzen				
Wirkung auf AK				

Aus Sicht Produktionsprofiländerung	Ökoproduktion	Auslagerung	Intensität	
Entwicklungstendenzen	Entwicklung nur mit Technisierung, sind heute z. T. Spitzenreiter in Precision Farming	Outsourcing der technischen Maschinensteuerung	Intensivierung der Landwirtschaft ist ausgereizt, zukünftig Stabilisierung der Produktion/Erträge, optimaler Betriebsmitteleinsatz	
Wirkung auf AK	=	-	=	
Aus Sicht Agrarpolitik	Rückgang Subventionen	mehr Bürokratie	höhere Umweltauflagen	CC/Greening
Entwicklungstendenzen		Feldarbeit sinkt auf Kosten des Managements - "Büro-wirt"		politische Eingriffe in Markt bestimmen Entwicklung Stilllegung, Bioenergieanbau
Wirkung auf AK		=		
Gesamteinschätzung	Marktfreudbau	Spezialkulturen/Ackerfutterbau	ZR-Anbau	
	Technisierung setzt AK frei	Technisierung setzt AK frei	in Hand der Zuckerfabriken, fast ausschließlich in Lohnarbeit, nur noch Pflanzenschutzmittel im Betrieb	
Wirkung auf AK	-	-		
Größenordnung	2025 ca. -10 % gegenüber 2010			

Anlage 3

Ermittlung des Anteils von Auszubildenden im Zuständigkeitsbereich Landwirtschaft, bei denen eine Beschäftigung in landwirtschaftlichen Betrieben zu erwarten ist

Die wichtigste Kenngröße zur Beschreibung des Nachwuchses in der Landwirtschaft ist die Zahl der Auszubildenden, weil auf Basis dieses Wertes mit Zu- und Abschlägen die Zahl der Nachwuchskräfte ermittelt wird (siehe Kapitel 4.2.2). Aus der u. a. in Tabelle 13 gezeigten Statistik ist die Zahl der Ausbildungsverträge im Zuständigkeitsbereich Landwirtschaft abzulesen. Eine Vielzahl der dort erfassten Berufe lässt aber aus verschiedenen Gründen keine Beschäftigung in Landwirtschaftsbetrieben erwarten. Die folgende Tabelle zeigt die Berufe, die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. der Jahre 2004 bis 2011 und die Festlegung, ob der Beruf berücksichtigt wird.

Folgende Aspekte haben zum Ausschluss einiger Berufe geführt:

- Behindertenberufe (LW): Nominell ist zu erwarten, dass diese Personen nach Abschluss der Ausbildung in landwirtschaftlichen Betrieben eingesetzt werden können. Allerdings ist aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit¹¹ bekannt, dass im Jahr 2010 nur 320 Arbeitsplätze mit Behinderten besetzt waren und dass das weit unter dem gesetzlich geforderten Wert von 425 Arbeitsplätzen liegt. Somit muss für den weit überwiegenden Teil der hier gezählten Auszubildenden davon ausgegangen werden, dass keine Übernahme in den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt erfolgt.
- Forstwirt/-in, Revierjäger/-in: diese Personen werden in forstwirtschaftlichen Betrieben arbeiten.
- Gärtner/-in: dieser Bereich muss differenziert betrachtet werden. Weil der Produktionsgartenbau als Teil der Landwirtschaft betrachtet wird, sind einige der unter Gärtner zusammengefassten Berufe dort mitzuzählen. Die Fachrichtungen Baumschule, Obstbau und Gemüsebau sind recht eindeutig dem Produktionsgartenbau zuzuordnen. Weil in den landwirtschaftlichen Statistiken auch die Produktion von Zierpflanzen erfasst wird, werden nur die Fachrichtungen Friedhofsgärtnerei sowie Garten- und Landschaftsbau (beides Dienstleistungsgartenbau) aus der Zählung ausgeschlossen.
- Laboranten/-innen, Milchtechnologe/-in, Molkereifachmann/-fachfrau: nach Abschluss der Ausbildung kann von einem Einsatz im aus Sicht der Landwirtschaft nachgelagerten Bereich ausgegangen werden.
- Pferdewirt/-in: für die Festlegung der zu berücksichtigenden Berufe gibt es kaum Anknüpfungspunkte, sodass nur die auf das Reiten abzielenden Fachrichtungen ausgeschlossen werden.
- Tierwirt/-in Fachrichtung Imkerei: Imker werden in der einschlägigen Statistik nicht zur Landwirtschaft hinzugerechnet.

¹¹ Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen

Berufsbezeichnung	Beschäftigung in Landwirtschaftsbetrieben	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Behindertenberufe (LW)	nein	257	250	276	271	194	113	148	114
Brenner/-in (LW)	ja	0	1	0	0	0	0	0	0
Fachkraft Agrarservice (LW)	ja	0	11	23	17	16	16	15	10
Fischwirt/-in	ja	10	10	8	14	6	7	7	7
Forstwirt/-in	nein	61	69	63	64	55	41	44	41
Gärtner/-in	ja	0	0	0	0	0	0	0	0
Gärtner/-in FR Baumschule	ja	35	35	27	39	25	17	15	9
Gärtner/-in FR Friedhofsgärtnerei	nein	11	8	10	10	7	7	2	4
Gärtner/-in FR Garten- und Landschaftsbau	nein	227	275	295	270	235	167	201	98
Gärtner/-in FR Gemüsebau	ja	16	8	8	12	7	8	8	5
Gärtner/-in FR Obstbau	ja	22	21	10	14	22	14	7	6
Gärtner/-in FR Staudengärtnerei	ja	1	2	2	0	0	0	1	1
Gärtner/-in FR Zierpflanzenbau	ja	148	127	120	87	65	75	52	49
Hauswirtschafter/-in (LW)	ja	0	0	0	0	0	0	0	0
Landwirt/-in	ja	356	341	334	310	295	219	214	196
Landwirtschaftlich-technischer Laborant/ Landwirtschaftlich-technische Laborantin, Landwirtschaftlicher Laborant/ Landwirtschaftliche Laborantin	nein	0	0	0	0	0	0	0	0
Milchtechnologe/-in	nein							15	12
Milchwirtschaftlicher Laborant/ Milchwirtschaftliche Laborantin	nein	6	6	5	6	10	4	8	4
Molkereifachmann/-fachfrau	nein	19	22	19	17	15	15	0	0
Pferdewirt/-in	ja	48	57	62	64	49	42	0	0
Pferdewirt/-in FR klassische Reitausbildung	nein	0	0	0	0	0	0	4	5
Pferdewirt/-in FR Pferdehaltung und Service	ja	0	0	0	0	0	0	27	22
Pferdewirt/-in FR Pferderennen	nein	0	0	0	0	0	0	0	0
Pferdewirt/-in FR Pferdezucht	ja	0	0	0	0	0	0	6	3
Pferdewirt/-in FR Spezialreitweisen	nein	0	0	0	0	0	0	3	1
Revierjäger/-in	nein	0	0	1	0	0	0	0	0
Tierwirt/-in	ja	180	164	192	182	0	0	0	0
Tierwirt/-in FR Geflügelhaltung	ja	0	0	0	0	6	1	4	3
Tierwirt/-in FR Imkerei	nein	0	0	0	0	1	0	0	0

Berufsbezeichnung	Beschäftigung in Landwirtschaftsbetrieben	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Tierwirt/-in FR Rinderhaltung	ja	0	0	0	0	138	103	102	98
Tierwirt/-in FR Schäferei	ja	0	0	0	0	1	2	5	1
Tierwirt/-in FR Schweinehaltung	ja	0	0	0	0	22	6	12	9
Winzer/-in	ja	5	26	4	5	7	3	9	6
Gesamt		1.402	1.433	1.459	1.382	1.176	860	909	704
Anteil Auszubildende für Landwirtschaftsbetriebe		59 %	56 %	54 %	54 %	56 %	60 %	53 %	60 %
Anteil Auszubildende für andere Betriebe		41 %	44 %	46 %	46 %	44 %	40 %	47 %	40 %

Herausgeber:

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

Autoren:

Dr. Christoph Albrecht, Ulrike Bönewitz
Abteilung Grundsatzangelegenheiten Umwelt, Landwirtschaft, Ländliche Entwicklung/Referat Agrar- und Umweltpolitische Analysen
Dr. Martina Kugler
Referat Betriebs-, Umweltökonomie, Markt

Redaktion:

Dr. Christoph Albrecht
Abteilung Grundsatzangelegenheiten Umwelt, Landwirtschaft, Ländliche Entwicklung/Referat Agrar- und Umweltpolitische Analysen
Telefon: + 49 351 2612-2209
Telefax: + 49 351 2612-2099
E-Mail: christoph.albrecht@smul.sachsen.de

Redaktionsschluss:

15.03.2013

ISSN:

1867-2868

Hinweis:

Die Broschüre steht nicht als Printmedium zur Verfügung. Die PDF-Datei kann im Internet 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 im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl 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. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist. Erlaubt ist jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.