

Untersuchung zum Berufsnachwuchs im Agrarbereich

Schriftenreihe, Heft 5/2013



Untersuchung zum Berufsnachwuchs im Agrarbereich

Quantitative und qualitative Darstellung
der Umfrageergebnisse und Prognosen
zum Berufsnachwuchs 2012

Britta Arp, Dr. Thomas Luther, Undine Marschik,
Eva-Maria Neumann, Tobias Pohl, Dr. Johannes Stiehler

	Abriss	13
1	Ziel und Aufgabenstellung	14
2	Methodisches Vorgehen, Datenbasis	14
3	Arbeitskräftesituation in den landwirtschaftlichen Unternehmen	20
3.1	Beschäftigungsstruktur	20
3.2	Altersstruktur	21
3.3	Qualifikationsstruktur	23
3.4	Personalveränderungsabsichten	25
3.5	Lehrausbildung und Führungskräftenachwuchs in sächsischen Unternehmen	31
3.5.1	Ausbildende Unternehmen und Auszubildende in Sachsen	31
3.5.2	Hofnachfolger und Führungskräftenachwuchs in sächsischen Unternehmen	36
3.5.3	Ursachen für fehlendes Fachpersonal im Gartenbau	38
4	Arbeitskräftesituation in der Forstwirtschaft.....	38
4.1	Waldflächen und Waldbesitzer	38
4.2	Beschäftigte in der sächsischen Forstwirtschaft - Staatsbetrieb Sachsenforst.....	40
4.3	Beschäftigte nichtstaatlicher Forstbetriebe in Sachsen	41
4.4	Personalveränderungsabsichten in forstwirtschaftlichen Unternehmen	45
5	Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung aus der Sicht der Unternehmen.....	48
5.1	Aspekte zur Auswahl und Einstellung von Personal.....	48
5.1.1	Auszubildende	48
5.1.2	Facharbeiter	48
5.1.3	Führungskräfte	49
5.2	Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildung	51
5.2.1	Lehrlingsausbildung.....	51
5.2.2	Fachhoch- und Hochschulausbildung.....	53
5.3	Anforderungen an die Weiterbildung	55
5.3.1	Weiterbildungsbedarf.....	55
5.3.2	Themenfelder	55
6	Situation in der Aus-, Fort- und Weiterbildung aus Sicht der Befragten.....	57
6.1	Lehrlingsausbildung.....	57
6.1.1	Voraussetzungen und Motive für die Ausbildung	57
6.1.2	Einschätzungen und Beurteilung der Ausbildung	64
6.1.3	Angestrebte Tätigkeit nach der Ausbildung	78
6.2	Landwirtschaftliche Fachschule.....	85
6.2.1	Voraussetzungen und Motive für die Fortbildung	85
6.2.2	Einschätzungen und Beurteilung der Fortbildung.....	92
6.2.3	Tätigkeiten nach Abschluss der Fachschule	98
6.3	Meisterqualifizierung.....	103
6.3.1	Voraussetzungen und Motive für die Fortbildung	103
6.3.2	Einschätzungen und Beurteilung der Fortbildung.....	104
6.3.3	Angestrebte Tätigkeit nach der Fortbildung.....	107
6.4	Fachhochschul- und Hochschulausbildung	109
6.4.1	Voraussetzungen und Motive für die Ausbildung	109
6.4.2	Einschätzungen und Beurteilung der Ausbildung	111
6.4.3	Angestrebte Tätigkeit nach der Ausbildung.....	116
7	Entwicklung des Angebotes an Fach- und Führungskräften	118
7.1	Auszubildende und Facharbeiter	118
7.2	Fachschulabsolventen und Meister	122
7.3	Fachhochschul- und Hochschulabsolventen	123

8	Zukünftiger Ersatzbedarf an land- und forstwirtschaftlichen Arbeitskräften	125
8.1	Altersbedingter Ersatzbedarf an Arbeitskräften in der Landwirtschaft	125
8.2	Ersatzbedarf an Arbeitskräften im Gartenbau	127
8.3	Ersatzbedarf an Lehrlingen und Facharbeitern	129
8.4	Ersatzbedarf an Fachschulabsolventen und Meistern	131
8.5	Ersatzbedarf an Fachhoch-/Hochschulabsolventen	133
9	Künftige Anforderungen an die Berufsausbildung sowie die berufliche Fort- und Weiterbildung.....	134
9.1	Berufsausbildung.....	134
9.2	Berufliche Fortbildung.....	136
9.3	Berufliche Weiterbildung.....	137
9.4	Handlungsempfehlungen zur Bedarfsdeckung.....	139
10	Auszüge und Wertung anderer Studien	142
10.1	Studie zur Dualen Berufsausbildung in Sachsen (QEK).....	142
10.2	Duale hauswirtschaftliche Ausbildung in Sachsen	153
10.3	Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft	157
11	Zusammenfassende Wertung	159
12	Schlussfolgerungen	163
13	Anlagen	167

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Untersuchungsmethoden in den beiden im LfULG erarbeiteten Studien.....	15
Abbildung 2: Altersstruktur der ständig Beschäftigten und Familien-AK in der Landwirtschaft.....	21
Abbildung 3: Altersstruktur der Betriebsleiter/Geschäftsführer in der Landwirtschaft.....	22
Abbildung 4: Qualifikationsstruktur der befragten Landwirtschaftsunternehmen.....	24
Abbildung 5: Gründe für Arbeitskräfteabbau bzw. -erhöhung im Zeitraum von 2012-2020.....	25
Abbildung 6: Personalveränderungsabsichten in der Landwirtschaft 2012 bis 2020.....	28
Abbildung 7: Arbeitskräfteentwicklung und Prognose in der Landwirtschaft 2003 bis 2020.....	29
Abbildung 8: Vergleich der Prognosen zur zukünftigen Arbeitskräftenachfrage beider Studien.....	29
Abbildung 9: Anzahl der Arbeitskräfte 2012 und 2020 der befragten Unternehmen.....	31
Abbildung 10: Quellen der Unternehmen zur Suche nach Auszubildenden.....	35
Abbildung 11: Eigentum in Hektar und Prozent der sächsischen Waldflächen.....	39
Abbildung 12: Altersstruktur der Beschäftigten im Staatsbetrieb Sachsenforst.....	40
Abbildung 13: Qualifikationsstruktur im Staatsbetrieb Sachsenforst.....	41
Abbildung 14: Unternehmensgröße der Forstbetriebe nach Anzahl der Beschäftigten.....	42
Abbildung 15: Altersstruktur der Geschäftsführer (hellgrün) und der Beschäftigten (dunkelgrün).....	42
Abbildung 16: Qualifikation der Beschäftigten in den Forstbetrieben.....	43
Abbildung 17: Fähigkeiten für die wesentlichen Tätigkeiten im Unternehmen.....	43
Abbildung 18: Tragen Ausbildung bzw. Studium dazu bei, diese Anforderungen zu erfüllen?.....	44
Abbildung 19: Gründe, warum Weiterbildung nur eine geringe oder keine Rolle spielt.....	44
Abbildung 20: Genutzte Formen der Weiterbildung in den Forstbetrieben.....	45
Abbildung 21: Themen, zu denen die Weiterbildung vordergründig erfolgt.....	45
Abbildung 22: Zeithorizont der Planung des Personalbestands in den Forstbetrieben.....	46
Abbildung 23: Haben Sie Probleme, adäquate Mitarbeiter/innen zu finden?.....	46
Abbildung 24: Offene Stellen im Unternehmen, die nicht besetzt werden konnten.....	47
Abbildung 25: Genutzte und bewährte Wege der Fachkräfterekrutierung der Forstbetriebe.....	47
Abbildung 26: Bewertung der Aspekte zur Einstellung von Mitarbeitern.....	51
Abbildung 27: Wichtung der Verbesserungsvorschläge Fachhoch- bzw. Hochschulbildung.....	54
Abbildung 28: Höchste allgemeinbildende Schulabschlüsse in der Landwirtschaft.....	58
Abbildung 29: Vergleich der allgemeinbildenden Schulabschlüsse im Gartenbau.....	59
Abbildung 30: Anteile der Schulabschlussnoten in den einzelnen Berufen.....	60
Abbildung 31: Vergleich der Motive für eine Ausbildung in der Landwirtschaft.....	61
Abbildung 32: Vergleich der Motive für eine Ausbildung im Gartenbau.....	62
Abbildung 33: Informationsquellen für den gewählten Beruf.....	63
Abbildung 34: Gründe für positive und negative Bewertungen der Ausbildungsbetriebe.....	66
Abbildung 35: Anteile der Bewertungen der Ausbildungsbetriebe in den Berufen.....	66
Abbildung 36: Benotung verschiedener Aussagen zur Ausbildung im Gartenbau im Betrieb.....	68
Abbildung 37: Gründe für positive und negative Bewertungen der Berufsschulen.....	70
Abbildung 38: Anteile der Bewertungen der Berufsschulen in den Berufen.....	71
Abbildung 39: Benotung verschiedener Aussagen zu den Berufsschulen im Gartenbau.....	72
Abbildung 40: Anteile der Bewertungen der ÜbA in den Berufen.....	74
Abbildung 41: Benotung verschiedener Aussagen zur ÜbA im Gartenbau.....	75
Abbildung 42: Mittelwerte der geforderten Kompetenzen der Auszubildenden Gartenbau.....	76
Abbildung 43: Anteile der Wichtungen von geforderten Kompetenzen der Auszubildenden.....	76
Abbildung 44: Benotung Mittelwerte aller Ausbildungsabschnitte Landwirtschaft.....	77
Abbildung 45: Stimmungsbarometer der Auszubildenden in der Land- und Forstwirtschaft.....	78
Abbildung 46: Anzahl Auszubildender, die eine Fortbildung oder Studium beabsichtigen.....	81
Abbildung 47: Anteile Auszubildender, die eine Fortbildung oder Studium beabsichtigen.....	82
Abbildung 48: Höchste Schulabschlüsse der Fachschüler und Fachschulabsolventen.....	86
Abbildung 49: Höchste Schulabschlüsse der Fachschüler im Gartenbau.....	87

Abbildung 50: Vorherige Berufsabschlüsse der aktuellen Fachschüler im Gartenbau	88
Abbildung 51: Motive für die fachschulische Fortbildung der Schüler und Absolventen	90
Abbildung 52: Motive für die fachschulische Fortbildung der Schüler im Gartenbau	91
Abbildung 53: Erfüllung der inhaltlichen und organisatorischen Erwartungen der Fachschüler	93
Abbildung 54: Bewertung der fachschulischen Fortbildung durch Schüler und Absolventen	94
Abbildung 55: Bewertung der fachschulischen Fortbildungsinhalte durch Schüler und Absolventen	96
Abbildung 56: Mögliche Tätigkeiten der befragten Fachschüler im GaLaBau	101
Abbildung 57: Mögliche Tätigkeiten der befragten Fachschüler im Produktionsgartenbau	102
Abbildung 58: Erfüllung der inhaltlichen und organisatorischen Erwartungen der Meisteranwärter	105
Abbildung 59: Bewertung der Fortbildungsgestaltung und -inhalte der Meisterfortbildung	106
Abbildung 60: Vergleich der Tätigkeiten nach Fachschul- und Meisterfortbildung	108
Abbildung 61: Motive für ein Hochschulstudium	110
Abbildung 62: Erfüllung der inhaltlichen und organisatorischen Erwartungen der Studenten	112
Abbildung 63: Bewertung der Studienorganisation und -inhalte durch die Studenten	115
Abbildung 64: Künftige berufliche Perspektiven der Studenten	117
Abbildung 65: Prognose der Absolventen/Abgänger an allgemein bildenden Schulen	119
Abbildung 66: Anzahl Auszubildende in land- und forstwirtschaftlichen Berufen von 2007 bis 2012	120
Abbildung 67: Vorzeitig gelöste landwirtschaftliche Ausbildungsverträge Kalenderjahr 2012 in %	121
Abbildung 68: Nicht bestandene landwirtschaftliche Berufsabschlussprüfungen 2012 in %	121
Abbildung 69: Anzahl der Fach- und Fachhochschulabsolventen in der Landwirtschaft 2007 bis 2011	122
Abbildung 70: Anzahl Fachschul-, Meister- und Hoch-/Fachhochschulabsolventen 2007 bis 2010	123
Abbildung 71: Prognose von Arbeitskräfte-Angebot und -Nachfrage der AK-Studie	126
Abbildung 72: Vergleich der Prognosen der AK- und der Nachwuchskräfte-Studie	126
Abbildung 73: Geschätzter Fachkräftebedarf im Gartenbau in den nächsten 3 bis 5 Jahren	128
Abbildung 74: Berufliche Identität der verschiedenen Berufe	145
Abbildung 75: Berufliches Engagement der verschiedenen Berufe	146
Abbildung 76: Berufliche Identität im Ausbildungsverlauf: Grüne Berufe	148
Abbildung 77: Berufliches Engagement im Ausbildungsberuf: Grüne Berufe	149
Abbildung 78: Betriebliches Engagement der verschiedenen Berufe	150
Abbildung 79: Arbeitsmoral der verschiedenen Berufe	151
Abbildung 80: Entwicklung der Lernortkooperation: gewerblich-technische Berufe	152
Abbildung 81: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Sachsen 2009	155
Abbildung 82: Ausbildungsstatistik neuer Ausbildungsverträge in der Hauswirtschaft	156
Abbildung 83: Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse mit ausländischen Arbeitskräften	158
Abbildung 84: Jährlicher Fach- und Führungskräftebedarf in der Landwirtschaft bis 2020	163

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht der in die Befragung einbezogenen Personen bzw. Unternehmen.....	17
Tabelle 2: Kurzcharakteristik der insgesamt in die Befragung einbezogenen Unternehmen.....	18
Tabelle 3: Kurzcharakteristik der befragten Unternehmen, bezogen auf Arbeitskräfte und Fläche.....	19
Tabelle 4: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen.....	20
Tabelle 5: Arbeitsleistung in den landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen.....	21
Tabelle 6: Anzahl altersbedingter und sonstiger Abgänge in der Landwirtschaft bis 2020.....	22
Tabelle 7: Anzahl altersbedingter Abgänge der Betriebsleiter/Geschäftsführer bis 2020.....	23
Tabelle 8: Qualifikationsstand der im Gartenbau Beschäftigten Personen.....	24
Tabelle 9: Ausgewählte Gründe für Arbeitskräfte-Veränderungen im Zeitraum von 2012 – 2020.....	25
Tabelle 10: Ausgewählte Gründe für einen Arbeitskräfteabbau im Gartenbau.....	26
Tabelle 11: Personalveränderungsabsichten der befragten Unternehmen bis 2020.....	26
Tabelle 12: Kalkulation der Personalveränderungsabsichten bis 2020.....	27
Tabelle 13: Bereiche der geplanten Arbeitskräfte-Veränderungen bis 2020.....	30
Tabelle 14: Anzahl der befragten Unternehmen-Ausbildungsbetriebe 2012.....	31
Tabelle 15: Anzahl der befragten Betriebe, die eine Ausbildung planen.....	32
Tabelle 16: Auszubildende in den befragten Unternehmen (Anzahl).....	32
Tabelle 17: Gründe für nicht erfolgte Ausbildung in landwirtschaftlichen Unternehmen.....	33
Tabelle 18: Quellen der Unternehmen für die Suche nach potentiellen Auszubildenden.....	34
Tabelle 19: Interesse an einer Lehrlingsausbildung in einem anderen Bundesland.....	35
Tabelle 20: Arbeitsplätze für Werker/Teilfacharbeiter.....	36
Tabelle 21: Ist die Hofnachfolge gesichert?.....	36
Tabelle 22: Gründe, warum die Hofnachfolge noch ungewiss bzw. völlig unklar ist.....	37
Tabelle 23: Übergabe des Betriebes an den Hofnachfolger.....	37
Tabelle 24: Führungskräftenachwuchs in Juristischen Personen noch nicht gesichert.....	38
Tabelle 25: Ursachen für nicht vorhandenes Fachpersonal bei eigener Suche in den letzten 12 Monaten.....	38
Tabelle 26: Eigentum in Hektar und Prozent der sächsischen Waldflächen.....	39
Tabelle 27: Anzahl Waldbesitzer nach Größenklassen in ha.....	40
Tabelle 28: Anzahl altersbedingter Abgänge der Beschäftigten im Staatsbetrieb Sachsenforst bis 2020.....	41
Tabelle 29: Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Einstellung von Auszubildenden.....	48
Tabelle 30: Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Einstellung von Facharbeitern.....	49
Tabelle 31: Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Einstellung von Führungskräften.....	50
Tabelle 32: Notwendige Verbesserungen in der Facharbeiterausbildung.....	52
Tabelle 33: Reserven bei der eigenen betrieblichen Facharbeiterausbildung.....	53
Tabelle 34: Verbesserungsvorschläge für die Ausbildung an Fachhoch- bzw. Hochschulen.....	54
Tabelle 35: Vorgesehene berufsbegleitende Weiterbildung der Beschäftigten in Agrarunternehmen.....	55
Tabelle 36: Bereichsspezifischer Weiterbildungsbedarf in Juristischen Personen.....	56
Tabelle 37: Weiterbildungsbedarf nach Zielgruppen in Haupterwerbsbetrieben.....	56
Tabelle 38: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss in den einzelnen Berufen.....	58
Tabelle 39: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss im Gartenbau.....	59
Tabelle 40: Aufteilung der Noten der Schulabschlüsse in den einzelnen Berufen.....	59
Tabelle 41: Motive für die Ausbildung in den einzelnen Berufen.....	61
Tabelle 42: Informationsquellen für den gewählten Beruf.....	63
Tabelle 43: Beurteilung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben.....	64
Tabelle 44: Gründe für die positive Bewertung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben.....	64
Tabelle 45: Gründe für die negative Bewertung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben.....	65
Tabelle 46: Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben.....	67
Tabelle 47: Ist die Anzahl der Arbeitsunterweisungen in ihrem Ausbildungsbetriebe ausreichend?.....	68
Tabelle 48: Beurteilung der Ausbildung in den Berufsschulen.....	69
Tabelle 49: Gründe für die positive Bewertung der Ausbildung in den Berufsschulen.....	69

Tabelle 50: Gründe für die negative Bewertung der Ausbildung in den Berufsschulen	70
Tabelle 51: Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildung in den Berufsschulen	71
Tabelle 52: Beurteilung der Ausbildung an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten	73
Tabelle 53: Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildung an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten	73
Tabelle 54: Weiterempfehlung der Berufsausbildung	77
Tabelle 55: Auszubildende, die einschätzen nach der Ausbildung im erlernten Beruf tätig zu sein	79
Tabelle 56: Arbeitstätigkeit der Auszubildenden des Gartenbaus nach der Ausbildung	79
Tabelle 57: Auszubildende, die nach der Ausbildung vorerst nicht im erlernten Beruf tätig sind	80
Tabelle 58: Auszubildende, die nach der Ausbildung eine Fortbildung oder Studium beabsichtigen	81
Tabelle 59: Externe Prüfungsteilnehmer, die nach der Ausbildung weiter im Beruf tätig sind	83
Tabelle 60: Externe Prüfungsteilnehmer, die nach der Ausbildung nicht im Beruf tätig sind	84
Tabelle 61: Externe Prüfungsteilnehmer, die nach der Ausbildung eine Fortbildung beabsichtigen	84
Tabelle 62: Höchster allgemein bildender Schulabschluss der Fachschüler und Absolventen	85
Tabelle 63: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss der Fachschüler im Gartenbau	86
Tabelle 64: Bisherige Berufsabschlüsse der Fachschüler und Absolventen	87
Tabelle 65: Bisherige Berufsabschlüsse der Fachschüler im Gartenbau	88
Tabelle 66: Umfang der Praxiserfahrung der Schüler und Absolventen von Fachschulen	89
Tabelle 67: Praxiserfahrung der Fachschüler und Absolventen nach Unternehmen	89
Tabelle 68: Motive für die fachschulische Fortbildung der Schüler und Absolventen	90
Tabelle 69: Motive für die fachschulische Fortbildung der Fachschüler im Gartenbau	91
Tabelle 70: Einschätzung der Fortbildung nach inhaltlichen Erwartungen	92
Tabelle 71: Einschätzung der Fortbildung nach organisatorischen Erwartungen	92
Tabelle 72: Wertung und Verbesserungen der Fortbildungsgestaltung durch die Fachschüler	93
Tabelle 73: Wertung und Verbesserungen der Fortbildungsgestaltung durch die Absolventen	94
Tabelle 74: Wertung von Fortbildungsinhalten für die künftige Tätigkeit der Fachschüler	95
Tabelle 75: Wertung von Fortbildungsinhalten für die künftige Tätigkeit der Absolventen	96
Tabelle 76: Praktikumseinsatz in verschiedenen Betrieben von Fachschülern und Absolventen	97
Tabelle 77: Praktikumseinsatz im Ausland durchgeführt	97
Tabelle 78: Erwartungen an ein Auslandspraktikum	98
Tabelle 79: Geschätzte und tatsächliche Tätigkeiten nach Abschluss der Fortbildung in Fachschulen	99
Tabelle 80: Geschätzte und tatsächliche Tätigkeiten nach Abschluss der Fortbildung, gruppiert	100
Tabelle 81: Mögliche Tätigkeiten der befragten Fachschüler aus dem Bereich GaLaBau	100
Tabelle 82: Mögliche Tätigkeiten der befragten Fachschüler aus dem Bereich Produktionsgartenbau	101
Tabelle 83: Mögliche Alternativen zur Tätigkeit im Beruf - Gruppierung nach Fachrichtung	102
Tabelle 84: Fachschüler, die eine Weiterqualifizierung oder ein Studium anstreben	103
Tabelle 85: Motive für die Meisterfortbildung	103
Tabelle 86: Einschätzung der Fortbildung nach inhaltlichen Erwartungen	104
Tabelle 87: Einschätzung der Fortbildung nach organisatorischen Erwartungen	104
Tabelle 88: Wertung und Verbesserungen der Fortbildungsgestaltung durch die Meister	105
Tabelle 89: Wertung von Fortbildungsinhalten für die künftige Tätigkeit der Meister	106
Tabelle 90: Voraussichtliche Tätigkeiten der Lehrgangsteilnehmer nach der Meisterfortbildung	107
Tabelle 91: Lehrgangsteilnehmer, die eine weitere Qualifizierung oder ein Studium anstreben	108
Tabelle 92: Berufs- bzw. Fachschulabschlüsse vor dem Studium	109
Tabelle 93: Motive für ein Hochschulstudium	110
Tabelle 94: Praxiserfahrung vor dem Studium	111
Tabelle 95: Praxiserfahrung in land- oder forstwirtschaftlichem Unternehmen	111
Tabelle 96: Inhaltliche Erwartungen an das Studium	112
Tabelle 97: Organisatorische Erwartungen an das Studium	112
Tabelle 98: Wertung und Verbesserungen des Studiums durch die Studenten	113
Tabelle 99: Wertung der Studieninhalte durch die Studenten und Absolventen	114
Tabelle 100: Überbetrieblicher Praktikumseinsatz	115
Tabelle 101: Wertung eines Auslandspraktikums	116

Tabelle 102: Erwartungen an ein Auslandspraktikum	116
Tabelle 103: Künftige berufliche Perspektiven (Wunschvorstellungen)	117
Tabelle 104: Wissen, wo sie nach dem Studium tätig sein werden	118
Tabelle 105: Entwicklung von Schulabgängern und landwirtschaftlichen Auszubildenden in Sachsen.....	119
Tabelle 106: Neubeginn bzw. Abschluss von Fachschulfortbildungen im Bereich Landwirtschaft	122
Tabelle 107: Bestandene Abschlussprüfungen bei der Meisterfortbildung	123
Tabelle 108: Studienanfänger und -abschlüsse an sächsischen Hoch- und Fachhochschulen	124
Tabelle 109: Altersbedingter Ersatzbedarf an Arbeitskräften in den Unternehmen bis 2020	125
Tabelle 110: Geschätzter Fachkräftebedarf im Gartenbau in 2012	127
Tabelle 111: Geschätzter Fachkräftebedarf im Gartenbau in den nächsten 3 bis 5 Jahren	128
Tabelle 112: Kalkulation der notwendigen Ausbildungen in Landwirtschaft und Gartenbau bis 2020	130
Tabelle 113: Bedarf an notwendigen neuen Ausbildungsverhältnissen pro Jahr	130
Tabelle 114: Notwendiger Anteil an Auszubildenden (jährlicher Bedarf von 460 Auszubildenden)	131
Tabelle 115: Bedarf an Fachschulabsolventen (inkl. Meister) für die Landwirtschaft bis 2020	132
Tabelle 116: Bedarf an Meisterqualifizierungen für die Landwirtschaft bis 2020	132
Tabelle 117: Bedarf an Hochschulabsolventen für die Landwirtschaft bis 2020	133
Tabelle 118: Beteiligte Berufe und Geschlechtsverteilung	143
Tabelle 119: Ausschlaggebende Faktoren bei der Berufswahl.....	144
Tabelle 120: Korrelationen von Wunschberuf und beruflicher Identität und beruflichem Engagement.....	147
Tabelle 121: Einschätzung der Lernortkooperation Schule-Betrieb differenziert nach Berufen.....	152
Tabelle 122: Einschätzung Statement „Ich erzähle anderen gern, welchen Beruf ich habe“	153
Tabelle 123: Hauswirtschaft in Zahlen 2009	154
Tabelle 124: Zusammenfassende Wertung und Ergebnisse der Untersuchung.....	159

Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Fragebogen Unternehmen (Juristische Person).....	167
Anlage 2: Fragebogen Auszubildende	174

Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeitskräfte
AKE	Arbeitskrafteinheiten (1 AKE = 2.000 Arbeitskraftstunden pro Jahr)
BA Dresden	Berufsakademie Sachsen, Staatliche Studienakademie Dresden
Dk	Dauerkulturen
GaLaBau	Garten- und Landschaftsbau
Gb	Gartenbau
ha	Hektar (Flächenmaß)
HTW Dresden	Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
JP	Juristische Personen (Rechtsform)
KMK	Konferenz der Kultusminister
LF	landwirtschaftlich genutzte Fläche
Lj	Lehrjahr
LfULG	Sächsisches Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie
LRA	Landratsamt
NE	Einzelunternehmen im Nebenerwerb (Rechtsform)
NP	Natürliche Personen (Rechtsform)
PG	Produktionsgartenbau
PP	Pflanzenproduktion
SBS	Staatsbetrieb Sachsenforst
TP	Tierproduktion
TStck	Tausend Stück
TU Dresden	Technische Universität Dresden
VE	Vieheinheiten

Quellenverzeichnis

- Quelle 1: Statistischer Bericht, Landwirtschaftszählung 2010 – Bodennutzung im Freistaat Sachsen, C/LZ 2010-1, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2011. Eigene Darstellung
- Quelle 2: Statistischer Bericht, Landwirtschaftszählung 2010 – Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben im Freistaat Sachsen, C/LZ 2010-3, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2011. Eigene Darstellung
- Quelle 3: Statistischer Bericht, Landwirtschaftszählung 2010 – Viehbestände im Freistaat Sachsen, C/LZ 2010-2, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2011. Eigene Darstellung
- Quelle 4: Umfrage zum Berufsnachwuchs, LfULG 2012
- Quelle 5: Staatsbetrieb Sachsenforst 2012. Eigene Darstellung
- Quelle 6: Modellprojekt Fachkräfteentwicklung im Gartenbau (2012), Berufsbildungswerk des Sächsischen Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus e.V. (Studie zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch unveröffentlicht)
- Quelle 7: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2012, Online-Angebot; <http://www.statistik.sachsen.de/html/513.htm>, abgerufen 28.01.2013
- Quelle 8: C. Albrecht, U. Bönewitz, M. Kugler (2013): Arbeitskräfte in der sächsischen Land- und Ernährungswirtschaft – Stand und Prognose des zukünftigen Bedarfs. Schriftenreihe des LfULG Heft 4/2013.
- Quelle 9: K. Kleeberg, A. Klaus, P. Meyreiß (2012): Ergebnisse einer Befragung von Unternehmen der Forstwirtschaft in den Neuen Bundesländern. (erstellt im Rahmen des Vorhabens WITO „Women in the forestry“).
- Quelle 10: D. Piening, J. Backhaus, F. Rauner, M. Feiler (2012): Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der dualen Berufsausbildung in Sachsen (QEK)“ Studie Einstellungen sächsischer Auszubildender zu ihrem Beruf und ihrer Ausbildung
- Quelle 11: J. Köhler, M. Rautenberg, N. Runge (2011): Studie im Vorfeld der „Initiative Duale Ausbildung Hauswirtschaft Sachsen“ Endbericht (IRIS).
- Quelle 12: Schüler- und Absolventenprognose des Statistischen Landesamtes für den Freistaat Sachsen bis zum Schuljahr 2030/31, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2012.

Abriss

Das Ziel der vorliegenden Studie war die Untersuchung und Prognose der aktuellen und zukünftigen Arbeitskräfte- und Ausbildungssituation in der Land-, Forst- und Hauswirtschaft in Sachsen.

Dazu wurde eine Befragung von Unternehmen der Branche sowie Auszubildenden und Studenten landwirtschaftlicher Studienrichtungen durchgeführt. Den Unternehmen wurden Fragen zur aktuellen und angenommenen, zukünftigen Arbeitskräfteausstattung, zu Motiven bei der Einstellung von Auszubildenden und Mitarbeitern sowie zu Möglichkeiten der Verbesserung von landwirtschaftlichen Ausbildungen gestellt. Den Auszubildenden, Studenten und Absolventen wurden Fragen zu ihrer aktuellen bzw. erfolgten Ausbildung, zur jetzigen oder möglichen zukünftigen Tätigkeit und beruflichen Erwartungen gestellt. Insgesamt konnten über 2000 Fragebögen ausgewertet werden.

Als Grundlage für die Prognosen der zukünftigen Entwicklung wurde Daten zur Arbeitskräftesituation des Statistischen Landesamtes Sachsen hinzugezogen. Die Prognosen beruhen u. a. auf der Beschäftigungs-, Alters- und Ausbildungsstruktur des Jahres 2010.

Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass

- es aufgrund von weiterer Verbesserung der Produktionseffektivität und Betriebsaufgaben insgesamt zu einer Verringerung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft kommt
- zukünftig mit einem Mangel an ausgebildeten Fachkräften zu rechnen ist, darunter besonders die Anzahl an neuen Auszubildenden der Landwirtschaft
- sich die Verbesserungsvorschläge zur Optimierung der Lehrausbildung von den Unternehmen und Auszubildenden ergänzen
- die Anstrengungen zur Verbesserung des Images der Landwirtschaft und zur Werbung von Auszubildenden und Fachkräften erhöht werden sollten.

Weiterer Untersuchungsbedarf besteht zukünftig sowohl in der Fortführung der Befragung (innerhalb geeigneter Zeiträume), als auch in der Ergänzung der Untersuchung auf noch nicht enthaltene Themenfeldern, wie beispielsweise die Ausbildung von Werkern und Berufen, welche nicht speziell in Sachsen ausgebildet werden.

1 Ziel und Aufgabenstellung

Die Sicherung des beruflichen Nachwuchses, der Erwerb und der Erhalt einer guten beruflichen Qualifikation sind für eine moderne und wettbewerbsfähige Land- und Forstwirtschaft unabdingbar.

Mit Blick auf den demografischen Wandel für den Arbeitsmarkt in Sachsen und den veränderten agrarpolitischen Rahmenbedingungen sollen die Auswirkungen bzw. Anforderungen an das Fach- und Führungskräfte-monitoring für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft untersucht werden.

Die Aufgabenstellung beinhaltet u.a.:

- Aktualisierung bzw. systematische Fortsetzung der vorherigen Studien zum Thema (z. B. Dr. Lothar Kreyßig, Ursula Pippig, Dr. Johannes Stiehler (2007): Untersuchung Berufsnachwuchs - Schriftenreihe der Sächsischen Landesanstalt für Landwirtschaft Heft 6/2007)
- Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur sowie des derzeitigen Angebotes an Berufsnachwuchs (Auszubildende, Fachschüler, Hochschüler) in land- und forstwirtschaftlichen Unternehmen,
- Aussagen zur Situation in der Ausbildung von Fach- und Führungskräften,
- Aussagen zu den Anforderungen aus Sicht der Unternehmen sowie
- Aussagen über Bedarf und Angebot an land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften, inklusive Prognosen der Entwicklung bis 2020.

Im Ergebnis der Untersuchungen sollen Schlussfolgerungen für den Handlungsbedarf zum land- und forstwirtschaftlichen Nachwuchsmonitoring für die verschiedenen Verantwortungsträger abgeleitet werden.

2 Methodisches Vorgehen, Datenbasis

Zielgruppen der Untersuchungen sind die Auszubildenden, die Fach- und Hochschüler sowie die ständigen Arbeitskräfte, einschließlich Familienarbeitskräfte in den land- und forstwirtschaftlichen Unternehmen (ohne Nebenerwerbsbetriebe) und dem Gartenbau im Freistaat Sachsen.

Ergänzend dazu werden unter Punkt 10 Daten aus anderen Studien wiedergegeben. Darunter sind einerseits Auszüge und Daten zur hauswirtschaftlichen Ausbildung aus einer externen Studie¹ zum Thema. Diese Studie zur hauswirtschaftlichen Ausbildung wurde anhand einer Befragung von Unternehmen erstellt, welche hauswirtschaftliche Arbeitskräfte beschäftigen, suchen und ausbilden.

Andererseits wurden Teile zu ausländischen Arbeitskräften aus der Studie „Arbeitskräfte in der sächsischen Land- und Ernährungswirtschaft – Stand und Prognose des zukünftigen Bedarfs“² ergänzt.

¹ Studie im Vorfeld der „Initiative Duale Ausbildung Hauswirtschaft Sachsen“, Endbericht. IRIS e.V. Dresden. 2011.

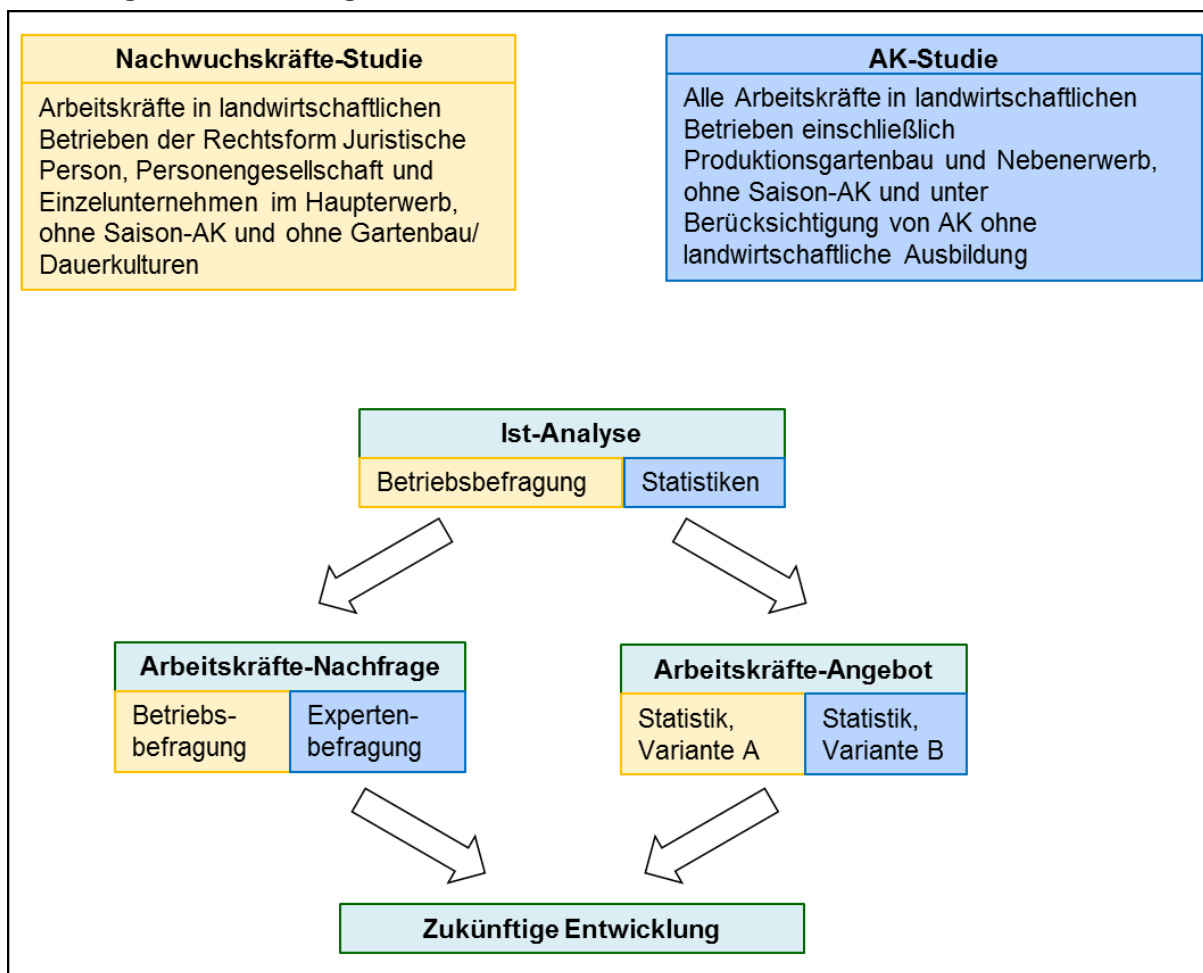
² Quelle 8

Insgesamt befasst sich das LfULG mit dem Thema Arbeitskräftesituation in der Landwirtschaft unter der Nutzung von verschiedenen Ansätzen. Dazu wurden ein quantitativer und ein qualitativer Ansatz verfolgt.

- Qualitative Aspekte, wie die Betrachtung des Ausbildungsstandes der Arbeitskräfte, die Situation des Berufsnachwuchses und die Sicht der landwirtschaftlichen Betriebe werden in der hier vorliegenden Untersuchung veröffentlicht (in der folgenden Abbildung mit Nachwuchskräfte-Studie bezeichnet).
- Die Studie „Arbeitskräfte in der sächsischen Land- und Ernährungswirtschaft – Stand und Prognose des zukünftigen Bedarfs“ stellt Daten und Fakten für eine fundierte Diskussion dieser Problematik bereit, indem die gegenwärtige Arbeitskräftesituation anhand statistischer Daten umrissen wird 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 „Arbeitskräfte-Studie“ bezeichnet. Dabei wurde, im Gegensatz zur vorliegenden Befragung, die Gesamtheit aller Arbeitskräfte in der Branche betrachtet. Darüber hinaus wurden andere Annahmen zur Prognose des zukünftigen Arbeitskräftebedarfes getroffen.

Bei der Beschreibung und Unterschiede der beiden Methoden stellt die folgende Abbildung dar.

Abbildung 1: Untersuchungsmethoden in den beiden im LfULG erarbeiteten Studien



Quelle: 8

In der vorliegenden Untersuchung sollen der aktuelle Stand sowie Ergebnisse und Prognosen zum Bedarf und der Verfügbarkeit von Beschäftigten in den „Grünen Berufen“ in Sachsen dargestellt werden.

Zu den „Grünen Berufen“ zählen³:

- Landwirt/in
- Gärtner/in
- Fischwirt/in
- Forstwirt/in
- Pferdewirt/in
- Tierwirt/in
- Fachkraft Agrarservice
- Milchtechnologe/-technologin
- Milchwirtschaftliche/r Laborant/in
- Winzer/in
- Hauswirtschafter/in

Die Grünen Berufe Gartenbauwerker, Landwirtschaftswerker und Hauswirtschaftstechnische Helfer wurden aus Gründen von zeitlichen und personellen Begrenzungen innerhalb der Studie nicht mit untersucht. Der Grüne Beruf Revierjäger konnte nicht mit dargestellt werden, da hierfür im Untersuchungszeitraum keine Ausbildungsverhältnisse bestanden.

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

Grundlage für die Darstellung des Arbeitskräftebestandes der Landwirtschaft (inklusive Produktionsgartenbau; ohne Garten- und Landschaftsbau und Forst) in Sachsen bildet die Landwirtschaftszählung 2010 des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen. In einzelnen Darstellungen wurden die Daten auf Teilmengen begrenzt, z. B. nicht Gartenbau gesamt, sondern nur der Produktionsgartenbau. Dies wurde in den Unterschriften jeweils vermerkt.

Zur Einschätzung der Situationen in der Aus- und Fortbildung sowie zur Beurteilung der Anforderungen an den Fachkräftenachwuchs in den Unternehmen u. a. wurden im Zeitraum Februar bis Juli 2012 Befragungen in Form einer empirischen Analyse durchgeführt.

³ Quelle und weitere Informationen: <http://www.smul.sachsen.de/bildung/23.htm>

Die schriftliche Befragung richtete sich an die folgenden Zielgruppen:

- Betriebsinhaber/-leiter bzw. Geschäftsführer land- und forstwirtschaftlicher Unternehmen
- Auszubildende (mit Ausbildungsverhältnis sowie externe Prüfungsteilnehmer)
- Fachschüler/Meister (Fachrichtung Landwirtschaft in den Fachschulen Döbeln, Großenhain, Löbau, Plauen, Zwickau und dem Fachschulzentrum Freiberg-Zug)
- Fachschulabsolventen (Fachschulzentrum Freiberg-Zug und Fachschule für Gartenbau und Agrartechnik Dresden-Pillnitz)
- Hochschul­er (HTW Dresden, BA Dresden, TU Dresden-Tharandt, Hochschule Anhalt-Bernburg)
- Absolventen (HTW Dresden, TU Dresden-Tharandt, Hochschule Anhalt-Bernburg)

Die Fragebögen wurden auf die verschiedenen Situationen und Problemstellungen der jeweiligen Adressaten angepasst. Beispielhaft sind der Fragebogen für landwirtschaftliche Unternehmen (hier Juristische Personen) sowie der Fragebogen für Auszubildende beigefügt (Anlagen 1 und 2).

Insgesamt wurden über 2.000 Fragebögen ausgewertet (siehe Tabelle 1).

Davon waren 626 Fragebögen von landwirtschaftlichen Unternehmen und Waldbesitzern. Die Fragebögen der Waldbesitzer konnten aufgrund der zu geringen Stückzahl jedoch nicht dargestellt werden.

Der Rücklauf der Fragebögen, die an Auszubildende ausgegeben wurden, kann als sehr gut eingeschätzt werden. Über 1.000 Auszubildende in land- und forstwirtschaftlichen Berufen haben den Fragebogen beantwortet. Auch der Anteil an Schülern und Absolventen in weiteren bzw. höheren landwirtschaftlichen Ausbildungen hat einen guten Stichprobenumfang erreicht. Insgesamt haben 348 aktuelle Schüler/Studenten sowie 272 Absolventen den Fragebogen zurück gesandt oder online beantwortet.

Tabelle 1: Übersicht der in die Befragung einbezogenen Personen bzw. Unternehmen

Bezeichnung	Anzahl versendete Fragebögen	Anzahl eingegangene Fragebögen	Anteil ausgewertete Fragebögen in %
Unternehmen – juristische Personen	619	184	30 %
Unternehmen – natürliche Personen	1.558	424	27 %
Waldbesitzer >= 100 ha	keine Angabe	10	-
Waldbesitzer < 100 ha		8	
Auszubildende (mit Ausbildungsverhältnis)	1.322	953	72 %
Auszubildende (mit externer Prüfungsteilnahme)	385	89	23 %
Fachschulen – Schüler	257	247	96 %
Fachschulen – Absolventen	ca. 1.225*	245	ca. 20 %
Meister – Lehrgangsteilnehmer	129	44	34 %
Hochschulen – Studenten (BA, HTW u. TU Dresden)	499*	55	11 %
Hochschulen-Studenten (HS Anhalt)	keine Angabe*	2	-
Hochschulen – Absolventen (HTW u. TU Dresden)	ca. 275*	27	ca. 10 %
Summe eingegangene Fragebögen		2.288	
Summe ausgewertete Fragebögen	ca. 6.270	2.268	ca. 36 %

* inklusive Onlinebefragung; Quelle: 4

Die einbezogenen Untersuchungsbetriebe insgesamt bilden hinsichtlich landwirtschaftlicher Nutzfläche, Viehbesatz und Arbeitskräftebestand eine aussagefähige Stichprobe aller landwirtschaftlichen Unternehmen in der jeweiligen Rechtsform ab (siehe Tabelle 2).

Insgesamt decken die befragten Unternehmen etwa

- 12 % der sächsischen Landwirtschaftsbetriebe,
- etwa ein Drittel der bewirtschafteten Fläche,
- ein Viertel der in der Landwirtschaft beschäftigten Arbeitskräfte,
- ein Drittel der in Sachsen gehaltenen Milchkühe,
- ein Achtel der in Sachsen gehaltenen Zuchtsauen sowie ein Viertel der Mastschweine ab.

Tabelle 2: Kurzcharakteristik der insgesamt in die Befragung einbezogenen Unternehmen

Bezeichnung	Einheit	Juristische Personen			Natürliche Personen		
		Sachsen gesamt ¹⁾	Befragung ²⁾	n	Sachsen gesamt ¹⁾	Befragung ²⁾	n
Betriebe	Stk.	578	184	184	2.101	424	424
Landwirtschaftliche Nutzfläche	Tausend ha	492	221	164	345	72	356
Landwirtschaftliche Nutzfläche	ha/Betrieb	852	1.349	164	164	203	356
<i>darunter Ackerland</i>	<i>ha/Betrieb</i>		1.128	164		160	356
Arbeitskräftebesatz (ständige AK + Familien-AK)	AK/Betrieb	21,9	30,5	157	3,3	3,4	356
Arbeitskräftebesatz (ständige AK + Familien-AK)	AKE/100ha	2,4	2,0	150	1,7	1,4	185
Viehbesatz	VE/100ha		0,52	164		0,31	356
<i>darunter Milchkühe</i>	<i>Tausend Stk</i>	129	56	164	54	9	
<i>darunter Zuchtsauen</i>	<i>Tausend Stk</i>	58	9	164	15	0,9	356
<i>darunter Mastschweine</i>	<i>Tausend Stk</i>	242	71	164	85	14	356

Kurzcharakteristik der insgesamt in die Befragung einbezogenen landwirtschaftlichen Unternehmen (ohne Gartenbau und Dauerkulturbetriebe). ¹⁾ Quelle 1, 2 u. 3; ²⁾ Quelle 4

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

Tabelle 3: Kurzcharakteristik der befragten Unternehmen, bezogen auf Arbeitskräfte und Fläche

	Betriebe (Anzahl)	LF (Tha)	LF (ha pro Betrieb)	ständige AK u. Fam. AK	AKE/100ha	Milchkühe (TStk)	Zucht- sauen (TStk)	Mast- schweine (TStk)
JP ges. ¹⁾	578	492,5	852	12.677	2,40	129,5	58,3	242,3
JP Stichprobe ²⁾	150	206,4	1.376	4.514	2,04	50,6	9,3	70,7
Stichprobenanteil JP (%)	26,0 %	41,9 %		35,6 %		39,0 %	15,9 %	29,2 %
NP ges. ¹⁾	2.101	344,8	164	6.905	1,71	54,1	15,0	84,9
NP Stichprobe ²⁾	185	38,9	210	657	1,43	5,0	0,7	12,6
Stichprobenanteil NP (%)	8,8 %	11,3 %		9,5 %		9,3 %	4,7 %	14,9 %
JP+NP ges. ¹⁾	2.679	837,3	313	19.582	2,11	183,6	73,4	327,3
JP+NP Stichpro- be ²⁾	335	245,4	732	5.171	1,94	55,6	10,0	83,3
Stichprobenanteil JP+NP (%)	12,5 %	29,3 %		26,4 %		30,3 %	13,6 %	25,5 %

Kurzcharakteristik der in die Befragung einbezogenen landwirtschaftlichen Unternehmen (ohne Gartenbau/Dauerkulturbetriebe) bezogen auf die Aussagen zu den Arbeitskräften und Bezug zur Landwirtschaftszählung 2010. ¹⁾ Quelle 2 u. 3; ²⁾ Quelle 4

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

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

Knapp ein Drittel, der an Unternehmen versendeten Fragebögen, wurde von den Betrieben zurück gesandt und konnte in die Auswertung einbezogen werden. Dies deutet darauf hin, dass die Unternehmen generell ein hohes Interesse am Thema „Arbeitskräfteausbildung und -verfügbarkeit“ haben.

Methodische Anmerkungen:

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

3 Arbeitskräftesituation in den landwirtschaftlichen Unternehmen

3.1 Beschäftigungsstruktur

In den landwirtschaftlichen Unternehmen des Freistaates Sachsen waren im Jahre 2010 insgesamt 36.015 Arbeitskräfte tätig (mit betrieblichen Arbeiten beschäftigte Personen). Darin sind insgesamt 5.972 in Nebenerwerbsbetrieben beschäftigte Arbeitskräfte enthalten.

In landwirtschaftlichen Haupterwerbsbetrieben und Unternehmen Juristischer Personen waren somit 30.043 Arbeitskräfte beschäftigt (einschließlich Saison-Arbeitskräfte sowie nicht ständig Beschäftigte). Davon gehören 22.202 Personen zu den ständigen Arbeitskräften und 7.841 zu den nicht ständigen Arbeitskräften (einschließlich Saisonarbeitskräfte).

Die Aufteilung der Beschäftigten nach Rechtsform der Unternehmen sowie nach Erwerbszweig (Landwirtschaft oder Gartenbau/Dauerkulturen) zeigt die Tabelle 4.

Tabelle 4: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen

Bezeichnung	Anzahl der Arbeitskräfte		
	insgesamt	darunter Landwirtschaft (ohne Gb/Dk)	darunter Gartenbau/Dauerkulturen
Unternehmen natürlicher Personen			
Familienarbeitskräfte	3.722	3.044	678
ständige familienfremde AK	5.295	3.861	1.434
nichtständige familienfremde AK	4.236	1.796	2.440
<i>Zwischensumme</i>	<i>13.253</i>	<i>8.701</i>	<i>4.552</i>
Unternehmen juristischer Personen			
ständige Arbeitskräfte	13.185	12.677	508
nichtständige Arbeitskräfte	3.605	1.486	2.119
<i>Zwischensumme</i>	<i>16.790</i>	<i>14.163</i>	<i>2.627</i>
insgesamt	30.043	22.864	7.179
davon ständige Arbeitskräfte (einschl. Familien-AK)	22.202	19.582	2.620
davon nichtständige Arbeitskräfte	7.841	3.282	4.559

Quelle 2

Die nachfolgende Tabelle stellt demgegenüber die Anzahl der Arbeitskrafteinheiten (AKE) dar. In der Landwirtschaftszählung 2010 wird für eine AKE einheitlich eine mittlere wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden angesetzt. Dabei kann eine Arbeitskraft jedoch unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit nur **maximal eine** Arbeitskrafteinheit sein.

Tabelle 5: Arbeitsleistung in den landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen

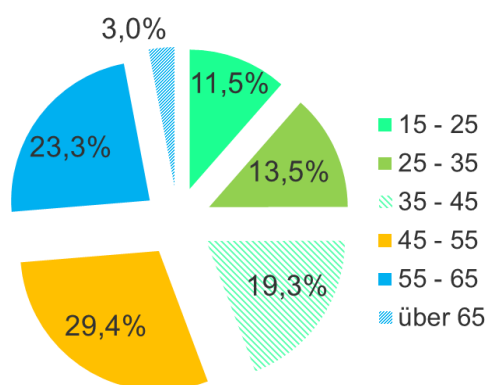
Bezeichnung	Arbeitskräfte in AKE		
	insgesamt	darunter Landwirt- schaft (ohne Gb/Dk)	darunter Garten- bau/Dauerkulturen
Unternehmen natürlicher Personen			
Familienarbeitskräfte	3.110	2.502	608
ständige familienfremde AK	4.676	3.390	1.286
nichtständige familienfremde AK	772	358	414
<i>Zwischensumme</i>	8.558	6.250	2.308
Unternehmen juristischer Personen			
ständige Arbeitskräfte	12.284	11.800	484
nichtständige Arbeitskräfte	667	227	440
<i>Zwischensumme</i>	12.951	12.027	924
insgesamt	21.509	18.277	3.232
davon ständige Arbeitskräfte (einschl. Familien-AK)	20.070	17.692	2.378
davon nichtständige Arbeitskräfte	1.439	585	854

Quelle 2

3.2 Altersstruktur

Die folgende Abbildung zeigt die Anteile der Altersklassen der sächsischen Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Unternehmen. Darin sind die ständig Beschäftigten und Familienarbeitskräfte der Landwirtschaft, inklusive Gartenbau und Dauerkulturen dargestellt.

Abbildung 2: Altersstruktur der ständig Beschäftigten und Familien-AK in der Landwirtschaft



Quelle: 2; Eigene Darstellung (incl. Gartenbau/Dauerkulturbetriebe)

Bei den Anteilen der Arbeitskräfte bis 55 Jahre überwiegt die Gruppe der 45 bis 55-jährigen mit fast 30 %. Beachtenswert ist weiterhin der Anteil der über 55-jährigen Arbeitskräfte von insgesamt 26,3 Prozent.

Dabei ist in den Juristischen Unternehmen ein leicht erhöhter Anteil (27,5 %) zu verzeichnen im Vergleich zu den landwirtschaftlichen Haupterwerbsbetrieben (23,9 %). Insgesamt muss in der Folge bis zum Jahr 2020 mit einem altersbedingten Ausscheiden von 5.308 Arbeitskräften in Landwirtschaft und Gartenbau gerechnet werden (ständig Beschäftigte und Familien-AK ohne Betriebsleiter/Geschäftsführer, Tabelle 6).

Tabelle 6: Anzahl altersbedingter und sonstiger Abgänge in der Landwirtschaft bis 2020

Bezeichnung	AK – Ist 2010	AK > 55 Jahre in %	Altersbedingte Abgänge (AK)	
			Landwirtschaft ¹⁾	Gartenbau/Dauerkulturbetriebe ¹⁾
Juristische Personen	12.573	27,5 %	3.332	128
Natürliche Personen	6.532	23,9 %	1.131	433
Sonstige Abgänge ²⁾			251	33
Landwirtschaft gesamt	19.105	26,3 %	4.714	594

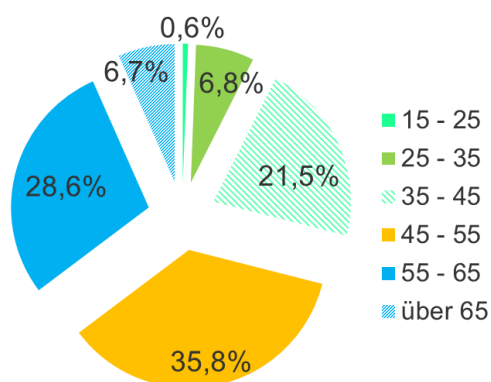
¹⁾ Annahme gleiche Altersstrukturverteilung in der Landwirtschaft wie im Gartenbau/Dauerkulturbetriebe

²⁾ Krankheit, Berufsunfähigkeit, Sterbefälle – insgesamt pro Jahr ca. 0,15% der ständig Beschäftigten
Anzahl altersbedingter Abgänge der ständig Beschäftigten und Familien-AK in der Landwirtschaft bis 2020; Quelle: 2

Die Altersstruktur der Betriebsleiter und Geschäftsführer der Unternehmen (incl. Gartenbau/Dauerkulturbetriebe) zeigt jedoch einen noch größeren Handlungsbedarf: über ein Drittel der Führungskräfte der Unternehmen geht in den nächsten 10 Jahren planmäßig in den Ruhestand (Abbildung 3 sowie Tabelle 7).

Dies bedeutet, dass bis zum Jahr 2020 in Landwirtschaft und Gartenbau 1.138 Betriebsleiter altersbedingt ausscheiden.

Abbildung 3: Altersstruktur der Betriebsleiter/Geschäftsführer in der Landwirtschaft



Quelle: 2; Eigene Darstellung

Tabelle 7: Anzahl altersbedingter Abgänge der Betriebsleiter/Geschäftsführer bis 2020

Bezeichnung	AK – Ist 2010	AK > 55 Jahre in %	Altersbedingte Abgänge (AK)	
			Landwirtschaft ¹⁾	Gartenbau/Dauerkulturbetriebe ¹⁾
Juristische Personen	612	42,8 %	247	15
Natürliche Personen	2.485	33,4 %	702	128
Sonstige Abgänge ²⁾			40	6
Landwirtschaft gesamt	3.097	35,3 %	989	149

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

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

Anzahl altersbedingter Abgänge der Betriebsleiter/Geschäftsführer in der Landwirtschaft bis 2020 (incl. Gartenbau-/Dauerkulturbetriebe).

Quelle: 2

Bis zum Jahr 2020 scheiden in den Juristischen Unternehmen ca. 260 Betriebsleiter und Geschäftsführer aus dem Arbeitsleben aus. In den Haupterwerbsbetrieben und Personengesellschaften werden etwa 830 leitende Arbeitskräfte bis zum Jahr 2020 in den Ruhestand gehen.

3.3 Qualifikationsstruktur

Große spezialisierte oder diversifizierte Betriebe, ein hoher Grad an Technisierung sowie eine hohe Kapitalintensität der landwirtschaftlichen Produktion bedingen auch einen hohen Ausbildungsgrad in den landwirtschaftlichen Unternehmen.

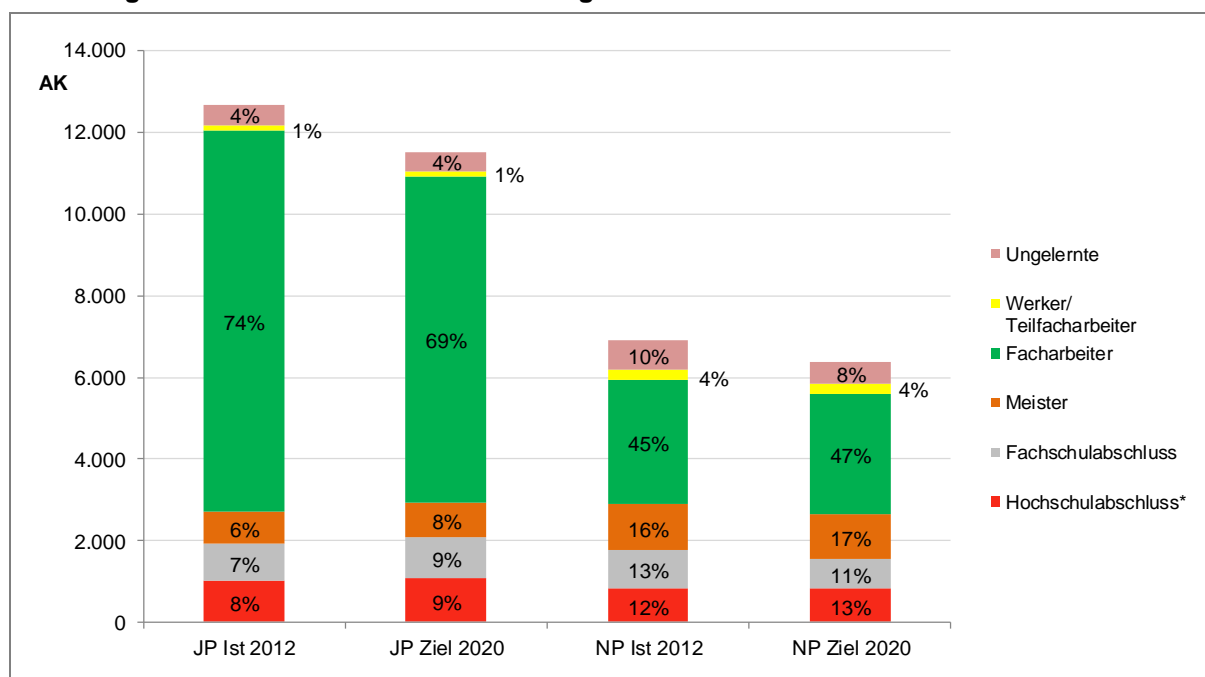
Der Anteil gering oder branchenfremd ausgebildeter Arbeitskräfte beträgt daher in den Juristischen Unternehmen nur etwa 5 %. In den Haupterwerbsbetrieben ist dieser Anteil etwas höher (≈ 14 % im Jahr 2012 in den befragten Betrieben). Die Ursache dafür könnte ggf. in den landwirtschaftsfremden Berufen der mitarbeitenden Familienarbeitskräfte liegen.

Sowohl in den Unternehmen Juristischer als auch Natürlicher Personen ist ein steigender Anteil an höher qualifizierten Mitarbeitern geplant. Dies resultiert einerseits aus dem insgesamt verringerten Arbeitskräftebedarf, andererseits aus höheren fachlichen Anforderungen an die Arbeitskräfte. In den Juristischen Unternehmen wird damit ein steigender Anteil von Meistern, Fachschülern/Technikern sowie Hoch- und Fachhochschülern benötigt. In den Haupterwerbsbetrieben ist vor allem ein anteiliger Anstieg der Meister- und Facharbeiterausbildungen, aber auch der Absolventen von Hoch- und Fachhochschulen zu erwarten (Abbildung 4).

Die tatsächlich bzw. absolut geplante Anzahl an zukünftigen Mitarbeitern sinkt in den befragten Unternehmen insgesamt um etwa 9 % in den Juristischen und um knapp 8 % in den Natürlichen Unternehmen. Gering oder branchenfremd ausgebildete Mitarbeiter sind auch absolut am meisten davon betroffen.

Darüber hinaus wird sowohl anteilig (um ≈ 2 %) als auch absolut (etwa ≈ 20 %) von den befragten Haupterwerbsbetrieben eine Verringerung der Arbeitskräfte mit Fachschul-/Technikerfortbildung geplant.

Abbildung 4: Qualifikationsstruktur der befragten Landwirtschaftsunternehmen



* einschl. Universität bzw. Fachhochschule

AK Bestand lt. Umfrage (NP Ist 1,43 AKE/100ha, JP Ist 2,04 AKE/100ha) hochgerechnet auf Basis der Landwirtschaftszählung 2010 (NP 1,71 AKE/100ha, JP 2,4 AKE/100ha); Ziel 2020 kalkuliert lt. Umfrage u. Personalveränderungsabsichten; JP n=162, NP n=313
Quelle: Umfrage zum Berufsnachwuchs – ohne Gartenbau u. Unternehmen im NE, LfULG, 2012.

Eine ähnliche Qualifikationsstruktur zeigen die an der Befragung beteiligten Unternehmen des Gartenbaus. Über 62 % der insgesamt Beschäftigten haben einen Facharbeiterabschluss und über 17 % verfügen über einen Fachschul-, Meister- oder Hochschulabschluss.

Tabelle 8: Qualifikationsstand der im Gartenbau Beschäftigten Personen

Qualifikationen	PG	GaLaBau
	n = 71/74	n = 100/101
ungelernte Mitarbeiter	8 %	9 %
Auszubildende	5 %	7 %
Gartenbauwerker/Teilfacharbeiter	3 %	4 %
Facharbeiter	68 %	61 %
Techniker/Wirtschaftler/Meister	10 %	10 %
Fachhochschul-/Hochschulausbildung	6 %	9 %

Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), Quelle: 6

3.4 Personalveränderungsabsichten

Ein Schwerpunkt der Untersuchung bildete die Frage, in welchem Umfang und aus welchen Gründen die Unternehmen der Landwirtschaft ihren Personalbestand im geschätzten Zeitraum bis 2020 verändern wollen. Die Unternehmen wurden sowohl nach Gründen, als auch nach dem wahrscheinlichen Umfang der Veränderung befragt. Dabei konnten die Unternehmen jeweils mehrere Gründe auswählen. Alle Gründe konnten sowohl für eine Verringerung als auch für eine Erhöhung des Personalbestandes ausgewählt werden.

Im Ergebnis wurden Gründe, die sehr allgemein gehalten waren sowohl als Beispiel für eine Erhöhung als auch für die Verringerung des Personals genannt (z. B. Auswirkungen der Agrarpolitik).

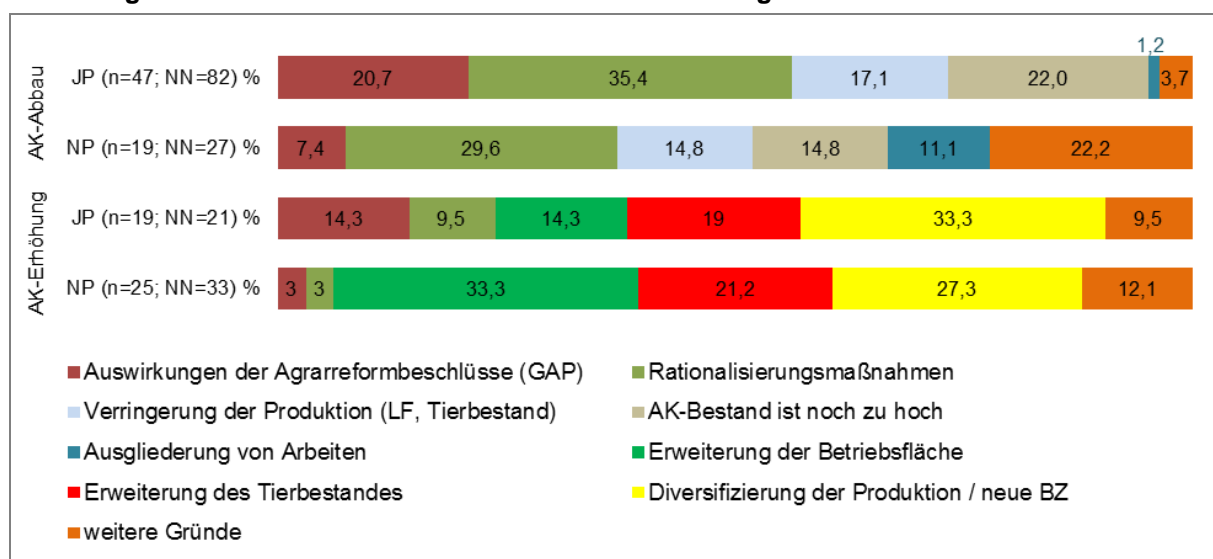
Generell hatten Rationalisierungsmaßnahmen unter allen Antworten den größten Anteil für den Arbeitskräfteabbau. Die Juristischen Unternehmen gaben darüber hinaus zu einem Fünftel der Antworten an, dass der aktuelle Personalbestand noch zu hoch ist.

Tabelle 9: Ausgewählte Gründe für Arbeitskräfte-Veränderungen im Zeitraum von 2012 – 2020

Bezeichnung	Arbeitskräfteabbau		Arbeitskräfteerhöhung	
	Juristische Personen n = 47 NN = 82	Natürliche Personen n = 19 NN = 27	Juristische Personen n = 19 NN = 21	Natürliche Personen n = 25 NN = 33
Auswirkungen der Agrarreformbeschlüsse (GAP)	20,7 %	7,4 %	14,3 %	3,0 %
Rationalisierungsmaßnahmen	35,4 %	29,7 %	9,5 %	3,0 %
Verringerung der Produktion (LF, Tierbestand)	17,1 %	14,8 %	-	-
AK-Bestand ist noch zu hoch	21,9 %	14,8 %	-	-
Ausgliederung von Arbeiten	1,2 %	11,1 %		
Erweiterung der Betriebsfläche	-	-	14,3 %	33,4 %
Erweiterung des Tierbestandes	-	-	19,0 %	21,2 %
Diversifizierung der Produktion/neue Betriebszweige	-	-	33,4 %	27,3 %
Weitere Gründe	3,7 %	22,2 %	9,5 %	12,1 %

Anteil der Nennungen in %; n = Anzahl der Unternehmen, welche geantwortet haben; NN = Anzahl der Einzelnennungen (Mehrfachantworten möglich); Quelle: 4

Abbildung 5: Gründe für Arbeitskräfteabbau bzw. -erhöhung im Zeitraum von 2012-2020



Umfrage 2012 - JP und NP Grundgesamtheit (n = 335), ausschließlich Unternehmen mit Gründen für AK-Abbau bzw. AK-Erhöhung. Quelle: 4

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

Tabelle 10: Ausgewählte Gründe für einen Arbeitskräfteabbau im Gartenbau

Bezeichnung	Arbeitskräfteabbau	
	PG n = 28/74	GaLaBau n = 19/101
Auswirkungen der Agrarreformbeschlüsse (GAP)	71 %	26 %
Rationalisierungsmaßnahmen	14 %	11 %
Verringerung des Produktionsumfanges	39 %	32 %
Veränderung des Produktionsprofils	32 %	26 %
Ausgliederung von Arbeiten/Produktionsbestandteilen	-	-
AK-Bestand ist noch zu hoch	43 %	37 %

Mehrfachantworten möglich. Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), Quelle: 6

Die Erweiterung des Betriebes war über alle Unternehmen hinweg der Hauptgrund für eine geplante Zunahme des Personalbestandes. Dabei lag der Schwerpunkt in den Juristischen Unternehmen auf der Diversifizierung bzw. neuen Betriebszweigen und in den Haupterwerbsbetrieben in der Vergrößerung der bewirtschafteten Fläche (Tabelle 9).

Insgesamt konnten Unternehmensfragebögen von 150 Juristischen Personen und 185 Haupterwerbsbetrieben zur Frage des Personalbestandes und den Veränderungsabsichten ausgewertet werden.

Den tatsächlich vorhandenen 4.514 Arbeitskräften (Personen) in den Juristischen Unternehmen entsprechen 4.205 Arbeitskräfteinheiten (AKE), das heißt Arbeitskräfte mit jeweils 2.000 Arbeitsstunden pro Jahr (die Anzahl der Arbeitskraftstunden wurde im Fragebogen mit 2.000 Stunden pro AKE vorgegeben).

Insgesamt bewirtschafteten die Juristischen Personen eine landwirtschaftliche Nutzfläche von 206.417 ha. Damit wurden 2012 in diesen Betrieben 2,04 AKE pro 100 ha LF beschäftigt.

In den befragten Haupterwerbsbetrieben waren tatsächlich 657 Arbeitskräfte mit insgesamt 556 AKE beschäftigt. Die bewirtschaftete Landwirtschaftsfläche betrug 38.935 ha, der Arbeitskräftebesatz damit 1,43 AKE pro 100 ha.

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

Tabelle 11: Personalveränderungsabsichten der befragten Unternehmen bis 2020

Rechtsform	Anzahl AKE insgesamt (IST) (AKE/100 ha)	Anzahl AK insgesamt (IST)	Veränderungsabsichten insgesamt (AK) ¹⁾				ZIEL	AKE/100 ha (ZIEL)
			Erhöhung	Abbau	Saldo absolut	Saldo prozentual		
Juristische Personen (n = 150)	4.205 (2,04)	4.514	108	289	-181	-4,0 %	4.333	1,96
JP Annahme Var. 2 ²⁾	4.946 (2,40)	5.309			-488	-9,2 %	4.821	2,18
Natürliche Personen (n = 185)	556 (1,43)	657	54	47	7	1,1 %	664	1,44
NP Annahme Var. 2 ²⁾	665 (1,71)	787			-61	-7,8 %	726	1,58

¹⁾ ständige Beschäftigte, ohne Saison-AK, einschließlich Familienarbeitskräfte (AK); ²⁾ Erklärung siehe Tabelle 12; Quelle: 4

Die in der Untersuchung ermittelten Personalveränderungsabsichten bilden die Grundlage für die weitere Kalkulation und Prognose. Dabei ist zwischen den tatsächlichen Befragungsergebnissen (Zeilen 1 und 5 der Tabelle 12) und den daraus abgeleiteten Varianten 1 bis 3 auf der Datengrundlage des Statistischen Landesamtes Sachsen zu unterscheiden.

Tabelle 12: Kalkulation der Personalveränderungsabsichten bis 2020

Rechtsform	Anzahl AKE/AK (Ist)			Veränderungsabsichten ¹⁾						
	insges.	Erhöhung AKE/AK	Abbau AKE/AK	Saldo						
				absolut AKE	absolut AK	AKE/AK (Ziel)	%	LF (ha)	AKE je 100 ha LF (IST)	AKE je 100 ha LF (ZIEL)
1 Juristische Personen (n = 150)	4205 / 4.514	101 / 108	269 / 289	-169	-181	4036 / 4.333	-4,0	206.417	2,04	1,96
2 JP Annahme Variante 1	4946 / 5.309			-910	-976	4036 / 4.333	-18,4	206.417	2,40	1,96
3 JP Annahme Variante 2	4946 / 5.309			-455	-488	4491 / 4.821	-9,2	206.417	2,40	2,18
4 JP Annahme Variante 3	4946 / 5.309			-198	-213	4.748 / 5.522	-4,0	206.417	2,40	2,30
5 Natürliche Personen (n = 185)	556 / 657	46 / 54	40 / 47	6	7	562 / 664	1,1	38.935	1,43	1,44
6 NP Annahme Variante 1	665 / 787			-103	-121	562 / 664	-15,6	38.935	1,71	1,44
7 NP Annahme Variante 2	665 / 787			-52	-61	614 / 726	-7,8	38.935	1,71	1,58
8 NP Annahme Variante 3	665 / 787			7	9	672 / 796	1,1	38.935	1,71	1,73

¹⁾ ständige Beschäftigte, einschließlich Familienarbeitskräfte; Umrechnungsfaktor AKE in AK lt. Angabe in Befragung für JP 1,07 AK pro AKE und NP 1,18 AK pro AKE; Quelle: 4

Die Annahmen der Varianten 1 bis 3 beruhen daher auf der Hochrechnung des Arbeitskräftebestandes der befragten Unternehmen auf Basis der Landwirtschaftszählung 2010. Über alle Rechtsformen (ohne Nebenerwerb, d.h. Einzelunternehmen im Haupterwerb, Personengesellschaften und Juristische Personen) wurden in Sachsen 2010 insgesamt 19.582 Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (ohne Gartenbau und Dauerkulturen) gezählt, davon waren 3.044 Familienarbeitskräfte und 16.538 ständig Beschäftigte (d.h. Fremdarbeitskräfte sowohl in den Unternehmen der Juristischen als auch Natürlichen Personen). Der Arbeitskräftebesatz betrug somit im Mittel 2,11 AKE pro 100 ha LN (siehe auch Abbildung 7).

„Variante 1“ überträgt die Arbeitskrafteinheiten (AKE) pro 100 ha der Befragung (z. B. Juristische Personen im „Ist“ 2,04 und im „Ziel“ 1,96) im Zieljahr in gleicher Höhe auf den Arbeitskräftebestand des Statistischen Landesamtes (hier wieder 1,96 AKE/100 ha der Juristischen Personen).

Die Annahme der „Variante 2“ geht davon aus, dass die tatsächliche Entwicklung des Arbeitskräftebestandes weder bis auf den minimalen Wert der AKE pro 100 ha der Befragung absinkt (Variante 1), noch vom prozentualen Umfang her so gering ausfällt (z. B. nur minus 4 % bei den Juristischen Personen), wie bei den befragten Unternehmen (Variante 3). Realistischerweise muss angenommen werden, dass die mögliche Entwicklung zwischen diesen beiden Varianten liegt – dies stellt Variante 2 dar:

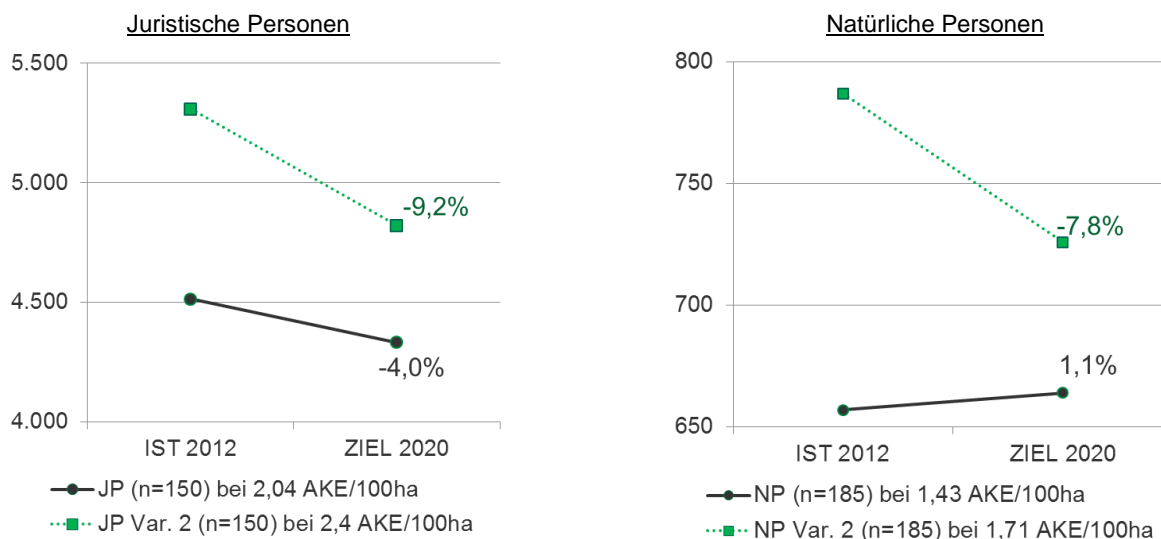
Bei den befragten Juristischen Personen ergibt sich somit laut Fragebögen eine Arbeitsleistung von 2,04 AKE pro 100 ha (s.o.), während der entsprechende Durchschnitt der Juristischen Personen laut Landwirtschaftszählung 2010 einen Arbeitskräftebesatz von 2,396 AKE/100 ha ausweist. Multipliziert man den Arbeitskräftebesatz der Landwirtschaftszählung (2,396 AKE) mit der bewirtschafteten Fläche der befragten Unternehmen (206.417 ha), so ergibt sich ein angenommener Bestand in Arbeitskrafteinheiten in Höhe von 4.946 AKE in diesen Juristischen Personen. Die Anzahl der Arbeitskräfte in dieser Annahme berechnet sich aus dem Verhältnis der tatsächlichen Arbeitskräfte und Arbeitskrafteinheiten der befragten Unternehmen (4.514/ 4.205), bezogen auf die AKE der Annahme in „Variante 2“ (d.h. 1,07 * 4.946 AKE = 5.309 AK).

Analog ergibt sich für die Natürlichen Personen laut Umfrage ein Wert von 1,43 AKE/100 ha (s.o.), gegenüber 1,71 AKE/100 ha laut dem entsprechenden Durchschnitt der Landwirtschaftszählung 2010 (weitere Berechnung in gleicher Form).

Ferner wird wie vorgenannt angenommen, dass die Gesamtheit der landwirtschaftlichen Unternehmen von Sachsen im Durchschnitt bis 2020 **nicht** das **angestrebte** Niveau des Arbeitskräftebestandes der untersuchten Unternehmen erreichen wird („Variante 1“). Bei den Juristischen und Natürlichen Personen wird angenommen, dass sich die Differenzen bei der Arbeitsleistung zwischen Untersuchungsergebnis und Landwirtschaftszählung 2010 um 50 % verringern. Die Annahmen der „Variante 2“ ergeben daher im Ziel einen Arbeitskräftebesatz pro 100 ha von etwa 2,18 AKE (d.h. $[1,96 + 2,40] / 2$) für die Juristischen Personen sowie 1,58 AKE für die Haupterwerbsbetriebe (Berechnung siehe auch Tabelle 11, Tabelle 12 sowie Abbildung 6).

Die „Variante 3“ beruht dagegen auf der Annahme, dass alle sächsischen Unternehmen die Arbeitskräfte anteilig im gleichen Umfang verändern wollen wie die befragten Unternehmen. Beispielsweise wollen die befragten Juristischen Personen ihren Arbeitskräftebestand von 2,04 auf 1,96 AKE/100 ha verringern. Dies entspricht einem Arbeitskräfteabbau von 4 % (siehe oben). Für alle sächsischen Unternehmen der Rechtsform Juristische Person bedeutet dies ein Arbeitskräfteabbau von 2,4 auf 2,3 AKE/100 ha (96 %).

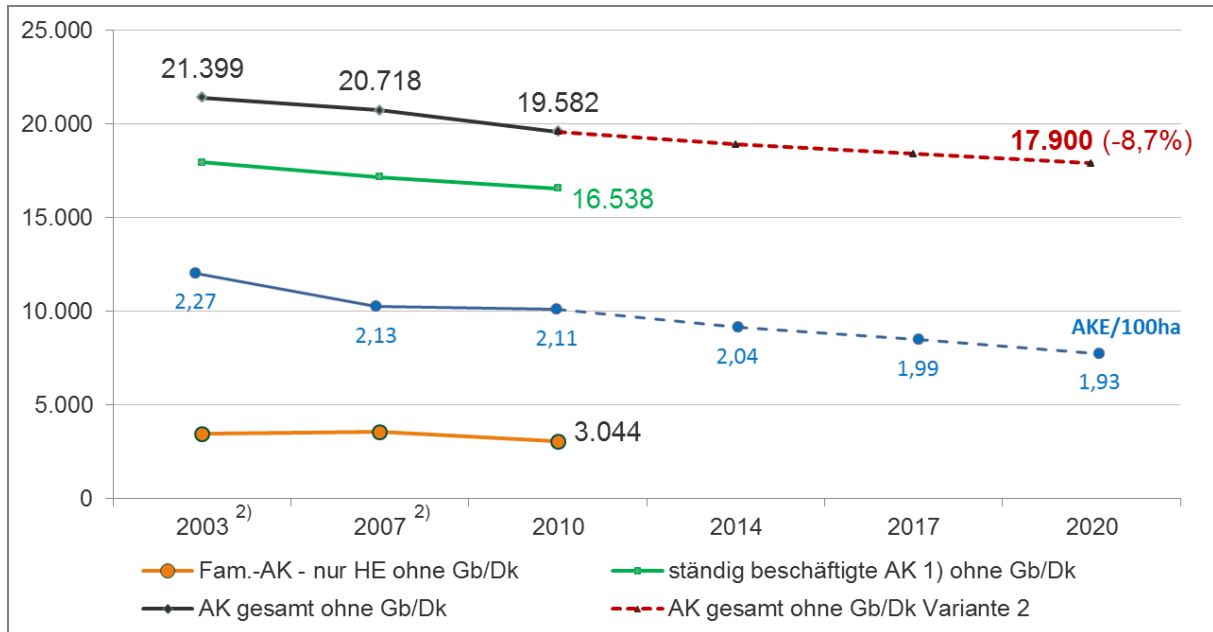
Abbildung 6: Personalveränderungsabsichten in der Landwirtschaft 2012 bis 2020



Anzahl ständig Beschäftigte und Familienarbeitskräfte, ohne Saison-AK; Betriebe ohne Gartenbau/Dauerkulturen; Untersuchungsergebnis und Hochrechnung der Arbeitskraftleistung auf Basis der Landwirtschaftszählung 2010; Quelle: 4; Eigene Darstellung

Aufgrund der tatsächlich durch die Befragung ermittelten Veränderungsabsichten, der daraus abgeleiteten Annahmen und gewichtet auf die Flächenanteile der Juristischen und Natürlichen Personen kann für die Gesamtheit der in Sachsen in der Landwirtschaft beschäftigten Arbeitskräfte eine Prognose abgeleitet werden: Insgesamt muss bis 2020 mit einem Rückgang der Beschäftigten auf etwa 17.900 Arbeitskräfte oder einem Arbeitskräftebesatz von 1,93 AKE/100 ha gerechnet werden (Abbildung 7).

Abbildung 7: Arbeitskräfteentwicklung und Prognose in der Landwirtschaft 2003 bis 2020



Anzahl Arbeitskräfte gesamt, ohne Gartenbau-/Dauerkulturbetriebe

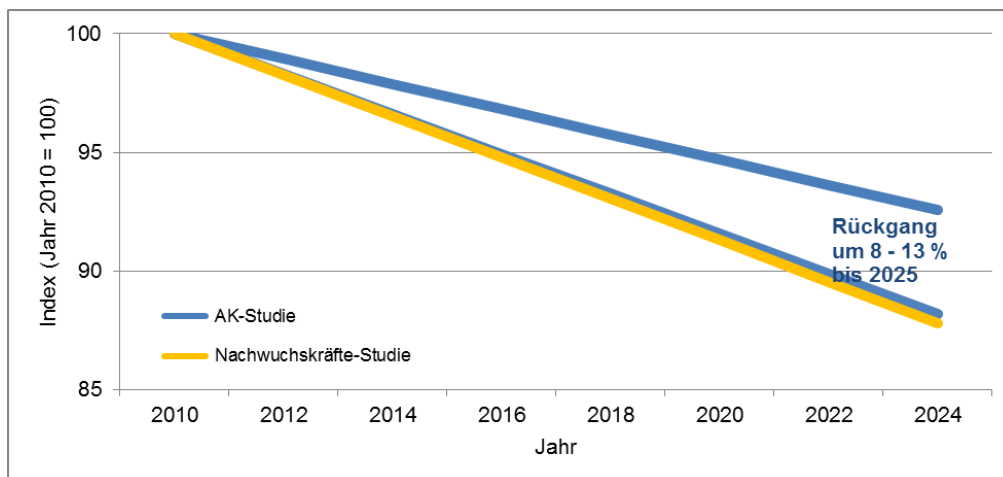
¹⁾ Ständig Beschäftigte in Einzelunternehmen im Haupterwerb, in Personengesellschaften **und** in Juristischen Personen

²⁾ 2003 und 2007 umgerechnet auf Erfassungsgrenzen der Landwirtschaftszählung 2010

Quellen: 2, 4; Eigene Darstellung

In der Arbeitskräfte-Studie⁴ wurden keine vergleichbaren Daten zu Personalveränderungsabsichten erfasst, stattdessen wurde die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage ermittelt. Auf der Basis von Experten-Interviews wurde in der AK-Studie prognostiziert, dass der Bedarf bis zum Jahr 2025 um 8 bis 13 % zurückgeht. Das entspricht einer Verringerung um 5 bis 8 % bis zum Jahr 2020. Dies bedeutet, dass das Ergebnis der hier vorliegenden Betriebsbefragung mit 8,7 % an der Untergrenze der in der Arbeitskräfte-Studie verwendeten Prognose liegt (siehe Abbildung 8). Neben den Unterschieden bei der Grundgesamtheit dürfte das Ergebnis auch von den abweichenden Betrachtungszeiträumen beeinflusst sein.

Abbildung 8: Vergleich der Prognosen zur zukünftigen Arbeitskräftenachfrage beider Studien



Quelle 8

⁴ Quelle 8

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

Die Erweiterung des Unternehmens – speziell im Bereich der Biogasproduktion – war bei den Juristischen Personen der einzige Betriebszweig bei dem die Unternehmen zukünftig mit einem höheren Arbeitskräftebedarf planen. Über alle befragten Unternehmen hinweg besteht darüber hinaus die Absicht, die Anzahl der Saisonarbeitskräfte zu erhöhen. Insgesamt wurde in den Haupterwerbsbetrieben mit einem leicht steigenden Personalbedarf gerechnet, der vorrangig durch familienfremde Arbeitskräfte bedient werden soll (Tabelle 13).

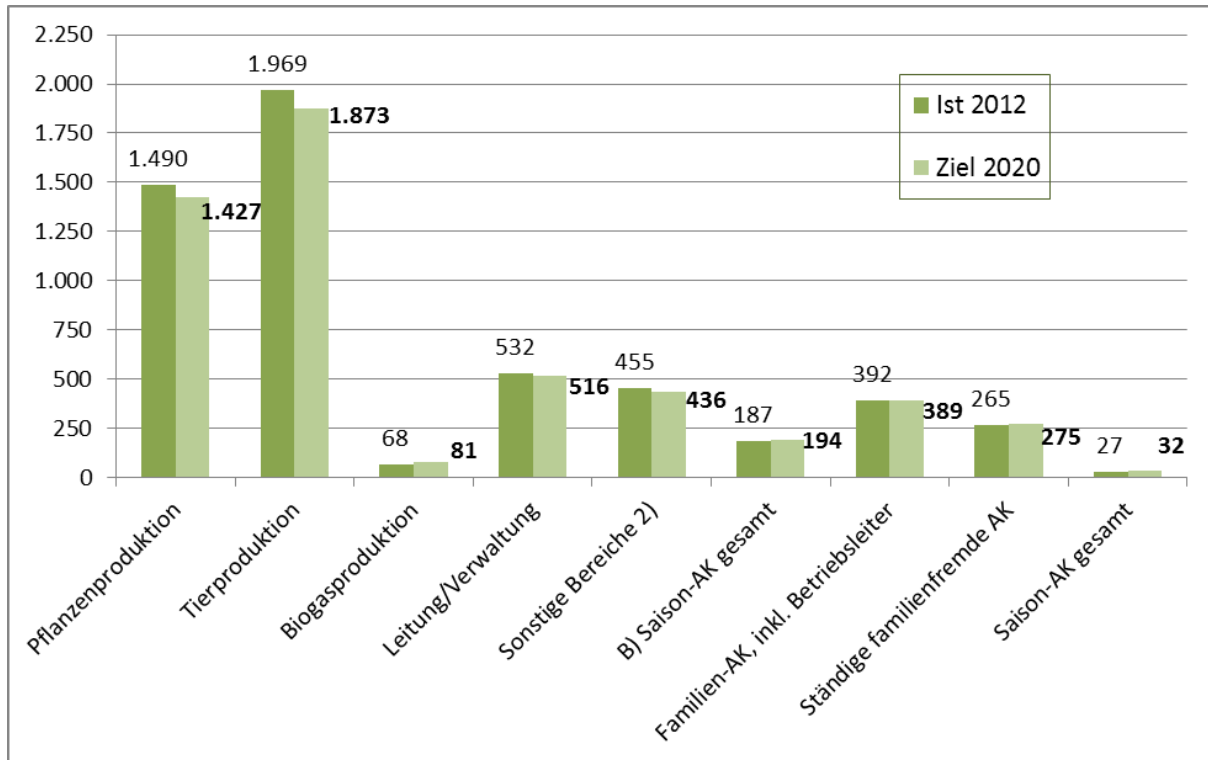
Tabelle 13: Bereiche der geplanten Arbeitskräfte-Veränderungen bis 2020

	Anzahl AK Ist 2012	Erhöhen AK	Abbauen AK	Verände- rung absolut AK	Anzahl AK Ziel 2020	Verände- rung % je Prod.- Bereich ³⁾	Verände- rung % ges. inkl. Sais.-AK ⁴⁾
Juristische Personen:							
A) Ständige Arbeitskräfte ¹⁾							
Pflanzenproduktion	1.490	30	93	-63	1.427	- 4,21 %	- 1,34
Tierproduktion	1.969	46	142	-96	1.873	- 4,89 %	- 2,04
Biogasproduktion	68	14	1	13	81	+ 20,24 %	+ 0,28
Leitung/Verwaltung	532	9	25	-16	516	- 3,07 %	- 0,34
Sonstige Bereiche ²⁾	455	9	28	-19	436	- 4,24 %	- 0,40
B) Saison-AK gesamt	187	9	2	7	194	+ 3,38 %	+ 0,15
Gesamt JP inkl. Saison-AK	4.701	117	291	-174	4.527	- 3,72 %	- 3,70
Gesamt JP ohne Saison-AK	4.514	108	289	-181	4.333	- 4,01 %	- 3,85
Natürliche Personen:							
Familien-AK, inkl. Betriebsleiter	392	21	24	-3	389	- 0,75 %	- 0,44
Ständige familienfremde AK	265	33	23	10	275	+ 3,88 %	+ 4,46
Saison-AK gesamt	27	11	6	5	32	+ 17,39 %	+ 0,73
Gesamt NP inkl. Saison-AK	684	65	53	12	696	+ 1,76 %	+ 1,75
Gesamt NP ohne Saison-AK	657	54	47	7	664	+ 1,12 %	+ 1,02

Anzahl Arbeitskräfte; ¹⁾ ständige AK mit überwiegender Tätigkeit im jeweiligen Bereich; ²⁾ Verarbeitung, Vermarktung, Dienstleistung etc.
³⁾ Veränderung in Prozent im jeweiligen Produktionsbereich (Ziel 2020 zu Ist 2012); ⁴⁾ Veränderung in Prozent bezogen auf die Gesamt-AK inkl. Saison-AK im Ist; Quelle: 4.

Die von den befragten Unternehmen absolut geplante Veränderung der Arbeitskräfte in den einzelnen Produktionsbereichen zeigt die folgende Grafik (Abbildung 9).

Abbildung 9: Anzahl der Arbeitskräfte 2012 und 2020 der befragten Unternehmen



Quelle: 4.

3.5 Lehrausbildung und Führungskräftenachwuchs in sächsischen Unternehmen

3.5.1 Ausbildende Unternehmen und Auszubildende in Sachsen

In Sachsen sind mehr als 1.500 Unternehmen als Ausbildungsbetriebe für „Grüne Berufe“ anerkannt (siehe unter Punkt 2 „Methodisches Vorgehen, Datenbasis“). Von den 510 ausgewerteten Fragebögen der landwirtschaftlichen Unternehmen (ohne Gartenbau) sind 265 anerkannte Ausbildungsbetriebe (Tabelle 14). Etwa drei Viertel von diesen Betrieben planen kurz- oder langfristig die Ausbildung von Auszubildenden (Tabelle 15).

Tabelle 14: Anzahl der befragten Unternehmen-Ausbildungsbetriebe 2012

Unternehmen	n	Ausbildungs- betriebe Anzahl	Ausbildungs- betriebe Prozent
Natürliche Personen	347	131	38 %
Juristische Personen	163	134	82 %
Gesamt	510	265	52 %

Quelle: 4

Tabelle 15: Anzahl der befragten Betriebe, die eine Ausbildung planen

Unternehmen	n	Ausbildungs- betriebe Anzahl	Ausbildungs- betriebe Prozent
Natürliche Personen	290	87	30 %
Juristische Personen	138	113	82 %
Gesamt	428	200	47 %

Quelle: 4

In den untersuchten Betrieben waren 2012 insgesamt 426 Auszubildende beschäftigt. Den Hauptanteil bilden Ausbildungen zum Beruf Landwirt ($\approx 54\%$), gefolgt von Tierwirten ($\approx 31\%$, Tabelle 16).

Tabelle 16: Auszubildende in den befragten Unternehmen (Anzahl)

Unternehmen	Ausbildungs- betriebe	Auszubildende gesamt	darunter Landwirte	darunter Tierwirte	darunter Sonstige	darunter ohne Angabe
Natürliche Personen	131	79	45	10	23	1
Juristische Personen	134	347	186	122	27	12
Gesamt	265	426	231	132	50	13

Quelle: 4

Im Unterschied zu den Juristischen Personen bilden die Haupterwerbsbetriebe einen höheren Anteil an Landwirten und sonstigen Auszubildenden aus (57 bzw. 29 % der Auszubildenden). Tierwirte werden bevorzugt von Juristischen Personen ausgebildet. Der Anteil an sonstigen Auszubildenden beträgt in Juristischen Unternehmen nur etwa 8 %.

Etwa 70 % der Unternehmen ohne Ausbildungsanerkennung machten Angaben zur Frage, warum sie aktuell nicht ausbilden. Der überwiegende Teil von diesen Betrieben waren Natürliche Personen. Als Hauptursache ($\approx 22\%$) wurde daher angegeben, dass der Betrieb für die Ausbildung von Lehrlingen zu klein ist. Etwa 15 % der Betriebe waren aufgrund fehlender Ausbildereignung (keine Ausbildungsbefähigung/Meister) an der Ausbildung gehindert (Tabelle 17). Beides könnte ein Indiz dafür sein, dass Ausbildungsverbände geeignete Mittel zur Schaffung oder zum Erhalt von Ausbildungsplätzen in Landwirtschaftsbetrieben wären.

Tabelle 17: Gründe für nicht erfolgte Ausbildung in landwirtschaftlichen Unternehmen

Natürliche Personen u. Juristische Personen (n = 245)	Anzahl der Nennungen	Anteil Prozent
Betrieb ist zu klein	55	22,4 %
keine Ausbildungsbefähigung/Meister	38	15,5 %
Zeitprobleme	13	5,3 %
finanzielle Gründe	10	4,1 %
kein Bedarf	22	9,0 %
Betrieb Auslaufmodell, keine passende Ausbildung	3	1,2 %
andere Gründe	32	13,1 %
keine Angabe	72	29,4 %
Gesamt	245	100,0 %

Quelle: 4

Zur Suche von geeigneten Auszubildenden werden von den Unternehmen all die Möglichkeiten genutzt, die im Fragebogen vorgegebenen waren. Bevorzugt werden dabei das Kennenlernen der potentiellen Kandidaten in Praktika und/oder Ferienarbeit sowie die Empfehlung bzw. Auswahl im Mitarbeiterkreis (jeweils zu ungefähr 20 %). Beide Varianten werden dabei von den Unternehmen auch als die erfolgreichsten Methoden empfunden.

Als teilweise erfolgreich werden von den Juristischen Unternehmen die Suche nach Auszubildenden mit Hilfe der Ausbildungsberater der Landratsämter sowie des Arbeitsamtes angesehen. Die Haupterwerbsbetriebe bewerten ebenfalls die Ausbildungsberater als teilweise erfolgreich, in der Bewertung gefolgt von der Suche mit Hilfe der Berufsverbände und des Internets.

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

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

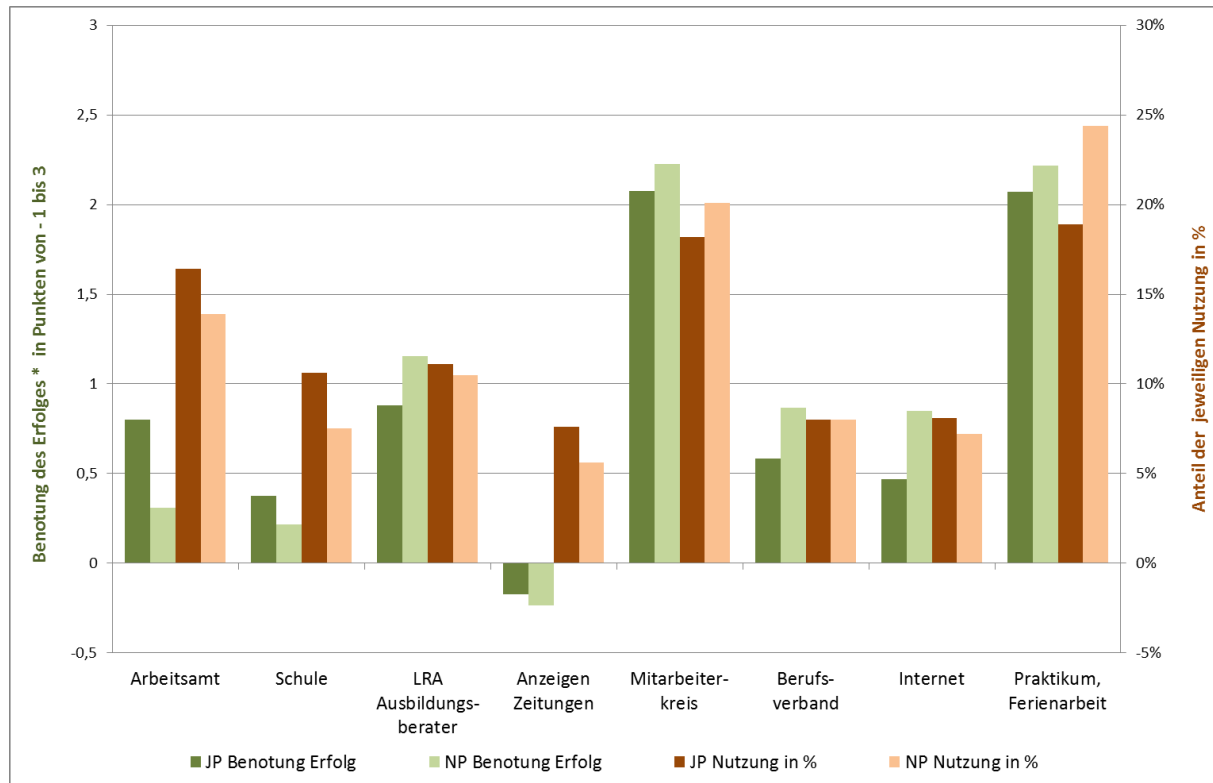
Bezeichnung JP (n = 164), NP (n = 114)	Wertung	Juristische Personen (NN = 597)		Natürliche Personen (NN = 373)	
		Wichtung Prozent	Anteil Prozent	Wichtung Prozent	Anteil Prozent
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/beim Arbeitsamt	erfolgreich	16,2 %	16,4 %	5,8 %	13,9 %
	teilweise erfolgreich	57,6 %		53,8 %	
	ohne Erfolg	26,3 %		40,4 %	
	keine Angabe	39,6 %		85,6 %	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/in Schulen	erfolgreich	6,3 %	10,6 %	3,6 %	7,5 %
	teilweise erfolgreich	56,3 %		53,6 %	
	ohne Erfolg	37,5 %		42,9 %	
	keine Angabe	61,0 %		92,2 %	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/beim LRA Ausbildungsberater	erfolgreich	19,4 %	11,1 %	30,8 %	10,5 %
	teilweise erfolgreich	55,2 %		46,2 %	
	ohne Erfolg	25,4 %		23,1 %	
	keine Angabe	40,9 %		89,2 %	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/durch Anzeigen Zeitungen	erfolgreich	6,5 %	7,6 %	4,8 %	5,6 %
	teilweise erfolgreich	28,3 %		28,6 %	
	ohne Erfolg	65,2 %		66,7 %	
	keine Angabe	72,0 %		94,2 %	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/beim Mitarbeiterkreis	erfolgreich	55,5 %	18,2 %	68,0 %	20,1 %
	teilweise erfolgreich	42,7 %		25,3 %	
	ohne Erfolg	1,8 %		6,7 %	
	keine Angabe	32,9 %		79,2 %	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/beim Berufsverband	erfolgreich	10,4 %	8,0 %	23,3 %	8,0 %
	teilweise erfolgreich	58,3 %		46,7 %	
	ohne Erfolg	31,3 %		30,0 %	
	keine Angabe	70,7 %		91,7 %	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/durch Internet	erfolgreich	16,3 %	8,1 %	37,0 %	7,2 %
	teilweise erfolgreich	40,8 %		18,5 %	
	ohne Erfolg	42,9 %		44,4 %	
	keine Angabe	70,1 %		92,5 %	
Erfolg und Auswahl der Auszubildenden mit/beim Praktikum Ferienarbeit	erfolgreich	57,0 %	18,9 %	63,0 %	24,4 %
	teilweise erfolgreich	39,5 %		34,8 %	
	ohne Erfolg	3,5 %		2,2 %	
	keine Angabe	30,5 %		74,4 %	
Erfolg und Auswahl Sonstiges Ja/Nein	Ja	3,7 %	1,0 %	2,8 %	2,7 %
	Nein	96,3 %		97,2 %	

Quelle 4, Mehrfachnennungen möglich.

Zur Darstellung sowie zum Vergleich der einzelnen Möglichkeiten, in denen die Unternehmen nach Auszubildenden suchen, wurden die einzelnen Wichtungen aus Tabelle 18 mit Punkten benotet. Als Staffeln wurden angenommen „- 1“ = ohne Erfolg (z. B. Anzeigen in Zeitungen) bis „3“ = erfolgreich (z. B. Mitarbeiterkreis, Darstellung in den grünen Säulen).

Ergänzt wurden die Anteile der Nutzung dieser Informations- bzw. Akquisequellen in Prozent (braune Säulen).

Abbildung 10: Quellen der Unternehmen zur Suche nach Auszubildenden



Quelle: 4

Die Frage, ob das Unternehmen daran interessiert ist, den eigenen Lehrlingen zeitweise eine Berufsausbildung in einem anderen Bundesland zu ermöglichen, beantwortete der überwiegende Teil der Unternehmen mit „nein“. Unternehmen, welche diese Frage mit „ja“ beantworteten, gaben im Mittel einen Zeitraum von etwa 5 Monaten an. Dabei reichte die Zeitspanne von einem bis zu 12 Monaten.

Tabelle 19: Interesse an einer Lehrlingsausbildung in einem anderen Bundesland

Unternehmen	n	ja Prozent	nein Prozent
Natürliche Personen	180	44,4 %	55,6 %
Juristische Personen	135	35,6 %	64,4 %
Gesamt	315	40,6 %	59,4 %

Quelle: 4

Weniger als ein Achtel der befragten Unternehmen kann sich die Beschäftigung von Werkern oder Teilfacharbeitern vorstellen oder bietet bereits Arbeitsplätze an (insgesamt 12,6 %). Unternehmen, die bereits Werker beschäftigen, setzten diese vor allem in sonstigen Bereichen des Unternehmens sowie in der Tierhaltung ein (jeweils etwa 40 % aller beschäftigten Werker und Teilfacharbeiter in den Unternehmen).

Tabelle 20: Arbeitsplätze für Werker/Teilfacharbeiter

Rechtsform (n = 475)	Unternehmen mit Werkern Prozent
Natürliche Personen	11 %
Juristische Personen	16 %

n = Anzahl ausgewertete Betriebe, davon 313 Natürliche und 162 Juristische Personen; Quelle: 4

3.5.2 Hofnachfolger und Führungskräftenachwuchs in sächsischen Unternehmen

Die Haupterwerbsbetriebe wurden zur Hofnachfolge in ihren Unternehmen befragt. Knapp 40 % der Betriebe gaben dazu an, dass die Hofnachfolge noch nicht geklärt oder noch ungewiss ist. Für ein Viertel der Betriebe war diese Frage noch nicht (bzw. noch nicht wieder) relevant.

Tabelle 21: Ist die Hofnachfolge gesichert?

Natürliche Personen (n = 343)	Nennungen	Prozent
ja	127	37,0 %
noch ungewiss	98	28,6 %
nein	36	10,5 %
noch nicht relevant	82	23,9 %

Quelle: 4

Zu den Gründen der noch unsicheren Hofnachfolge haben nur etwa 70 % der befragten Betriebe eine Angabe gemacht. Von diesen haben nur etwa 16 % (noch) keine Hofnachfolger im Betrieb oder die potentiellen Hofnachfolger sind nicht bereit, den Betrieb zu übernehmen. Etwa 8 % werden den Betrieb gar nicht an einen Hofnachfolger übergeben. Der überwiegende Teil der möglichen Hofnachfolger kann bzw. hat sich noch nicht entschieden (Tabelle 22).

Tabelle 22: Gründe, warum die Hofnachfolge noch ungewiss bzw. völlig unklar ist

Gründe (n = 216; NN = 154)	Hofnachfolge (Anzahl)	noch ungewiss	nein	noch nicht relevant	NN (%)
mögliche Hofnachfolger sind nicht bereit, den Betrieb zu übernehmen		3	5	2	6,5 %
es sind (noch) keine Hofnachfolger vorhanden		2	4	9	9,7 %
mögliche Hofnachfolger können noch keine Entscheidung treffen		45	8	14	43,5 %
mögliche Hofnachfolger haben sich noch nicht entschieden		43	1	5	31,8 %
es wird keine Hofnachfolge geben (Betriebsaufgabe, etc.)		6	4	3	8,4 %

Quelle: 4

Die Betriebsleiter wurden zur zeitlichen Planung der Betriebsübergabe an den Hofnachfolger befragt. Die hohen Anteile der Nennungen von „noch nicht relevant“ und „in > 10 Jahren“ zeigen, dass jeder Fünfte der befragten Betriebsleiter noch mindestens 10 Arbeitsjahre bis zum Renteneintritt plant. Insgesamt haben mehr als ein Drittel aller Betriebe eine Hofübergabeplanung später als in 10 Jahren vorgesehen.

Tabelle 23: Übergabe des Betriebes an den Hofnachfolger

Bezeichnung..... Hofnachfolge (Anzahl) (n = 343, NN = 378)	ja	noch ungewiss	nein	noch nicht relevant	NN (%)
sobald dieser die Voraussetzungen, den Betrieb zu führen, erlangt hat	65	45	6	23	37 %
<i>davon in maximal 5 Jahren</i>	14	3			12 %
<i>in 5 bis 10 Jahren</i>	26	12		2	29 %
<i>in > 10 Jahren</i>	25	30	6	21	59 %
sobald er eine Familie gegründet hat	5	1			2 %
vor anstehenden größeren Investitionen im Betrieb	6	1		2	2 %
wenn beim Betriebsinhaber gesundheitliche Probleme auftreten	18	14	2	5	10 %
unmittelbar vor Eintritt in das Rentenalter	38	23	3	19	22 %
<i>davon in maximal 5 Jahren</i>	9	2			13 %
<i>in 5 bis 10 Jahren</i>	17	4	2	2	30 %
<i>in > 10 Jahren</i>	12	17	1	17	57 %
kann gegenwärtig noch nicht gesagt werden	16	31	11	32	24 %
weitere	7	2		3	3 %

Mehrfachnennungen; Quelle: 4

Die Nachfolge in Leitungspositionen der Juristischen Unternehmen stellt sich noch schwieriger dar, als die Hofnachfolge in den Haupterwerbsbetrieben. Über 40 % der befragten Unternehmen gaben an, dass der Nachwuchs an Führungskräften noch nicht gesichert ist.

Tabelle 24: Führungskräftewachstum in Juristischen Personen noch nicht gesichert

Leitungsebene	noch ungewiss bzw. offen Prozent
Erste Leitungsebene (n = 158)	45 %
Zweite Leitungsebene (n = 137)	42 %

Quelle: 4

3.5.3 Ursachen für fehlendes Fachpersonal im Gartenbau

Die Unternehmen des Gartenbaus wurden befragt, ob in den letzten 12 Monaten Fachpersonal gesucht, aber nicht gefunden wurde. Mangelnde Qualifikation, Kompetenz und Motivation waren dabei die Hauptursachen, weswegen benötigte Arbeitskräfte nicht eingestellt werden konnten.

Tabelle 25: Ursachen für nicht vorhandenes Fachpersonal bei eigener Suche in den letzten 12 Monaten

Angaben in %	PG n = 44/74				GaLaBau n = 79/101			
	ohne Angaben	nicht zutreffend	zutreffend	stark zutreffend	ohne Angaben	nicht zutreffend	zutreffend	stark zutreffend
fehlende Bewerber	14 %	30 %	30 %	27 %	23 %	19 %	37 %	22 %
mangelnde Qualifikation	32 %	7 %	45 %	16 %	16 %	5 %	30 %	48 %
mangelnde Kompetenz	27 %	14 %	34 %	25 %	27 %	8 %	27 %	39 %
mangelnde Motivation	16 %	23 %	48 %	14 %	30 %	14 %	32 %	24 %
mangelnde Problemlösungsfähigkeit	41 %	25 %	25 %	9 %	37 %	16 %	27 %	20 %
zu hohe Entgeltforderungen	27 %	34 %	25 %	14 %	35 %	32 %	23 %	10 %

Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), Quelle: 6

4 Arbeitskräftesituation in der Forstwirtschaft

4.1 Waldflächen und Waldbesitzer

Im Freistaat Sachsen ist eine Fläche von etwa 525 Tausend Hektar mit Wald bestockt. Dies entspricht einem Flächenanteil von etwa 28 % der Gesamtfläche von Sachsen.

Im Vergleich zur Landwirtschaftsfläche bedeutet dies, dass etwas mehr als ein halber Hektar Wald auf jeden Hektar Landwirtschaftsfläche entfällt.

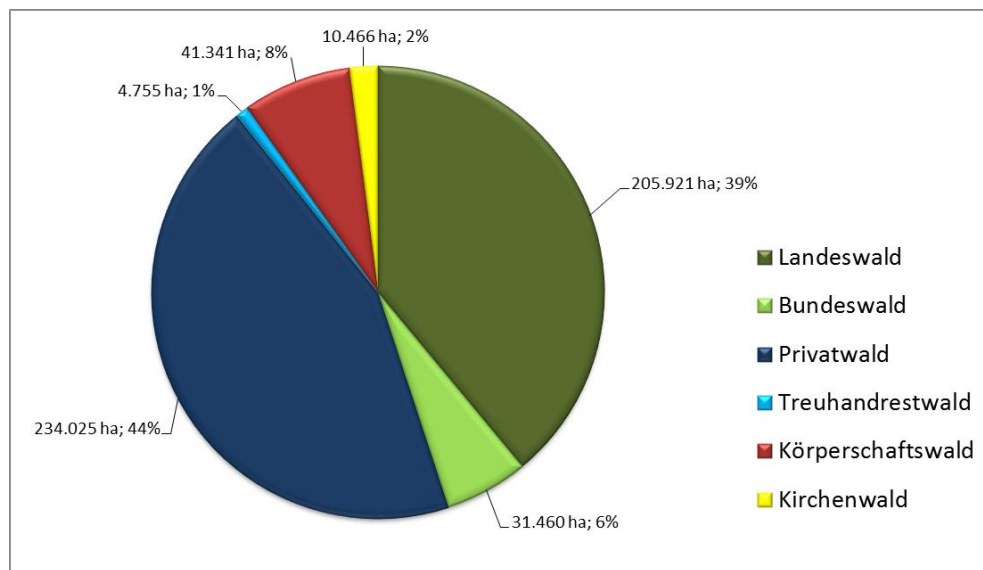
Etwa 45 % der sächsischen Waldfläche befindet sich im Besitz von Privatpersonen und -gesellschaften. Diese wird von über 72.000 Einzelbesitzern bewirtschaftet. Angaben zu den Besitzverhältnissen und Größenklassen der Waldbesitzer finden sich in den beiden nachfolgenden Tabellen sowie der Abbildung 11.

Tabelle 26: Eigentum in Hektar und Prozent der sächsischen Waldflächen

Eigentumsart	Fläche (ha) ¹⁾	Anteil
Landeswald	205.921	39,0 %
Bundeswald	31.460	6,0 %
Privatwald	234.025	44,3 %
Treuhandrestwald	4.755	0,9 %
Körperschaftswald	41.341	7,8 %
Kirchenwald	10.466	2,0 %
Wald in Sachsen gesamt	527.968	100,0 %

¹⁾ Gesamtbetriebsflächen, Anmerkung: Die Landeswaldflächen beinhalten alle Waldflächen des Freistaates Sachsen (SBS, SIB, LTV etc.)
 Quelle: Staatsbetrieb Sachsenforst, Forstliches GeoInformationssystem (FGIS), Stand: 01.01.2013
 Bearbeitung: Herr Schmitt, Referat 45 FGIS/Kartographie/Vermessung, 05.02.2013

Abbildung 11: Eigentum in Hektar und Prozent der sächsischen Waldflächen



Quelle: Staatsbetrieb Sachsenforst, Forstliches GeoInformationssystem (FGIS), Stand: 01.01.2013

Etwa 280 private Waldbesitzer haben eine Betriebsgröße von über 100 ha Waldfläche. Von den insgesamt 76 kirchlichen und kommunalen Waldbesitzern über 100 ha haben nur ≈ 20 % eigene forstliche Fachkräfte. Zur gemeinsamen Waldbewirtschaftung gibt es in Sachsen insgesamt 30 forstwirtschaftliche Zusammenschlüsse.

Tabelle 27: Anzahl Waldbesitzer nach Größenklassen in ha

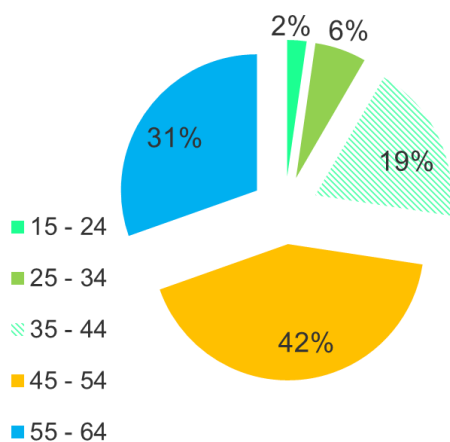
	Besitzer (ges.)	<1	1–5	>5–10	>10–20	>20–50	>50–100	>100–200	>200–500	>500
Privatwald	72.076	40.253	25.382	3.995	1.508	516	145	139	97	41
Kirchenwald ¹⁾	337	62	154	75	32	11	3	0	0	0
Kirchenwald ²⁾	148	11	23	14	50	39	6	1	1	3
Körperschafts- wald ¹⁾	408	34	96	59	52	73	33	34	16	11
Körperschafts- wald ²⁾	16	0	0	1	1	2	2	1	2	7
Anzahl der Forstwirtschaftlichen Zusammenschlüsse										30

¹⁾ ohne forstliche Fachkräfte; ²⁾ Kirchen- und Kommunalwald mit eigenen forstlichen Fachkräften. Quelle: 5, Stand 2012.

4.2 Beschäftigte in der sächsischen Forstwirtschaft - Staatsbetrieb Sachsenforst

Der größte Arbeitgeber in der sächsischen Forstwirtschaft ist der Staatsbetrieb Sachsenforst (SBS). Insgesamt sind im SBS über 1.350 Arbeitskräfte ständig beschäftigt. Knapp ein Drittel der Beschäftigten ist über 55 Jahre alt (siehe Abbildung 12).

Abbildung 12: Altersstruktur der Beschäftigten im Staatsbetrieb Sachsenforst



Quelle: 5; Eigene Darstellung

Bis 2020 ist im Staatsbetrieb Sachsenforst mit einem altersbedingten Arbeitskräfteabgang von etwa 430 Mitarbeitern zu rechnen, davon etwa 220 Waldarbeiter.

Darüber hinaus wird im SBS eine Anpassung der Anzahl der bereitgestellten Ausbildungsplätze vorgenommen. Bis zum Jahr 2016 stellt der SBS 40 Plätze jährlich für die Ausbildung im Beruf Forstwirt zur Verfügung, die ab 2017 auf 20 Plätze reduziert werden.

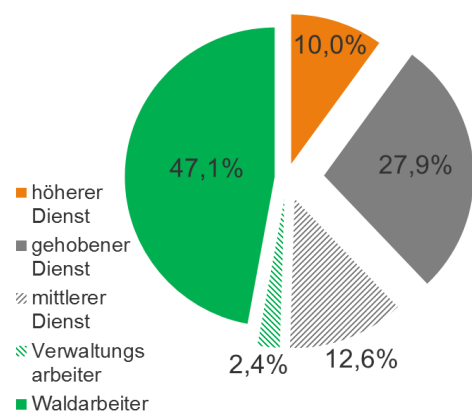
Tabelle 28: Anzahl altersbedingter Abgänge der Beschäftigten im Staatsbetrieb Sachsenforst bis 2020

Bezeichnung	AK – Ist 2012	AK > 55 Jahre In %	Altersbedingte Abgänge (AK)
höherer, gehobener, mittlerer Dienst und Verwaltung	719	26,6 %	191
Waldarbeiter	639	34,7 %	222
Sonstige Abgänge ²⁾			20
SBS gesamt	1.358		433

²⁾ Krankheit, Berufsunfähigkeit, Sterbefälle – insgesamt pro Jahr ca. 0,15 % der ständig Beschäftigten. Quelle: 5

Der Staatsbetrieb Sachsenforst ist eine sächsische Behörde. Die Beschäftigten werden daher in Laufbahngruppen unterschieden. Hochschulabsolventen sind i.d.R. im „höheren Dienst“ beschäftigt (≈ 10 %), Fachhochschulabsolventen sind Mitarbeiter des „gehobenen Dienstes“ (≈ 28 %). Der „Mittlere Dienst“, also Verwaltungsmitarbeiter und Waldarbeiter verfügen über andere, fachbezogene Ausbildungen (Abbildung 13).

Abbildung 13: Qualifikationsstruktur im Staatsbetrieb Sachsenforst



Insgesamt 1.358 AK; Quelle: SBS 2012

4.3 Beschäftigte nichtstaatlicher Forstbetriebe in Sachsen

Studie zur Forstwirtschaft in den Neuen Bundesländern⁵

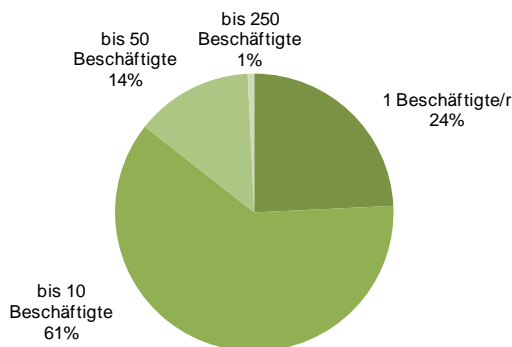
Im Rahmen einer Studie zum Thema „Frauen in der Forstwirtschaft“ wurden im Jahr 2011 in den Neuen Bundesländern insgesamt über 500 forstwirtschaftliche Unternehmen kontaktiert. Davon konnten 132 Unternehmen telefonisch oder durch Vor-Ort-Gespräche befragt werden. Ein Drittel der befragten Unternehmen (43) hatte seinen Sitz im Freistaat Sachsen. Die folgenden Angaben sind auf den Gesamtumfang der Studie bezogen.

⁵ Quelle 9 (gesamter Abschnitt): K. Kleeberg, A. Klaus, P. Meyreiß (2012): Ergebnisse einer Befragung von Unternehmen der Forstwirtschaft in den Neuen Bundesländern. (erstellt im Rahmen des Vorhabens WITO „Women in the forestry“).

Die Prägung der Forstbranche durch Kleinunternehmen findet sich auch bei den befragten 132 Unternehmen wider:

- etwa ein Viertel der Befragten haben nur einen Beschäftigten
- ungefähr 60 Prozent der Befragten haben mehr als einen bis zehn Beschäftigte
- nur etwa 15 Prozent der Befragten haben mehr als zehn Beschäftigte (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Unternehmensgröße der Forstbetriebe nach Anzahl der Beschäftigten

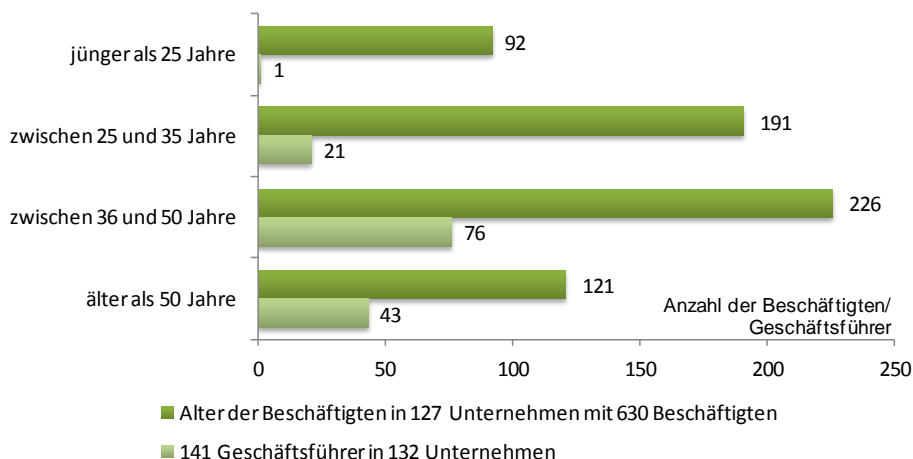


Voll- und Teilzeitbeschäftigte in 132 Unternehmen, Quelle: 9

In den befragten 132 Unternehmen gibt es insgesamt 141 Geschäftsführer. In den Unternehmen, die von zwei Betriebsleitern geführt werden, ist im Vergleich zu allen befragten Unternehmen ein geringerer Altersdurchschnitt der Geschäftsführer zu erkennen (38 zu 47 Jahre). Insgesamt sind mehr als 30 Prozent der Geschäftsführer älter als 50 Jahre. Im mittleren Alter (36 bis 50 Jahre) ist etwa die Hälfte aller Geschäftsführer, nur vier werden innerhalb der nächsten fünf Jahre das Rentenalter erreichen.

Der Vergleich der Altersstruktur der Geschäftsführer zu der der Mitarbeiter zeigt, dass der Anteil beschäftigter Mitarbeiter bis 35 Jahre mit ≈ 45 Prozent nahezu dreimal so hoch ist, wie der Anteil der Geschäftsführer in diesen Altersklassen (vgl. folgende Abbildung). Dem gegenüber steht ein Mitarbeiteranteil von weniger als 20 % in der Altersklasse der über 50-Jährigen. Beides deutet darauf hin, dass die körperlich schwere Arbeit im Forst vorwiegend eine Domäne der jüngeren Arbeiter ist.

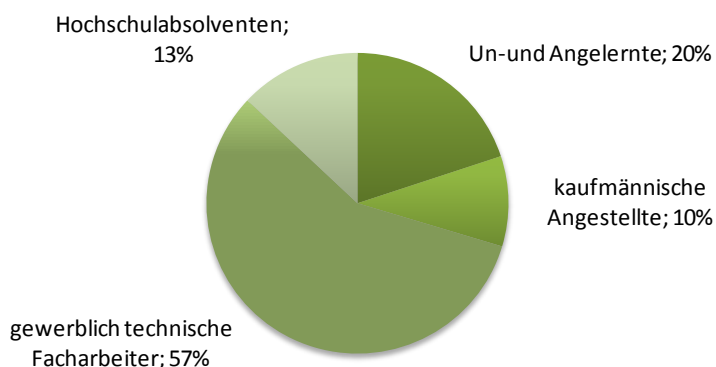
Abbildung 15: Altersstruktur der Geschäftsführer (hellgrün) und der Beschäftigten (dunkelgrün)



Quelle: 9

Der nur geringe Anteil an kaufmännischen Angestellten und Hochschulabsolventen (insgesamt $\approx 23\%$) zeigt ebenfalls, dass der größte Teil der Arbeit in Forstbetrieben aus der praktischen Tätigkeit im Wald bzw. in der Holzlagerung und -sortierung (inklusive forsttechnische Dienstleistungen) besteht (vgl. Abbildung 16).

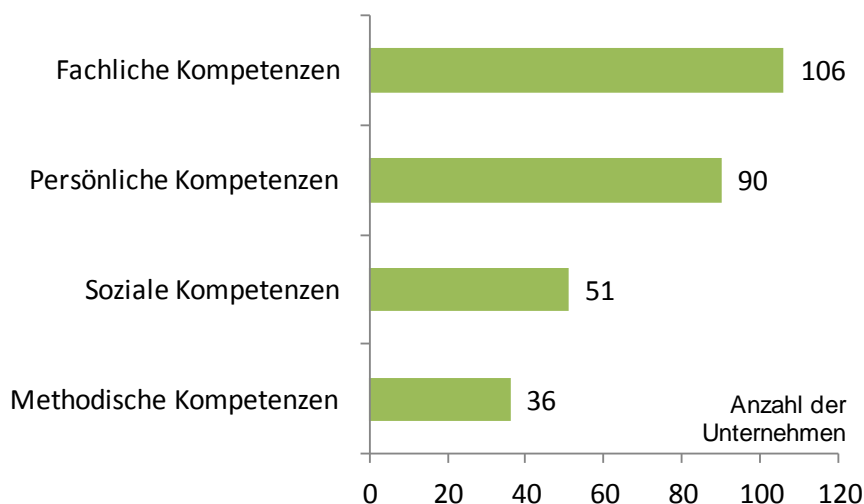
Abbildung 16: Qualifikation der Beschäftigten in den Forstbetrieben



577 Beschäftigte von 99 Unternehmen, Quelle: 9

Die benötigten Kompetenzen der Beschäftigten haben aus dem gleichen Grund (vorwiegend praktische Tätigkeit) ihren Schwerpunkt in der fachlichen Befähigung der Mitarbeiter. Die Befragung zeigt jedoch, dass die persönlichen Kompetenzen nahezu ebenso wichtig sind wie die fachlichen. Teamfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und Zuverlässigkeit zählen zu den am häufigsten genannten Kompetenzen (Abbildung 17).

Abbildung 17: Fähigkeiten für die wesentlichen Tätigkeiten im Unternehmen



127 Unternehmen, Quelle: 9

Inwiefern die Anforderungen an notwendige Fähigkeiten durch Ausbildung bzw. Studium vermittelt werden (vgl. Abbildung 18), wurde gleich im Anschluss hinterfragt. Mit 62 Prozent stimmte ein Großteil der Unternehmen zu, dass diese dazu beitragen, die Anforderungen zu erfüllen. Von den 124 antwortenden Unternehmen verneinten 48 diese Frage. Spezifiziert wurde als fehlende Fähigkeiten die folgenden genannt: in erster Linie fachliche Aspekte (31 Nennungen), die fachlich-methodische Kompetenz - Praxisfähigkeit (27 Nennungen) und persönliche Kompetenzen (13 Nennungen).

Abbildung 18: Tragen Ausbildung bzw. Studium dazu bei, diese Anforderungen zu erfüllen?



Frage an die Unternehmen: Tragen Ausbildung bzw. Studium aus Ihrer Sicht dazu bei, diese Anforderungen zu erfüllen? (124 Unternehmen). Quelle: 9

Ergänzend wurden die Forstbetriebe zu ihrer Einschätzung der notwendigen bzw. vorhandenen Weiterbildung der Mitarbeiter befragt. Der fachlichen Weiterbildung der vorhandenen Arbeitskräfte maßen etwa 54 % der befragten Unternehmen einen hohen oder sehr hohen Stellenwert bei.

Als Hauptgrund, warum Weiterbildung nur eine geringe bis keine Rolle im Unternehmen spielt (60 Unternehmen), wurde von drei Viertel dieser Unternehmen angegeben, dass die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten dem Bedarf des Unternehmens entsprechen (Mehrfachnennungen, vgl. Abbildung 20). Weitere Gründe stellen die hohe Arbeitsbelastung bzw. begrenzt verfügbare Zeit der Beschäftigten dar. Darüber hinaus wurde genannt, dass die benötigte Qualifikation durch Neueinstellung qualifizierter Mitarbeiter gewonnen wurde und somit kein Weiterbildungsbedarf besteht.

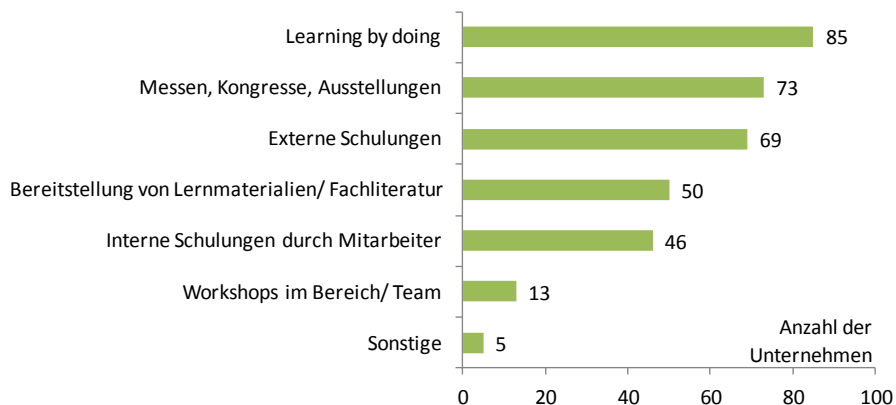
Abbildung 19: Gründe, warum Weiterbildung nur eine geringe oder keine Rolle spielt



60 Unternehmen, Quelle: 9

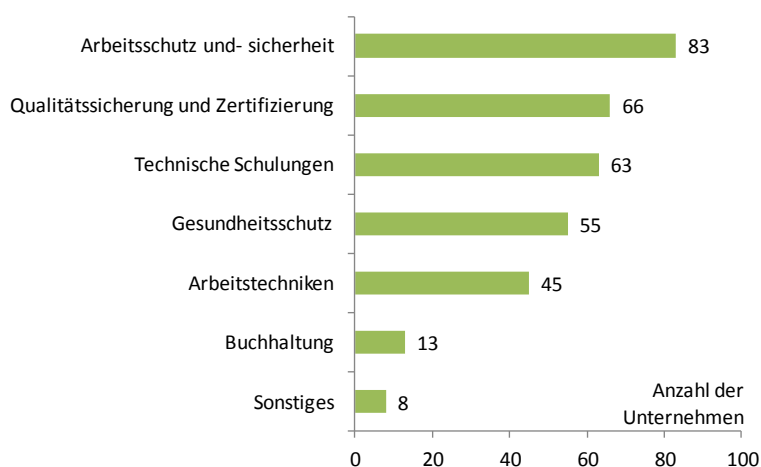
Die Hauptform der Weiterbildung stellt für knapp drei Viertel der Unternehmen „Learning by doing“ dar (Mehrfachnennungen, vgl. Abbildung 20). Als wichtigste Themen für Weiterbildungen wurden Arbeitsschutz und -sicherheit ($\approx 73\%$) sowie Qualitätssicherung und Zertifizierung ($\approx 58\%$) genannt.

Abbildung 20: Genutzte Formen der Weiterbildung in den Forstbetrieben



116 Unternehmen, Quelle: 9

Abbildung 21: Themen, zu denen die Weiterbildung vordergründig erfolgt



113 Unternehmen, Quelle: 9

Auf die Frage, welche Weiterbildungsthemen ebenfalls wünschenswert wären, gaben die Befragten u. a. an, dass sie sich Weiterbildungen zu Arbeitsverfahren (z. B. Inventuren), Ergonomie, forstliche Entwicklung allgemein, erneuerbare Energien, Waldpädagogik sowie Maschinenschulungen wünschen.

Wünschenswerte Unterstützung aus Sicht der Unternehmen hinsichtlich der Fachkräftegewinnung und -sicherung sind eine besser auf den Arbeitsmarkt ausgerichtete Ausbildung, sowie finanzielle Zuschüsse bei Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter.

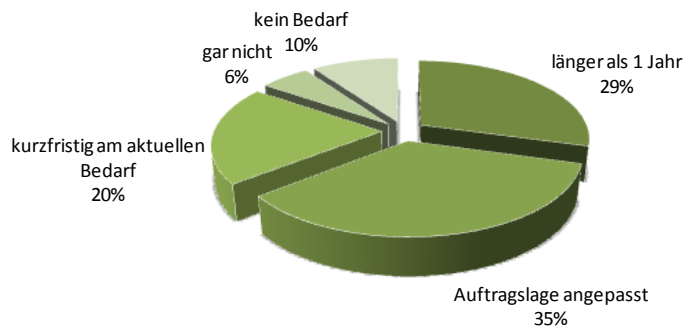
4.4 Personalveränderungsabsichten in forstwirtschaftlichen Unternehmen

Die Befragung (Projekt WITO) von 132 Unternehmen hat ergeben, dass der Schwerpunkt auf der Stabilisierung der Beschäftigtenzahl als auch der Geschäftsfelder liegt. Nur acht Unternehmen ziehen eine Reduzierung der Beschäftigten in Betracht.

Die befragten Unternehmen gaben zur Entwicklung und zum Bedarf an Arbeitskräften in einer Zeitspanne von zwei Jahren zum überwiegenden Teil (knapp 70 %) an, dass sie ihre Mitarbeiterzahl auf dem vorhandenen Niveau stabilisieren möchten. Etwa ein Viertel der Unternehmen möchte jedoch den Arbeitskräftebestand innerhalb der nächsten Jahre erweitern.

Befragt nach dem Zeithorizont der Planung des Personalbestands gaben 35 % der Unternehmen an, dass sie den Personalbedarf in Abhängigkeit von der Auftragslage planen (vgl. Abbildung 22). Weitere 20 % der Unternehmen planen eher kurzfristig, angepasst an den aktuellen Personalbedarf. Nur etwa 29 % der Unternehmen planen den Arbeitskräftebedarf längerfristiger bzw. länger als 1 Jahr.

Abbildung 22: Zeithorizont der Planung des Personalbestands in den Forstbetrieben

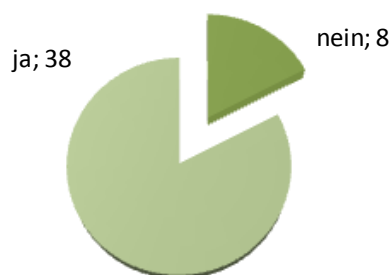


131 Unternehmen, Quelle: 9

Ebenso wurden die Unternehmen befragt, inwiefern ihnen bekannt ist, dass Fachkräfte im kommenden Jahr das Unternehmen verlassen werden und sie sich bemühen, diesem drohenden Fachkräfteverlust vorzubeugen. Diese Frage wurde von 44 Befragten beantwortet. Von diesen war in 17 Unternehmen bekannt, dass im nächsten Jahr Fachkräfte das Unternehmen verlassen werden. Diese bemühten sich gleichzeitig dem drohenden Fachkräftemangel vorzubeugen.

Die Frage, inwiefern Probleme bei der Rekrutierung adäquater Mitarbeiter auftreten, beantworteten etwa 80 % der Unternehmen mit ja.

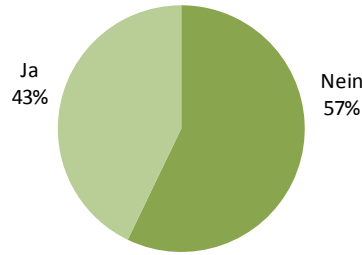
Abbildung 23: Haben Sie Probleme, adäquate Mitarbeiter/innen zu finden?



47 Unternehmen, Quelle: 9

Bereits 43 % der Unternehmen hatte dabei bereits zum Befragungszeitpunkt offene Stellen, die bisher nicht besetzt werden konnten. Es zeigt sich damit, dass die Firmen nicht nur generell, sondern 21 Unternehmen auch akut kompetente Beschäftigte suchen (Abbildung 24).

Abbildung 24: Offene Stellen im Unternehmen, die nicht besetzt werden konnten

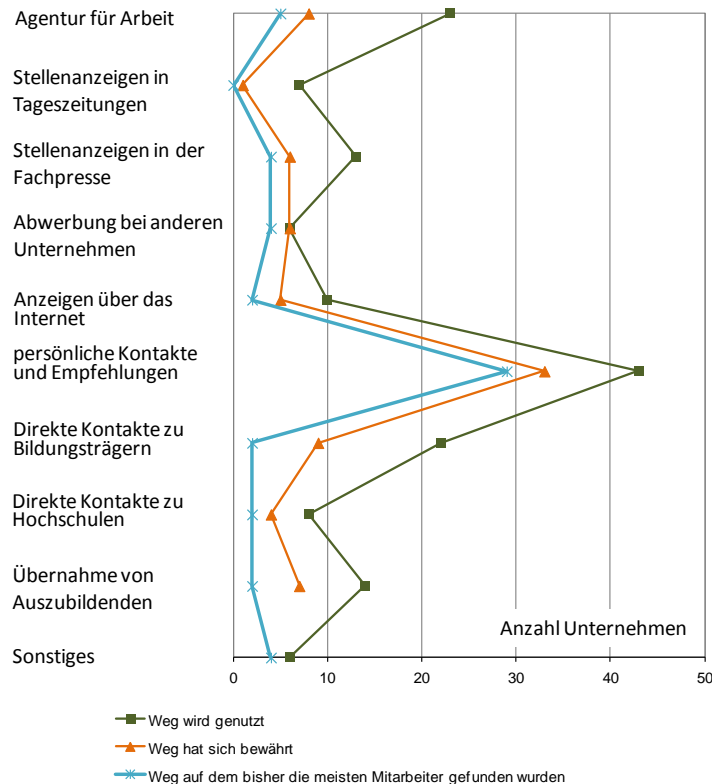


Gab oder gibt es derzeit offene Stellen im Unternehmen, die nicht besetzt werden konnten? (49 Unternehmen). Quelle: 9

Die Unternehmen mit offenen Stellen hatten insgesamt Probleme Arbeitskräfte mit einer fachlich passenden Ausbildung zu finden. Hauptsächlich wurden Forstmaschinenfahrer und Forstwirte gesucht.

Die Fragestellung, welchen Weg die Unternehmen zur Fachkräfterekrutierung nutzen, ergab, dass 43 Unternehmen persönliche Kontakte und Empfehlungen nutzen, um Fachkräfte zu finden. Dieser Weg hat sich aus Sicht von 33 Unternehmen auch bewährt und stellte den Weg dar, auf dem die meisten Mitarbeiter gefunden wurden. Ebenfalls häufig genutzt wurde von 23 Unternehmen die Agentur für Arbeit. Dieser Weg bewährte sich allerdings nur bedingt zur Rekrutierung von Mitarbeitern. Weitere Möglichkeiten zur Fachkräftegewinnung sind das Abwerben von Fachkräften aus anderen Unternehmen, Anzeigen über das Internet, der direkte Kontakt zu Hochschulen und die Übernahme von Auszubildenden. Diese Wege bewährten sich für jeweils fünf bis zehn Unternehmen.

Abbildung 25: Genutzte und bewährte Wege der Fachkräfterekrutierung der Forstbetriebe



47 Unternehmen, Quelle: 9

5 Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung aus der Sicht der Unternehmen

5.1 Aspekte zur Auswahl und Einstellung von Personal

5.1.1 Auszubildende

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

Bei der Suche nach neuen Auszubildenden legen die Betriebsleiter vor allem Wert auf ein sichtbares Interesse an der Landwirtschaft, auf Persönlichkeitseigenschaften sowie auf den Besitz der Fahrerlaubnis.

Die soziale und geografische Herkunft ist nur von untergeordneter Bedeutung, auch die Zeugnis- bzw. Schulnoten der Bewerber werden in der Tendenz eher als nachrangig empfunden (Tabelle 29).

Tabelle 29: Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Einstellung von Auszubildenden

Bezeichnung	Angaben in Prozent			
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	eher unwichtig
Noten der allgemein bildenden Schule	9,2 %	68,3 %	21,1 %	1,5 %
Persönlichkeitseigenschaften	50,2 %	48,8 %	0,2 %	0,7 %
sichtbares Interesse an der Landwirtschaft	79,1 %	20,0 %	0,2 %	0,7 %
absolviertes Betriebspraktikum	16,6 %	53,4 %	28,0 %	2,0 %
Besitz der Fahrerlaubnis	46,2 %	35,8 %	15,9 %	2,2 %
soziale und geografische Herkunft	5,4 %	30,3 %	46,2 %	18,1 %
weitere	78,6 %	21,4 %	0,0 %	0,0 %

Angaben von Unternehmen Natürlicher und Juristischer Personen gesamt (NN = 2.501 Angaben)

Die einzelnen Wertungen für die Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent. Quelle: 4

5.1.2 Facharbeiter

Die Einstellung von Facharbeitern (bzw. die Übernahme der eigenen Auszubildenden) erfolgt meist aufgrund von praktischen Einschätzungen. So sind die Arbeitseinstellung (Einsatzbereitschaft etc.), der persönliche Eindruck sowie die vielseitige Einsetzbarkeit von größter Wichtigkeit. Darüber hinaus werden die Noten in der praktischen Ausbildung als wichtiger eingeschätzt, als die Noten in der theoretischen Ausbildung.

Die soziale und geografische Herkunft ist auch bei der Suche nach Facharbeitern von untergeordneter Bedeutung (Tabelle 30).

Tabelle 30: Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Einstellung von Facharbeitern

Bezeichnung	Angaben in Prozent			
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	eher unwichtig
Noten in der theoretischen Ausbildung	6,7 %	69,7 %	21,9 %	1,7 %
Noten in der praktischen Ausbildung	28,8 %	65,5 %	4,7 %	0,9 %
persönlicher Eindruck	56,3 %	42,3 %	1,2 %	0,2 %
soziale und geografische Herkunft	6,3 %	30,4 %	45,4 %	17,9 %
Arbeitseinstellung (Einsatzbereitschaft etc.)	87,4 %	12,1 %	0,0 %	0,5 %
Spezialisierungsgrad der Ausbildung	6,8 %	45,9 %	44,6 %	2,7 %
vielseitig einsetzbar (z.B. in PP und TP)	50,0 %	39,0 %	9,8 %	1,2 %
weitere	73,3 %	26,7 %	0,0 %	0,0 %

Unternehmen Natürliche und Juristische Personen (NN = 2.963 Angaben)

Die einzelnen Wertungen für die Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent. Quelle: 4

5.1.3 Führungskräfte

Die Juristischen Personen wurden befragt, welche Aspekte bei der Suche nach Führungskräften als wichtig empfunden werden.

Dabei rangieren der persönliche Eindruck sowie die vermutete Führungskompetenz auf „sehr wichtigen“ Plätzen. Soziale Kompetenz, EDV- Kenntnisse, vielseitig einsetzbare Mitarbeiter sowie Praxiserfahrungen werden als „wichtig“ eingeschätzt.

Das Thema und die Qualität der Abschlussarbeit, die Herkunftsregion sowie mögliche Auslandserfahrungen sind für die Unternehmen bei der Suche von Führungskräften eher unwichtige Kriterien.

Tabelle 31: Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Einstellung von Führungskräften

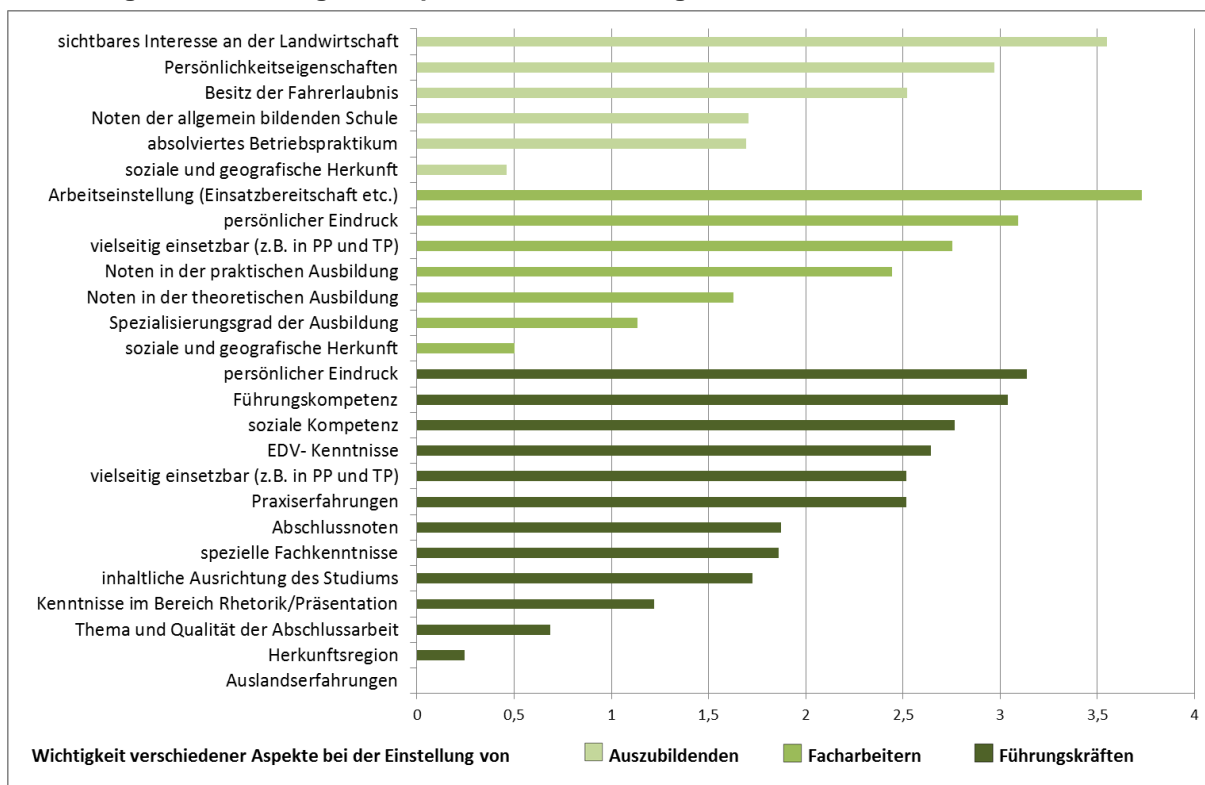
Bezeichnung (n = 164)	Angaben in Prozent			
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	eher unwichtig
Abschlussnoten	7,1 %	79,5 %	13,5 %	0,0 %
Thema und Qualität der Abschlussarbeit	2,6 %	32,3 %	61,9 %	3,2 %
inhaltliche Ausrichtung des Studiums	10,5 %	65,4 %	24,2 %	0,0 %
Praxiserfahrungen	32,9 %	60,1 %	7,0 %	0,0 %
persönlicher Eindruck	56,8 %	43,2 %	0,0 %	0,0 %
Herkunftsregion	3,9 %	26,6 %	47,4 %	22,1 %
spezielle Fachkenntnisse	15,5 %	62,6 %	21,3 %	0,6 %
vielseitig einsetzbar (z.B. in PP und TP)	40,0 %	46,5 %	12,9 %	0,6 %
EDV- Kenntnisse	35,9 %	60,9 %	2,6 %	0,6 %
Kenntnisse im Bereich Rhetorik/Präsentation	7,1 %	48,7 %	42,3 %	1,9 %
Auslandserfahrungen	0,0 %	7,8 %	53,9 %	38,3 %
Führungskompetenz	53,8 %	44,3 %	1,9 %	0,0 %
soziale Kompetenz	42,9 %	53,2 %	3,2 %	0,6 %

Befragungsergebnisse nur von Juristischen Personen (NN = 2.021)

Die einzelnen Wertungen für die Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 Prozent. Quelle: 4

Die folgende Grafik stellt die einzelnen Beurteilungskriterien der Unternehmen für die Einstellung von neuen Mitarbeitern insgesamt dar. Dabei wurde als Bewertung eine Benotung vorgenommen von unwichtig = 0 zu sehr wichtig = 4.

Abbildung 26: Bewertung der Aspekte zur Einstellung von Mitarbeitern



Quelle: 4

5.2 Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildung

5.2.1 Lehrlingsausbildung

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

Unabhängig von Rechtsform und Größe der Unternehmen wurde eine bessere Einflussnahme auf die persönlichen Entwicklungen der Auszubildenden vorgeschlagen. Verbesserungen in der praktischen überbetrieblichen Ausbildung (ÜbA, z.B. im LVG Köllitsch) sowie in der fachtheoretischen Ausbildung in den Berufsschulen wurden ebenfalls von etwa einem Fünftel der Betriebe genannt (Tabelle 32).

Tabelle 32: Notwendige Verbesserungen in der Facharbeiterausbildung

Bezeichnung	Prozent der Nennungen (NN: JP = 236, NP = 241)	
	Juristische Personen (n = 164)	Natürliche Personen (n = 356)
Fachtheoretische Ausbildung	22,9 %	18,7 %
überbetriebliche praktische Ausbildung	24,2 %	22,0 %
Einflussnahme auf Persönlichkeitseigenschaften	43,2 %	45,2 %
weitere	9,7 %	14,1 %

Mehrfachnennungen möglich; Quelle: 4

Für weitere Verbesserungsvorschläge waren Felder zur freien Eingabe vorhanden. Diese wurden durch die Unternehmen insgesamt zu fast 10 % (Juristische Personen) bzw. zu 14 % (Natürliche Personen) mit verschiedenen Nennungen benutzt (siehe Tabelle 32). Folgende Einzelnennungen sind beispielhaft dargestellt:

- weniger Bürokratie
- soziale Kompetenzen verbessern
- mehr Verantwortung übertragen
- bessere Rückkopplung Schule – ÜbA – Betrieb
- engere Zusammenarbeit zwischen Theorie und Praxis
- Ausbildungsbetriebe müssen sich mehr Zeit für die Azubis nehmen!!
- bessere Allgemeinbildung der Auszubildenden

Kritisch stehen die Betriebsleiter auch der Ausbildung der eigenen Lehrlinge gegenüber. Insgesamt wurden über 20 einzelne Kriterien zur Verbesserung der betrieblichen Lehrlingsausbildung genannt. Im Einzelnen wurden die folgenden Reserven identifiziert (zusammengefasste Beispiele in Tabelle 33):

Tabelle 33: Reserven bei der eigenen betrieblichen Facharbeiterausbildung

Bezeichnung	Prozent (Anzahl Nennungen)	
	juristische Personen (n = 134; NN = 66)	natürliche Personen (n = 131; NN = 33)
Einschätzung der eigenen Reserven		
Zeitfaktor (mehr Zeit für Ausbildung nehmen; höhere Intensität der Betreuung)	30,3 % (20)	15,2 % (5)
mehr qualifizierte Aufgaben erteilen und Verantwortung übertragen, stärker in Produktionsprozess eingliedern, mehr praktische und theoretische selbständige Arbeiten	25,8 % (17)	12,1 % (4)
Ausbildungsverbund gründen	12,1 % (8)	-
bessere Integration und Anleitung durch Mitarbeiter	6,1 % (4)	9,1 % (3)
Konsequente Anwendung des Ausbildungsplanes	6,1 % (4)	-
Auszubildende stehen durch Krankheit, Urlaub, Schule, ÜBA teilweise Wochenlang nicht für die Ausbildung zur Verfügung	3,0 % (2)	-
praktische Ausbildung an Spezialmaschinen	3,0 % (2)	-
aktivere Kommunikation, Entlohnung	1,5 % (1)	-
Wecken von noch mehr Eigeninteresse und Motivation	1,5 % (1)	-
Theoretische Kenntnisse verbessern	1,5 % (1)	-
bessere Zusammenarbeit mit der Berufsschule	1,5% (1)	-
Unterstützung der fachtheoretischen Ausbildung; theoretische Auswertung der betrieblichen Arbeiten/Entscheidungen	1,5 % (1)	15,2 % (5)
bessere Schulabschlüsse der Auszubildenden; Kontrolle der schulischen Ausbildung verbessern	1,5% (1)	3,0 % (1)
Unterbringung im Betrieb	1,5 % (1)	-
Verantwortung der 2. Leitungsebene für die Auszubildenden stärken	1,5 % (1)	-
bessere Verknüpfung zwischen Erlerntem in der BS und dem praktischen Arbeiten	1,5 % (1)	-
andere bzw. keine genannten Gründe	-	45,5 % (15)

Quelle: 4

5.2.2 Fachhoch- und Hochschulausbildung

Die Unternehmen konnten darüber hinaus Verbesserungen für die Ausbildung an landwirtschaftlichen Fachhoch- bzw. Hochschulen vorschlagen.

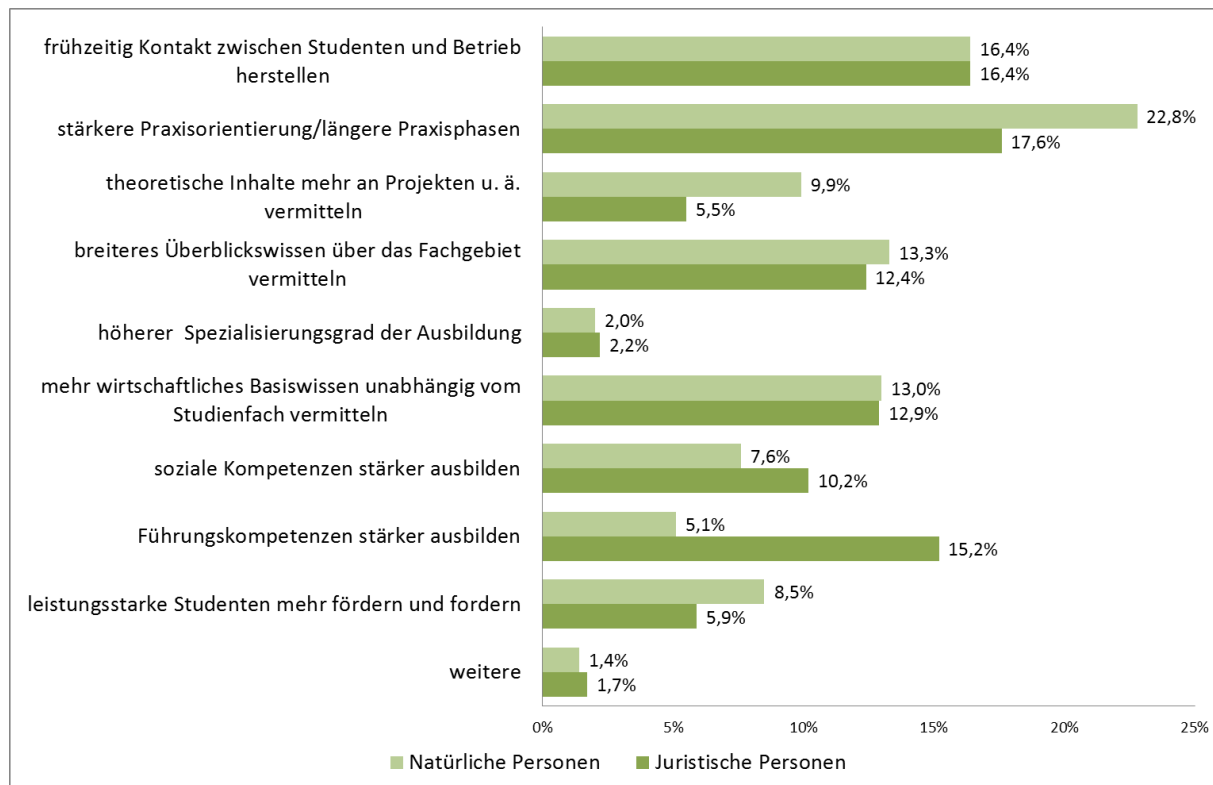
Insgesamt wurden dabei am häufigsten „stärkere Praxisorientierung/längere Praxisphasen“ sowie „frühzeitig Kontakt zwischen Studenten und Betrieb herstellen“ ausgewählt. In den Juristischen Personen war außerdem die stärkere Ausbildung von Führungskompetenzen wichtig. Die Haupterwerbsbetriebe legen Wert auf die Vermittlung eines breiteren Überblickswissens sowie auf umfangreicherem Wissen auf dem Gebiet der Betriebswirtschaft.

Tabelle 34: Verbesserungsvorschläge für die Ausbildung an Fachhoch- bzw. Hochschulen

Bezeichnung JP (n = 164), NP (n = 356)	Juristische Personen (NN = 580) Prozent	Natürliche Personen (NN = 786) Prozent
frühzeitig Kontakt zwischen Studenten und Betrieb herstellen	16,4 %	16,4 %
stärkere Praxisorientierung/längere Praxisphasen	17,6 %	22,8 %
theoretische Inhalte mehr an Projekten u. ä. vermitteln	5,5 %	9,9 %
breiteres Überblickswissen über das Fachgebiet vermitteln	12,4 %	13,3 %
höherer Spezialisierungsgrad der Ausbildung	2,2 %	2,0 %
mehr wirtschaftliches Basiswissen unabhängig vom Studienfach vermitteln	12,9 %	13,0 %
soziale Kompetenzen stärker ausbilden	10,2 %	7,6 %
Führungskompetenzen stärker ausbilden	15,2 %	5,1 %
leistungsstarke Studenten mehr fördern und fordern	5,9 %	8,5 %
weitere	1,7 %	1,4 %

Verbesserungsvorschläge für die Ausbildung an landwirtschaftlichen Fachhoch- bzw. Hochschulen, Prozent von Nennungen. Quelle: 4

Abbildung 27: Wichtung der Verbesserungsvorschläge Fachhoch- bzw. Hochschulausbildung



Verbesserungsvorschläge für die Ausbildung an landwirtschaftlichen Fachhoch- bzw. Hochschulen, Prozent von Nennungen. Quelle: 4

5.3 Anforderungen an die Weiterbildung

5.3.1 Weiterbildungsbedarf

Das Bereithalten und Bereitstellen von aktuellem Wissen, die Aus- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter, hat in den Unternehmen einen hohen Stellenwert. Etwa 62 % der befragten Unternehmen hat zu diesem Punkt Angaben im Fragebogen gemacht. Von diesen Unternehmen wird ein jährlicher Fortbildungsbedarf für 15 % aller dort beschäftigten Arbeitskräfte geplant.

Dabei liegen in den Juristischen Personen die Schwerpunkte auf den Mitarbeitern der praktischen Produktionsbereiche (Pflanzenproduktion und Tierhaltung) und in den Haupterwerbsbetrieben in den Fortbildungen für die Betriebsleiter und Hofnachfolger.

Tabelle 35: Vorgesehene berufsbegleitende Weiterbildung der Beschäftigten in Agrarunternehmen

Bezeichnung JP (n = 52), JP = 358 AK NP (n = 93), NP = 250 AK	Weiterbildungsbedarf jährlich Prozent der Beschäftigten insgesamt
Juristische Personen insgesamt	20,7 %
<i>dar. Bereich PP Anz. Pers. pro Jahr</i>	37,1 %
<i>dar. Bereich TP Anz. Pers. pro Jahr</i>	31,6 %
<i>dar. Bereich Biogas Anz. Pers. pro Jahr</i>	7,3 %
<i>dar. Bereich Leitung/Verwaltung Anz. Pers. pro Jahr</i>	17,3 %
<i>dar. Sonstige Bereiche Anz. Pers. pro Jahr</i>	6,7 %
Natürliche Personen insgesamt	21,4 %
<i>dar. Betriebsinhaber/Hofnachfolger</i>	52,8 %
<i>dar. mitarbeitende Familienangehörige</i>	12,8 %
<i>dar. familienfremde AK</i>	34,4 %

Quelle: 4

5.3.2 Themenfelder

Bei der Wichtung der zur Auswahl gestellten Weiterbildungsthemen gab es keine Unterschiede zwischen Juristischen und Natürlichen Unternehmen. In der Auswahl der Betriebe ergab sich das folgende Ranking:

- Rang 1: Produktionstechnik
- Rang 2: Betriebswirtschaft
- Rang 3: Qualitätssicherung
- Rang 4: Führung
- Rang 5: Agrarrecht
- Rang 6: Marketing
- Rang 7: Sonstiges sowie Ausbilderschulungen

Der größte Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter liegt bei der produktionstechnischen Fortbildung, insbesondere auch der Mitarbeiter für Biogasanlagen. Die Qualitätssicherung wird sowohl für die Tierhaltung, als auch für den Betriebszweig Biogas nachgefragt. Eher als unwichtig wurden Fortbildungen zum Thema Marketing empfunden. Die Weiterbildung der Ausbilder konnte nur im Bereich „Leitung/Verwaltung“ ausgewählt werden – sie wurde für fast 9 % der Beschäftigten in diesem Bereich nachgefragt.

Tabelle 36: Bereichsspezifischer Weiterbildungsbedarf in Juristischen Personen

Bereiche	in Prozent der für die Weiterbildung genannten Beschäftigten				
	Themenfelder	Pflanzenproduktion	Tierproduktion	Biogas	Leitung/Verwaltung
Produktionstechnik	35,2 %	29,5 %	50,0 %	13,0 %	16,0 %
Betriebswirtschaft	22,5 %	20,0 %	15,0 %	21,0 %	28,0 %
Qualitätssicherung	19,8 %	24,8 %	25,0 %	11,6 %	16,0 %
Führung	12,6 %	18,1 %	5,0 %	23,2 %	12,0 %
Agrarrecht	7,2 %	5,7 %	2,5 %	16,7 %	12,0 %
Marketing	2,7 %	1,9 %	2,5 %	5,8 %	16,0 %
Ausbilderschulung	-	-	-	8,7 %	-

Juristischen Personen n = 52, NN = 397; Quelle: 4

Bei den Haupterwerbsbetrieben ist die größte Nachfrage für die Betriebsleiter und Hofnachfolger zum Thema Betriebswirtschaft zu verzeichnen. Bei den übrigen Arbeitskräften liegt der nachgefragte Schwerpunkt der Fortbildungen im Thema Produktionstechnik (Tabelle 37).

Tabelle 37: Weiterbildungsbedarf nach Zielgruppen in Haupterwerbsbetrieben

Zielgruppen	in Prozent der für die Weiterbildung genannten Beschäftigten		
	Themenfelder	Betriebsinhaber/-leiter	Hofnachfolger
Produktionstechnik	14,9 %	16,8 %	35,3 %
Betriebswirtschaft	22,3 %	23,8 %	12,8 %
Qualitätssicherung	12,1 %	12,6 %	28,7 %
Führung	15,8 %	19,6 %	3,7 %
Agrarrecht	17,7 %	15,4 %	3,7 %
Marketing	12,1 %	9,1 %	10,4 %
Sonstige	-	2,1 %	5,4 %
Ausbilderschulung	5,1 %	0,6 %	-

Natürliche Personen n = 93, NN = 522; Quelle: 4

6 Situation in der Aus-, Fort- und Weiterbildung aus Sicht der Befragten

6.1 Lehrlingsausbildung

6.1.1 Voraussetzungen und Motive für die Ausbildung

Es wurden zum einen Auszubildende von verschiedenen Berufsschulzentren in Sachsen sowie sächsische Auszubildende an der Christiane-Herzog-Schule Heilbronn (Winzer) und am Georg-Mendheim-Oberstufenzentrum Oranienburg (Auszubildende für Molkerei/Milchwirtschaft) in allen drei Lehrjahren befragt. Die Befragung der Winzer erfolgte über die Ausbildungsbetriebe in Sachsen, alle anderen Auszubildenden wurden über die Berufsschulen bzw. über die Online-Fragebögen erfasst.

Insgesamt konnten 793 Fragebögen ausgewertet werden. 23 % der Auszubildenden befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung im ersten Lehrjahr, 32 % im zweiten und 44 % im dritten Lehrjahr.

Weiterhin wurden 160 Fragebögen von Auszubildenden der Forstwirtschaft aus der jährlichen Umfrage des Staatsbetriebes Sachsenforst einbezogen (jeweils das dritte Lehrjahr, aus den Befragungen von 2009 bis 2011). Diese Fragebögen weichen bei einzelnen Antwortmöglichkeiten von den Bögen der anderen Auszubildenden ab, z. B. nur vier anstatt 10 Antwortmöglichkeiten bei der Frage nach den Motiven für die Auswahl dieser Ausbildung (siehe Tabelle 41).

Die vor dem Beginn der Ausbildung erreichten Schulabschlüsse und Abschlussnoten variieren stark zwischen den verschiedenen Ausbildungen. Ausbildungen in der Milch- oder der Forstwirtschaft werden häufiger mit höheren Abschlüssen und besseren Noten begonnen, als die anderen Berufe. Die geringste Qualifizierung bzw. den größten Anteil an Hauptschulabschlüssen weisen die Hauswirtschafter auf. Diese haben überdies noch den höchsten Notendurchschnitt der Auszubildenden (Tabelle 40).

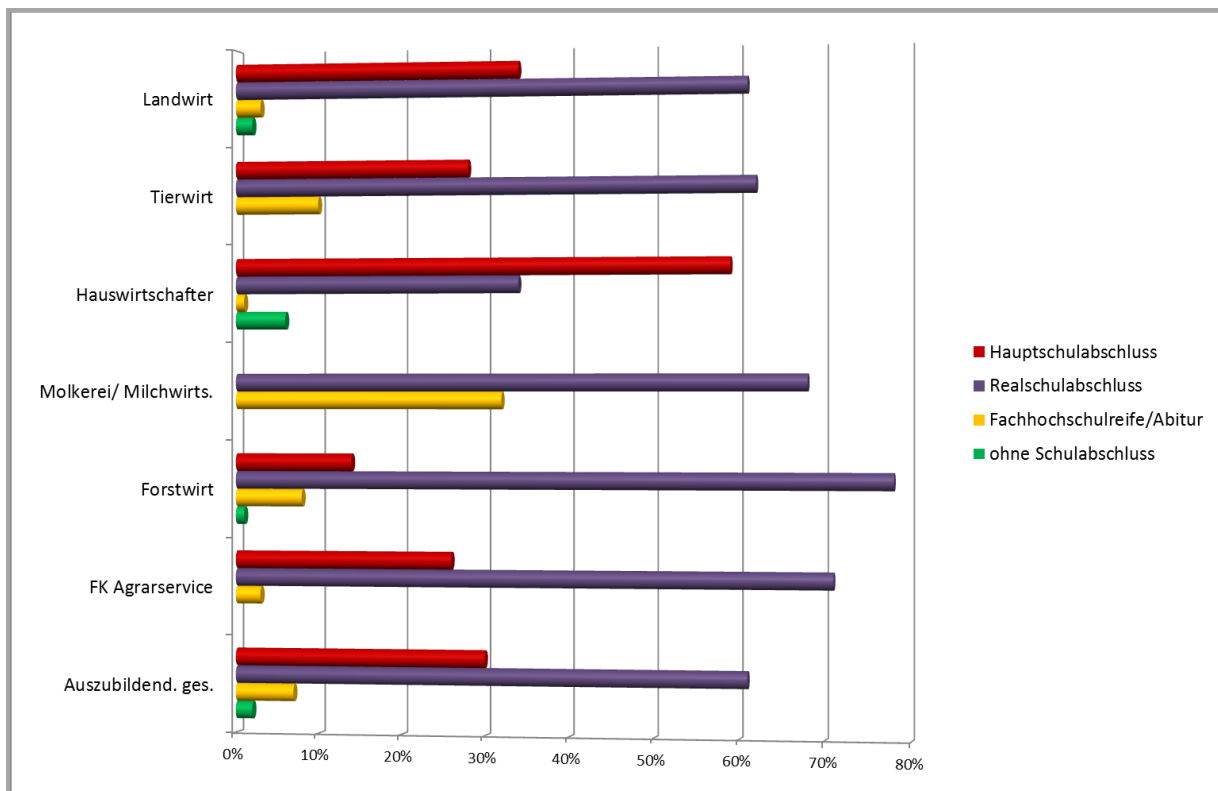
Die Auszubildenden des Gartenbaus haben überwiegend einen Realschulabschluss. Dabei liegt der Anteil der Höherqualifizierten im Produktionsgartenbau leicht höher, als im Garten- und Landschaftsbau (siehe Tabelle 39 sowie Abbildung 29). Die Abschlussnoten sind im Mittel zwischen 2 und 3 – sie sind damit mit den Notendurchschnitten der Land- und Tierwirte vergleichbar.

Tabelle 38: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss in den einzelnen Berufen

Beruf	Landwirt n = 368	Tierwirt n = 250	Hauswirt- wirtschafter n = 94	Molkerei/ Milchwirts. n = 31	Forstwirt n = 160	FK Agrar- service n = 38	Auszubildend. ges. * n = 943
Hauptschulabschluss	34 %	28 %	59 %	-	14 %	26 %	30 %
Realschulabschluss	61 %	62 %	34 %	68 %	78 %	71 %	61 %
Fachhochschulreife/Abitur	3 %	10 %	1 %	32 %	8 %	3 %	7 %
ohne Schulabschluss	2 %	-	6 %	-	1 %	-	2 %

* gesamt inklusive Sonstige. Quelle 4.

Abbildung 28: Höchste allgemeinbildende Schulabschlüsse in der Landwirtschaft



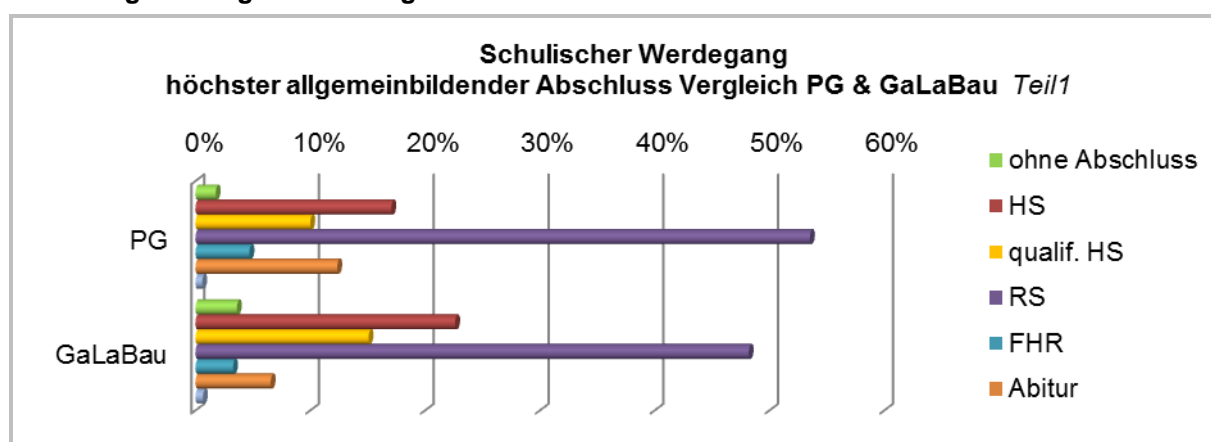
Quelle: 4

Tabelle 39: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss im Gartenbau

Schulabschluss	PG (n = 170)	GaLaBau (n = 305)
ohne Schulabschluss	2 %	4 %
Hauptschulabschluss (9. Klasse)	17 %	23 %
Qualifizierter Hauptschulabschluss	10 %	15 %
Realschulabschluss (10. Klasse)	54 %	48 %
Fachhochschulreife	5 %	3 %
Abitur/Allgemeine Hochschulreife	12 %	7 %
Sonstiger	1 %	1 %

Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), Quelle: 6

Abbildung 29: Vergleich der allgemeinbildenden Schulabschlüsse im Gartenbau



Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), Quelle: 6

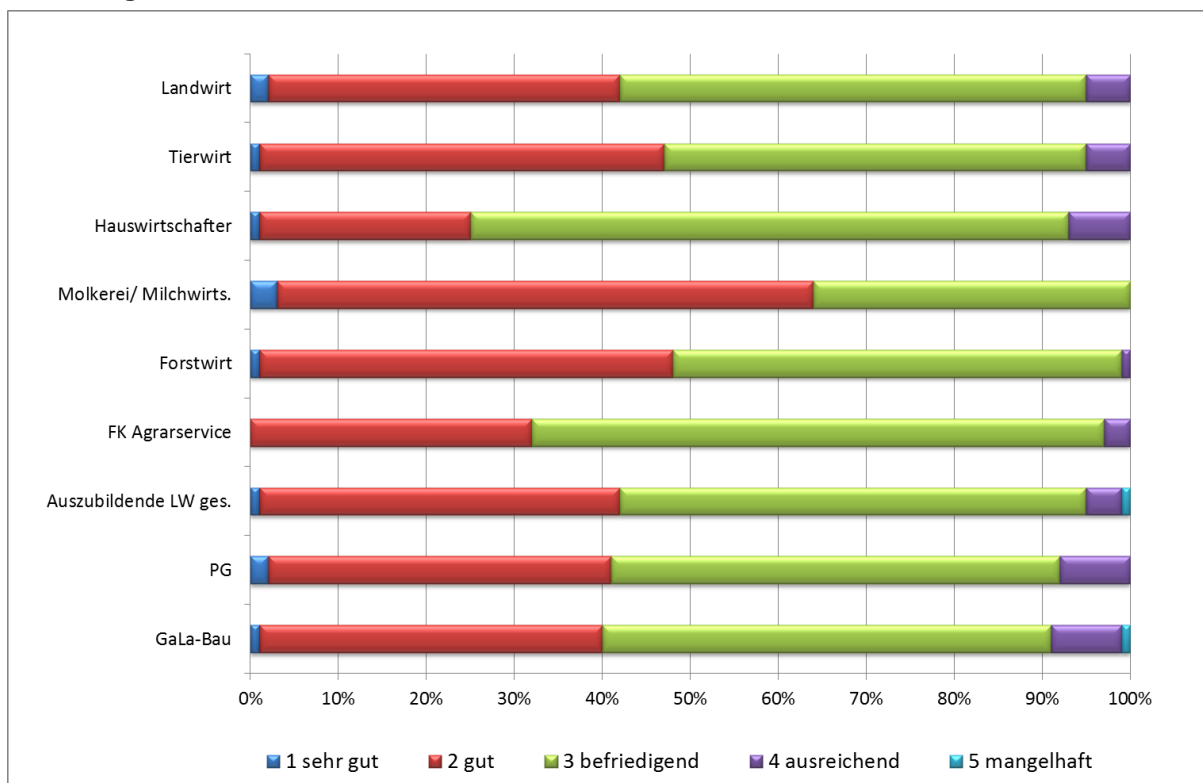
Im Mittel erreichen Auszubildende über alle Berufe eine Abschlussnote des Schulabschlusses vor der Berufsausbildung von 2,58. Den besten Notendurchschnitt mit etwa 2,3 hatten Auszubildende der Milchwirtschaft (siehe Tabelle 40 sowie Abbildung 30).

Tabelle 40: Aufteilung der Noten der Schulabschlüsse in den einzelnen Berufen

Beruf Schulnoten (n = 898)	Landwirt (n = 352)	Tierwirt (n = 235)	Hauswirtschaftler (n = 85)	Molkerei/Milchwirts. (n = 31)	Forstwirt (n = 156)	FK Agrarservice (n = 37)	Auszubildend. LW ges. * (n = 898)	Gartenbau PG (n = 161)	Gartenbau GaLaBau (n = 283)
sehr gut	2 %	1 %	1 %	3 %	1 %	-	1 %	2 %	1 %
gut	40 %	46 %	24 %	61 %	47 %	32 %	41 %	39 %	39 %
befriedigend	53 %	48 %	68 %	35 %	51 %	65 %	53 %	51 %	51 %
ausreichend	5 %	6 %	7 %	-	1 %	3 %	4 %	8 %	8 %
mangelhaft	0 %	0 %	-	-	-	-	0 %	-	1 %

* gesamt inklusive Sonstige. Quelle: 4. Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), Quelle: 6

Abbildung 30: Anteile der Schulabschlussnoten in den einzelnen Berufen



Quelle: 4. Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), Quelle: 6

Alle Auszubildenden wurden nach ihren Motiven für die Auswahl ihres Ausbildungsberufes befragt. Das Kriterium „interessante Tätigkeit“ wurde dabei über alle Berufe beinahe gleich stark ausgewählt (im Mittel knapp 30 %). Auffällig ist hierbei der Unterschied zwischen den Lehrjahren im Beruf Hauswirtschafter: während das erste Lehrjahr noch zu $\approx 43\%$ dieses Kriterium als Motiv angibt, sinkt der Anteil in den folgenden Jahren auf 32 und 28 %. Auch das Kriterium „Arbeitsplatzsicherheit“ folgt im Beruf Hauswirtschafter diesem Trend: es fällt von 21 auf 18 und schließlich 16 % im dritten Lehrjahr. Die anderen möglichen Motive für die Auswahl der Ausbildungen zeigen deutliche Unterschiede zwischen den Berufen. Während Land- und Tierwirte sowie die Fachkräfte Agrarservice am häufigsten „wollte ich schon immer“ und „Naturverbundenheit“ angegeben haben, spielt bei den Auszubildenden der Milchwirtschaft auch die Arbeitsplatzsicherheit und der Verdienst eine größere Rolle. Etwa jeder fünfte Lehrling der Hauswirtschaft hat die Ausbildung begonnen, weil er keinen anderen Ausbildungsberuf finden konnte (siehe Tabelle 41 sowie Abbildung 31).

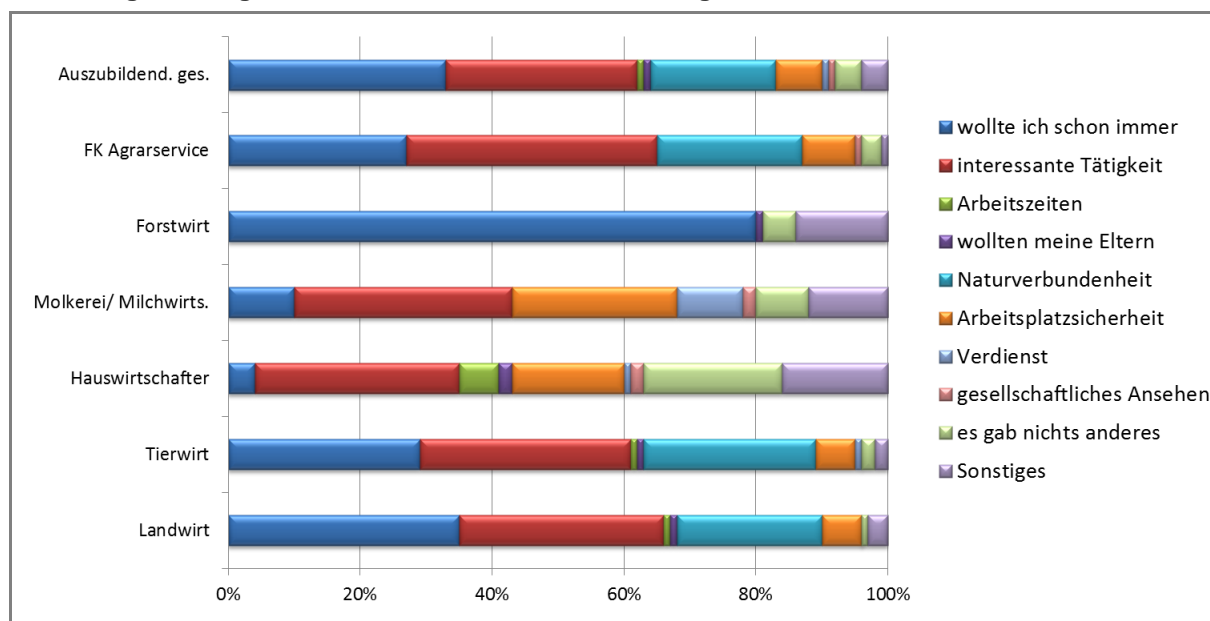
Tabelle 41: Motive für die Ausbildung in den einzelnen Berufen

Beruf	Landwirt	Tierwirt	Hauswirt- wirt- schafter	Molkerei/ Milchwirts.	Forstwirt	FK Agrar- service	Auszubildend. ges. *
Motive**)	n = 369 NN = 802	n = 254 NN = 529	n = 99 NN = 138	n = 31 NN = 51	n = 160 NN = 153	n = 38 NN = 74	n = 953 NN = 1752
wollte ich schon immer	35 %	29 %	4 %	10 %	80 %	27 %	33 %
interessante Tätigkeit	31 %	32 %	31 %	33 %	-	38 %	29 %
Arbeitszeiten	1 %	1 %	6 %	-	-	-	1 %
wollten meine Eltern	1 %	1 %	2 %	-	1 %	-	1 %
Naturverbundenheit	22 %	26 %	-	-	-	22 %	19 %
Arbeitsplatzsicherheit	6 %	6 %	17 %	25 %	-	8 %	7 %
Verdienst	0 %	1 %	1 %	10 %	-	-	1 %
gesellschaftliches Ansehen	0 %	0 %	2 %	2 %	-	1 %	1 %
es gab nichts anderes	1 %	2 %	21 %	8 %	5 %	3 %	4 %
Sonstiges	3 %	4 %	16 %	12 %	14 %	1 %	5 %

* gesamt inklusive Sonstige. ** Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Bei der Darstellung der Befragungsergebnisse der Forstwirte ist zu beachten, dass in diesen Fragebögen nur die o. g. vier Antwortmöglichkeiten zur Auswahl standen.

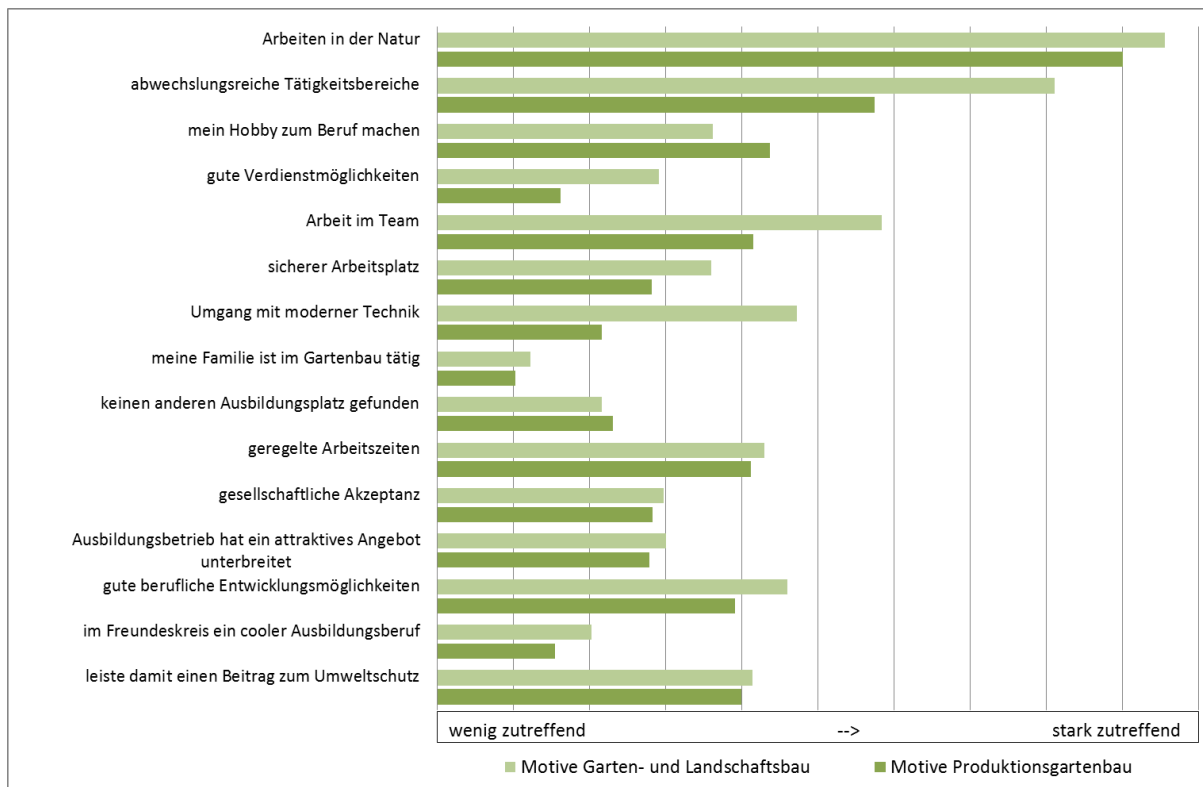
Abbildung 31: Vergleich der Motive für eine Ausbildung in der Landwirtschaft



Quelle: 4

Die Auszubildenden des Gartenbaus geben die Arbeit in der Natur als hauptsächliche Motivation für die gewählte Ausbildung an. Abwechslungsreiche Tätigkeiten und arbeiten im Team haben ebenfalls eine große Bedeutung für die Jugendlichen. Nur von untergeordneter Bedeutung ist die Frage, ob Mitglieder der Familie bereits im Gartenbau tätig sind.

Abbildung 32: Vergleich der Motive für eine Ausbildung im Gartenbau



Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), Quelle: 6.

Vor der Berufswahl wurden von den potentiellen Auszubildenden verschiedene Informationsquellen zur Orientierung sowie zur Recherche über die Berufe benutzt.

Am häufigsten griffen die Bewerber auf eigene Erfahrungen und auf Informationen von Eltern, Verwandten und Freunden zurück. Bei etwa einem Drittel der Bewerber für Land-, Tierwirt und Fachkraft Agrarservice haben Eltern bereits eine Ausbildung in einem landwirtschaftlichen Beruf, zu überwiegendem Anteil ist dies auch der Beruf, den die Auszubildenden dann selbst gewählt haben.

Das Internet allgemein wird von $\approx 14\%$ der Auszubildenden der Landwirtschaft sowie etwa 18% der Auszubildenden des Gartenbaus als Informationsquelle genutzt, soziale Netzwerke spielen dagegen eher eine untergeordnete Rolle (die Abfrage wurde nur im Gartenbau getrennt: Internet = 16% , soziale Netzwerke = 1%). Die Information über die Außenstellen des LfULG oder die Ausbildungsberater der Landratsämter ist mit jeweils nur etwa 1% am geringsten.

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

Tabelle 42: Informationsquellen für den gewählten Beruf

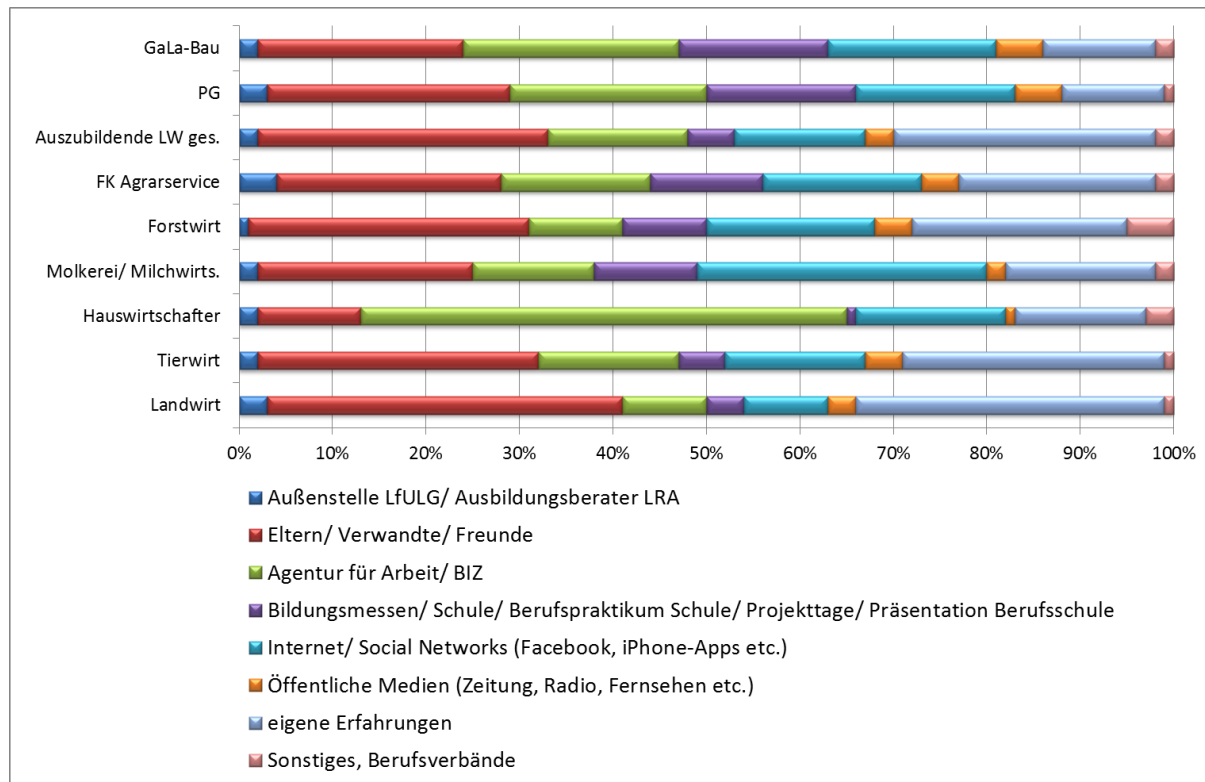
Beruf	Landwirt	Tierwirt	Hauswirtschaftlicher	Molkerei/ Milch-wirts.	Forstwirt	FK Agrar-service	Auszu-bildende LW ges.*	Gartenbau PG	Gartenbau GaLaBau
Informationsquellen ¹⁾	n = 369 NN = 767	n = 254 NN = 530	n = 99 NN = 148	n = 31 NN = 45	n = 160 NN = 297	n = 38 NN = 77	n = 953 NN = 1866	n = 165 NN = 408	n = 300 NN = 767
Außenstelle LfULG/ Ausbildungsberater LRA	3 %	2 %	2 %	2 %	1 %	4 %	2 %	3 %	2 %
Eltern/Verwandte/ Freunde	38 %	30 %	11 %	23 %	30 %	24 %	31 %	26 %	22 %
Agentur für Arbeit/ BIZ	9 %	15 %	52 %	13 %	10 %	16 %	15 %	21 %	23 %
Messen, Schule, Projekttag etc. ²⁾	4 %	5 %	1 %	11 %	9 %	12 %	5 %	16 %	16 %
Internet, Social Networks	9 %	15 %	16 %	31 %	18 %	17 %	14 %	17 %	18 %
Öffentliche Medien (Zeitung, Radio, Fernsehen etc.)	3 %	4 %	1 %	2 %	4 %	4 %	3 %	5 %	5 %
eigene Erfahrungen	34 %	28 %	14 %	16 %	23 %	21 %	28 %	11 %	12 %
Sonstiges, Berufsverbände	1 %	1 %	3 %	2 %	5 %	3 %	2 %	1 %	2 %

¹⁾ Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich.

²⁾ Bildungsmessen/Schule/Berufspraktikum der Schule/Projekttag/Präsentation Berufsschule

* gesamt inklusive Sonstige. Quelle: 4. Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), Quelle: 6.

Abbildung 33: Informationsquellen für den gewählten Beruf



Quelle: 4. Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), Quelle: 6.

6.1.2 Einschätzungen und Beurteilung der Ausbildung

Die Auszubildenden wurden befragt, wie sie die Ausbildung in den eigenen Betrieben beurteilen. Dabei konnten sie ihre Ausbildungsbetriebe mit den Noten sehr gut (1) bis ungenügend (6) bewerten.

Im Mittel aller Angaben wurde die betriebliche Ausbildung als gut eingeschätzt (Note 2,3). Die besten Noten vergaben dabei die Forstwirte ($\approx 2,07$), die höchsten Bewertungen vergaben die Hauswirtschaftler ($\approx 2,55$). Die Mittelwerte aller Beurteilungen der Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen und ÜBa – sortiert nach Ausbildungsberufen – finden sich in der Abbildung 44.

Tabelle 43: Beurteilung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben

Beurteilung nach Notenskala	Landwirt n = 359	Tierwirt n = 251	Hauswirtschaftler n = 93	Molkerei/ Milchwirts. n = 31	Forstwirt n = 160	FK Agrar- service n = 38	Auszubildende LW ges. * n = 934
sehr gut	16 %	18 %	10 %	19 %	22 %	11 %	17 %
gut	50 %	51 %	42 %	39 %	57 %	50 %	50 %
befriedigend	22 %	21 %	38 %	35 %	15 %	26 %	23 %
ausreichend	9 %	6 %	4 %	6 %	4 %	11 %	7 %
mangelhaft	3 %	4 %	5 %	-	2 %	3 %	3 %
ungenügend	0 %	1 %	1 %	-	-	-	0 %

* gesamt inklusive Sonstige. Quelle 4.

Die Gründe für positive Bewertungen der Ausbildungsbetriebe sind vielgestaltig und breit gestreut. Besonders positiv werden dabei Spaß an der Arbeit bzw. dem Beruf sowie die Möglichkeit zum selbständigen Arbeiten empfunden (siehe Tabelle 44).

Tabelle 44: Gründe für die positive Bewertung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben

Gründe **)	Landwirt n = 369 NN = 1539	Tierwirt n = 254 NN = 978	Hauswirtschaftler n = 99 NN = 294	Molkerei/ Milchwirts. n = 31 NN = 105	Forstwirt n = 160 NN = 621	FK Agrar- service n = 38 NN = 143	Auszubildende LW ges. * n = 953 NN = 3690
Spaß am Beruf u. an der Arbeit	18 %	19 %	12 %	12 %	19 %	20 %	18 %
selbständiges, eigenverantwortliches Arbeiten	16 %	19 %	18 %	22 %	13 %	17 %	17 %
gute Anleitung	5 %	6 %	10 %	4 %	-	3 %	5 %
gutes Arbeitsklima	14 %	14 %	16 %	12 %	13 %	20 %	14 %
breitgefächerte, vielseitige Ausbildung	10 %	12 %	14 %	13 %	15 %	8 %	12 %
gute Ausbilder	11 %	13 %	17 %	11 %	14 %	7 %	12 %
gute Arbeitsbedingungen	9 %	9 %	8 %	6 %	9 %	8 %	9 %
moderne Technik/Ausstattungen	15 %	8 %	4 %	17 %	10 %	15 %	12 %
Freude an Arbeit mit Pflanzen und Tieren	-	-	-	-	7 %	-	1 %
Sonstiges	2 %	1 %	1 %	2 %	-	-	1 %

* gesamt inklusive Sonstige. **) Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Die Gründe für negative Bewertungen der Ausbildungsbetriebe liegen jedoch zum überwiegenden Teil in der Organisation und im Umgang innerhalb der Betriebe. Der Hauptgrund für unzufriedene Lehrlinge ist daher das Empfinden, dass die Ausbilder zu wenig Zeit haben bzw. investieren. Dies wird begleitet von „unzureichender Anleitung“, „zu eintönige Arbeiten“ sowie allgemeinen Schwierigkeiten im Betrieb (Unzufriedenheit und Arbeitszeit, siehe Tabelle 45).

Tabelle 45: Gründe für die negative Bewertung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben

Beruf	Landwirt	Tierwirt	Hauswirt- wirt- schafter	Molkerei/ Milchwirts.	Forstwirt	FK Agrar- service	Auszubil- dende LW ges. * n = 953 NN = 1237
Gründe **)	n = 369 NN = 470	n = 254 NN = 412	n = 99 NN = 154	n = 31 NN = 69	n = 160 NN = 70	n = 38 NN = 59	
zu eintönige Arbeiten	17 %	15 %	15 %	14 %	31 %	12 %	17 %
Unzufriedenheit im Betrieb	9 %	11 %	12 %	13 %	39 %	5 %	11 %
Probleme mit der Arbeitszeit	9 %	14 %	9 %	10 %	4 %	8 %	11 %
schlechte Arbeitsbedingungen	4 %	6 %	6 %	7 %	9 %	3 %	5 %
zu schwere körperliche Anforderungen	1 %	4 %	2 %	9 %	1 %	5 %	3 %
zu hohe theor. Anforderungen	6 %	3 %	9 %	1 %	10 %	2 %	5 %
unzureichende Anleitung (ohne Forstwirte)	17 %	12 %	13 %	6 %	-	25 %	14 %
Ausbilder haben zu wenig Zeit für die Auszubildenden (ohne Forstwirte)	29 %	26 %	27 %	29 %	-	34 %	26 %
gesundheitliche Probleme (nur Forstwirte)	-	-	-	-	6 %	-	0 %
Sonstiges	8 %	9 %	6 %	10 %	-	5 %	8 %

* gesamt inklusive Sonstige. **) Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Die Gründe für positive und negative Bewertungen (insgesamt) der Ausbildungsbetriebe der Landwirtschaft stellen die beiden folgenden Grafiken dar.

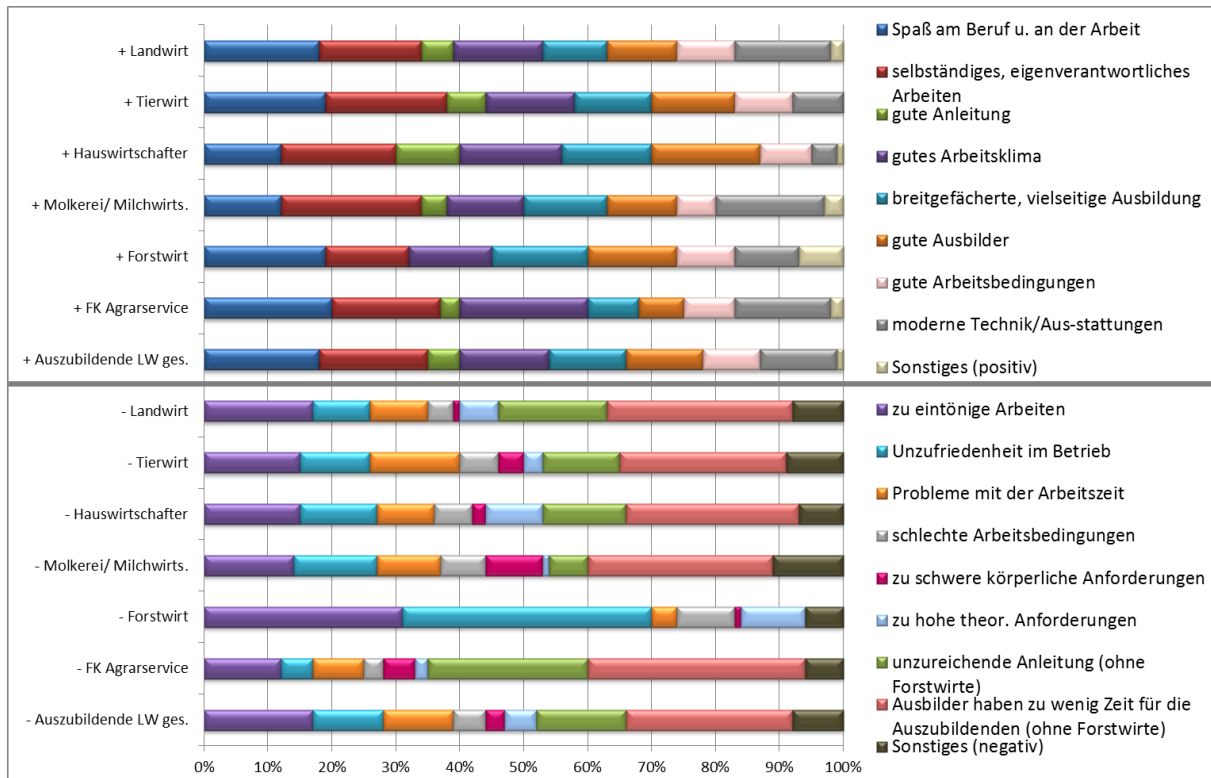
Dabei zeigt Abbildung 34 die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen und Abbildung 35 den Anteil der Bewertungsgründe innerhalb der jeweiligen Ausbildungsberufe.

Abbildung 34: Gründe für positive und negative Bewertungen der Ausbildungsbetriebe



Quelle: 4

Abbildung 35: Anteile der Bewertungen der Ausbildungsbetriebe in den Berufen



Quelle: 4

Die durch die Auszubildenden vorgeschlagenen Verbesserungsmöglichkeiten stellen sich als Spiegel der negativen Bewertungen dar. Offensichtlichere Anerkennung von guten Leistungen sowie die intensivere Betreuung im Betrieb bzw. durch die Ausbilder allgemein kann insgesamt die Ausbildung verbessern.

Tabelle 46: Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben

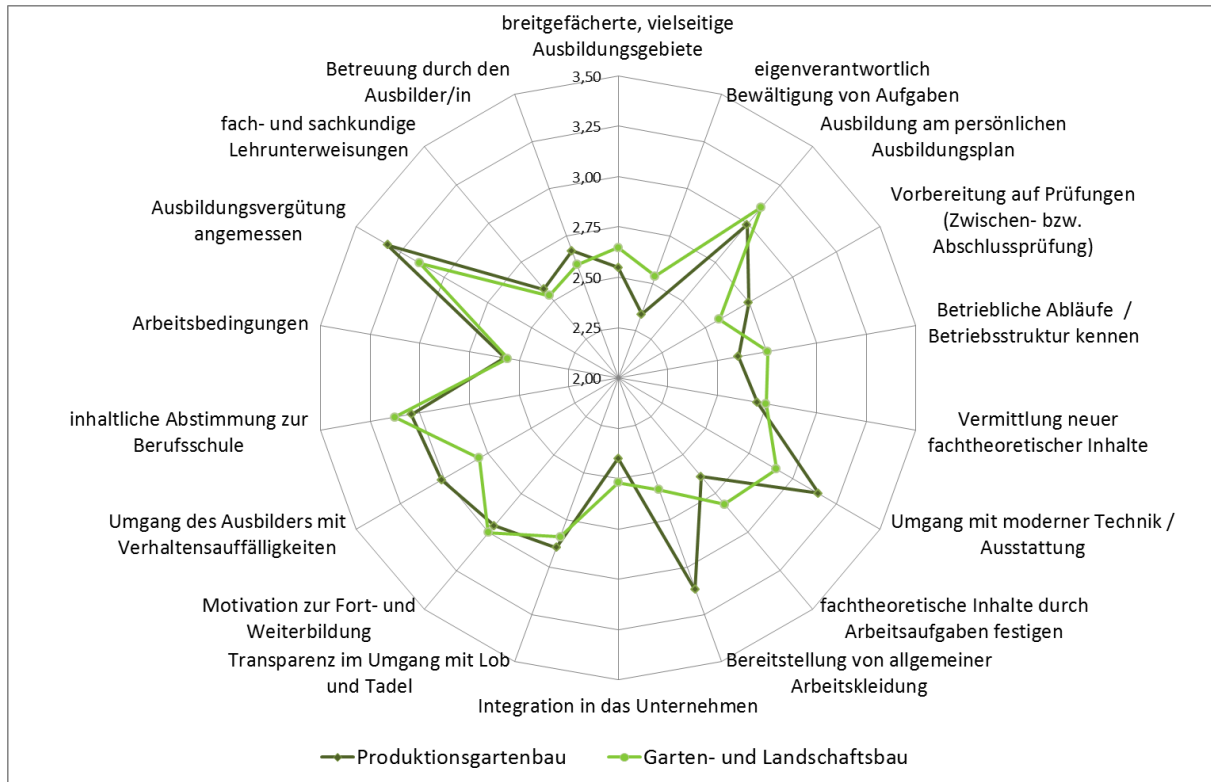
Beruf	Landwirt	Tierwirt	Hauswirtschafter	Molkerei/Milchwirts.	FK Agrarservice	Auszubildende LW ges. *
Verbesserungsmöglichkeiten **)	n = 369 NN = 1065	n = 254 NN = 881	n = 99 NN = 336	n = 31 NN = 127	n = 38 NN = 135	n = 793 NN = 2553
mehr Arbeit mit Technik	12 %	5 %	4 %	6 %	8 %	8 %
abwechslungsreichere, vielseitigere Arbeiten	10 %	9 %	10 %	6 %	6 %	9 %
Berichtsheftführung in der Arbeitszeit	10 %	9 %	4 %	6 %	10 %	9 %
mehr Anerkennung bei guten Leistungen	12 %	11 %	10 %	9 %	10 %	11 %
intensivere Betreuung durch den Ausbilder	8 %	10 %	8 %	12 %	11 %	9 %
mehr Prüfungsvorbereitung	9 %	12 %	11 %	10 %	7 %	10 %
mehr Unterstützung bei Schwierigkeiten	7 %	8 %	11 %	4 %	7 %	8 %

Auszug der Hauptnennungen (nicht vollständig). * gesamt inklusive Sonstige. **) Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Die Auszubildenden des Gartenbaus wurden um die Beurteilung der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb bzw. beim Ausbildungsträger gebeten. Dabei sollten Noten nach dem Ranking der Schulnoten von 1 = sehr gut bis 5 = mangelhaft vergeben werden.

Die folgende Grafik stellt die mittleren Noten der jeweiligen Aussagen der Auszubildenden des Produktionsgartenbaus und des Garten- und Landschaftsbaus zur Ausbildung im Gartenbaubetrieb bzw. beim Ausbildungsdienstleister im Vergleich dar.

Abbildung 36: Benotung verschiedener Aussagen zur Ausbildung im Gartenbau im Betrieb



Benotung von **innen 1 (sehr gut)** nach außen 5 (mangelhaft), Auszug von 2,0 bis 3,5. Quelle: 6

Auch die Frage der Arbeitsunterweisungen spielt für den Ausbildungserfolg eine große Rolle. Nach der Anzahl der Arbeitsunterweisungen befragt, gaben die Auszubildenden sehr widersprüchliche Antworten. Teilweise wurde darunter wohl bereits die Absprache des täglichen Dienstplanes verstanden. Insgesamt sind über 60 % aller Auszubildenden mit der Anzahl der Arbeitsunterweisungen zufrieden. Den niedrigsten Anteil „ausreichender Arbeitsunterweisungen“ hatten die Tierwirte mit nur knapp 50 % der Nennungen.

Tabelle 47: Ist die Anzahl der Arbeitsunterweisungen in ihrem Ausbildungsbetriebe ausreichend?

Beruf	Landwirt n = 369	Tierwirt n = 254	Hauswirtschaftler n = 99	Molkerei/ Milchwirts. n = 31	Fachkraft Agrarservice n = 38	Auszubildende LW ges. * n = 793
Anzahl ist ausreichend	190	101	46	18	20	377
Anzahl ist nicht ausreichend	102	103	21	8	10	244

* gesamt inklusive Sonstige. Anzahl Nennungen. Quelle: 4

Zum theoretischen Teil der Ausbildung wurden die Lehrlinge um eine Beurteilung ihrer Berufsschulen anhand des Notensystems von 1 bis 6 gebeten. Dabei besuchen alle Auszubildenden der Milchwirtschaft die Berufsschule in Oranienburg, alle Forstwirte die Berufsschule in Morgenröthe sowie alle Fachkräfte Agrarservice die Schule in Wurzen. Die anderen Auszubildenden sind jeweils über mehrere Berufsschulen verteilt. Im Mittel vergeben alle Auszubildenden für ihre Berufsschulen die Note 2,26. Die besten Bewertungen vergaben die Tier- und die Forstwirte. Am unzufriedensten mit ihren Berufsschulen waren die Landwirte, Milchwirtschaftler und Fachkräfte Agrarservice.

Tabelle 48: Beurteilung der Ausbildung in den Berufsschulen

Beruf	Landwirt	Tierwirt	Hauswirt- wirt- schafter	Molkerei/ Milchwirts.	Forstwirt	FK Agrar- service	Auszubil- dende LW ges. * n = 946
Beurteilung nach Notenskala	n = 367	n = 252	n = 98	n = 31	n = 159	n = 37	
sehr gut	6 %	20 %	7 %	10 %	10 %	3 %	11 %
gut	55 %	57 %	64 %	55 %	71 %	46 %	59 %
befriedigend	30 %	18 %	27 %	16 %	16 %	41 %	24 %
ausreichend	6 %	4 %	2 %	16 %	1 %	8 %	5 %
mangelhaft	2 %	0 %	-	3 %	1 %	3 %	1 %
ungenügend	-	0 %	-	-	-	-	0 %

* gesamt inklusive Sonstige. Quelle 4.

Sachkundige Lehrer und ein interessanter Unterricht gaben den Ausschlag für gute Bewertungen der jeweiligen Berufsschule.

Tabelle 49: Gründe für die positive Bewertung der Ausbildung in den Berufsschulen

Beruf	Landwirt	Tierwirt	Hauswirt- wirt- schafter	Molkerei/ Milchwirts.	Forstwirt	FK Agrar- service	Auszubil- dende LW ges. * n = 953 NN = 1932
Gründe **)	n = 369 NN = 672	n = 254 NN = 622	n = 99 NN = 187	n = 31 NN = 53	n = 160 NN = 322	n = 38 NN = 72	
interessanter Unterricht	20 %	22 %	19 %	28 %	24 %	21 %	21 %
sachkundige Lehrer	32 %	26 %	26 %	32 %	39 %	36 %	31 %
moderne Ausstattung (IT etc.) (ohne Forstwirte)	11 %	11 %	9 %	2 %		17 %	9 %
gute Verbindung von Theorie und Praxis	18 %	21 %	20 %	28 %	18 %	11 %	19 %
gute Lernbedingungen	18 %	18 %	24 %	9 %	19 %	15 %	18 %
Sonstiges	1 %	2 %	3 %				2 %

* gesamt inklusive Sonstige. ** Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich; Quelle: 4

Parallel zu den guten Bewertungen wurde vor allem zu langweiliger Unterricht als Ursache für schlechte Bewertungen der Berufsschulen genannt.

Erstaunlich ist hierbei jedoch die Kombination von einer im Mittel guten Bewertung insgesamt (\bar{x} 2,09), der hohen Nennung von „sachkundigen Lehrern“ (\approx 39 %) und der hohen Nennung von „langweiligem Unterricht“ (\approx 56 %) bei den Forstwirten.

„Schlechte Lernbedingungen“ sind für 30 % der Milchwirtschaftler ein Grund für eine negative Bewertung ihrer Berufsschule.

Tabelle 50: Gründe für die negative Bewertung der Ausbildung in den Berufsschulen

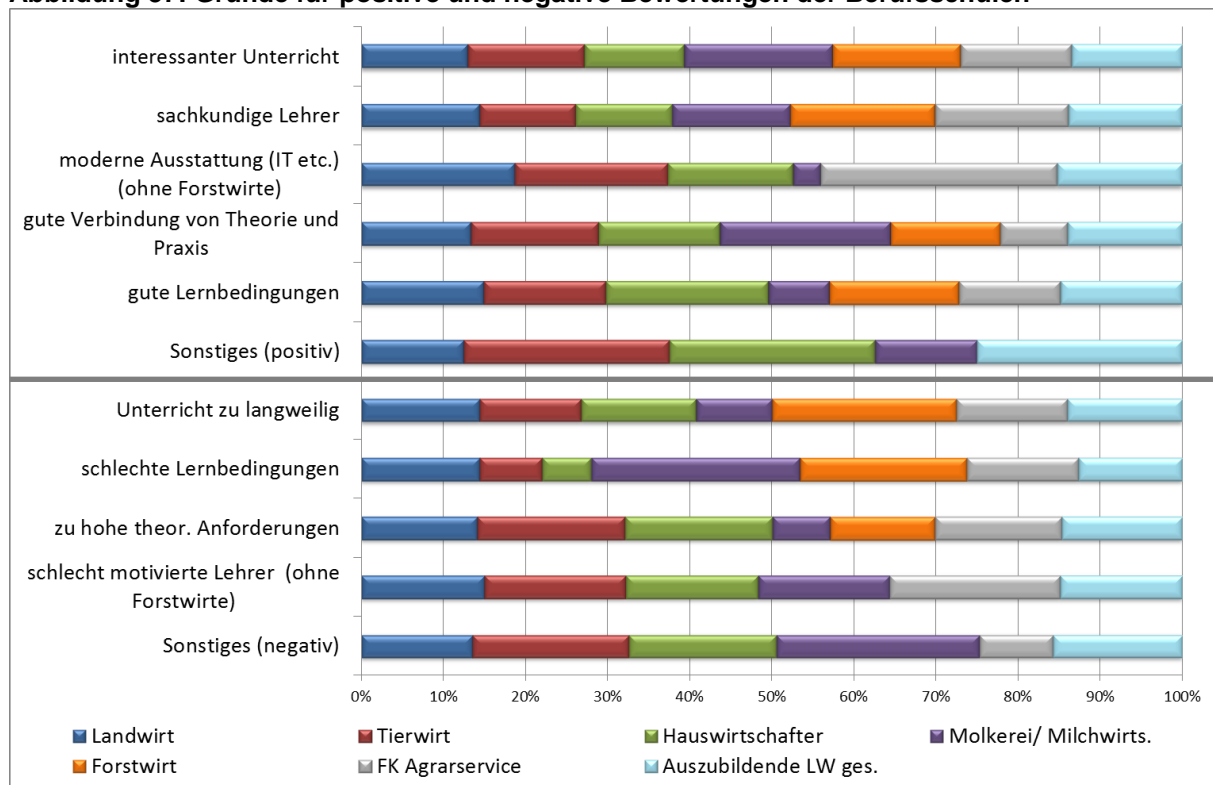
Beruf	Landwirt	Tierwirt	Hauswirt- wirt- schafter	Molkerei/ Milchwirts.	Forstwirt	FK Agrar- service	Auszubil- dend. ges. *
Gründe **)	n = 369 NN = 417	n = 254 NN = 211	n = 99 NN = 83	n = 31 NN = 44	n = 160 NN = 50	n = 38 NN = 50	n = 953 NN = 858
Unterricht zu langweilig	36 %	31 %	35 %	23 %	56 %	34 %	35 %
schlechte Lernbedingungen	17 %	9 %	7 %	30 %	24 %	16 %	15 %
zu hohe theor. Anforderungen	22 %	28 %	28 %	11 %	20 %	24 %	23 %
schlecht motivierte Lehrer (ohne Forstwirte)	13 %	15 %	14 %	14 %	-	18 %	13 %
Sonstiges	13 %	17 %	16 %	23 %	-	8 %	14 %

* gesamt inklusive Sonstige. **) Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Die Gründe für positive und negative Bewertungen (insgesamt) der Berufsschulen der Landwirtschaft stellen die beiden folgenden Grafiken dar.

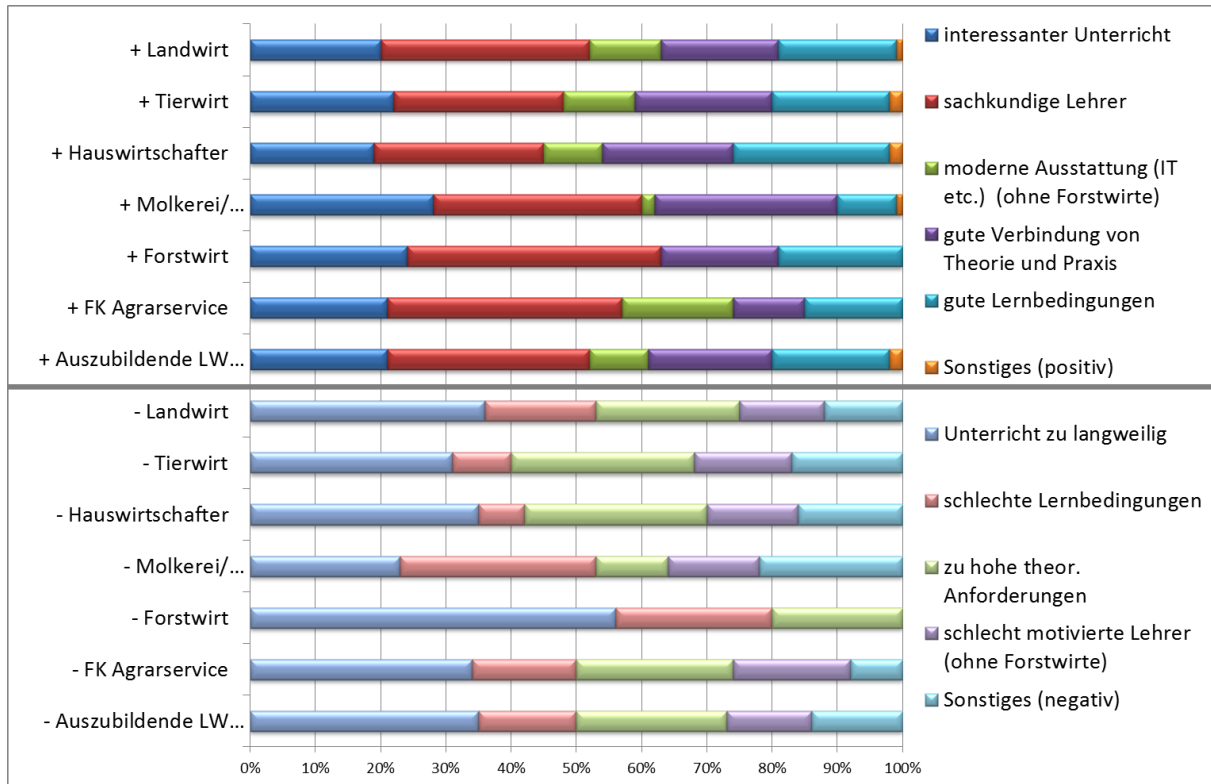
Dabei zeigt Abbildung 37 die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen und Abbildung 38 den Anteil der Bewertungsgründe innerhalb der jeweiligen Ausbildungsberufe.

Abbildung 37: Gründe für positive und negative Bewertungen der Berufsschulen



Quelle: 4

Abbildung 38: Anteile der Bewertungen der Berufsschulen in den Berufen



Quelle: 4

Die Verbesserung der Unterrichtsgestaltung und -organisation sowie des Stundenplans und der Unterrichtsinhalte werden von den Auszubildenden überwiegend genannt.

Die bessere Abstimmung und Verbindung von Schule und Betrieb werden von jedem vierten Milchwirt genannt (Tabelle 51).

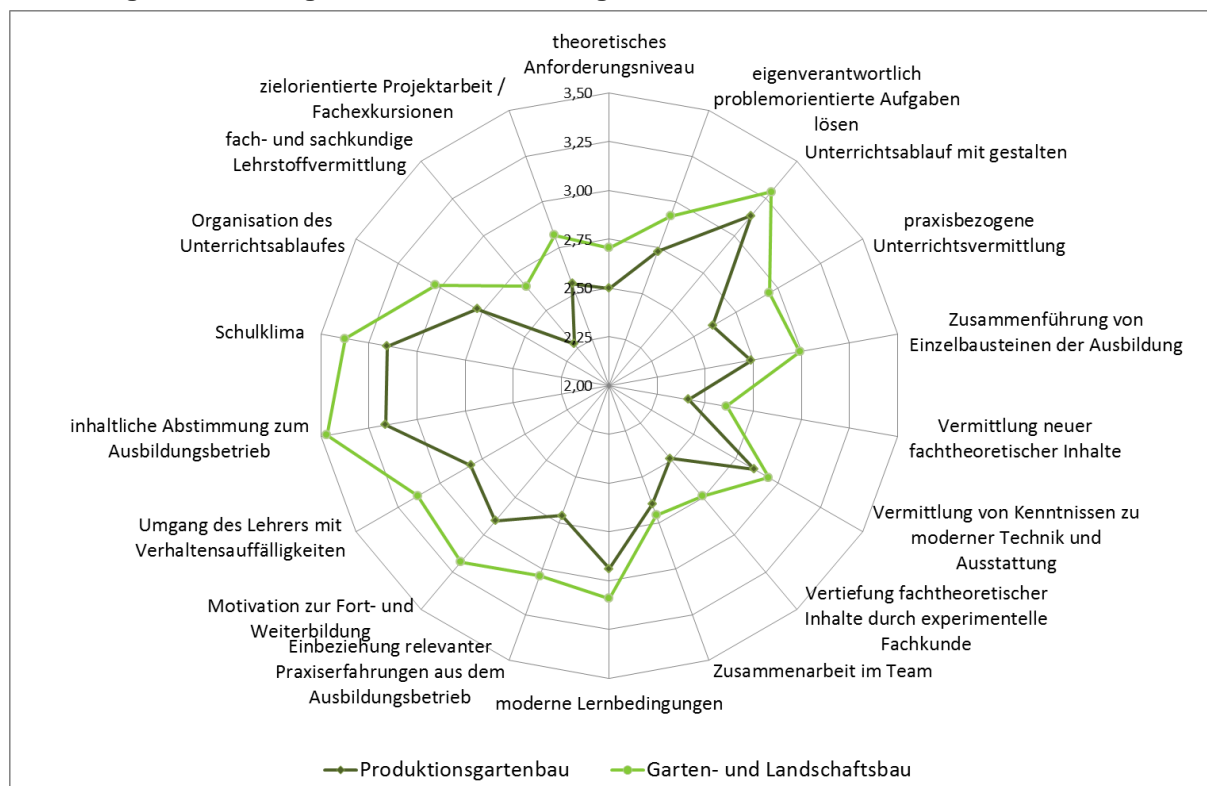
Tabelle 51: Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildung in den Berufsschulen

Beruf	Landwirt	Tierwirt	Hauswirtschafter	Molkerei/Milchwirts.	FK Agrarservice	Auszubildende LW ges. *
	n = 369 NN = 688	n = 254 NN = 391	n = 99 NN = 169	n = 31 NN = 62	n = 38 NN = 73	n = 793 NN = 1388
Stundenplan/Unterrichtsorganisation	19 %	18 %	15 %	24 %	19 %	19 %
Verbindung Schule-Betrieb	12 %	15 %	17 %	26 %	21 %	15 %
Auswahl der Inhalte	10 %	12 %	13 %	11 %	15 %	11 %
Möglichkeiten zur eigenen Mitarbeit im Unterricht	3 %	3 %	4 %	-	1 %	3 %
Blockunterricht	4 %	6 %	9 %	-	3 %	5 %
Disziplin/Aufmerksamkeit	10 %	10 %	7 %	11 %	10 %	10 %
Unterrichtsgestaltung	23 %	26 %	22 %	16 %	19 %	23 %
Einbeziehung der Erfahrungen der Lehrlinge	12 %	9 %	9 %	6 %	12 %	10 %
Sonstiges	6 %	2 %	3 %	5 %	-	4 %

* gesamt inklusive Sonstige. **) Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Die Auszubildenden des Gartenbaus wurden wiederum um die Benotung von verschiedenen Aussagen gebeten. Die Benotung von Aussagen zu den gartenbaulichen Berufsschulen (1 sehr gut bis 5 mangelhaft) zeigt die folgende Grafik.

Abbildung 39: Benotung verschiedener Aussagen zu den Berufsschulen im Gartenbau



Benotung von innen 1 (sehr gut) nach außen 5 (mangelhaft), Auszug von 2,0 bis 3,5. Quelle: 6

Ein dritter, wichtiger Ausbildungsbestandteil bildet die Überbetriebliche Ausbildung (ÜbA).

Staatliche ÜbA sowie Angebote Dritter ergänzen sich hierbei. Im Bereich Landwirtschaft und Gartenbau werden hierfür Unterrichtsteile und Kurse angeboten, z.B. im Lehr- und Versuchsgut Köllitsch, im LfULG in Pillnitz und Königswartha sowie beispielsweise in der Ländlichen Bildungsgesellschaft Canitz oder im Berufsbildungswerk.

Die Auszubildenden wurden auch zu diesem Ausbildungsteil um Beurteilung und Bewertung von Verbesserungsvorschlägen gebeten. Dieser Ausbildungsteil erhielt ebenfalls im Mittel aller Berufe die Note gut (2,18). Besonders positiv schätzten dabei die Milchwirtschaftler ihre überbetrieblichen Ausbildungsstätten ein (Ø 1,77). Die Hauswirtschaftler waren mit ihrer ÜbA am unzufriedensten – sie vergaben insgesamt nur die Note 2,52.

Tabelle 52: Beurteilung der Ausbildung an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Beruf	Landwirt	Tierwirt	Hauswirt- wirt- schafter	Molkerei/ Milchwirts.	Forstwirt	FK Agrar- service	Auszubil- dende LW ges. * n = 835
Beurteilung nach Notenskala	n = 331	n = 198	n = 78	n = 30	n = 159	n = 37	
sehr gut	17 %	25 %	9 %	33 %	14 %	27 %	18 %
gut	56 %	57 %	51 %	57 %	57 %	49 %	56 %
befriedigend	23 %	12 %	26 %	10 %	21 %	19 %	19 %
ausreichend	4 %	5 %	10 %		6 %	3 %	5 %
mangelhaft	1 %	2 %	1 %		2 %	3 %	1 %
ungenügend	1 %	1 %	3 %		1 %		1 %

* gesamt inklusive Sonstige. Quelle 4.

Sachkundige Ausbilder, moderne Technik und eine interessante Gestaltung dieser Ausbildungsteile waren Gründe für positive Bewertungen der Üba.

„Unterricht zu langweilig“ sowie „zu hohe theoretische Anforderungen“ waren die Gründe für negative Bewertungen der Üba. Darüber hinaus meinten knapp 50 % aller Forstwirte, dass die Ausbildungsinhalte der Üba auch im Ausbildungsbetrieb zu erlernen wären.

Die am häufigsten ausgewählten Verbesserungsvorschläge über alle Berufe waren die Wünsche nach mehr praktischen Übungen, Mitgestaltung an Unterrichtsinhalten sowie eine bessere Abstimmung der Ausbildungsinhalte mit dem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule (Tabelle 53).

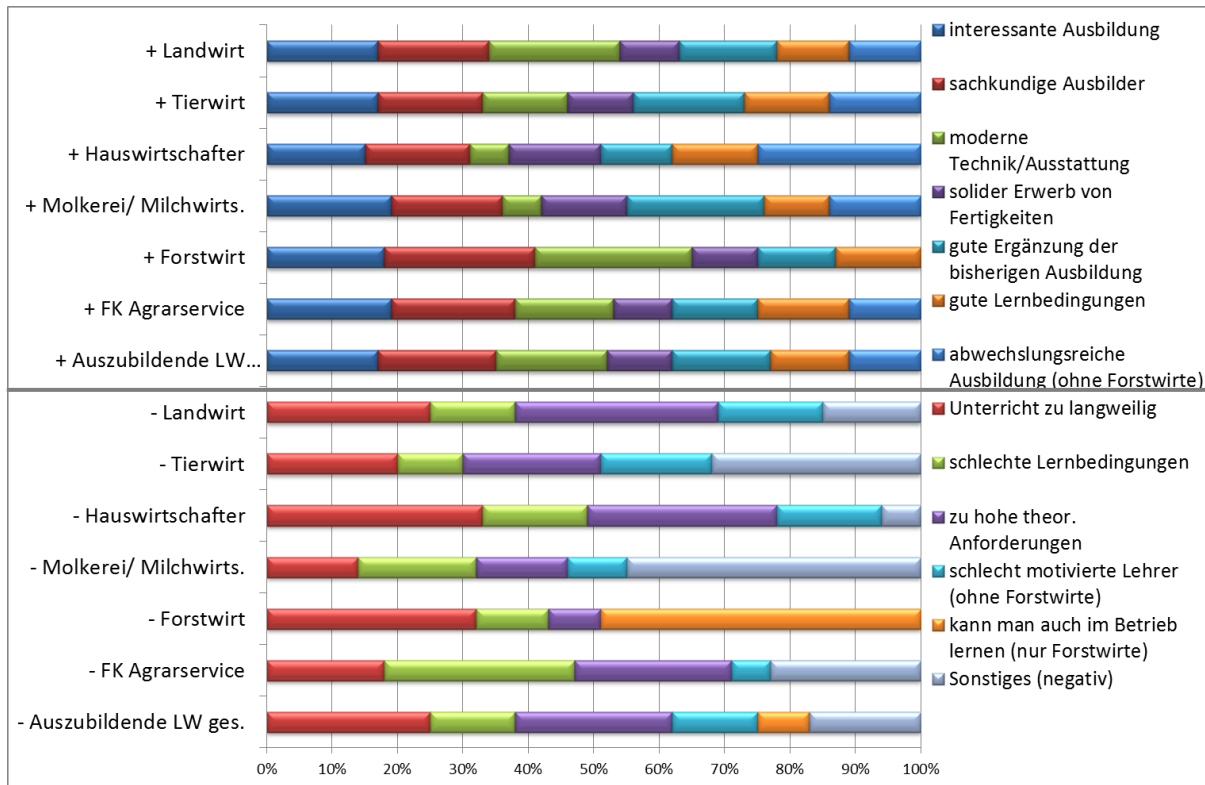
Tabelle 53: Verbesserungsmöglichkeiten der Ausbildung an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Beruf	Landwirt	Tierwirt	Hauswirt- schafter	Molkerei/ Milchwirts.	FK Agrar- service	Auszubil- dende LW ges. * n = 793 NN = 1208
Verbesserungsmöglichkeiten **)	n = 369 NN = 627	n = 254 NN = 283	n = 99 NN = 153	n = 31 NN = 75	n = 38 NN = 69	
Einsatz moderner Technik	11 %	6 %	9 %	15 %	9 %	10 %
bessere Ausbilder	6 %	5 %	8 %	5 %	3 %	6 %
bessere methodische Gestaltung	6 %	8 %	8 %	7 %	7 %	7 %
bessere Ergänzung/Abstimmung zur Ausbildung im Betrieb	10 %	13 %	13 %	12 %	20 %	12 %
bessere Ergänzung/Abstimmung zur Ausbildung in der Schule	8 %	10 %	13 %	20 %	12 %	10 %
Verbesserung der Ausstattung der Lehr- kabinette	8 %	7 %	10 %	11 %	7 %	8 %
mehr Eigenverantwortung und Gestal- tungsmöglichkeiten	7 %	7 %	8 %	4 %	6 %	7 %
mehr praktische Übungen	26 %	22 %	16 %	19 %	20 %	23 %
andere Lehrgangsinhalte	5 %	8 %	7 %		9 %	6 %
bessere Lehrgangsorganisation	8 %	11 %	7 %	7 %	7 %	8 %
Sonstiges	5 %	3 %	1 %	1 %	-	3 %

* gesamt inklusive Sonstige. **) Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Die Gründe für positive und negative Bewertungen der überbetrieblichen Ausbildungsstätten der Landwirtschaft (insgesamt) und die jeweiligen Anteile je Ausbildungsberuf stellt die folgende Grafik dar.

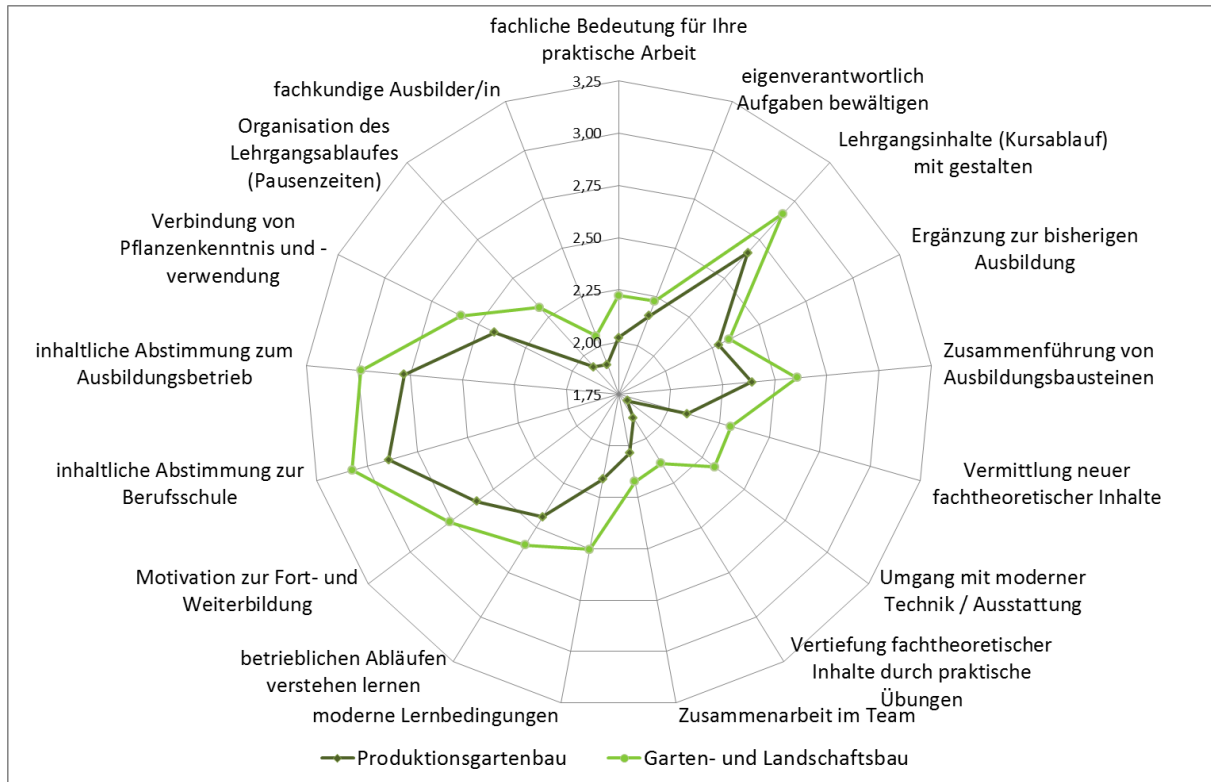
Abbildung 40: Anteile der Bewertungen der ÜbA in den Berufen



Quelle: 4

Die Auszubildenden des Gartenbaus wurden um Benotung von verschiedenen Aussagen zur überbetrieblichen Ausbildung (1 sehr gut bis 5 mangelhaft) gebeten. Insgesamt schneidet dabei im Gartenbau die ÜbA im Vergleich zum Ausbildungsbetrieb und den Berufsschulen etwa um eine Benotung von 0,5 besser ab.

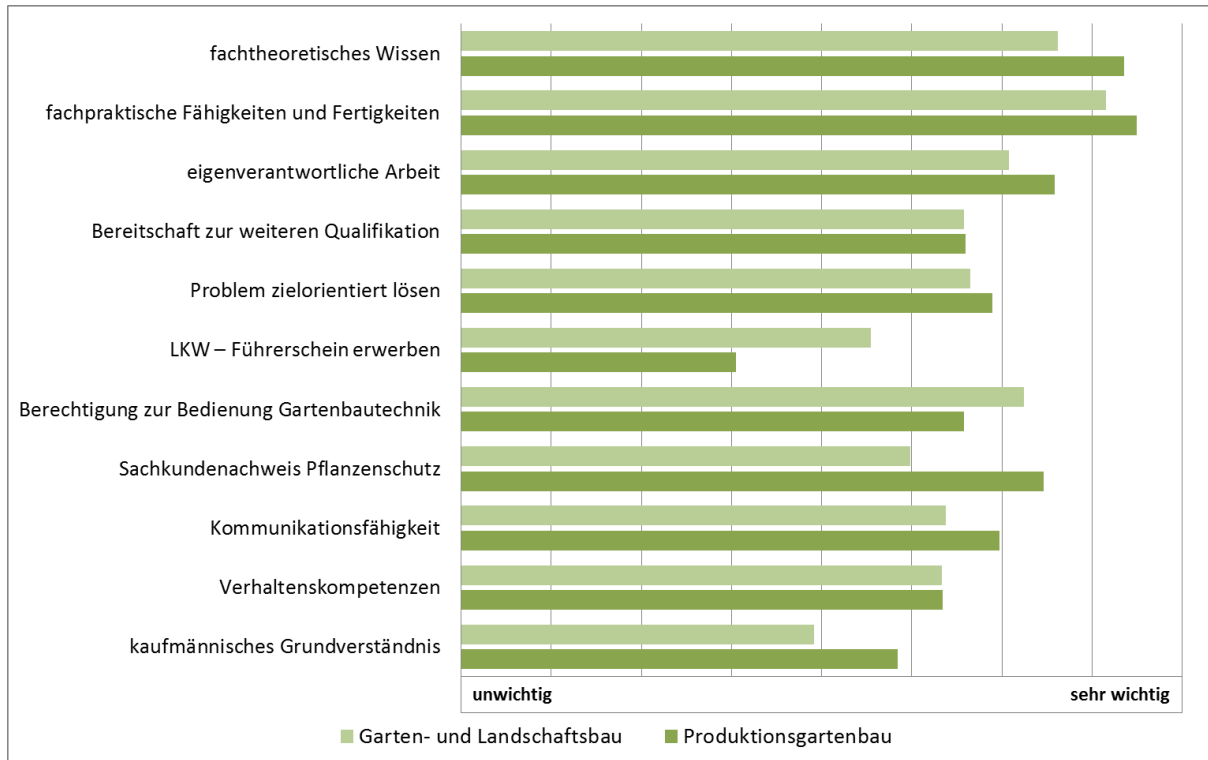
Abbildung 41: Benotung verschiedener Aussagen zur ÜBa im Gartenbau



Benotung von **innen 1 (sehr gut)** nach außen 5 (mangelhaft), Auszug von 1,75 bis 3,25. Quelle: 6

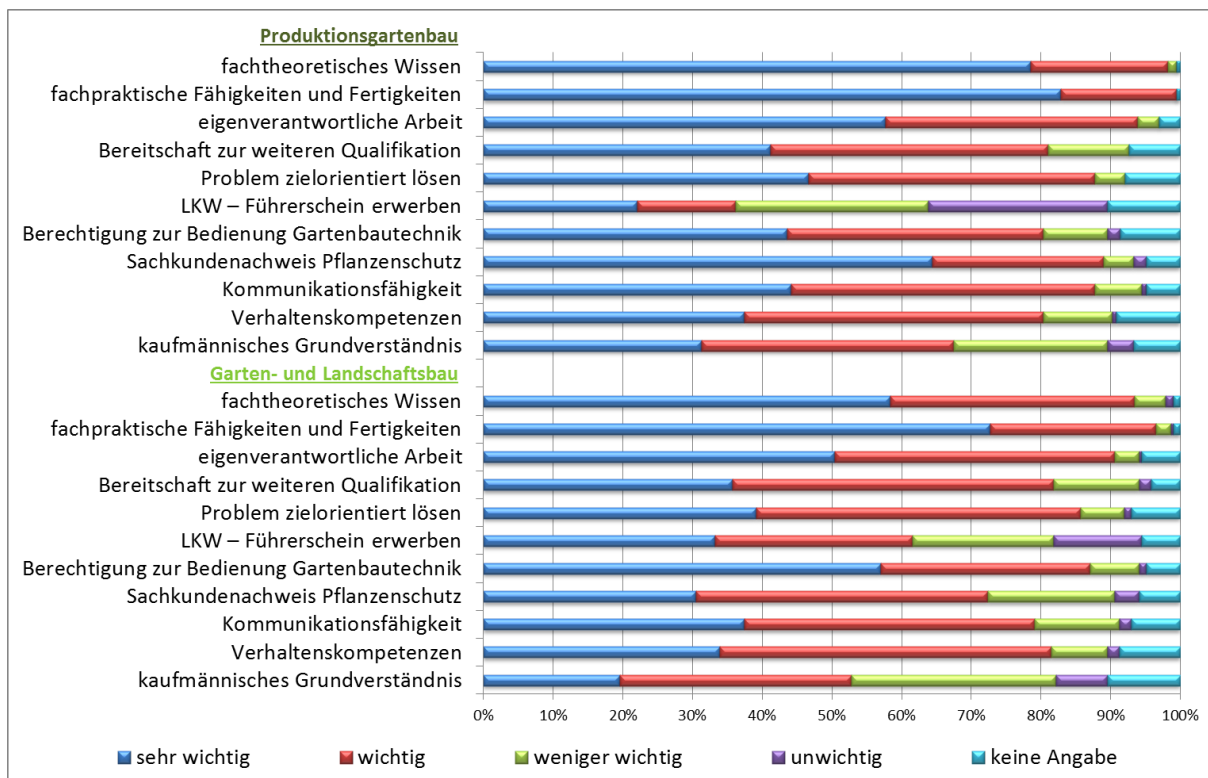
Die Auszubildenden des Gartenbaus wurde um eine Wertung gebeten, über welche Kompetenzen sie selbst nach der abgeschlossenen Ausbildung verfügen sollten. Dabei erfolgte die Wichtung von unwichtig (1) bis sehr wichtig (5). Die folgende Grafik zeigt die Einschätzung der Auszubildenden zu verschiedenen fachlichen Kompetenzen.

Abbildung 42: Mittelwerte der geforderten Kompetenzen der Auszubildenden Gartenbau



Auszubildende bewerten Kompetenzen, über die Sie nach der Ausbildung im Gartenbau verfügen sollten (Sicht der Auszubildenden).
Quelle: 6

Abbildung 43: Anteile der Wichtigungen von geforderten Kompetenzen der Auszubildenden



Auszubildende bewerten Kompetenzen, über die Sie nach der Ausbildung im Gartenbau verfügen sollten (Sicht der Auszubildenden).
Quelle: 6

Im Großen und Ganzen scheinen 90 % der Auszubildenden mit der gewählten Berufsausbildung zufrieden zu sein, da sie die Ausbildung an Andere weiter empfehlen würden. Ausnahmen bilden hier die Berufe in der Haus- und in der Milchwirtschaft sowie des Produktionsgartenbaus. In diesen Berufen lag die Zustimmung nur bei etwa drei Viertel der Befragten.

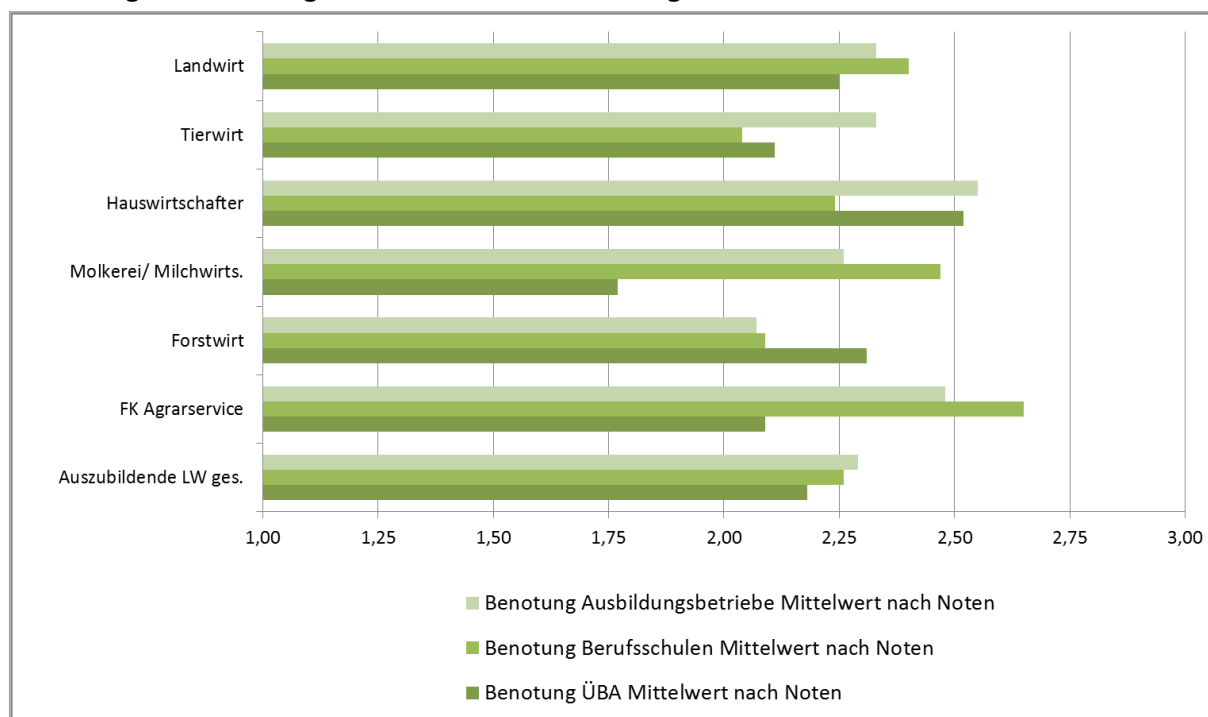
Tabelle 54: Weiterempfehlung der Berufsausbildung

Beruf	Landwirt n = 359	Tierwirt n = 240	Hauswirt- schafter n = 93	Molkerei/ Milch- wirts. n = 29	Forstwirt n = 157	FK Agrar- service n = 37	Auszubil- dend. LW ges.* n = 917	PG n = 152	GaLaBau n = 240
ja	91 %	89 %	76 %	72 %	92 %	95 %	90 %	75 %	82 %
nein	9 %	11 %	24 %	28 %	8 %	5 %	10 %	25 %	17 %

* gesamt inklusive Sonstige. Quelle: 4. Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), Quelle: 6.

Die Einschätzung bzw. Benotung der einzelnen Ausbildungsabschnitte in den Ausbildungsbetrieben, den Berufsschulen sowie den überbetrieblichen Ausbildungsstätten der Landwirtschaft zeigt die folgende Grafik. Dabei wurden die Benotungen in den Ausbildungsberufen jeweils anteilig gemittelt.

Abbildung 44: Benotung Mittelwerte aller Ausbildungsabschnitte Landwirtschaft



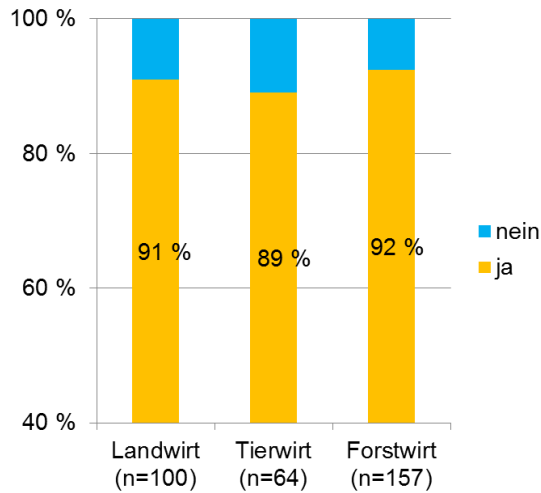
Mittelwerte der jeweiligen Benotungen von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft). Quelle: 4.

Die positive Einstellung zum gewählten Ausbildungsberuf stellt auch das nachfolgende Stimmungsbarometer dar (Abbildung 45). Es zeigt die Befragungsergebnisse der Auszubildenden zu den Fragen:

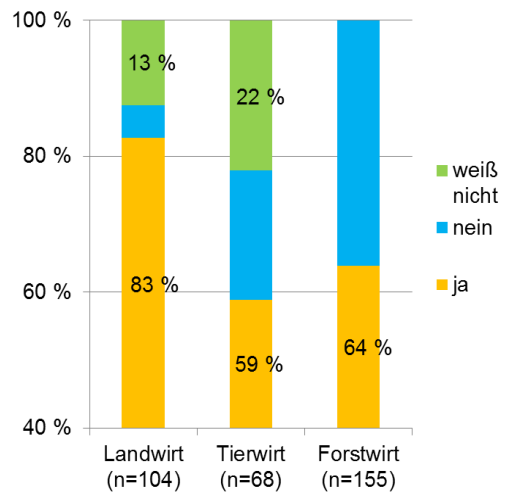
- 1) Würden Sie Ihre Berufsausbildung weiter empfehlen?
- 2) Werden Sie nach der Ausbildung weiter in Ihrem erlernten Beruf tätig sein?

Abbildung 45: Stimmungsbarometer der Auszubildenden in der Land- und Forstwirtschaft

Weiterempfehlung der Berufsausbildung ¹⁾ (n = 321)*



Perspektive nach der Ausbildung ²⁾ (n = 327)*



*nur 3. Lehrjahr. Quelle: 4

6.1.3 Angestrebte Tätigkeit nach der Ausbildung

Die Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf insgesamt, die sich beispielsweise im Anteil der Weiterempfehlungen widerspiegelt (siehe Tabelle 54), gibt nicht allein einen Aufschluss über die beruflichen Perspektiven der Auszubildenden. Daher wurden sie zu ihrer Einschätzung befragt, ob sie nach dem Abschluss der Ausbildung weiterhin im erlernten Beruf tätig sein werden.

Knapp zwei Drittel aller Auszubildenden schätzen ein, dass sie nach der Ausbildung auch im Beruf tätig sein werden. Eine Ausnahme bilden hier jedoch die Hauswirtschaftler: nur jeder Vierte Auszubildende geht davon aus, dass er nach dem Abschluss der Ausbildung auch in diesem Beruf arbeiten wird.

Tabelle 55: Auszubildende, die einschätzen nach der Ausbildung im erlernten Beruf tätig zu sein

Bezeichnung	Landwirt n = 365	Tierwirt n = 248	Hauswirt- wirt- schafter n = 97	Molkerei/ Milchwirts. n = 31	Forstwirt n = 155	FK Agrar- service n = 38	Auszubil- dende LW ges. * n = 936
im erlernten Beruf tätig ¹⁾	78 %	60 %	27 %	68 %	64 %	53 %	64 %
Wenn im erlernten Beruf tätig, dann in welchem Unternehmen: ²⁾	NN = 273	NN = 144	NN = 36	NN = 20	NN = 91	NN = 23	NN = 588
natürliche Person	50 %	32 %	22 %	-	25 %	30 %	37 %
öffentlich-rechtlicher Betrieb	1 %	1 %	-	-	23 %	4 %	4 %
Gartencenter	0,4 %	1 %	3 %	-	-	-	1 %
juristische Person	42 %	45 %	6 %	90 %	11 %	53 %	38 %
Freier Bildungsträger	1 %	1 %	8 %	-	5 %	-	2 %
Tätigkeit im Ausland	3 %	12 %	3 %	-	8 %	4 %	6 %
Sonstiges	3 %	8 %	58 %	10 %	28 %	9 %	12 %

* gesamt inklusive Sonstige. ¹⁾ Antwortmöglichkeiten: ja/nein/weiß nicht. ²⁾ Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Die Auszubildenden des Gartenbaus sehen ihre berufliche Zukunft nach Abschluss der Lehrausbildung überwiegend weiterhin in Tätigkeiten im Berufsfeld sowie in einer weiteren Qualifizierung. Nur etwa ein Viertel der Antworten bezogen sich auf die Absicht in einem anderen Berufsfeld arbeiten zu wollen oder sich über ihre berufliche Zukunft noch im Unklaren zu sein (siehe Tabelle 56).

Tabelle 56: Arbeitstätigkeit der Auszubildenden des Gartenbaus nach der Ausbildung

Ausschnitt: Tätigkeit nach drei Jahren	PG n = 163/170	GaLaBau n = 279/307
elterliches Unternehmen	2 %	3 %
bisheriger Ausbildungsbetrieb/Arbeitgeber	2 %	6 %
eigenes Unternehmen	4 %	6 %
Arbeiten im erlernten Berufsfeld	12 %	11 %
Arbeiten in einem anderen Berufsfeld	10 %	10 %
Arbeiten im Ausland	9 %	9 %
Qualifikation zum staatlich anerkannten Techniker	11 %	7 %
Qualifikation zum staatlich anerkannten Wirtschaftler/Gärtnermeister	15 %	12 %
Studium	12 %	7 %
berufliche Zukunft noch unklar	14 %	14 %

Arbeitstätigkeit, in der sich Auszubildende nach der abgeschlossenen Ausbildung sehen. Mehrfachnennungen möglich. Ausschnitt aus der Befragung analog den Zeiträumen bzw. der Systematik der Tabelle 81 und Tabelle 82. Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), Quelle: 6

Etwa 15 % aller Auszubildenden sieht bereits während der Ausbildung keine weitere Zukunft im gewählten Beruf (Tabelle 57). Darunter geht ein Viertel der Befragten davon aus, dass nach der Ausbildung kein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Besonders hoch ist hierbei mit mehr als 50 % der Anteil der Forstwirte.

Nur etwa 11 % der Befragten gab an, dass sie den Beruf in jedem Fall aufgeben wollen. Darunter beabsichtigte jeder Vierte eine weitergehende Ausbildung oder ein Studium aufzunehmen. Den höchsten Anteil an Umschulungen nach der Ausbildung beabsichtigten die Hauswirtschaftler: jeder Zweite möchte nach der Ausbildung einen weiteren Beruf erlernen. Dabei dominiert hier die Aus- bzw. Weiterbildung in der Altenpflege.

Tabelle 57: Auszubildende, die nach der Ausbildung vorerst nicht im erlernten Beruf tätig sind

Bezeichnung	Landwirt n = 365	Tierwirt n = 248	Hauswirtschaftler n = 97	Molkerei/ Milchwirts. n = 31	Forstwirt n = 155	FK Agrar- service n = 38	Auszubildende LW ges. * n = 936
nicht im erlernten Beruf tätig	5 %	11 %	27 %	10 %	36 %	13 %	15 %
Wenn „nein“, dann Gründe dafür: **)	NN = 36	NN = 50	NN = 48	NN = 5	NN = 59	NN = 13	NN = 211
keinen Arbeitsplatz gefunden	8 %	12 %	25 %	-	51 %	8 %	25 %
einen Arbeitsplatz in einem anderen Beruf gefunden	11 %	16 %	17 %	20 %	10 %	31 %	15 %
eine Ausbildung/Umschulung in einem anderen Beruf angestrebt	44 %	40 %	50 %	20 %	22 %	31 %	36 %
ein Studium in einer anderen Fachrichtung angestrebt	11 %	20 %	2 %	40 %	14 %	15 %	13 %
den erlernten Beruf in jedem Fall aufgeben	25 %	12 %	6 %	20 %	3 %	15 %	11 %

* gesamt inklusive Sonstige. **) Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Unabhängig von der Frage, ob die Auszubildenden ihre Zukunft im erlernten Beruf sehen oder nicht, wurden sie nach der Absicht zur weiteren Qualifizierung befragt.

Mehr als die Hälfte aller Auszubildenden, welche diese Frage beantwortet haben, beabsichtigen eine Fortbildung oder weiterführende Ausbildung. Dabei konnten die Auszubildenden bei der Frage, welche Qualifizierung sie beabsichtigen, mehrere Antworten auswählen. Dies taten etwa 30 % der Auszubildenden, knapp 70 % wählte nur eine weitere Qualifizierung aus.

Der Hauptanteil der Fortbildungen soll dem Erwerb des Meisterbriefes dienen (über 50 % der Befragten, die eine weitere Fortbildung beabsichtigen), gefolgt von den Qualifikationen zum Staatlich geprüften Wirtschaftler bzw. Techniker oder Betriebswirt (dementsprechend ≈ 24 bzw. knapp 20 % der Befragten).

Besonders hoch ist der Anteil an Meisterfortbildungen bei den Auszubildenden der Milchwirtschaft. Diese, sowie die Auszubildenden der Forstwirtschaft, hatten darüber hinaus auch den höchsten Anteil an Auszubildenden, die ein Studium beabsichtigten.

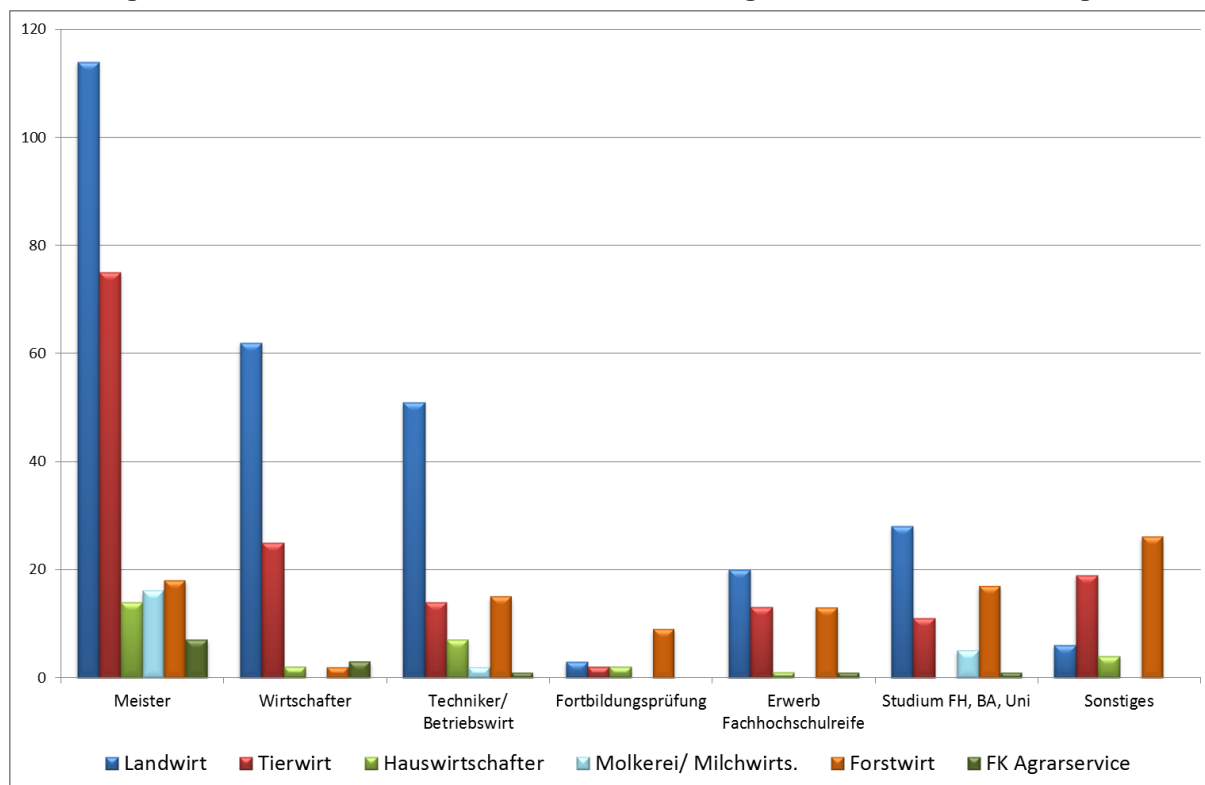
Etwa jeder Zehnte beabsichtigt eine Qualifizierung durch ein Studium an einer Fachhoch- oder Hochschule (siehe Tabelle 58 sowie Abbildung 46 und Abbildung 47).

Tabelle 58: Auszubildende, die nach der Ausbildung eine Fortbildung oder Studium beabsichtigen

Bezeichnung	Landwirt	Tierwirt	Hauswirt- schafter	Molkerei/ Milchwirts.	Forstwirt	FK Agrar- service	Auszubil- dende LW ges. * n = 837
	n = 337	n = 221	n = 84	n = 24	n = 137	n = 33	
Fortbildung oder Studium beabsichtigt	58 %	57 %	32 %	88 %	55 %	33 %	55 %
Fortbildungs-/Studienziel: **)	NN = 284	NN = 159	NN = 30	NN = 23	NN = 99	NN = 13	NN = 610
Meister	40 %	47 %	47 %	70 %	18 %	54 %	40 %
Staatl. geprüfter Wirtschafter	22 %	16 %	7 %	-	2 %	23 %	15 %
Staatl. geprüfter Techniker/ Betriebswirt	18 %	9 %	23 %	8 %	15 %	8 %	15 %
Fortbildungsprüfung z.B. Natur- und Landschaftspfleger	1 %	1 %	7 %	-	9 %	-	2 %
Fachoberschule zum Erwerb der Fachhochschulreife	7 %	8 %	3 %	-	13 %	8 %	8 %
Studium an Fachhochschule, Berufs- akademie oder Universität	10 %	7 %	-	22 %	17 %	8 %	10 %
Sonstiges	1 %	13 %	13 %	-	25 %	-	9 %

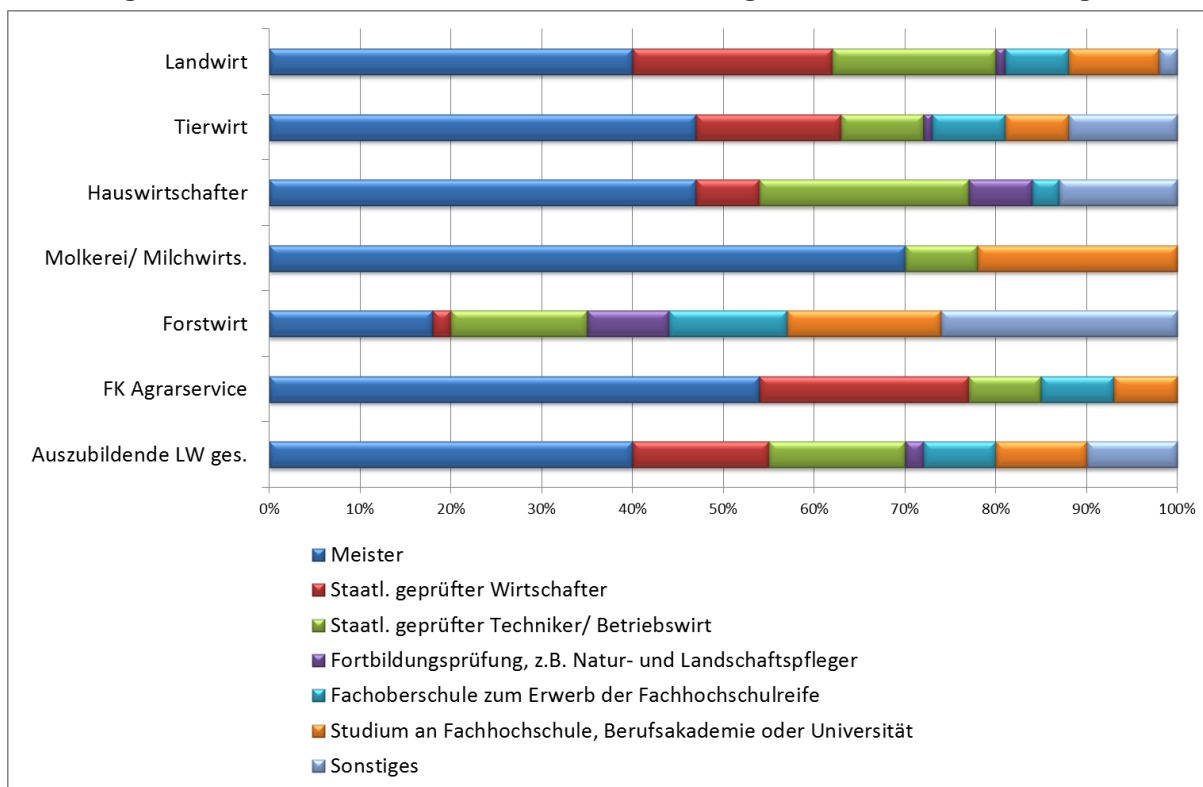
* gesamt inklusive Sonstige. **) Anzahl der Nennungen in Prozent (nicht Anzahl der Auszubildenden). Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Abbildung 46: Anzahl Auszubildender, die eine Fortbildung oder Studium beabsichtigen



Anzahl der Nennungen (Anzahl der Auszubildenden). Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Abbildung 47: Anteile Auszubildender, die eine Fortbildung oder Studium beabsichtigen



⁷ Anteil der Nennungen in Prozent (nicht Anzahl oder Anteil der Auszubildenden), Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Zusätzlich zur Befragung der Auszubildenden mit einem Ausbildungsverhältnis wurden 89 Personen in die Befragung einbezogen, die als externe Prüfungsteilnehmer den Berufsabschluss erlangten. Von ihnen besuchten 60 % einen externen Vorbereitungslehrgang. Fast die Hälfte dieser Ausbildungen waren dabei Land- und Tierwirte, etwa ein Viertel waren Gärtner.

Insgesamt sind etwa zwei Drittel dieser Absolventen nach dem Abschluss ihrer Ausbildung weiter im gewählten Beruf tätig. Wesentlich geringer ist hier nur der Anteil Gärtner: von diesen hat nur jeder Vierte weiter im Beruf gearbeitet.

Drei Viertel der Land- und Tierwirte sind nach dieser Ausbildung in Unternehmen Natürlicher Personen (Haupt- und Nebenerwerbsbetriebe) tätig. Dies deutet darauf hin, dass dies auch die Motivation für diese Ausbildung ist und/oder im Anschluss ein Landwirtschaftsbetrieb im Haupt- oder Nebenerwerb bewirtschaftet werden soll (siehe Tabelle 59).

Tabelle 59: Externe Prüfungsteilnehmer, die nach der Ausbildung weiter im Beruf tätig sind

Bezeichnung	Land-/Tierwirt n = 37	Gärtner n = 23	Haus- wirtschaftler n = 13	Molkerei/ Milchwirts. n = 8	Externe ges. n = 84
im erlernten Beruf tätig	81 %	26 %	69 %	100 %	63 %
Unternehmen: ¹⁾	NN = 30	NN = 7	NN = 10	NN = 8	NN = 57
natürliche Person (z.B. Haupterwerbslandwirt)	37 %	14 %	30 %	-	26 %
öffentlich-rechtlicher Betrieb (z.B. Stadtverwaltung)	3 %	14 %	-	-	3 %
natürliche Person – Nebenerwerbslandwirt	37 %	-	-	-	0 %
juristische Person (z.B. e.G., AG, GmbH)	10 %	14 %	30 %	88 %	19 %
Freier Bildungsträger	-	-	40 %	-	28 %
Tätigkeit im Ausland	-	14 %	-	-	7 %
sonstiges	13 %	43 %	-	13 %	2 %

¹⁾Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Von den Absolventen, die nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht in diesem Beruf tätig sind, hat ein Drittel eine Arbeit in einem anderen Beruf gefunden, aber fast 50 % ist aufgrund des fehlenden Arbeitsplatzes nicht im gewählten Beruf tätig.

Dies unterscheidet diese Absolventen deutlich von den Auszubildenden im Dualen System, die nur zu einem Viertel den fehlenden Arbeitsplatz als Grund angeben.

Insgesamt entspricht jedoch der Anteil der nicht im Beruf tätigen Absolventen dieser Ausbildung mit $\approx 37\%$ dem Anteil an Auszubildenden im Dualen System, welche nicht bzw. nicht sofort im Beruf tätig sind (Summe „nicht tätig“ und „weiß nicht“ ca. 36 %).

Tabelle 60: Externe Prüfungsteilnehmer, die nach der Ausbildung nicht im Beruf tätig sind

Bezeichnung	Land-/Tierwirt n = 37	Gärtner n = 23	Hauswirtschafter n = 13	Externe ges. n = 84
nicht im erlernten Beruf tätig	19 %	74 %	31 %	37 %
Gründe:¹⁾	NN = 4	NN = 19	NN = 4	NN = 28
keinen Arbeitsplatz gefunden	25 %	53 %	75 %	48 %
einen Arbeitsplatz in einem anderen Beruf gefunden	75 %	26 %	25 %	32 %
eine Ausbildung/Umschulung in einem anderen Beruf angestrebt	-	5 %	-	6 %
ein Studium in einer anderen Fachrichtung angestrebt	-	5 %	-	3 %
den erlernten Beruf in jedem Fall aufgeben	-	11 %	-	10 %

¹⁾Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Unabhängig davon ob die Absolventen nach dem Abschluss ihrer Ausbildung sofort im Beruf tätig sind oder nicht, möchte reichlich ein Drittel von ihnen eine weitere Fortbildung oder ein Studium anschließen (Auszubildende im Dualen System 55 %).

Dabei ist mit ≈ 42 % die Meisterausbildung die bevorzugte Weiterbildung, gefolgt von Staatlich geprüfem Wirtschafter (13 %) und Betriebswirt (16 %).

Tabelle 61: Externe Prüfungsteilnehmer, die nach der Ausbildung eine Fortbildung beabsichtigen

Bezeichnung	Land-/Tierwirt n = 31	Gärtner n = 23	Hauswirtschafter n = 12	Molkerei/ Milchwirts. n = 7	Externe ges. n = 76
Fortbildung oder Studium beabsichtigt	45 %	17 %	25 %	57 %	34 %
Fortbildungs-/Studienziel:¹⁾	NN = 18	NN = 7	NN = 10	NN = 8	NN = 57
Meister	39 %	25 %	33 %	75 %	42 %
Staatl. geprüfter Wirtschafter	22 %	-	-	-	13 %
Staatl. geprüfter Techniker/ Betriebswirt	17 %	-	33 %	25 %	16 %
Fortbildungsprüfung	-	25 %	-	-	3 %
Fachoberschule zum Erwerb der Fachhochschulreife	-	25 %	-	-	3 %
Studium an Fachhochschule, Berufs- akademie oder Universität	11 %	-	-	-	6 %
Sonstiges	11 %	25 %	33 %	-	16 %

¹⁾Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

6.2 Landwirtschaftliche Fachschule

6.2.1 Voraussetzungen und Motive für die Fortbildung

In der Gruppe der landwirtschaftlichen Fachschulen wurden durch das LfULG Schüler und Absolventen befragt. Hierbei konnten 247 Fragebögen der Fachschüler und 245 Fragebögen der Fachschulabsolventen ausgewertet werden.

Fachschüler wurden aus den Fachschulen für Landwirtschaft des LfULG sowie dem Fachschulzentrum Freiberg-Zug befragt.

Sie haben eine Fortbildung zu folgenden Berufen absolviert:

- Staatlich geprüfter Techniker für Landbau (50 %)
- Staatlich geprüfter Wirtschaftler für Landwirtschaft (46 %)
- Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung (4 %)

Die befragten Absolventen haben ihre Fortbildung an der Fachschule für Gartenbau in Dresden-Pillnitz (82 %) oder dem Fachschulzentrum Freiberg-Zug (18 %) abgeschlossen.

Mehr als drei Viertel aller Fachschüler und Fachschulabsolventen verfügen als höchsten Schulabschluss über einen Realschulabschluss. Etwa 15 % aller befragten Fachschüler und Fachschulabsolventen haben die Fachhochschulreife oder das Abitur erworben. Dabei unterscheiden sich hierbei die Techniker des Gartenbaus (Absolventen) mit fast 35 % deutlich von den anderen Schülern und Absolventen (Tabelle 62).

Tabelle 62: Höchster allgemein bildender Schulabschluss der Fachschüler und Absolventen

Beruf	Fachschulen Schüler				Fachschulen Absolventen			
	gesamt n = 231	Techni- ker LB ¹⁾ n = 117	Wirt- schaf- ter ²⁾ n = 104	Techni- ker HW ³⁾ n = 10	gesamt n = 215	Techni- ker GB ⁴⁾ n = 86	Wirt- schafter/ Meister ⁵⁾ n = 108	Sonsti- ge ⁶⁾ n = 21
Hauptschulabschluss	8 %	4 %	12 %	10 %	7 %	2 %	12 %	5 %
Realschulabschluss	84 %	86 %	83 %	80 %	69 %	64 %	75 %	62 %
Fachhochschulreife	4 %	4 %	4 %	10 %	13 %	19 %	6 %	21 %
Gymnasium/Abitur	3 %	5 %	2 %	-	10 %	15 %	6 %	13 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau,

²⁾ Wirtschaftler für Landwirtschaft,

³⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung,

⁴⁾ Techniker für GaLaBau u. Produktionsgartenbau,

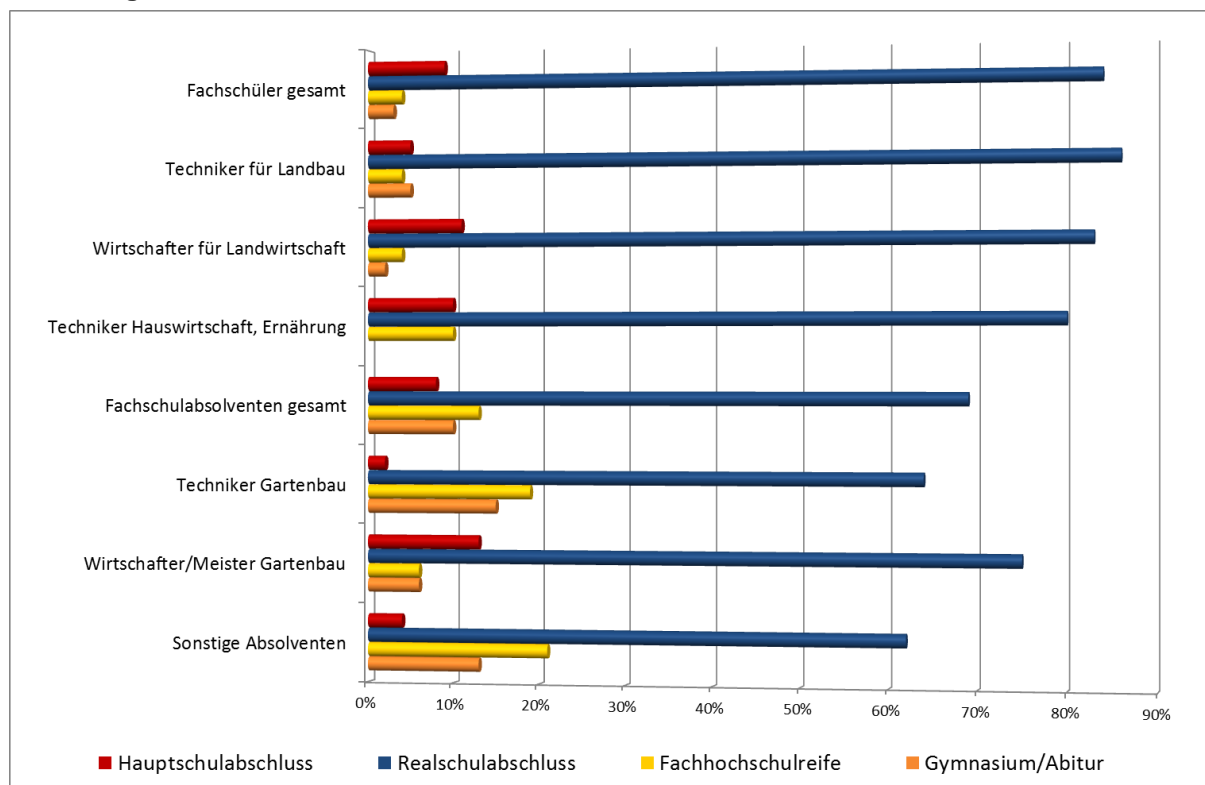
⁵⁾ Wirtschaftler/Meister GaLaBau u. Produktionsgartenbau,

⁶⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, Staatlich geprüfter Techniker für Umwelt/Landbau,

Betriebswirt Agrarwirtschaft

Quelle: 4

Abbildung 48: Höchste Schulabschlüsse der Fachschüler und Fachschulabsolventen



Quelle: 4

Parallel zur Befragung des LfULG erfolgte durch das Berufsbildungswerk des Sächsischen Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus e.V. eine Befragung der aktuellen Fachschüler der Fachschule für Agrartechnik/ Fachschule für Gartenbau. Darin konnten insgesamt 101 Fragebögen ausgewertet werden.

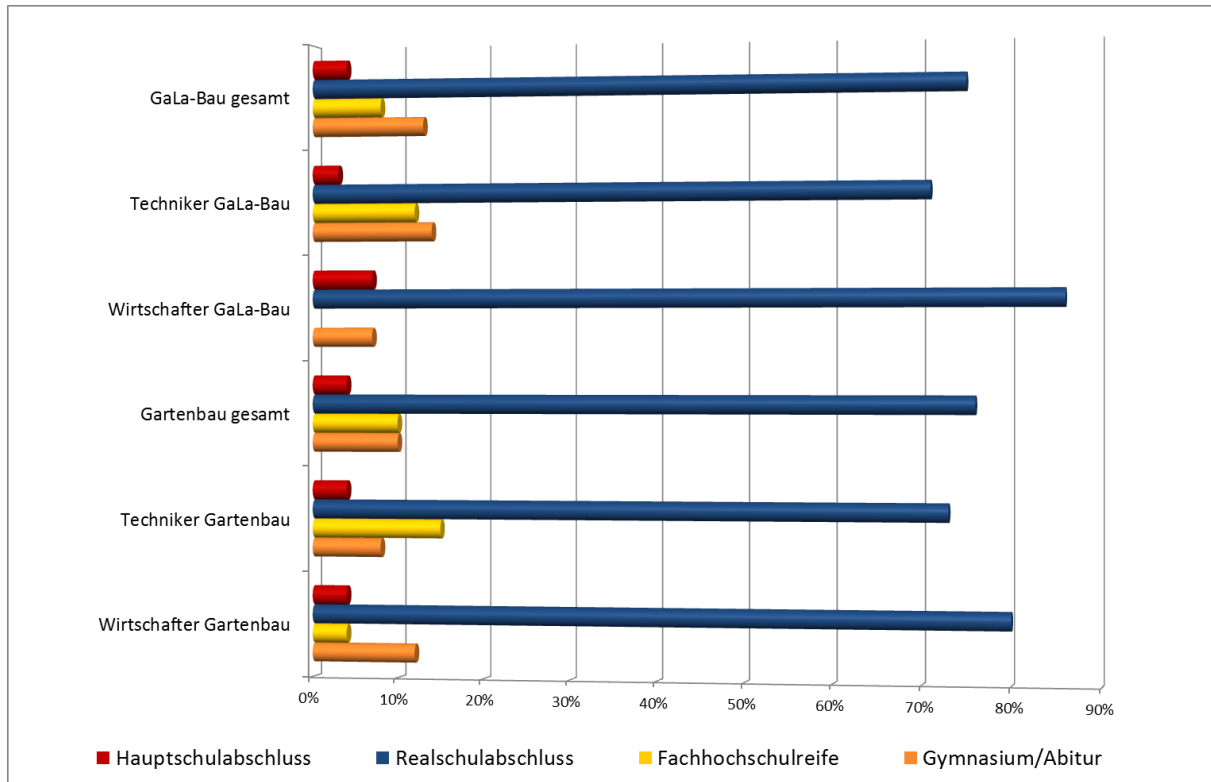
Auch bei den aktuellen Fachschülern im Gartenbau haben etwa drei Viertel der Schüler als höchsten Schulabschluss einen Realschulabschluss. Allerdings liegt der Anteil der Schüler mit Fachhochschulreife oder Abitur hier nur bei etwa 20 % (im Vergleich zu den Absolventen der Gartenbau-Techniker mit fast 35 %, Tabelle 62). Dabei unterscheiden sich die Techniker des Garten- und Landschaftsbaus von den Wirtschaftlern durch einen höheren Anteil dieser Vorbildungen.

Tabelle 63: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss der Fachschüler im Gartenbau

Beruf	GaLaBau			Gartenbau		
	gesamt n = 48	Techniker n = 34	Wirtschaftler n = 14	gesamt n = 51	Techniker n = 26	Wirtschaftler n = 25
Schulabschluss (n = 99)						
Hauptschulabschluss	4 %	3 %	7 %	4 %	4 %	4 %
Realschulabschluss	75 %	71 %	86 %	76 %	73 %	80 %
Fachhochschulreife	8 %	12 %	-	10 %	15 %	4 %
Gymnasium/Abitur	13 %	15 %	7 %	10 %	8 %	12 %

Quelle:6

Abbildung 49: Höchste Schulabschlüsse der Fachschüler im Gartenbau



Quelle:6

Die „Schulordnung Fachschule – FSO“ regelt in Sachsen die Zugangsvoraussetzungen zu den Fachschulen⁶. Danach ist davon auszugehen, dass beinahe alle Fachschüler vorher über einen Berufsabschluss verfügten (auch wenn diese Frage ggf. im Fragebogen nicht beantwortet wurde).

Fast 90 % der befragten Fachschüler und Absolventen verfügten vor dem Besuch der Fachschule über einen landwirtschaftlichen Berufsabschluss.

Tabelle 64: Bisherige Berufsabschlüsse der Fachschüler und Absolventen

Beruf	Fachschulen Schüler				Fachschulen Absolventen			
	gesamt n = 211	Techni- ker LB ¹⁾ n = 110	Wirt- schaf- ter ²⁾ n = 93	Techni- ker HW ³⁾ n = 8	gesamt n = 184	Techni- ker GB ⁴⁾ n = 73	Wirt- schafter/ Meister ⁵⁾ n = 94	Sonsti- ge ⁶⁾ n = 17
in einem landwirtschaftlichen Beruf	90 %	93 %	87 %	88 %	84 %	88 %	83 %	71 %
in einem außerlandwirtschaftl. Beruf	10 %	7 %	13 %	13 %	16 %	12 %	17 %	29 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Wirtschaftler für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, ⁴⁾ Techniker für GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁵⁾ Wirtschaftler/Meister GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁶⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, Staatlich geprüfter Techniker für Umwelt/Landbau, Betriebswirt Agrarwirtschaft
Quelle: 4

⁶ Sächsische FSO: Quelle <http://www.revosax.sachsen.de/Details.do?sid=8551414752550>

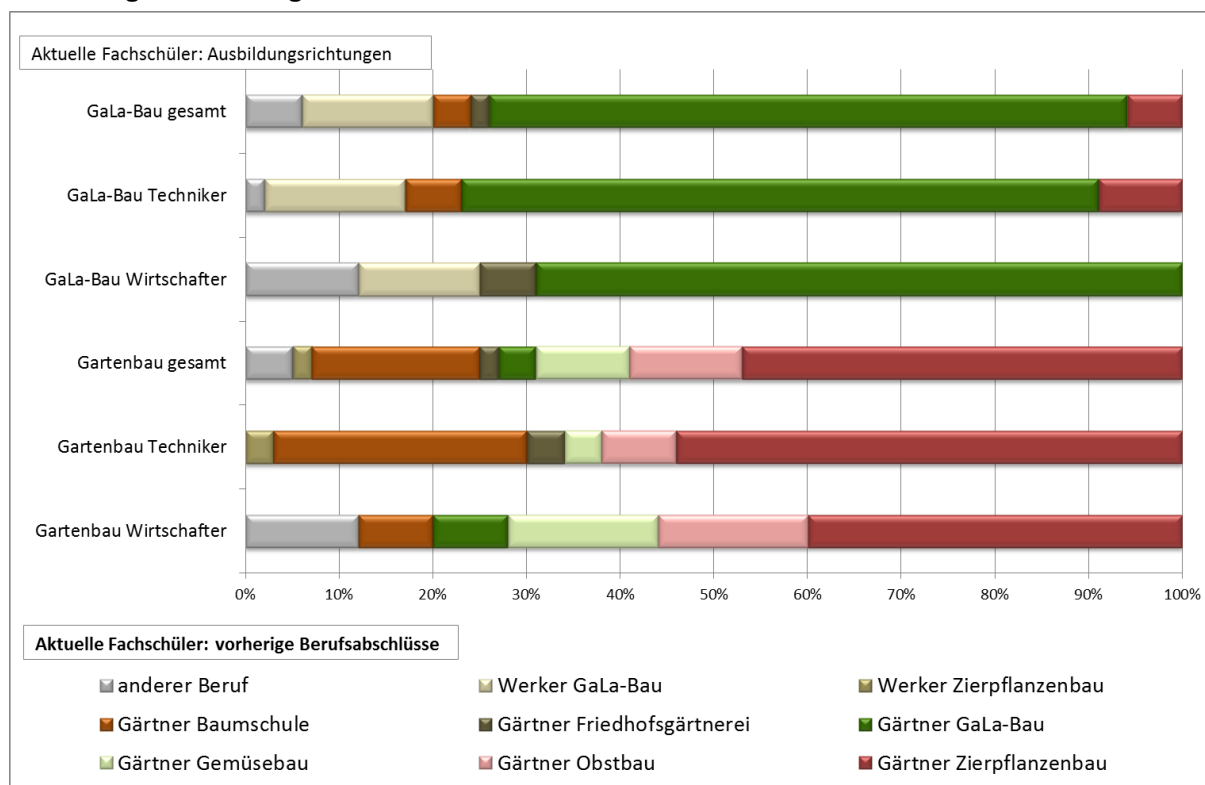
Der aktuelle Jahrgang der Fachschüler im Gartenbau hat insgesamt vorher eine Berufsausbildung absolviert. Der Hauptanteil der Berufe liegt dabei bei dem Beruf Gärtner (86 % über alle Spezialisierungsrichtungen), und darunter der Gärtner für Garten- und Landschaftsbau ($\approx 41\%$ der Gärtner gesamt, Tabelle 65 sowie Abbildung 50).

Tabelle 65: Bisherige Berufsabschlüsse der Fachschüler im Gartenbau

Beruf	GaLaBau			Gartenbau		
	gesamt n = 50	Techniker n = 34	Wirtschaftler n = 16	gesamt n = 51	Techniker n = 26	Wirtschaftler n = 25
anderer Beruf	6 %	3 %	13 %	6 %	-	12 %
Werker GaLaBau	14 %	15 %	13 %	-	-	-
Werker Zierpflanzenbau	-	-	-	2 %	4 %	-
Gärtner Baumschule	4 %	6 %	-	18 %	27 %	8 %
Gärtner Friedhofsgärtnerei	2 %	-	6 %	2 %	4 %	-
Gärtner GaLaBau	68 %	68 %	69 %	4 %	-	8 %
Gärtner Gemüsebau	-	-	-	10 %	4 %	16 %
Gärtner Obstbau	-	-	-	12 %	8 %	16 %
Gärtner Zierpflanzenbau	6 %	9 %	-	47 %	54 %	40 %

Quelle:6

Abbildung 50: Vorherige Berufsabschlüsse der aktuellen Fachschüler im Gartenbau



Quelle:6

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

Tabelle 66: Umfang der Praxiserfahrung der Schüler und Absolventen von Fachschulen

Beruf	Fachschulen Schüler				Fachschulen Absolventen			
	gesamt n = 228	Techni- ker LB ¹⁾ n = 113	Wirt- schaf- ter ²⁾ n = 105	Techni- ker HW ³⁾ n = 10	gesamt n = 216	Techni- ker GB ⁴⁾ n = 86	Wirt- schafter/ Meister ⁵⁾ n = 109	Sonsti- ge ⁶⁾ n = 21
Praxiserfahrung								
ja, relativ vielseitige	71 %	69 %	79 %	20 %	79 %	72 %	89 %	52 %
teilweise	25 %	25 %	21 %	80 %	18 %	26 %	9 %	29 %
nein	3 %	6 %	-	-	4 %	2 %	2 %	19 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Wirtschaftler für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, ⁴⁾ Techniker für GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁵⁾ Wirtschaftler/Meister GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁶⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, Staatlich geprüfter Techniker für Umwelt/Landbau, Betriebswirt Agrarwirtschaft
Quelle: 4

Fast 40 % der Fachschüler und Absolventen haben ihre praktischen Erfahrungen in Juristischen Unternehmen gesammelt. Etwa ein Drittel konnte die Praxiserfahrungen in fremden, natürlichen Unternehmen sammeln – und jeder Vierte im eigenen oder elterlichen Betrieb.

Tabelle 67: Praxiserfahrung der Fachschüler und Absolventen nach Unternehmen

Beruf	Fachschulen Schüler				Fachschulen Absolventen			
	gesamt n = 238 NN = 325	Techni- ker LB ¹⁾ n = 119 NN = 165	Wirt- schaf- ter ²⁾ n = 109 NN = 148	Techni- ker HW ³⁾ n = 10 NN = 12	gesamt n = 219 NN = 266	Techni- ker GB ⁴⁾ n = 88 NN = 112	Wirt- schafter/ Meister ⁵⁾ n = 110 NN = 132	Sonsti- ge ⁶⁾ n = 21 NN = 22
Unternehmen								
in juristischer Person	48 %	52 %	45 %	33 %	31%	32 %	27 %	55 %
in eigenem bzw. elterlichem Einzelunternehmen	22 %	18 %	28 %	-	17%	6 %	28 %	9 %
in fremdem Einzelunternehmen	15 %	16 %	11 %	50 %	32%	37 %	28 %	32 %
in eigener bzw. elterlicher GbR	4 %	2 %	7 %	-	3%	4 %	2 %	-
in fremder GbR	9 %	11 %	6 %	8 %	11%	9 %	13 %	5 %
in weiterem Unternehmen	2 %	2 %	2 %	8 %	6%	13 %	2 %	-

Prozent der Nennungen, Mehrfachnennung möglich. ¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Wirtschaftler für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, ⁴⁾ Techniker für GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁵⁾ Wirtschaftler/Meister GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁶⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, Staatlich geprüfter Techniker für Umwelt/Landbau, Betriebswirt Agrarwirtschaft. Quelle: 4

Die Fachschüler und Absolventen wurden nach ihren Motiven zur Wahl ihrer Fortbildung befragt. Dabei waren Mehrfachnennungen möglich. Etwa 42 % der Antworten waren in einer weiteren Qualifizierung zum bestehenden Beruf begründet. Reichlich ein Viertel der Antworten (27 %) war darauf gerichtet später eine Führungsposition im Betrieb zu übernehmen. Besonders hoch war der Anteil dieses Motivs bei den Technikern der Hauswirtschaft (39 %). Die generell guten beruflichen Chancen in der Land- oder Hauswirtschaft sind der Grund für 15 % der Antworten.

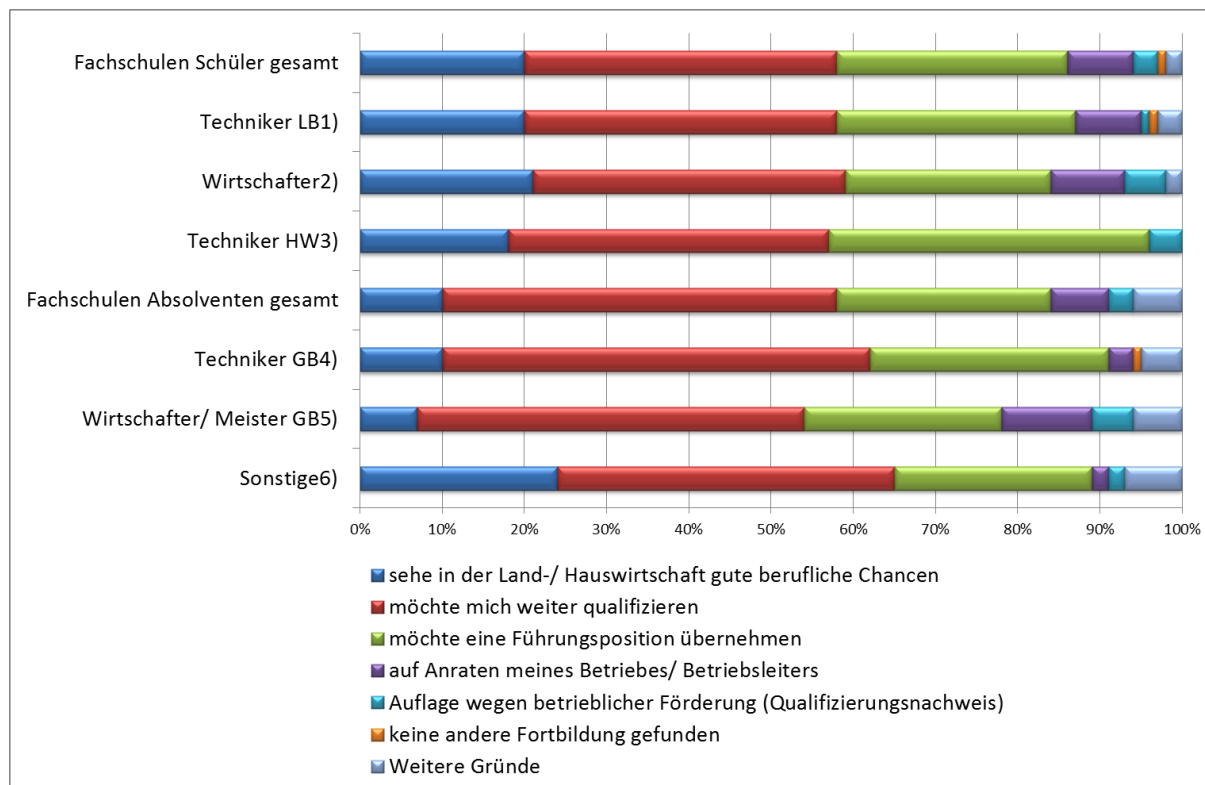
Weniger als 3 % gaben an, die Fortbildung nur wegen einer Qualifizierungsaufgabe aufgrund einer Förderung abzulegen.

Tabelle 68: Motive für die fachschulische Fortbildung der Schüler und Absolventen

Motive	Beruf	Fachschulen Schüler				Fachschulen Absolventen			
		gesamt	Techni- ker LB ¹⁾	Wirt- schaf- ter ²⁾	Techni- ker HW ³⁾	gesamt	Techni- ker GB ⁴⁾	Wirt- schafter/ Meister ⁵⁾	Sonsti- ge ⁶⁾
		n = 238 NN = 543	n = 119 NN = 277	n = 109 NN = 243	n = 10 NN = 23	n = 219 NN = 402	n = 88 NN = 157	n = 110 NN = 204	n = 21 NN = 41
sehe in der Land-/Hauswirtschaft gute berufliche Chancen		20 %	20 %	21 %	17 %	10%	10 %	7 %	24 %
möchte mich weiter qualifizieren		38 %	38 %	38 %	39 %	48%	52 %	47 %	41 %
möchte eine Führungsposition übernehmen		28 %	29 %	25 %	39 %	26%	29 %	24 %	24 %
auf Anraten meines Betriebes (Betriebsleiters)		8 %	8 %	9 %	-	7%	3 %	11 %	2 %
Auflage wegen betrieblicher Förderung (Qualifizierungsnachweis)		3 %	1 %	5 %	4 %	3%	-	5 %	2 %
keine andere Fortbildung gefunden		1 %	1 %	0 %	-	0%	1 %	0 %	-
Weitere		3 %	3 %	2 %	-	6%	6 %	5 %	5 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Wirtschaftler für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, ⁴⁾ Techniker für GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁵⁾ Wirtschaftler/Meister GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁶⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, Staatlich geprüfter Techniker für Umwelt/Landbau, Betriebswirt Agrarwirtschaft
Quelle: 4

Abbildung 51: Motive für die fachschulische Fortbildung der Schüler und Absolventen



¹⁾ bis ⁶⁾ siehe Tabelle 68. Quelle: 4

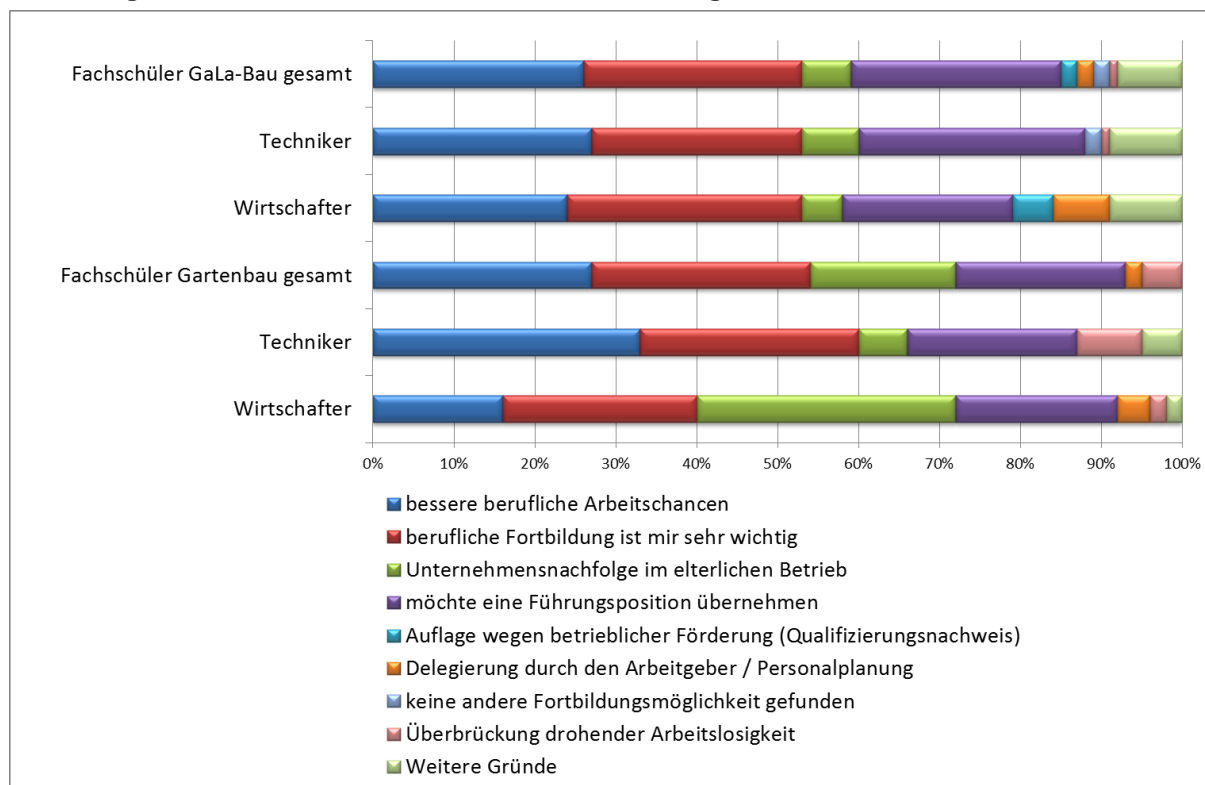
Die aktuellen Fachschüler im Gartenbau wurden in der Fachschule zu ihren Motiven zur Fortbildung befragt. Die berufliche Fortbildung im Allgemeinen, bessere berufliche Chancen sowie angestrebte Führungspositionen in einem fremden oder dem eigenen Unternehmen sind die Hauptmotive der Fachschüler.

Tabelle 69: Motive für die fachschulische Fortbildung der Fachschüler im Gartenbau

Beruf	GaLaBau			Gartenbau		
	Gesamt NN = 113	Techni- ker NN = 75	Wirt- schafter NN = 38	Gesamt NN = 112	Techni- ker NN = 63	Wirt- schafter NN = 49
bessere berufliche Arbeitschancen	26 %	27 %	24 %	27 %	33 %	16 %
berufliche Fortbildung ist mir sehr wichtig	27 %	26 %	29 %	27 %	27 %	24 %
Unternehmensnachfolge im elterlichen Betrieb	6 %	7 %	5 %	18 %	6 %	32 %
möchte eine Führungsposition übernehmen	26 %	28 %	21 %	21 %	21 %	20 %
Auflage, wegen betrieblicher Förderung (Qualifizierungsnachweis)	2 %	-	5 %	-	-	-
Delegierung durch den Arbeitgeber/Personalplanung	2 %	-	7 %	2 %	-	4 %
keine andere Fortbildungsmöglichkeit gefunden	2 %	2 %	-	-	-	-
Überbrückung drohender Arbeitslosigkeit	1 %	1 %	-	5 %	8 %	2 %

Quelle:6

Abbildung 52: Motive für die fachschulische Fortbildung der Schüler im Gartenbau



Quelle:6

6.2.2 Einschätzungen und Beurteilung der Fortbildung

Die Fachschüler und Absolventen wurden darüber hinaus zur inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung sowie ihren Erwartungen zur Fortbildung befragt.

Nur ca. 5 % der Fachschüler und Absolventen gaben an, dass sie nicht oder nur wenig mit den Inhalten ihrer Fortbildungen zufrieden waren. Mit der Organisation waren jedoch reichlich 8 % nicht oder nur wenig zufrieden.

Besonders zufrieden mit der inhaltlichen Ausgestaltung waren die Techniker des Gartenbaus (Absolventen), am wenigsten zufrieden die Techniker der Hauswirtschaft (Schüler).

Tabelle 70: Einschätzung der Fortbildung nach inhaltlichen Erwartungen

Beruf	Fachschulen Schüler				Fachschulen Absolventen			
	gesamt	Techni- ker LB ¹⁾	Wirt- schaf- ter ²⁾	Techni- ker HW ³⁾	gesamt	Techni- ker GB ⁴⁾	Wirt- schaf- ter/ Meister ⁵⁾	Sonsti- ge ⁶⁾
	n = 237	n = 119	n = 108	n = 10	n = 218	n = 88	n = 109	n = 21
inhaltliche Erwartungen an die Fortbildung erfüllt?								
ja	46 %	45 %	48 %	30 %	67%	68 %	68 %	52 %
weitestgehend	49 %	50 %	47 %	70 %	29%	30 %	28 %	33 %
weniger	5 %	5 %	5 %	-	4%	2 %	4 %	10 %
nein	-	1 %	-	-	-	-	-	5 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Wirtschaftler für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, ⁴⁾ Techniker für GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁵⁾ Wirtschaftler/Meister GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁶⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, Staatlich geprüfter Techniker für Umwelt/Landbau, Betriebswirt Agrarwirtschaft
Quelle: 4

Mit der Organisation waren besonders die Wirtschaftler und Meister des Gartenbaus (Absolventen) zufrieden, besonders unzufrieden die Staatlich geprüfter Techniker für Landbau (Schüler).

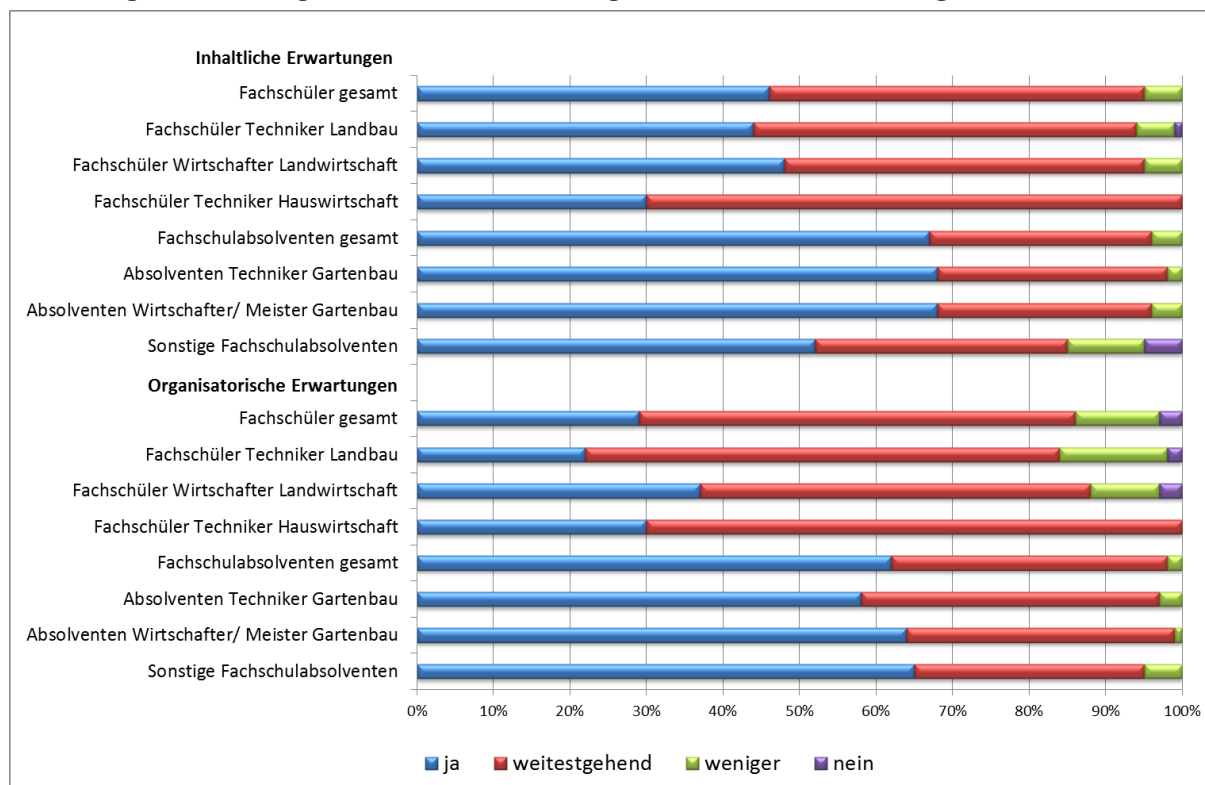
Insgesamt werden die organisatorischen Erwartungen etwas weniger erfüllt, als die inhaltlichen. Dies gilt insbesondere für die aktuellen Fachschüler. Hier deuten sich Reserven zur Verbesserung an (siehe auch Abbildung 53).

Tabelle 71: Einschätzung der Fortbildung nach organisatorischen Erwartungen

Beruf	Fachschulen Schüler				Fachschulen Absolventen			
	gesamt	Techni- ker LB ¹⁾	Wirt- schaf- ter ²⁾	Techni- ker HW ³⁾	gesamt	Techni- ker GB ⁴⁾	Wirt- schaf- ter/ Meister ⁵⁾	Sonsti- ge ⁶⁾
	n = 235	n = 117	n = 108	n = 10	n = 210	n = 84	n = 106	n = 20
organisatorische Erwartungen an die Fortbildung erfüllt?								
ja	29 %	22 %	37 %	30 %	62%	58 %	64 %	65 %
weitestgehend	57 %	62 %	51 %	70 %	36%	39 %	35 %	30 %
weniger	11 %	14 %	9 %	-	2%	2 %	1 %	5 %
nein	2 %	2 %	3 %	-	-	-	-	-

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Wirtschaftler für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, ⁴⁾ Techniker für GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁵⁾ Wirtschaftler/Meister GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁶⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, Staatlich geprüfter Techniker für Umwelt/Landbau, Betriebswirt Agrarwirtschaft
Quelle: 4

Abbildung 53: Erfüllung der inhaltlichen und organisatorischen Erwartungen der Fachschüler



Quelle: 4

Die Beurteilung der Fortbildungen unterschied sich kaum zwischen den aktuellen Fachschülern und den Absolventen. Am wichtigsten waren insgesamt der Praxisbezug der Lerninhalte (die Verbindung von Theorie und Praxis) sowie die fachliche Aktualität der Lerninhalte.

Am wenigsten wichtig war den Schülern und Absolventen der Praktikumseinsatz. Dies resultiert wohl vor allem daraus, dass bereits ausreichend praktische Erfahrungen vorhanden waren, z. B. aufgrund einer vorherigen Berufsausbildung.

Tabelle 72: Wertung und Verbesserungen der Fortbildungsgestaltung durch die Fachschüler

Bezeichnung	Wertung (n = 238; NN = 1439) ¹⁾	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	keine Angabe	Verbesserungen NN = 64 (Anzahl)
Praxisbezug der Lerninhalte (Verbindung von Theorie und Praxis)	63 %	31 %	4 %	3 %	12	
fachliche Aktualität der Lerninhalte	56 %	39 %	4 %	1 %	8	
methodische Gestaltung der Lehrveranstaltungen	24 %	60 %	13 %	3 %	7	
Praktikumseinsatz (Vielseitigkeit, Intensität u. a.)	28 %	50 %	18 %	5 %	7	
Fortbildungsorganisation bzw. Fortbildungsablauf	29 %	60 %	8 %	3 %	15	
Bezug der Fortbildung auf die spätere berufliche Tätigkeit	57 %	34 %	6 %	3 %	12	
Weitere	60 %	20 %	20 %	-	3	

¹⁾ Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 %. Quelle: 4

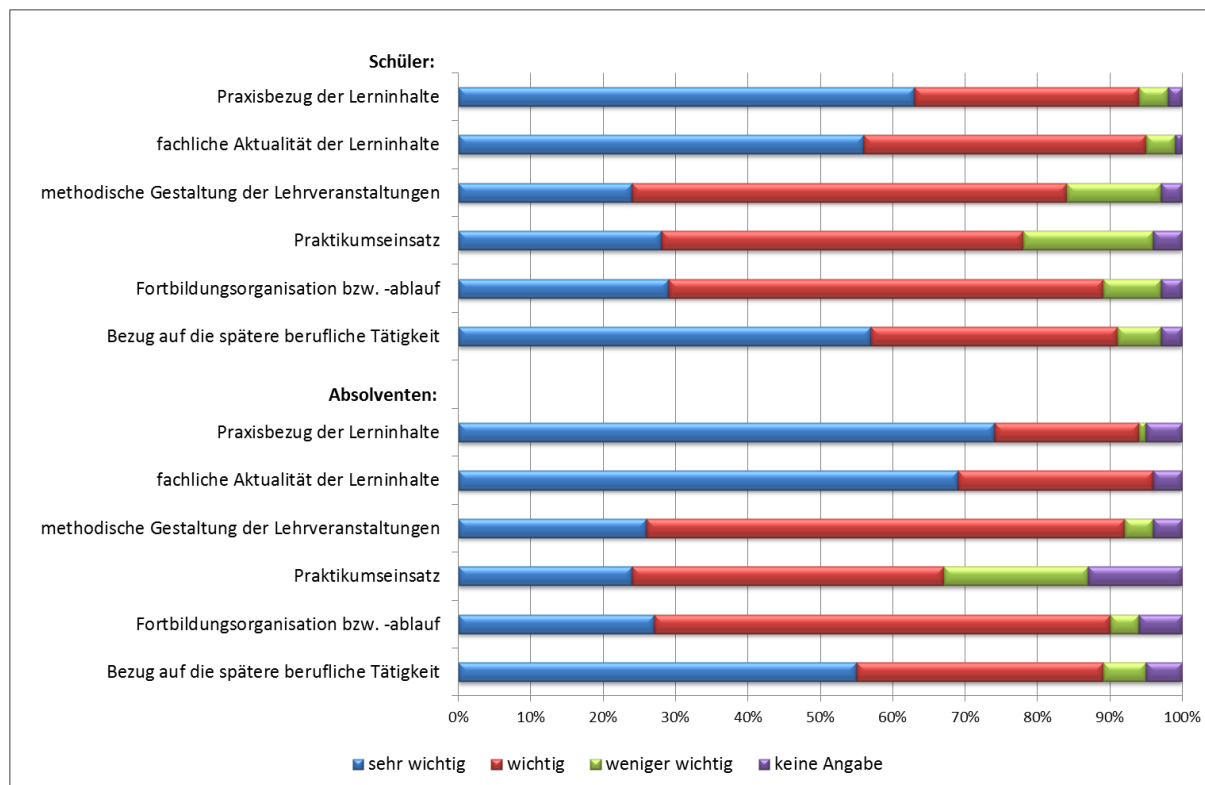
Die Kriterien mit der höchsten Wichtung (Praxisbezug, Methodik und Organisation der Fortbildung) hatten auch die meisten Nennungen, dass Verbesserungen möglich sind. Dabei hatte die Frage nach Verbesserungsmöglichkeiten insgesamt weniger Antworten als die Bewertungen der Fortbildungsgestaltung (nur knapp 5 % bei den Schülern und etwa 10 % bei den Absolventen, siehe Tabelle 72 und Tabelle 73).

Tabelle 73: Wertung und Verbesserungen der Fortbildungsgestaltung durch die Absolventen

Bezeichnung	Wertung (n = 219; NN = 1319) ¹⁾	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	keine Angabe	Verbesserungen NN = 128 (Anzahl)
Praxisbezug der Lerninhalte (Verbindung von Theorie und Praxis)		74 %	20 %	1 %	5 %	30
fachliche Aktualität der Lerninhalte		69 %	27 %	0 %	4 %	16
methodische Gestaltung der Lehrveranstaltungen		26 %	66 %	4 %	5 %	26
Praktikumseinsatz (Vielseitigkeit, Intensität u. a.)		24 %	43 %	20 %	13 %	11
Fortbildungsorganisation bzw. Fortbildungsablauf		27 %	63 %	4 %	6 %	23
Bezug der Fortbildung auf die spätere berufliche Tätigkeit		55 %	34 %	6 %	5 %	17
Weitere		100 %	-	-	-	5

¹⁾ Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 %. Quelle: 4

Abbildung 54: Bewertung der fachschulischen Fortbildung durch Schüler und Absolventen



Quelle: 4

Für ihre zukünftige Tätigkeit ist den Schülern und Absolventen der betriebswirtschaftliche Inhalt der Fortbildung am wichtigsten. Besonders wichtig werden auch Fortbildungsinhalte zur Mitarbeiterführung und Betriebsleitung eingeschätzt (Betriebs- und Personalmanagement sowie Berufsausbildung/Mitarbeiterführung).

Produktionstechnik und -verfahren werden von den aktuellen Fachschülern noch als wichtig eingeschätzt, bei den Absolventen sinkt die Wichtigkeit dafür jedoch bereits in die Nähe vom Ende der Reihung.

Recht/Agrarrecht, Agrarpolitik sowie Rhetorik/Präsentation werden sowohl von den Schülern als auch von den Absolventen als weniger wichtig eingeschätzt.

Tabelle 74: Wertung von Fortbildungsinhalten für die künftige Tätigkeit der Fachschüler

Bezeichnung	Wertung (n = 238; NN = 2867) ¹⁾	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	keine Angabe
Agrarpolitik		30 %	50 %	19 %	1 %
marktwirtschaftliche Grundlagen		53 %	42 %	5 %	1 %
Betriebswirtschaft		71 %	25 %	3 %	1 %
Betriebs- und Personalmanagement		63 %	34 %	2 %	2 %
Produktionstechnik bzw. -verfahren		61 %	34 %	4 %	1 %
Informatik (Computerwissen etc.)		27 %	63 %	8 %	1 %
kaufmännisches Wissen (z.B. Buchführung)		42 %	49 %	8 %	1 %
Qualitätssicherung		53 %	41 %	3 %	2 %
Recht/Agrarrecht		26 %	64 %	8 %	1 %
Rhetorik/Präsentation		13 %	58 %	27 %	1 %
Persönlichkeitsbildung		41 %	47 %	11 %	1 %
Berufsausbildung/Mitarbeiterführung		62 %	32 %	5 %	1 %
Weitere		67 %	17 %	17 %	-

¹⁾ Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 %. Quelle: 4

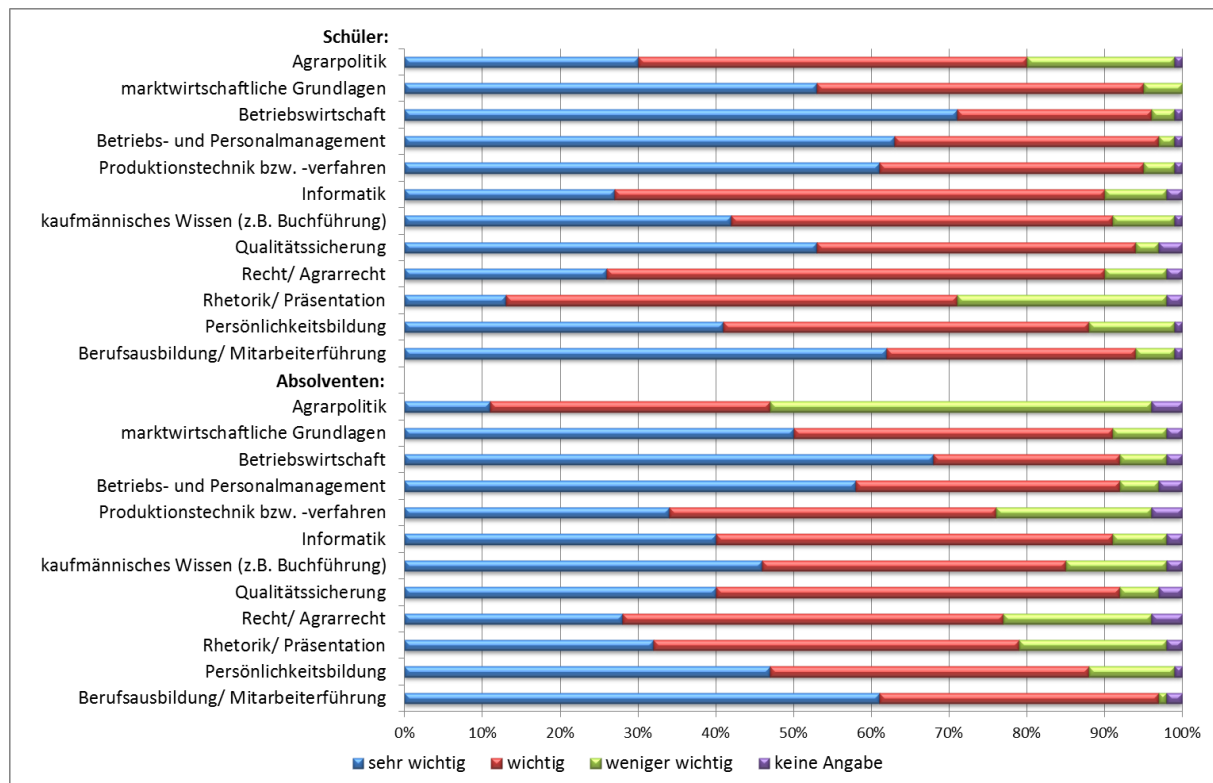
Beachtenswert ist hierbei, dass die Agrarpolitik bei der Befragung der Absolventen den niedrigsten Rang in der Wichtigkeit aller Schüler und Absolventen überhaupt einnimmt (siehe auch Abbildung 55).

Tabelle 75: Wertung von Fortbildungsinhalten für die künftige Tätigkeit der Absolventen

Bezeichnung	Wertung (n = 219; NN = 2652) ¹⁾	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	keine Angabe
Agrarpolitik		11 %	36 %	49 %	4 %
marktwirtschaftliche Grundlagen		50 %	41 %	7 %	1 %
Betriebswirtschaft		68 %	24 %	6 %	2 %
Betriebs- und Personalmanagement		58 %	34 %	5 %	2 %
Produktionstechnik bzw. -verfahren		34 %	42 %	20 %	4 %
Informatik (Computerwissen etc.)		40 %	51 %	7 %	2 %
kaufmännisches Wissen (z.B. Buchführung)		46 %	39 %	13 %	2 %
Qualitätssicherung		40 %	52 %	5 %	3 %
Recht/Agrarrecht		28 %	49 %	19 %	3 %
Rhetorik/Präsentation		32 %	47 %	19 %	3 %
Persönlichkeitsbildung		47 %	41 %	11 %	2 %
Berufsausbildung/Mitarbeiterführung		61 %	36 %	1 %	2 %
Weitere		58 %	42 %	-	-

¹⁾ Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 %. Quelle: 4

Abbildung 55: Bewertung der fachschulischen Fortbildungsinhalte durch Schüler und Absolventen



Quelle: 4

Während der Praktikumsentsatz von Schülern und Absolventen allgemein eher als weniger wichtig eingeschätzt wird (siehe Tabelle 72 sowie Tabelle 73), wird bei der Betonung der Fragestellung auf Praktika in verschiedenen Betrieben darin ein gewisser Vorteil empfunden. Besonders vorteilhaft schätzten dies die Wirtschaftler bzw. Meister des Gartenbaus (Absolventen) ein.

Tabelle 76: Praktikumsentsatz in verschiedenen Betrieben von Fachschülern und Absolventen

Beruf	Fachschulen Schüler				Fachschulen Absolventen			
	gesamt n = 236	Techniker LB ¹⁾ n = 118	Wirtschaftler ²⁾ n = 108	Techniker HW ³⁾ n = 10	gesamt n = 213	Techniker GB ⁴⁾ n = 87	Wirtschaftler/Meister ⁵⁾ n = 105	Sonstige ⁶⁾ n = 21
Praktikumsentsatz								
sehr vorteilhaft	63 %	71 %	52 %	80 %	76 %	67 %	80 %	90 %
weniger vorteilhaft	26 %	19 %	34 %	20 %	15 %	23 %	10 %	10 %
nicht notwendig	11 %	9 %	14 %	-	9 %	10 %	10 %	-

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Wirtschaftler für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, ⁴⁾ Techniker für GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁵⁾ Wirtschaftler/Meister GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁶⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, Staatlich geprüfter Techniker für Umwelt/Landbau, Betriebswirt Agrarwirtschaft
Quelle: 4

Nur wenige Schüler und Absolventen haben bereits ein Praktikum im Ausland abgelegt (knapp 5 %). Darüber hinaus würden noch weniger der Befragten ein Auslandspraktikum empfehlen, als der Anteil der Befragten, welcher Praktika in wechselnden Betrieben als vorteilhaft empfindet. Beides deutet erneut darauf hin, dass die Fachschüler aufgrund der vorherigen Berufsausbildung über ausreichende praktische Erfahrungen verfügen, bzw. sie dies so empfinden.

Tabelle 77: Praktikumsentsatz im Ausland durchgeführt

Beruf	Fachschulen Schüler				Fachschulen Absolventen			
	gesamt n = 236	Techniker LB ¹⁾ n = 118	Wirtschaftler ²⁾ n = 108	Techniker HW ³⁾ n = 10	gesamt n = 213	Techniker GB ⁴⁾ n = 87	Wirtschaftler/Meister ⁵⁾ n = 105	Sonstige ⁶⁾ n = 21
Praktikumsentsatz								
schon erfolgt (Anzahl)	11	4	9	2	10	4	3	3
Praktikum im Ausland empfehlen	n = 229	n = 118	n = 103	n = 8	n = 211	n = 85	n = 107	n = 19
ja auf alle Fälle	41 %	49 %	29 %	63 %	36 %	41 %	30 %	47 %
nicht unbedingt	40 %	36 %	44 %	38 %	33 %	31 %	37 %	16 %
nein	20 %	14 %	27 %	-	31 %	28 %	33 %	37 %

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Wirtschaftler für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, ⁴⁾ Techniker für GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁵⁾ Wirtschaftler/Meister GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁶⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, Staatlich geprüfter Techniker für Umwelt/Landbau, Betriebswirt Agrarwirtschaft
Quelle: 4

Die Erwartungen an Auslandspraktika sind überwiegend beruflich geprägt: das Kennenlernen von anderen Betrieben, Technologien und beruflichen Fertigkeiten rangiert vor den allgemeinen Erwartungen zur Verbesserung von Fremdsprachen, „Soft Skills“ und internationalen Erfahrungen. Allerdings verringert sich dieser Trend etwas von den Schülern zu den Absolventen.

Fachschüler, die bereits ein Auslandspraktikum absolviert hatten, stellten höhere Erwartungen an die Entwicklung von „Soft Skills“, Absolventen hatten höhere Erwartungen an den Erwerb neuer beruflicher Kompetenzen, als jeweils die Schüler oder Absolventen, welche noch kein diesbezügliches Praktikum hatten.

Tabelle 78: Erwartungen an ein Auslandspraktikum

Erwartungen	Beruf	Fachschulen Schüler			Fachschulen Absolventen				
		gesamt	Techni- ker LB ¹⁾	Wirt- schafter ²⁾	Techni- ker HW ³⁾	gesamt	Techni- ker GB ⁴⁾	Wirt- schafter/ Meister ⁵⁾	Sonsti- ge ⁶⁾
		n = 238 NN = 690	n = 119 NN = 375	n = 109 NN = 275	n = 10 NN = 40	n = 219 NN = 515	n = 88 NN = 227	n = 110 NN = 238	n = 2 NN = 50
Erfahrungen/Kenntnisse über neueste Technologien/ Produktionstechniken		20 %	19 %	22 %	18 %	18 %	16 %	21 %	12 %
Erwerb neuer beruflicher Kompetenzen und Fähigkeiten		23 %	23 %	25 %	20 %	22 %	21 %	21 %	28 %
Fremdsprachenkenntnisse vertiefen		20 %	23 %	16 %	23 %	26 %	28 %	24 %	24 %
Interkulturelle Erfahrungen sammeln		15 %	14 %	17 %	15 %	16 %	15 %	15 %	18 %
„Soft Skills“ (Teamgeist, Eigeninitiative, Selbständigkeit, Kommunikationsfähigkeit und berufliches Management)		19 %	19 %	20 %	23 %	18 %	19 %	18 %	18 %
Weitere		1 %	2 %	-	3 %	1 %	1 %	1 %	-

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Wirtschaftler für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, ⁴⁾ Techniker für GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁵⁾ Wirtschaftler/Meister GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁶⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, Staatlich geprüfter Techniker für Umwelt/Landbau, Betriebswirt Agrarwirtschaft
Quelle: 4

6.2.3 Tätigkeiten nach Abschluss der Fachschule

Ein wichtiges Kriterium für die Fortbildung an einer Fachschule stellt die daraus folgende zukünftige Perspektive im jeweiligen Beruf dar.

Mehr als 50 % der Schüler wussten bereits vor dem Abschluss, dass sie danach im Beruf tätig sein werden. Der Anteil der Wirtschaftler Landwirtschaft liegt hierbei mit etwa 73 % besonders hoch. Der größte Teil der Fachschüler wird nach ihrer Fortbildung in einem fremden landwirtschaftlichen Unternehmen tätig werden, insgesamt ein Drittel wird in der Geschäftsführung oder im mittleren Funktionsbereich tätig sein.

Ein knappes Drittel wird im elterlichen oder eigenen Betrieb tätig sein.

Von den Fachschulabsolventen sind nach dem Abschluss ≈ 88 % im erlernten Beruf tätig, von den Wirtschaftler und Meistern im Gartenbau sind dies sogar 95 %. Dabei sind 50 % in einem Fremdunternehmen tätig, jeweils zur Hälfte mit und ohne Führungs- oder Leitungsfunktion.

Der Anteil der Absolventen, die nach dem Abschluss im elterlichen Betrieb tätig sind, liegt nur bei etwa 14 %. Dies beruht wohl auf der Tatsache, dass 90 % der befragten Absolventen die Fachschule des Gartenbaus besuchten (Techniker, Wirtschaftler und Meister; siehe Tabelle 79).

Ein Vergleich der tatsächlichen bzw. angestrebten Tätigkeiten der Fachschüler und Meister nach Abschluss der jeweiligen Fortbildung findet sich zusätzlich in Abbildung 60.

Tabelle 79: Geschätzte und tatsächliche Tätigkeiten nach Abschluss der Fortbildung in Fachschulen

Beruf	Fachschulen Schüler				Fachschulen Absolventen			
	gesamt n = 238	Techni- ker LB ¹⁾ n = 119	Wirt- schafter ²⁾ n = 109	Techni- ker HW ³⁾ n = 10	gesamt n = 214	Techni- ker GB ⁴⁾ n = 86	Wirt- schafter/ Meister ⁵⁾ n = 107	Sonsti- ge ⁶⁾ n = 21
Tätigkeit nach Fortbildung								
wissen bzw. im erlernten Beruf tätig	56 %	45 %	73 %	10 %	88 %	84 %	95 %	67 %
Tätigkeiten: *)	NN = 229	NN = 93	NN = 131	NN = 5	NN = 212	NN = 79	NN = 113	NN = 20
Arbeitnehmer im landwirt. Betrieb ohne Führungsverantwortung	27 %	23 %	31 %	-	24 %	24 %	27 %	5 %
Geschäftsführer/Betriebsleiter in Agrarunternehmen JP	5 %	5 %	5 %	-	6 %	8 %	5 %	5 %
in „mittlerem“ Funktionsbereich in Agrarunternehmen JP	27 %	38 %	20 %	-	20 %	18 %	21 %	20 %
Übernahme des elterlichen Haupterwerbsbetriebes, Betrieb weiterführen oder Teilhaber einer GbR	30 %	22 %	37 %	-	14 %	9 %	19 %	5 %
Verwaltung, Beratung, Forschung, Hauswirtschaft, Sonstiges	11 %	13 %	7 %	100 %	35 %	42 %	29 %	65 %

Fachschüler, die wissen, wo sie nach der Fortbildung tätig sein werden (Einschätzung Schüler) bzw. im Beruf tätig geworden sind (Absolventen) und Tätigkeiten - Gruppierung nach Abschluss. *) Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich.

¹⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Landbau, ²⁾ Wirtschaftler für Landwirtschaft, ³⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, ⁴⁾ Techniker für GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁵⁾ Wirtschaftler/Meister GaLaBau u. Produktionsgartenbau, ⁶⁾ Staatlich geprüfter Techniker für Hauswirtschaft und Ernährung, Staatlich geprüfter Techniker für Umwelt/Landbau, Betriebswirt Agrarwirtschaft; Quelle: 4

Bei der Betrachtung der Fachrichtungen ergibt sich ein differenziertes Bild zwischen den Schülern und Absolventen, besonders in der Hauswirtschaft. Während nur 20 % der Schüler angaben, dass sie später im Beruf tätig sein werden, waren von den Absolventen aber tatsächlich 70 % im Beruf beschäftigt. Dieser gefühlten Unsicherheit zur zukünftigen Entwicklung der Fachschüler kann hier in der Fortbildung mit dem tatsächlich erreichten Ergebnis begegnet werden.

In der Fachrichtung Landwirtschaft fällt im Vergleich zwischen den Fortbildungen vor allem der höhere Anteil an Wirtschaftlern auf, der im eigenen oder elterlichen Betrieb tätig sein wollen (36 %). Von den Technikern gaben dies nur 20 % der Schüler bzw. 14 % der Absolventen an.

Die weiteren Punkte zur Tabelle 79 finden sich auch in der Sortierung nach Fachrichtungen wieder.

Tabelle 80: Geschätzte und tatsächliche Tätigkeiten nach Abschluss der Fortbildung, gruppiert

Bezeichnung	Landwirtschaft			Hauswirtschaft		Gartenbau	
	Schüler Techniker n = 99	Schüler Wirt- schafter n = 98	Absolven- ten Tech- niker/BW n = 11	Schüler Techniker n = 10	Absolven- ten Tech- niker n = 10	Absolven- ten Tech- niker n = 86	Absolven- ten Wirt- schafter n = 107
wissen bzw. im erlernten Beruf tätig	54 %	82 %	64 %	20 %	70 %	84 %	95 %
Tätigkeiten: ¹⁾							
Arbeitnehmer im landwirt. Betrieb ohne Führungsverantwortung	24 %	32 %	14 %			24 %	26 %
Geschäftsführer/Betriebsleiter in Agrarunternehmen jurist. Person	5 %	5 %	14 %			8 %	5 %
in „mittlerem“ Funktionsbereich in Agrarunternehmen jurist. Person	39 %	20 %	30 %		20 %	18 %	21 %
Übernahme des elterlichen Haupt- erwerbsbetriebes, Betrieb weiterfüh- ren oder Teilhaber einer GbR	20 %	36 %	14 %	-	-	9 %	19 %
Verwaltung, Beratung, Forschung, Hauswirtschaft, Sonstiges	12 %	7 %	28 %	100 %	80 %	41 %	29 %

Fachschüler, die wissen, wo sie nach der Fortbildung tätig sein werden (Einschätzung Schüler) bzw. im Beruf tätig geworden sind (Absolventen) und Tätigkeiten - Gruppierung nach Fachrichtung und Abschluss

¹⁾ Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

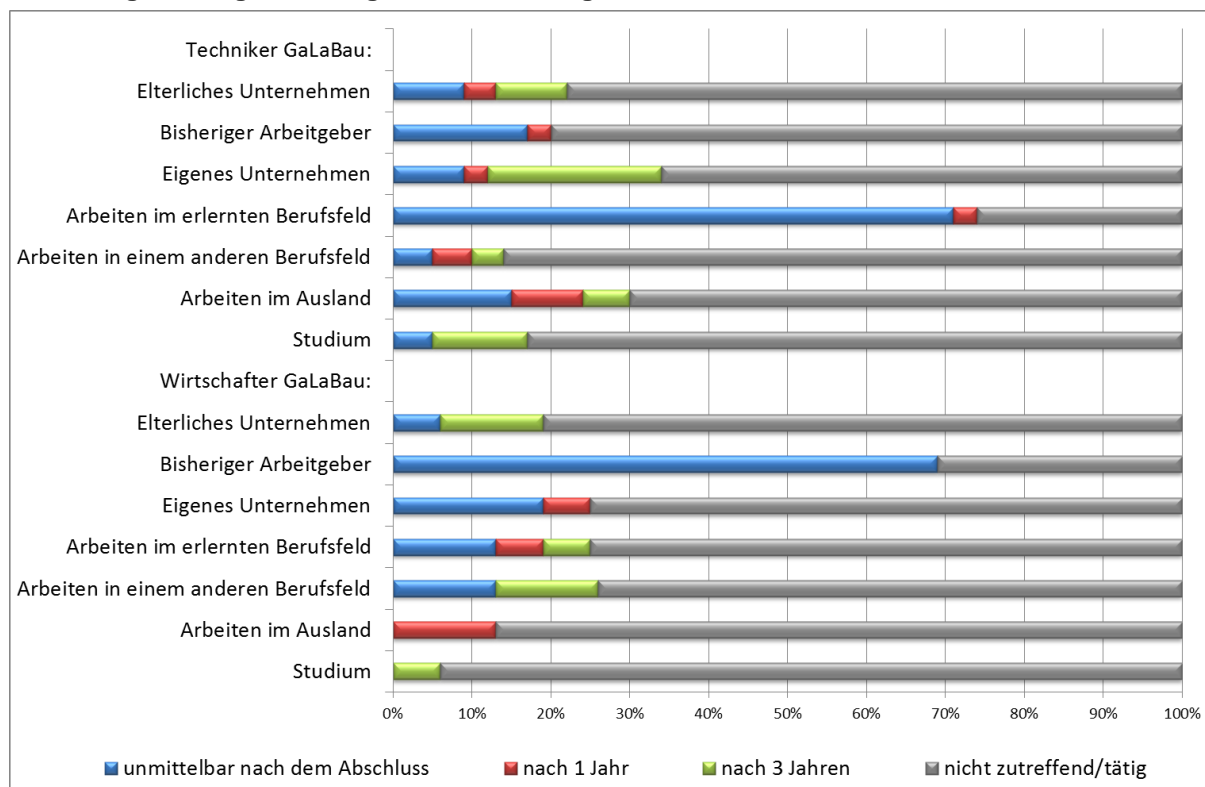
Die aktuellen Fachschüler des Gartenbaus wurden nach möglichen Tätigkeiten nach dem Abschluss der Fortbildung sowie nach einem und drei Jahren befragt. Die folgenden Tabellen zeigen die Angaben der Befragten, aufgeteilt in Garten-Landschaftsbau und Produktionsgartenbau, die Abbildung 57 vergleicht die möglichen Tätigkeiten der befragten Fachschüler von Gartenbau und Gartenlandschaftsbau nach dem Planungszeitraum der Fachschüler bzw. der Befragung.

Tabelle 81: Mögliche Tätigkeiten der befragten Fachschüler aus dem Bereich GaLaBau

Tätigkeitsfelder nach der Fortbildung (n = 50)	Techniker GaLaBau (n = 34)				Wirtschafter GaLaBau (n = 16)			
	unmittel- bar nach dem Ab- schluss	nach 1 Jahr	nach 3 Jahren	kein Ar- gument zutreffend ¹⁾	unmittel- bar nach dem Ab- schluss	nach 1 Jahr	nach 3 Jahren	kein Ar- gument zutreffend ¹⁾
Elterliches Unternehmen	9 %	4 %	9 %	78 %	6 %	-	13 %	81 %
Bisheriger Arbeitgeber	17 %	3 %	-	80 %	69 %	-	-	31 %
Eigenes Unternehmen	9 %	3 %	22 %	66 %	19 %	6 %	-	75 %
Arbeiten im erlernten Berufsfeld	71 %	3 %	-	26 %	13 %	6 %	6 %	75 %
Arbeiten in einem anderen Berufsfeld	5 %	5 %	4 %	86 %	13 %	-	13 %	74 %
Arbeiten im Ausland	15 %	9 %	6 %	70 %	-	13 %	-	87 %
Studium	5 %	-	12 %	83 %	-	-	6 %	94 %

¹⁾ nicht zutreffend bzw. nicht in diesem Bereich tätig, Quelle:6

Abbildung 56: Mögliche Tätigkeiten der befragten Fachschüler im GaLaBau



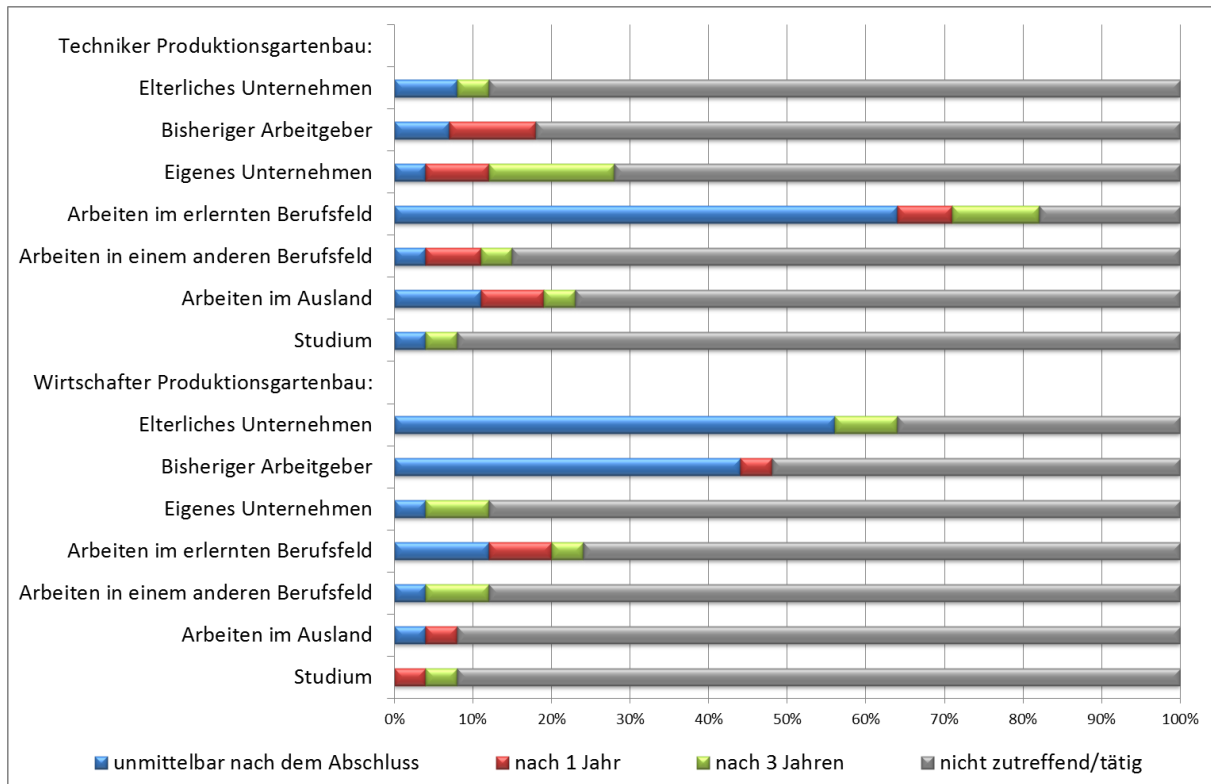
Quelle:6

Tabelle 82: Mögliche Tätigkeiten der befragten Fachschüler aus dem Bereich Produktionsgartenbau

Tätigkeitsfelder nach der Fortbildung (n = 51)	Techniker Gartenbau (n = 26)				Wirtschaftler Gartenbau (n = 25)			
	unmittelbar nach dem Abschluss	nach 1 Jahr	nach 3 Jahren	kein Argument zutreffend ¹⁾	unmittelbar nach dem Abschluss	nach 1 Jahr	nach 3 Jahren	kein Argument zutreffend ¹⁾
Elterliches Unternehmen	8 %	-	4 %	88 %	56 %	-	8 %	36 %
Bisheriger Arbeitgeber	7 %	11 %	-	82 %	44 %	4 %	-	52 %
Eigenes Unternehmen	4 %	8 %	16 %	72 %	4 %	-	8 %	88 %
Arbeiten im erlernten Berufsfeld	64 %	7 %	11 %	18 %	12 %	8 %	4 %	76 %
Arbeiten in einem anderen Berufsfeld	4 %	7 %	4 %	85 %	4 %	-	8 %	88 %
Arbeiten im Ausland	11 %	8 %	4 %	77 %	4 %	4 %	-	92 %
Studium	4 %	-	4 %	92 %	-	4 %	4 %	92 %

¹⁾ nicht zutreffend bzw. nicht in diesem Bereich tätig, Quelle:6

Abbildung 57: Mögliche Tätigkeiten der befragten Fachschüler im Produktionsgartenbau



Quelle:6

Die Angaben von Fachschülern und Absolventen, die noch nicht wissen wo sie nach dem Abschluss tätig sein werden bzw. sind, zur Frage der Alternativen machen einen eher unentschlossenen Eindruck („weiß noch nicht“ bzw. „vorerst abwarten“). Besonders unsicher in der weiteren beruflichen Entwicklung sind dabei die Fachschüler der Landwirtschaft (Techniker und Wirtschaftler). Den höchsten Anteil an einer geplanten Umschulung oder der Suche nach einer Tätigkeit in einer anderen Branche haben die Schüler der Hauswirtschaft (in der Summe ≈ 56 % der Nennungen).

Tabelle 83: Mögliche Alternativen zur Tätigkeit im Beruf - Gruppierung nach Fachrichtung

Bezeichnung	Landwirtschaft			Hauswirtschaft		Gartenbau	
	Schüler Techniker n = 99	Schüler Wirtschaftler n = 98	Absolventen Techniker/BW n = 11	Schüler Techniker n = 10	Absolventen Techniker n = 10	Absolventen Techniker n = 86	Absolventen Wirtschaftler n = 107
nicht wissen bzw. nicht im studierten Beruf tätig	46 %	18 %	36 %	80 %	30 %	16 %	5 %
Alternativen: ¹⁾							
Umschulung	5 %	13 %	17 %	11 %		8 %	4 %
Tätigkeit in einer artfremden Branche suchen	14 %	21 %	49 %	45 %	29 %	24 %	46 %
vorerst abwarten (arbeitslos)	6 %	5 %	17 %		42 %	27 %	11 %
weiß ich noch nicht	51 %	53 %		22 %			
Weiteres	24 %	8 %	17 %	22 %	29 %	41 %	39 %

Fachschüler, die noch nicht wissen, wo sie nach der Fortbildung tätig sein werden (Einschätzung Schüler) bzw. nicht im Beruf tätig geworden sind (Absolventen) und mögliche Alternativen - Gruppierung nach Fachrichtung und Abschluss.

¹⁾Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Die unterschiedliche Bewertung der eigenen beruflichen Abschlüsse zeigt sich bei der Frage, ob eine weitere Qualifizierung geplant ist.

Während die Techniker der Landwirtschaft eher keine weitere Qualifizierung anstreben, schließen dies nur 8 % der Wirtschaftler vorerst aus. Dagegen möchten die Absolventen des Gartenbaus zu zwei Dritteln keine weitere Qualifizierung anschließen.

Tabelle 84: Fachschüler, die eine Weiterqualifizierung oder ein Studium anstreben

Bezeichnung	Landwirtschaft			Hauswirtschaft		Gartenbau	
	Schüler Techniker n = 119	Schüler Wirt- schafter n = 106	Absolven- ten Tech- niker/BW n = 11	Schüler Techniker n = 10	Absolven- ten Tech- niker n = 10	Absolven- ten Tech- niker n = 87	Absolven- ten Wirt- schafter n = 108
ja	7 %	59 %		30 %	10 %	9 %	4 %
eventuell	61 %	32 %	27 %	30 %	50 %	25 %	33 %
nein	32 %	8 %	73 %	40 %	40 %	66 %	63 %

¹⁾Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

6.3 Meisterqualifizierung

6.3.1 Voraussetzungen und Motive für die Fortbildung

Aus den Vorbereitungslehrgängen zur Meisterprüfung in den Fachschulen des LfULG nahmen 44 Personen an der Befragung teil. Davon waren angehende ...

- 30 Landwirtschaftsmeister (67 %)
- 11 Tierwirtschaftsmeister (26 %)
- 2 Fischwirtschaftsmeister (5 %)
- 1 Pferdewirtschaftsmeister (2 %)

Die weitere Qualifizierung steht dabei allgemein im Vordergrund für die Wahl der Meisterfortbildung. Betriebliche Interessen sowie gute berufliche Chancen in der Landwirtschaft folgen im Ranking der Motive.

Tabelle 85: Motive für die Meisterfortbildung

Motive	Lehrgangsteil- nehmer gesamt* NN = 102	davon	
		Landwirte* NN = 72	Tierwirte* NN = 30
sehe in der Landwirtschaft gute berufliche Chancen	26 %	28 %	23 %
möchte mich weiter qualifizieren	36 %	35 %	40 %
möchte eine Führungsposition übernehmen	25 %	28 %	20 %
auf Anraten meines Betriebes (Betriebsleiters)	8 %	6 %	13 %
Auflage wegen betrieblicher Förderung (Qualifizierungsnachweis)	1 %	1 %	-
keine andere Fortbildungsmöglichkeit gefunden	-	-	-
Weitere	3 %	3 %	3 %

¹⁾Anzahl Nennungen in Prozent, Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

6.3.2 Einschätzungen und Beurteilung der Fortbildung

Auch die Meisteranwärter wurden zur Einschätzung ihrer Fortbildung befragt. Diese setzt sich i.d.R. aus einem Vorbereitungslehrgang (Theorie) sowie praktischen Fortbildungsinhalten zusammen.

Die abschließende Meisterprüfung besteht aus den Teilen:

- Produktions- und Verfahrenstechnik,
- Betriebs- und Unternehmensführung,
- Berufsausbildung und Mitarbeiterführung.

Die Inhalte des Vorbereitungslehrganges, die sich am prüfungsnotwendigen Wissen orientieren, trafen weitestgehend die Erwartungen der Teilnehmer.

Tabelle 86: Einschätzung der Fortbildung nach inhaltlichen Erwartungen

Wurden die inhaltlichen Erwartungen an die Fortbildung erfüllt?	Lehrgangsteilnehmer gesamt n = 42	davon	
		Landwirte n = 28	Tierwirte n = 14
ja	50 %	39 %	71 %
weitestgehend	45 %	54 %	29 %
weniger	2 %	4 %	-
nein	2 %	4 %	-

Quelle: 4

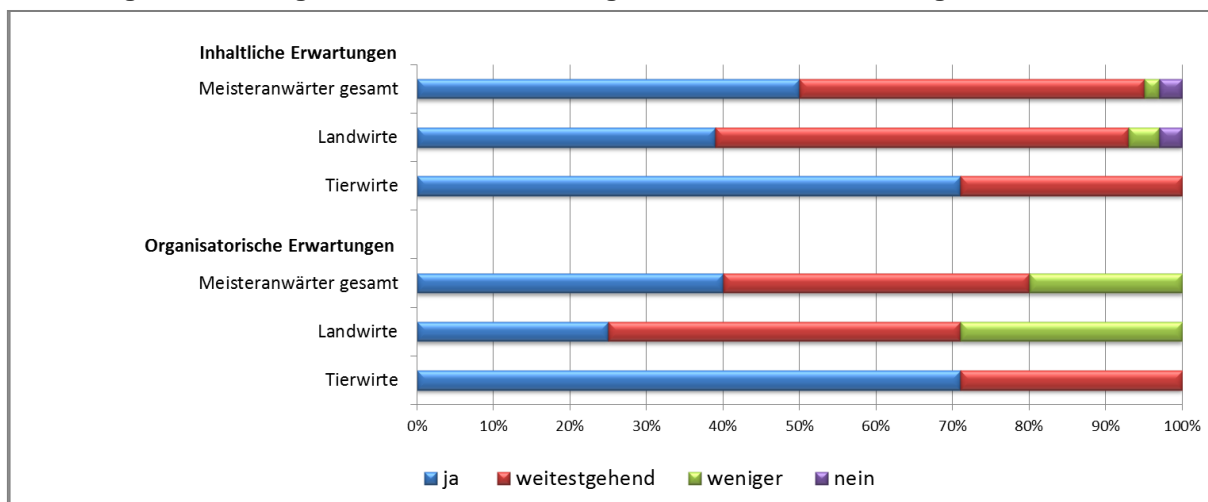
Dem gegenüber erfüllen jedoch erneut die organisatorischen Bedingungen der Lehrgänge weniger die Erwartungen der Teilnehmer. Dabei empfinden die Landwirte die Organisation der Fortbildung negativer als die Tierwirte.

Tabelle 87: Einschätzung der Fortbildung nach organisatorischen Erwartungen

Wurden die organisatorischen Erwartungen an die Fortbildung erfüllt?	Lehrgangsteilnehmer gesamt n = 42	davon	
		Landwirte n = 28	Tierwirte n = 14
ja	40 %	25 %	71 %
weitestgehend	40 %	46 %	29 %
weniger	19 %	29 %	-
nein	0 %	-	-

Quelle: 4

Abbildung 58: Erfüllung der inhaltlichen und organisatorischen Erwartungen der Meisteranwärter



Quelle: 4

Bei der Wichtung der Lehrgangsinhalte liegen der Praxisbezug sowie die fachliche Aktualität der Inhalte auf den höchsten Rängen.

Die Fortbildungsorganisation gab wiederum Anlass, um Verbesserungen einzufordern. Über die Art der möglichen Verbesserungen sollten zukünftig weitere Informationen bei den Schülern eingeholt werden.

Tabelle 88: Wertung und Verbesserungen der Fortbildungsgestaltung durch die Meister

Bezeichnung	Wertung (n = 44; NN = 220) ¹⁾	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	keine Angabe	Verbesserungen NN = 6 (Anzahl)
Praxisbezug der Lerninhalte (Verbindung von Theorie und Praxis)		70 %	25 %	0 %	5 %	1
fachliche Aktualität der Lerninhalte		66 %	30 %	2 %	2 %	1
methodische Gestaltung der Lehrveranstaltungen		25 %	64 %	9 %	2 %	0
Fortbildungsorganisation bzw. Fortbildungsablauf		34 %	52 %	9 %	5 %	3
Bezug der Fortbildung auf die spätere berufliche Tätigkeit		57 %	39 %	2 %	2 %	1

¹⁾Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 %, Quelle: 4

Für ihre zukünftige Tätigkeit betrachten die Meisteranwärter Wissen und Fertigkeiten auf dem Gebiet der Betriebswirtschaft sowie der Produktionstechnik als sehr wichtig, gefolgt von den Inhalten zur Berufsausbildung und Mitarbeiterführung.

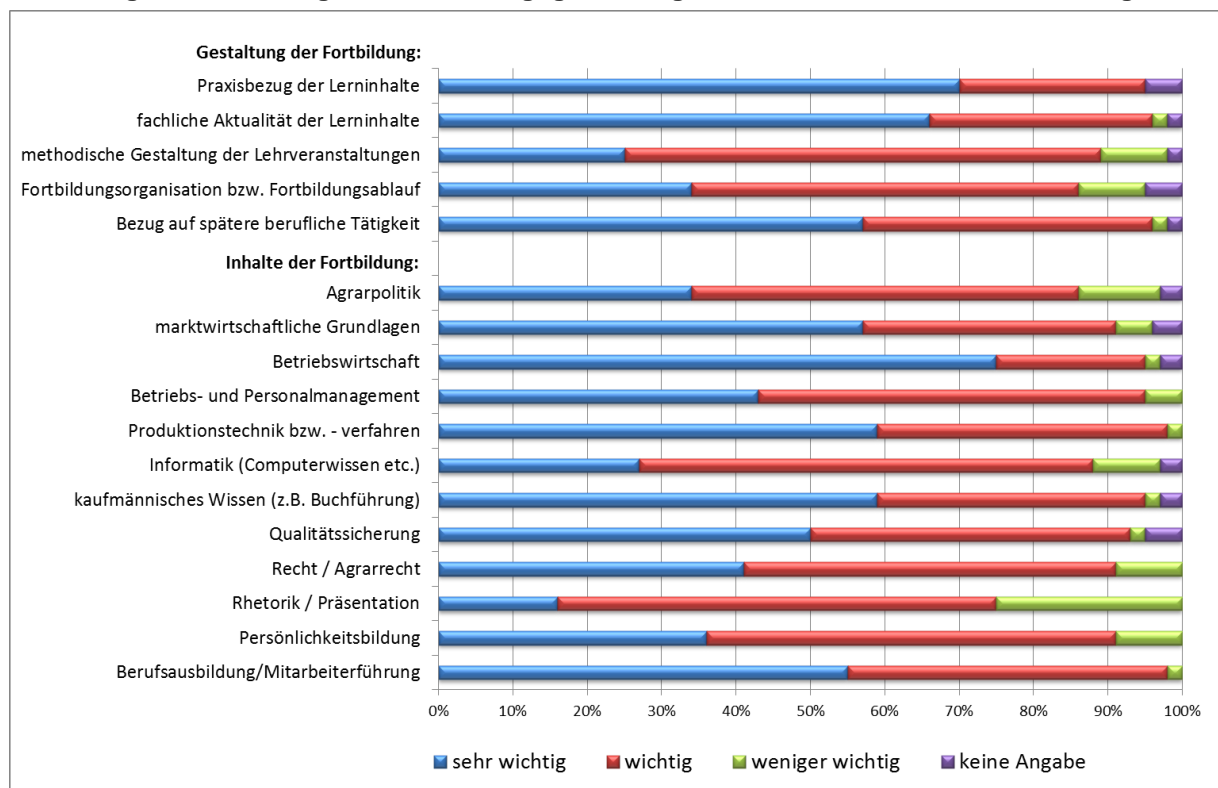
Als weniger wichtig werden die allgemeinen Bereiche wie Rhetorik/Präsentation und Informatik/Computerwissen empfunden. Auch die Agrarpolitik hat erneut einen eher untergeordneten Stellenwert in der Wichtung der Befragten (siehe Tabelle 89 sowie Abbildung 59).

Tabelle 89: Wertung von Fortbildungsinhalten für die künftige Tätigkeit der Meister

Bezeichnung	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	keine Angabe
Agrarpolitik	34 %	52 %	11 %	2 %
marktwirtschaftliche Grundlagen	57 %	34 %	5 %	5 %
Betriebswirtschaft	75 %	20 %	2 %	2 %
Betriebs- und Personalmanagement	43 %	52 %	5 %	-
Produktionstechnik bzw. -verfahren	59 %	39 %	2 %	-
Informatik (Computerwissen etc.)	27 %	61 %	9 %	2 %
kaufmännisches Wissen (z.B. Buchführung)	59 %	36 %	2 %	2 %
Qualitätssicherung	50 %	43 %	2 %	5 %
Recht/Agrarrecht	41 %	50 %	9 %	-
Rhetorik/Präsentation	16 %	59 %	25 %	-
Persönlichkeitsbildung	36 %	55 %	9 %	-
Berufsausbildung/Mitarbeiterführung	55 %	43 %	2 %	-
Weitere	100 %	-	-	-

¹⁾ Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 %, Quelle: 4

Abbildung 59: Bewertung der Fortbildungsgestaltung und -inhalte der Meisterfortbildung



Quelle 4.

6.3.3 Angestrebte Tätigkeit nach der Fortbildung

Die beruflichen Perspektiven der zukünftigen Meister liegen zum überwiegenden Teil (64 %) in fremden Unternehmen. Etwa ein Drittel der Befragten erwartet dabei auch eine Position in der höheren oder mittleren Leitungsebene des Unternehmens.

Ein Viertel der Befragten wird im eigenen oder elterlichen Unternehmen mitarbeiten bzw. den Betrieb übernehmen.

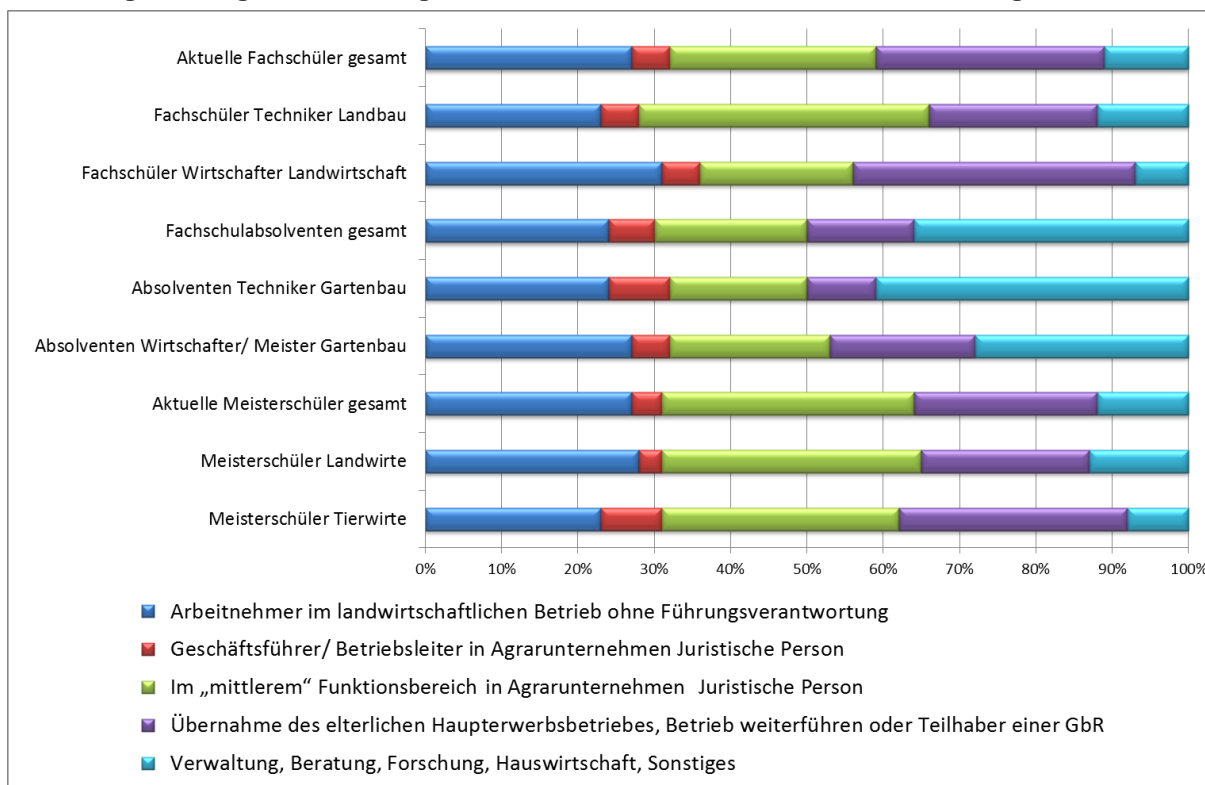
Tabelle 90: Voraussichtliche Tätigkeiten der Lehrgangsteilnehmer nach der Meisterfortbildung

Bezeichnung (29 Landwirte, 14 Tierwirte)	Lehrgangsteilnehmer gesamt NN = 45	davon	
		Landwirte NN = 32	Tierwirte NN = 13
Arbeitnehmer in landwirtschaftlichem Betrieb ohne Führungsverantwortung	27 %	28 %	23 %
Geschäftsführer/Betriebsleiter in Agrarunternehmen juristischer Person	4 %	3 %	8 %
in „mittlerem“ Funktionsbereich in Agrarunternehmen juristischer Person	33 %	34 %	31 %
Übernahme oder Weiterführung des eigenen oder elterlichen Betriebes, Teilhaber einer GbR	24 %	22 %	30 %
Landwirtschaftsverwaltung, Berater, Forschung und Lehre, Artverwandter Bereich der Landwirtschaft, Weiteres	10 %	12 %	8 %

Mehrfachnennungen möglich. Quelle: 4

Die folgende Grafik stellt die möglichen Tätigkeiten nach Abschluss der Fachschul- und Meisterfortbildungen gegenüber. Während die gegenwärtigen Fachschüler Wirtschaftler für Landwirtschaft zum größten Teil (37 %) ihre berufliche Zukunft im eigenen bzw. elterlichen Betrieb sehen, ist für die Techniker für Landbau und zukünftigen Meister eine Tätigkeit im mittleren oder oberen Funktionsbereich einer Juristischen Person das angestrebte Ziel der Ausbildung (zwischen 37 und 43 % insgesamt).

Abbildung 60: Vergleich der Tätigkeiten nach Fachschul- und Meisterfortbildung



Tatsächliche (Absolventen) und geschätzte Tätigkeiten nach Abschluss der jeweiligen Fortbildungen. Quelle 4.

Nach Abschluss der Meisterfortbildung wird nur jeder Fünfte eine weitere Qualifizierung oder ein Studium anschließen. Für knapp die Hälfte der Befragten war diese Frage jedoch noch offen.

Tabelle 91: Lehrgangsteilnehmer, die eine weitere Qualifizierung oder ein Studium anstreben

Bezeichnung	Lehrgangsteilnehmer gesamt n = 42	davon	
		Landwirte n = 29	Tierwirte n = 13
ja	17 %	17 %	15 %
eventuell	45 %	48 %	38 %
nein	38 %	35 %	47 %

Quelle: 4

6.4 Fachhochschul- und Hochschulausbildung

6.4.1 Voraussetzungen und Motive für die Ausbildung

In der Gruppe der Hochschulen wurden Studenten und Absolventen der Berufsakademie (BA) Dresden, der Hochschule Anhalt Bernburg, der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Dresden sowie der Technischen Universität (TU) Dresden befragt.

Von der Hochschule Anhalt sind zwei Fragebögen von Studenten in die Ergebnisse eingegangen. In „gesamt“ sind die beiden Bögen enthalten, wurden jedoch aufgrund der zu geringen Anzahl nicht einzeln ausgewertet. Von Absolventen sind Fragebögen der HTW Dresden (4) und von der TU Dresden eingegangen, davon ein Fragebogen eines Nichtforststudienganges. In der Auswertung der Absolventen sind daher nur die Bögen der Forstwissenschaften enthalten (22 Bögen von Bachelor-, Master- und Diplomstudiengängen).

Bei den Studenten liegen 57 auswertbare Fragebögen vor, davon 86 % Studiengänge mit Bachelor- und 14 % mit Masterabschluss.

Diese verteilen sich auf die einzelnen Studienrichtungen wie folgt:

- Agrarmanagement (Bachelor of Arts) – 34 %,
- Agrarwirtschaft (Bachelor of Science) – 23 %,
- Forstwirtschaft (Bachelor of Science in Forestry) – 12 %,
- Gartenbau (Bachelor of Science) – 11 %,
- Produktionsmanagement in Agrarwirtschaft/Gartenbau (Master of Science) – 9 %,
- Forstwissenschaften (Master of Science) – 5 %,
- Landwirtschaft (Bachelor of Engineering) – 4 % sowie
- Landschafts- und Freiraumentwicklung (Bachelor of Science) – 2 %.

Die Zugangsvoraussetzung zum Studium an den Hoch- und Fachhochschulen ist i.d.R. das Abitur. Nur an der HTW Dresden sind Studenten eingeschrieben, die als höchsten Schulabschluss den Realschulabschluss angeben (28 % der HTW-Studenten). Diese absolvieren daher meist vorher eine Berufsausbildung und/oder eine Fachschule. Auch 50 % der Studenten der Berufsakademie Dresden beendeten vor Beginn des Studiums eine Berufsausbildung oder Fachschule.

Der überwiegende Teil der Studenten (65 %) beginnt das Studium an den Hochschulen jedoch ohne eine andere, vorherige Ausbildung.

Tabelle 92: Berufs- bzw. Fachschulabschlüsse vor dem Studium

Abschluss	Gesamt ¹⁾ n = 57	Hochschulen Studenten			Absolventen
		BA-Dresden n = 20	HTW-Dresden n = 25	TU-Dresden n = 10	TU Dresden n = 10
Berufsschule Landwirtschaft	14 %	15 %	20 %	-	10 %
Fachschule andere Branche	7 %	15 %	4 %	-	10 %
Fachschule Landwirtschaft	11 %	15 %	8 %	-	-
Fachschule Forst	4 %	5 %	-	10 %	10 %
ohne Fachschule u. Berufsschule Landwirtschaft	65 %	50 %	68 %	90 %	70 %

¹⁾ Studenten inkl. Hochschule Anhalt. Quelle: 4

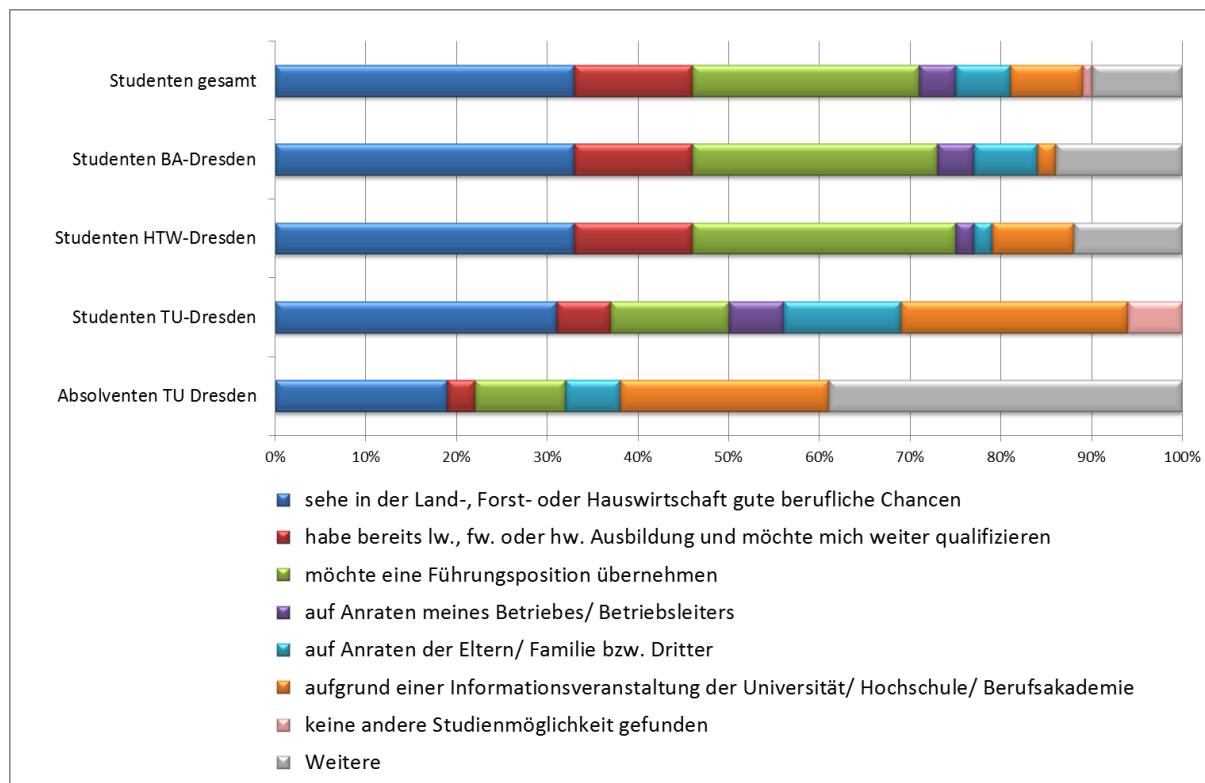
Als Motivation für ein Studium an den genannten Hochschulen werden zu einem Drittel gute berufliche Chancen in der gewählten Branche und zu einem Viertel die Absicht später eine Führungsposition in einem Unternehmen zu übernehmen genannt. Eine besondere Ausnahme bildet hierbei die TU Dresden: etwa ein Viertel dieser Studenten und Absolventen geben eine Informationsveranstaltung der Uni als Motiv an.

Tabelle 93: Motive für ein Hochschulstudium

Motive	Gesamt ¹⁾ n = 57 NN = 111	Hochschulen Studenten			Absolventen
		BA-Dresden n = 20 NN = 45	HTW-Dresden n = 25 NN = 45	TU-Dresden n = 10 NN = 16	TU Dresden n = 22 NN = 31
sehe in der Land-, Forst- oder Hauswirtschaft gute berufliche Chancen	33 %	33 %	33 %	31 %	19 %
habe bereits lw., fw. oder hw. Ausbildung und möchte mich weiter qualifizieren	13 %	13 %	13 %	6 %	3 %
möchte eine Führungsposition übernehmen	25 %	27 %	29 %	13 %	10 %
auf Anraten meines Betriebes (Betriebsleiters)	4 %	4 %	2 %	6 %	-
auf Anraten der Eltern/Familie bzw. Dritter	6 %	7 %	2 %	13 %	6 %
aufgrund einer Informationsveranstaltung der Universität/Hochschule/ Berufsakademie	8 %	2 %	9 %	25 %	23 %
keine andere Studienmöglichkeit gefunden	1 %	-	-	6 %	-
Weitere	10 %	13 %	11 %	-	39 %

¹⁾ Studenten inkl. Hochschule Anhalt. Quelle: 4

Abbildung 61: Motive für ein Hochschulstudium



Studenten gesamt inkl. Hochschule Anhalt. Quelle: 4

Die unterschiedliche Studiaausrichtung zwischen der TU Dresden und der BA bzw. HTW zeigt sich auch im Anteil der Studenten und Absolventen mit praktischen Erfahrungen: während der überwiegende Teil der Studenten und Absolventen der TU keine praktischen Erfahrungen vor dem Studium gesammelt hat, verneinen diese Frage nur etwa 13 % der Studenten von BA und HTW.

Tabelle 94: Praxiserfahrung vor dem Studium

Praxiserfahrung	Gesamt ¹⁾ n = 57	Hochschulen Studenten			Absolventen
		BA-Dresden n = 20	HTW-Dresden n = 25	TU-Dresden n = 10	TU Dresden n = 22
ja, relativ vielseitige	47%	60 %	52 %	10 %	5 %
teilweise	32%	30 %	32 %	40 %	36 %
nein	21%	10 %	16 %	50 %	59 %

¹⁾ Studenten inkl. Hochschule Anhalt. Quelle: 4

Studenten, die bereits praktische Erfahrungen gesammelt hatten, waren überwiegend in fremden Unternehmen tätig. Nur knapp ein Viertel der Befragten hat die praktischen Kenntnisse aus dem eigenen Betrieb bzw. GbR. Dieser Anteil liegt bei den Studenten und Absolventen der TU noch wesentlich niedriger, was seine Ursache im Studiengang Forst haben dürfte.

Tabelle 95: Praxiserfahrung in land- oder forstwirtschaftlichem Unternehmen

Praxiserfahrungen in Unternehmen:	Gesamt ¹⁾ n = 57 NN = 71	Hochschulen Studenten			Absolventen
		BA-Dresden n = 20 NN = 29	HTW-Dresden n = 25 NN = 36	TU-Dresden n = 10 NN = 5	TU Dresden n = 22 NN = 12
in juristischer Person	45 %	55 %	36 %	40 %	17 %
in eigenem Einzelunternehmen oder GbR	24 %	17 %	34 %	-	16 %
in fremdem Einzelunternehmen oder GbR	30 %	25 %	30 %	60 %	33 %
in weiterem Unternehmen	1 %	3 %	-	-	33 %

¹⁾ Studenten inkl. Hochschule Anhalt. Quelle: 4

6.4.2 Einschätzungen und Beurteilung der Ausbildung

Die inhaltlichen und organisatorischen Erwartungen der Studenten wurden in sehr unterschiedlicher Weise erfüllt. Allerdings wurden erneut die organisatorischen Erwartungen weniger erfüllt als die inhaltlichen.

Auch zwischen den Schulen gibt es deutliche Unterschiede. So empfinden die Studenten der BA Dresden die Inhalte überwiegend positiv, während die Organisation als eher negativ bewertet wurde.

Ein umgekehrtes Bild ergeben die Bewertungen der TU-Studenten: sie empfinden zwar die Organisation positiv, sind jedoch mit den Inhalten weniger zufrieden (siehe Tabelle 96 und Tabelle 97).

Tabelle 96: Inhaltliche Erwartungen an das Studium

Inhaltliche Erwartungen erfüllt?	gesamt ¹⁾ n = 57	Hochschulen Studenten			Absolventen
		BA-Dresden n = 20	HTW-Dresden n = 25	TU-Dresden n = 10	TU Dresden n = 22
ja	47 %	60 %	52 %	10 %	50 %
weitestgehend	32 %	30 %	32 %	40 %	45 %
weniger	21 %	10 %	16 %	50 %	5 %
nein	-	-	-	-	-

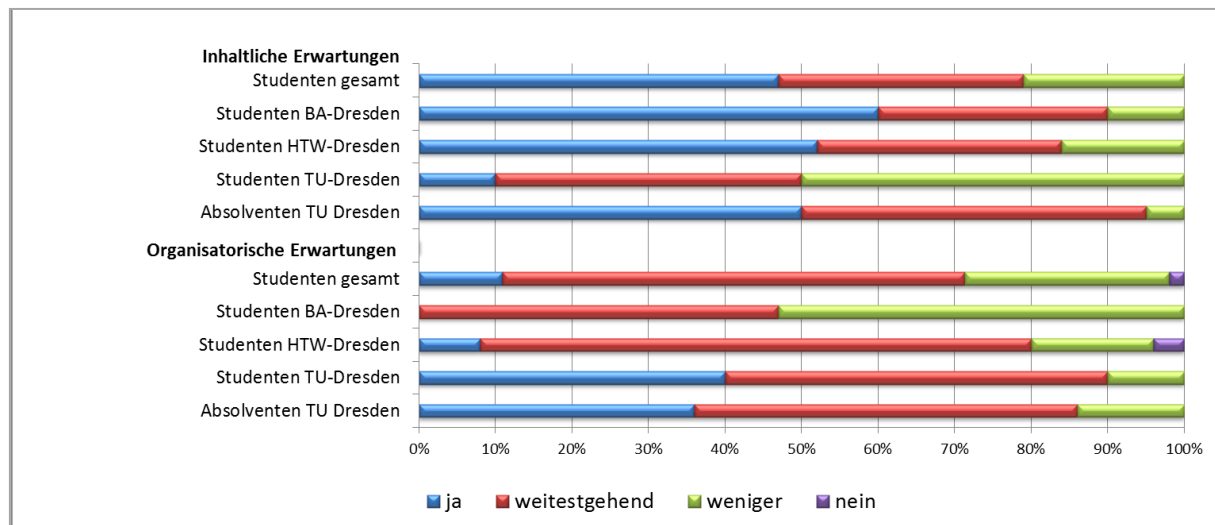
¹⁾ Studenten inkl. Hochschule Anhalt. Quelle: 4

Tabelle 97: Organisatorische Erwartungen an das Studium

Organisatorische Erwartungen erfüllt?	gesamt ¹⁾ n = 56	Hochschulen Studenten			Absolventen
		BA-Dresden n = 19	HTW-Dresden n = 25	TU-Dresden n = 10	TU Dresden n = 22
ja	11 %	-	8 %	40 %	36 %
weitestgehend	61 %	47 %	72 %	50 %	50 %
weniger	27 %	53 %	16 %	10 %	14 %
nein	2 %	-	4 %	-	-

¹⁾ Studenten inkl. Hochschule Anhalt. Quelle: 4

Abbildung 62: Erfüllung der inhaltlichen und organisatorischen Erwartungen der Studenten



Studenten gesamt inkl. Hochschule Anhalt. Quelle: 4

Der Praxisbezug der Studieninhalte sowie die fachliche Aktualität der Lerninhalte wurden von den Studenten als besonders wichtig erachtet.

Die Studienorganisation wurde zwar als am wenigsten wichtig bewertet, hat aber die meisten Nennungen für mögliche Verbesserungen. Dies deckt sich einerseits mit den vorherigen Aussagen, dass die Organisation die Erwartungen nicht im vollen Umfang erfüllt, zeigt andererseits aber auch, dass die Studenten dies bei der Beurteilung ihres Studiums nicht in den Vordergrund stellen (Tabelle 98).

Die Absolventen der TU Dresden betrachteten die Inhalte insgesamt geringfügig wichtiger als die befragten Studenten (keine Nennungen von „weniger wichtig“ und keine fehlenden Angaben). Darüber hinaus wurde von den Absolventen der Praktikumseinsatz als „sehr wichtig“ (höchster Anteil) eingeschätzt.

Tabelle 98: Wertung und Verbesserungen des Studiums durch die Studenten

Bezeichnung	Wertung (n = 37; NN = 224) ¹⁾				Verbesserungen NN = 96 (Anzahl)
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	keine Angabe	
Praxisbezug der Studieninhalte	78 %	19 %	0 %	3 %	19
fachliche Aktualität der Lerninhalte	65 %	32 %	0 %	3 %	8
methodische Gestaltung der Lehrveranstaltungen	22 %	62 %	14 %	3 %	20
Praktikumseinsatz	41 %	51 %	5 %	3 %	10
Studienorganisation bzw. -ablauf	22 %	59 %	11 %	8 %	29

¹⁾Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 %, Quelle: 4 (ohne BA-Dresden)

Betriebswirtschaft, ökonomische Grundlagen sowie Betriebs- und Personalmanagement sind für die Studenten die wichtigsten Fachgebiete für ihre spätere berufliche Tätigkeit. Produktions- und naturwissenschaftliche Grundlagen werden von den Absolventen (TU Dresden Forstwissenschaften) als am wichtigsten und von den Studenten als wichtig eingeschätzt.

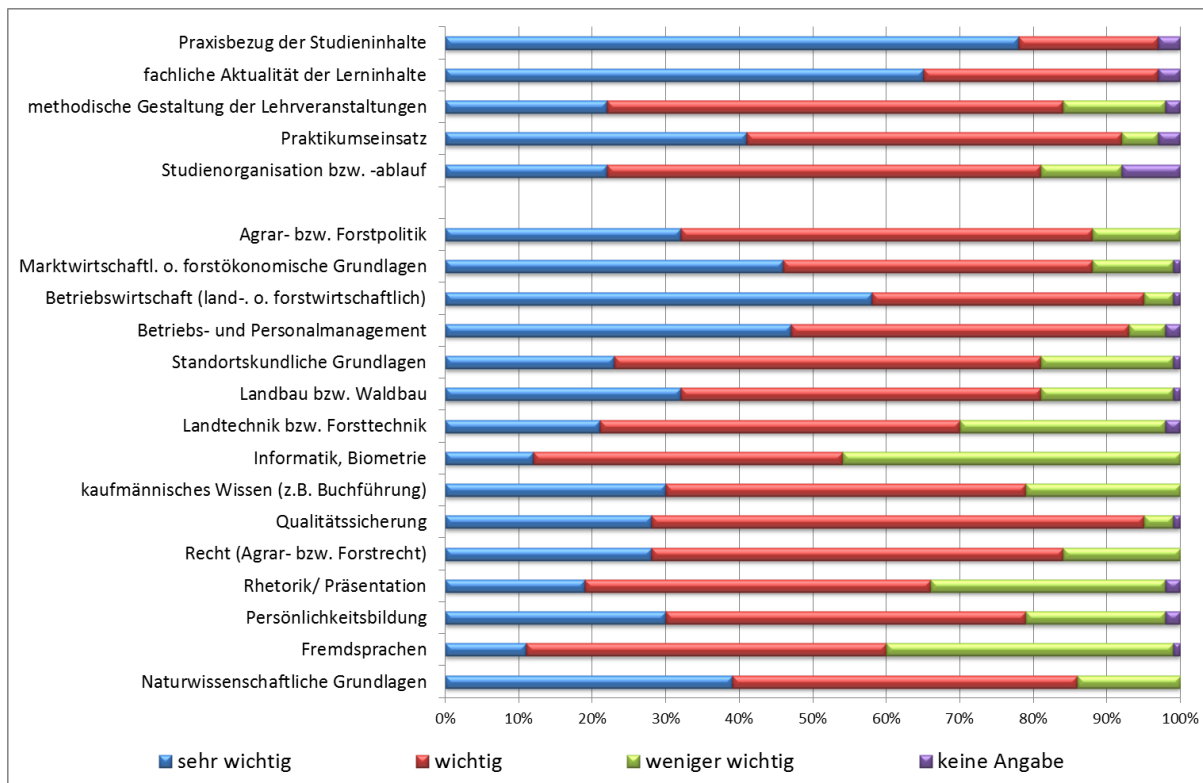
Eher allgemeines Wissen, bspw. Rhetorik/Präsentation, Fremdsprachen und Informatik/Biometrie werden als weniger wichtige Inhalte des Studiums betrachtet. Unterschiede gibt es zwischen Studenten und Absolventen in der Bewertung für Rhetorik und Präsentation: während dies von den Studenten noch als "weniger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

Tabelle 99: Wertung der Studieninhalte durch die Studenten und Absolventen

Bezeichnung	Wertung (Studenten n = 57; NN = 862) ¹⁾ (Absolventen n = 22; NN = 330) ¹⁾		sehr wichtig		wichtig		weniger wichtig		keine Angabe	
	Stud./	Abs.	Stud./	Abs.	Stud./	Abs.	Stud./	Abs.	Stud./	Abs.
Agrar- bzw. Forstpolitik	32 %	36 %	56 %	64 %	12 %	-	0 %	-		
Marktwirtschaftl. o. forstökonomische Grundlagen	46 %	64 %	42 %	36 %	11 %	-	2 %	-		
Betriebswirtschaft (land- o. forstwirtschaftlich)	58 %	73 %	37 %	23 %	4 %	5 %	2 %	-		
Betriebs- und Personalmanagement	47 %	68 %	46 %	32 %	5 %	-	2 %	-		
Standortkundliche Grundlagen	23 %	36 %	58 %	59 %	18 %	5 %	2 %	-		
Landbau bzw. Waldbau	32 %	73 %	49 %	27 %	18 %	-	2 %	-		
Landtechnik bzw. Forsttechnik	21 %	27 %	49 %	68 %	28 %	5 %	2 %	-		
Informatik, Biometrie	12 %	45 %	42 %	32 %	46 %	23 %	-	-		
kaufmännisches Wissen (z.B. Buchführung)	30 %	50 %	49 %	27 %	21 %	23 %	-	-		
Qualitätssicherung	28 %	23 %	67 %	59 %	4 %	18 %	2 %	-		
Recht (Agrar- bzw. Forstrecht)	28 %	41 %	56 %	41 %	16 %	18 %	-	-		
Rhetorik/Präsentation	19 %	55 %	47 %	36 %	32 %	9 %	2 %	-		
Persönlichkeitsbildung	30 %	50 %	49 %	50 %	19 %	-	2 %	-		
Fremdsprachen	11 %	27 %	49 %	50 %	39 %	23 %	2 %	-		
Naturwissenschaftliche Grundlagen	39 %	41 %	47 %	55 %	14 %	5 %	-	-		
Weitere	86 %	-	-	-	14 %	-	-	-		

¹⁾ Die einzelnen Wertungen für die jeweiligen Kriterien ergeben in der Summe jeweils 100 %, 22 Absolventen der TU-Dresden (Bachelor, Master oder Diplom in Forstwissenschaft). Quelle: 4

Abbildung 63: Bewertung der Studienorganisation und -inhalte durch die Studenten



Quelle: 4

Studenten und Absolventen von Hoch- und Fachhochschulen sehen Praktika, auch in mehreren bzw. verschiedenen Betrieben, überwiegend sehr vorteilhaft. Damit unterscheiden sie sich stark von allen anderen beruflichen Aus- und Fortbildungen.

Die Ursache dafür könnte sein, dass die Studenten i.d.R. direkt nach dem Abitur mit ihrem Studium beginnen. In der teilweise berufspraktischen Ausbildung an der BA Dresden ist wohl aus dem gleichen Grund die Bewertung niedriger.

Tabelle 100: Überbetrieblicher Praktikumseinsatz

Überbetrieblicher Praktikumseinsatz vorteilhaft?	gesamt ¹⁾ n = 56	Hochschulen Studenten			Absolventen
		BA-Dresden n = 19	HTW-Dresden n = 25	TU-Dresden n = 10	TU Dresden n = 22
sehr vorteilhaft	86 %	79 %	96 %	80 %	95 %
weniger vorteilhaft	9 %	16 %	4 %	10 %	-
nicht notwendig	5 %	5 %	-	10 %	5 %

¹⁾ Studenten inkl. Hochschule Anhalt. Quelle: 4

Die hohe Bewertung der Praktika schlägt sich auch in der höheren Anzahl der bereits erfolgten oder geplanten Praktika nieder: 50 % der Absolventen der TU Dresden hatten zum Befragungszeitraum bereits ein Auslandspraktikum absolviert.

Tabelle 101: Wertung eines Auslandpraktikums

Auslandpraktikumseinsatz:	Hochschulen Studenten			Absolventen
	gesamt n = 57	BA-Dresden n = 20	HTW-Dresden n = 25	TU Dresden n = 22
ja, auf alle Fälle bzw. schon erfolgt	47 %	55 %	32 %	60 %
nicht unbedingt	46 %	40 %	60 %	30 %
nein	7 %	5 %	8 %	10 %

Quelle: 4

Die Erwartungen von Studenten und Absolventen an Auslandspraktika sind überwiegend auf die weitere Persönlichkeitsbildung ausgelegt. Daher nehmen Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Erfahrungen und "Soft Skills" einen hohen Stellenwert ein.

Nur zwischen 25 und 30 % der Erwartungen sind beruflich veranlasst.

Tabelle 102: Erwartungen an ein Auslandspraktikum

Erwartungen	Hochschulen Studenten			Absolventen
	gesamt n = 37 NN = 120	HTW-Dresden n = 25 NN = 36	TU-Dresden n = 10 NN = 5	TU Dresden n = 22 NN = 67
Erfahrungen/Kenntnisse über neueste Technologien/Produktionstechniken	13 %	17 %	6 %	5 %
Erwerb neuer beruflicher Kompetenzen und Fähigkeiten	20 %	18 %	26 %	25 %
Fremdsprachenkenntnisse vertiefen	25 %	25 %	23 %	27 %
Interkulturelle Erfahrungen sammeln	23 %	20 %	26 %	21 %
Soft Skills (z. B. Teamgeist Eigeninitiative Selbstständigkeit Kommunikationsfähigkeit)	18 %	17 %	19 %	21 %
Weitere	2 %	2 %	-	1 %

Quelle: 4 (ohne BA-Dresden)

6.4.3 Angestrebte Tätigkeit nach der Ausbildung

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

Während die Studenten der landwirtschaftlichen Fachrichtungen (BA und HTW Dresden) ihre zukünftige Perspektive zu über 40 % in der oberen oder mittleren Leitungsebene einer Juristischen Person sehen (+ elterlicher Betrieb knapp 5 %), ziehen kaum Studenten und Absolventen der forstlichen Fachrichtungen eine berufliche Zukunft in einem Unternehmen in Betracht (fremd und eigen insgesamt ≈ 7 %).

Die bevorzugte berufliche Tätigkeit der forstlichen Studiengänge liegt mit beinahe drei Viertel der Nennungen im Bereich der Forstverwaltung, Forschung und Lehre. Etwa 20 % der Befragten sieht die Zukunft im Naturschutz oder der Holzindustrie.

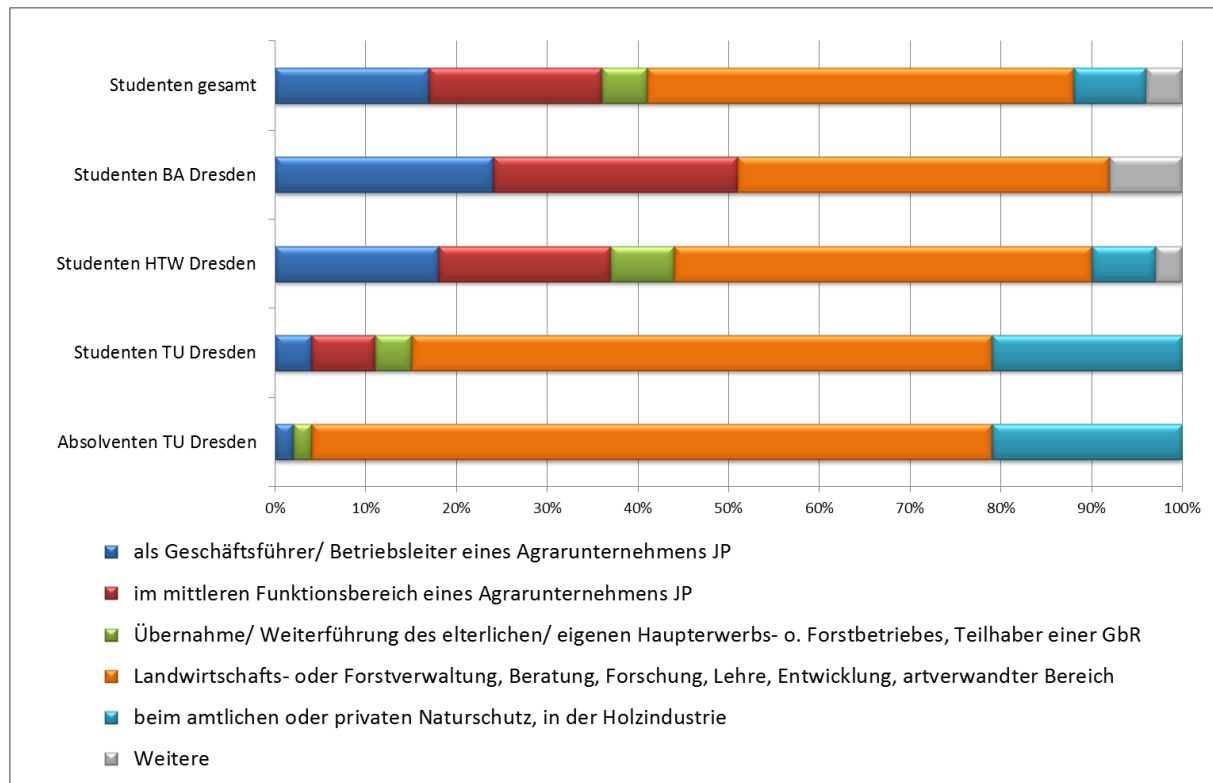
Den Bereich Verwaltung, Forschung, Lehre nennen etwa 40 % der landwirtschaftlichen Studenten, der Naturschutz wird von diesen zu 4 % genannt.

Tabelle 103: Künftige berufliche Perspektiven (Wunschvorstellungen)

Wunschvorstellungen	gesamt ¹⁾ n = 57 NN = 125	Hochschulen Studenten			Absolventen
		BA Dresden n = 20 NN = 37	HTW Dresden n = 25 NN = 57	TU Dresden n = 10 NN = 28	TU Dresden n = 22 NN = 59
als Geschäftsführer/Betriebsleiter eines Agrarunternehmens JP	17 %	24 %	18 %	4 %	2 %
in „mittlerem“ Funktionsbereich eines Agrarunternehmens JP	19 %	27 %	19 %	7 %	-
Übernahme/Weiterführung des elterlichen/eigenen Haupterwerbs- o. Forstbetriebes, Teilhaber einer GbR	5 %	-	7 %	4 %	2 %
Landwirtschafts- oder Forstverwaltung, Beratung, Forschung, Lehre, Entwicklung, artverwandter Bereich	47 %	41 %	46 %	64 %	75 %
beim amtlichen oder privaten Naturschutz, in der Holzindustrie	8 %	-	7 %	22 %	22 %
Weitere	4 %	8 %	4 %	-	-

¹⁾ Studenten gesamt inkl. Hochschule Anhalt, Quelle: 4

Abbildung 64: Künftige berufliche Perspektiven der Studenten



¹⁾ Studenten gesamt inkl. Hochschule Anhalt, Quelle: 4

Etwa ein Drittel aller Studenten wusste bereits zum Befragungszeitraum, wo sie nach dem Abschluss tätig sein werden. Den größten Anteil hat dabei die Berufsakademie Dresden aufgrund der Studienorganisation in Verbindung mit einem Praxisbetrieb.

Tabelle 104: Wissen, wo sie nach dem Studium tätig sein werden

Kenntnis über Einsatzbetrieb	Hochschulen Studenten				
	gesamt n = 57	BA-Dresden n = 20	HS-Anhalt n = 2	HTW-Dresden n = 25	TU-Dresden n = 10
ja	32 %	60 %	50 %	12 %	20 %
noch unsicher	35 %	35 %		44 %	20 %
nein	33 %	5 %	50 %	44 %	60 %

Quelle: 4

50 % der Absolventen (TU Dresden, Forstwissenschaft) sind direkt nach dem Studium tätig geworden. Von den Studenten, die bereits während des Studiums wussten wo sie nach dem Abschluss tätig sein werden (BA Dresden), wird der überwiegende Teil in Agrarunternehmen tätig sein.

Studenten und Absolventen, welche nach dem Abschluss noch nicht sofort tätig sind, beabsichtigen zu etwa 40 % ein ergänzendes Studium (bspw. ein anschließendes Masterstudium). Die Tätigkeit in einer artfremden Branche kommt nur für etwa 15 % in Frage.

7 Entwicklung des Angebotes an Fach- und Führungskräften

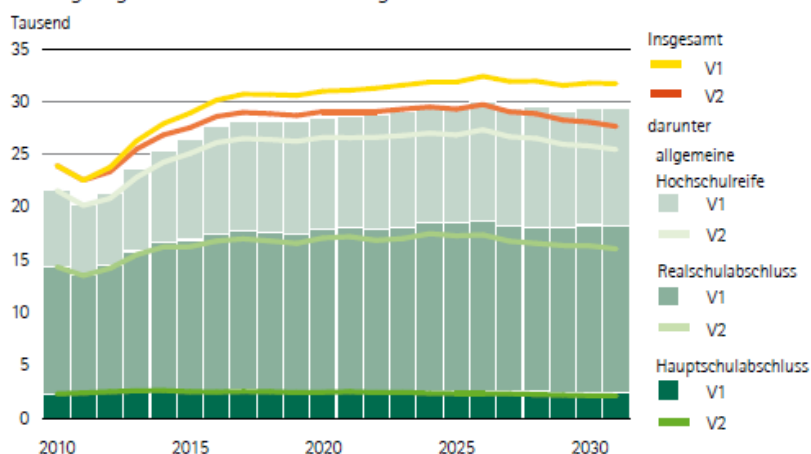
7.1 Auszubildende und Facharbeiter

Das Statistische Landesamt Sachsen hat anhand der prognostizierten demografischen Entwicklung der Bevölkerung in Sachsen die Anzahl der Schulabgänger kalkuliert. Dabei wurden zwei verschiedene Varianten dargestellt: eine optimistische Variante (V1) und eine weniger optimistische Variante (V2, nicht identisch mit den „Varianten 1 und 2“ aus dieser Untersuchung).

Beide Varianten gehen jedoch davon aus, dass der Minimalstand von 2010/2011 in allen Folgejahren und Abschlussarten in der Anzahl übertroffen wird.

Abbildung 65: Prognose der Absolventen/Abgänger an allgemein bildenden Schulen

Absolventen/Abgänger an allgemeinbildenden Schulen und Schulen des zweiten Bildungsweges 2010 bis 2031 nach ausgewählten Abschlussarten



Quelle: 2. Prognose der Absolventen/Abgänger an allgemein bildenden Schulen und Schulen des zweiten Bildungsweges. Schüler- und Absolventenprognose des Statistischen Landesamtes für den Freistaat Sachsen bis zum Schuljahr 2030/31; Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2012

Der starke Geburtenrückgang zu Beginn der 90er Jahre schlug sich darüber hinaus massiv in der Anzahl der Auszubildenden nieder (siehe Tabelle 105 sowie Abbildung 66). Der Anteil an vorhandenen Schulabgängern, die eine Berufsausbildung in der Land-, Forst- oder Hauswirtschaft begonnen haben, stieg jedoch leicht an.

Tabelle 105: Entwicklung von Schulabgängern und landwirtschaftlichen Auszubildenden in Sachsen

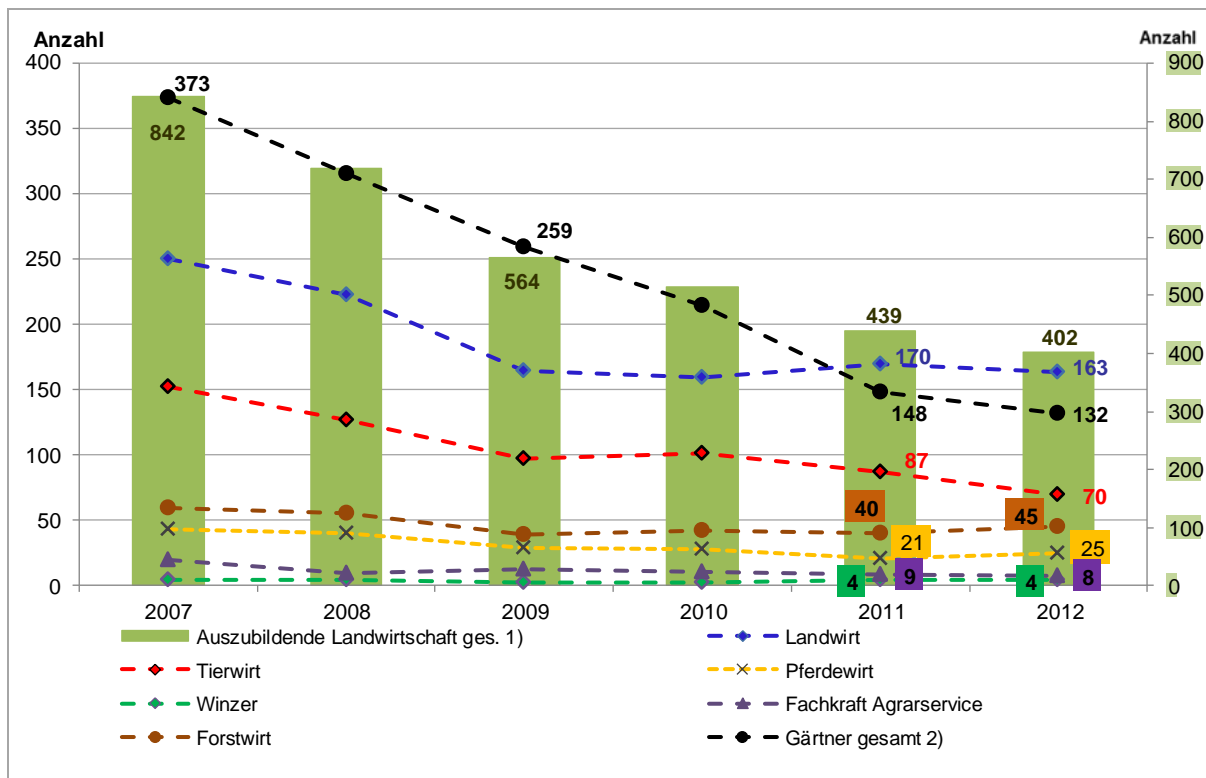
Jahr	Absolventen/ Abgänger ¹⁾ Anzahl	Land-, Tier- und Pferdewirt, FK-Agrarservice (1. Ausbildungsjahr)		Grüne Berufe ohne Werker u. Revierjäger (1. Ausbildungsjahr)	
		absolut	Prozent	absolut	Prozent
2000	60.682	495	0,82 %	1.101	1,81 %
2001	61.479	483	0,79 %	1.107	1,80 %
2002	59.160	527	0,89 %	1.159	1,96 %
2003	56.481	505	0,89 %	1.128	2,00 %
2004	54.988	521	0,95 %	1.174	2,14 %
2005	53.227	477	0,90 %	1.104	2,07 %
2006	50.019	507	1,01 %	1.104	2,21 %
2007	44.000	466	1,06 %	1.043	2,37 %
2008	36.456	402	1,10 %	892	2,45 %
2009	30.967	303	0,98 %	717	2,32 %
2010	23.938	302	1,26 %	643	2,69 %
2011	22.417	289	1,29 %	528	2,36 %
Ø 2007- 2011	31.556	352	1,12 %	765	2,42 %

¹⁾ Absolventen/Abgänger an allgemeinbildenden Schulen und Schulen des zweiten Bildungsweges

Quellen: Schüler und Absolventenprognose 2011; Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen; Sächsische Agrarberichte

Den anzahlmäßig größten Rückgang in den Auszubildendenzahlen mussten dabei die Berufe des Gärtners (insgesamt) sowie des Land- und Tierwirts hinnehmen.

Abbildung 66: Anzahl Auszubildende in land- und forstwirtschaftlichen Berufen von 2007 bis 2012



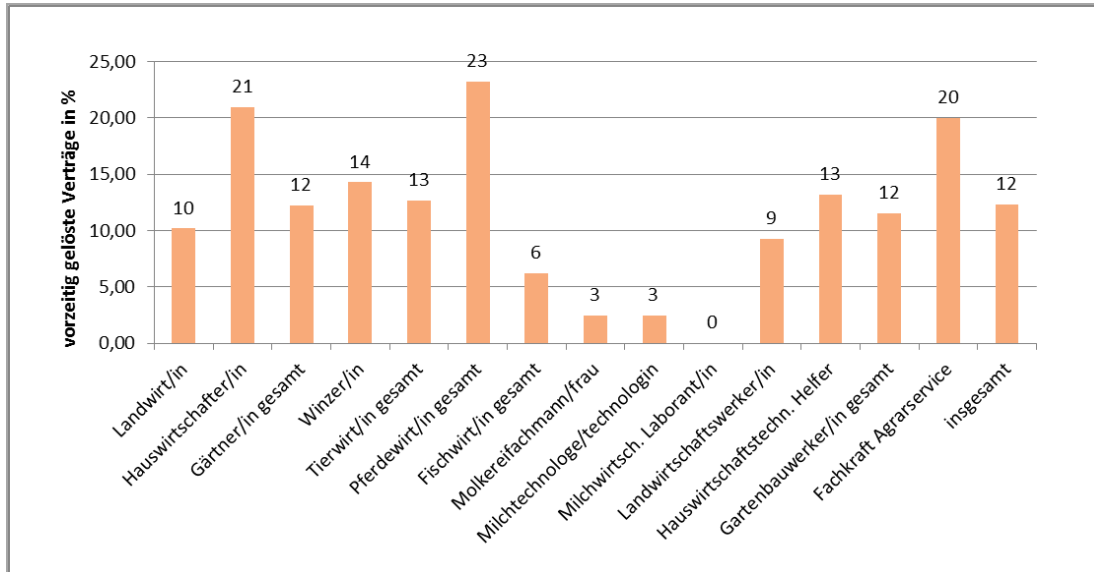
1) Auszubildende im 1. Lehrjahr Landwirtschaft ohne Forst. 2) Gärtner Produktionsgartenbau und Garten- und Landschaftsbau gesamt.
 Quellen: Auszubildende (Land-, Tier- u. Pferdewirt, FK-Agrarservice, Winzer, Gärtner ges. u. Forstwirt) Agrarberichte 2007 bis 2011 (jeweils Stand vom 31.12.); Berufsbildungsstatistik des LfULG, 2012

Im Mittel der Jahre von 2007 bis 2011 wurden in den Grünen Berufen (ohne Werker und Revierjäger) 765 Ausbildungsverträge geschlossen, darunter 352 Ausbildungsverträge in den Berufen Land-, Tier- und Pferdewirt sowie FK-Agrarservice (Tabelle 105).

Von den geschlossenen Ausbildungsverträgen werden jedoch eine Anzahl von Verträgen „vorzeitig gelöst“ (ohne Abschluss) sowie aus anderen Gründen (z. B. durch Zeitablauf) ohne Abschluss beendet.

Im Jahr 2012 wurden insgesamt etwa 12 % der landwirtschaftlichen Ausbildungen bereits vorzeitig gelöst (Abbildung 67). Zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen sind große Unterschiede zu vermerken. Diese resultieren beispielsweise aus falschen Vorstellungen über den gewählten Beruf, demgegenüber fallen „vorzeitige Lösungen“ in Berufen mit einer geringeren Anzahl an Auszubildenden stärker ins Gewicht.

Abbildung 67: Vorzeitig gelöste landwirtschaftliche Ausbildungsverträge Kalenderjahr 2012 in %

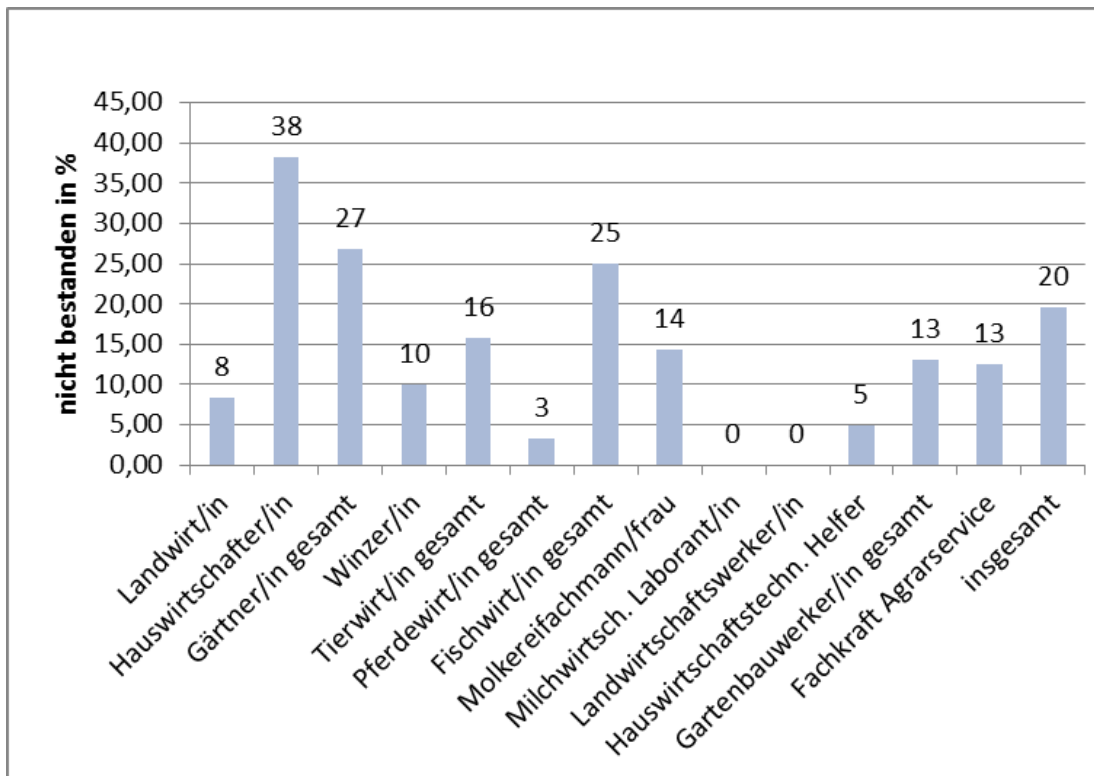


Ausbildungsverhältnisse (AV) bezogen auf alle im Jahr 2012 (an mindestens einem Tag) „aktiven“ AV * - Quelle: „Berufsbildungsstatistik für Kamenz – Auszubildende und vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse- 2012“, LfULG R34. * alle Lehrjahre.

Von den 2012 zur Prüfung angetretenen Auszubildenden konnten knapp 20 % die Prüfung nicht erfolgreich beenden (Abbildung 68). Die Bezugsgrößen (100 %) in den Abbildung 67 und Abbildung 68 sind nicht identisch, daher können daraus keine Summen gebildet werden.

Bezogen auf das 1. Lehrjahr standen insgesamt nach den Prüfungen jeweils etwa 75 % der Auszubildenden als Facharbeiter dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Abbildung 68: Nicht bestandene landwirtschaftliche Berufsabschlussprüfungen 2012 in %



Ergebnisse Berufsabschlussprüfungen 2012 - nicht bestanden, bezogen auf alle im Zeitraum vom 01.01.2012 bis 31.12.2012 angetretenen Prüflinge - Quelle: „Prüfungsergebnisse kumuliert – incl. 1. und 2. Nachprüfung“, LfULG R34.

7.2 Fachschulabsolventen und Meister

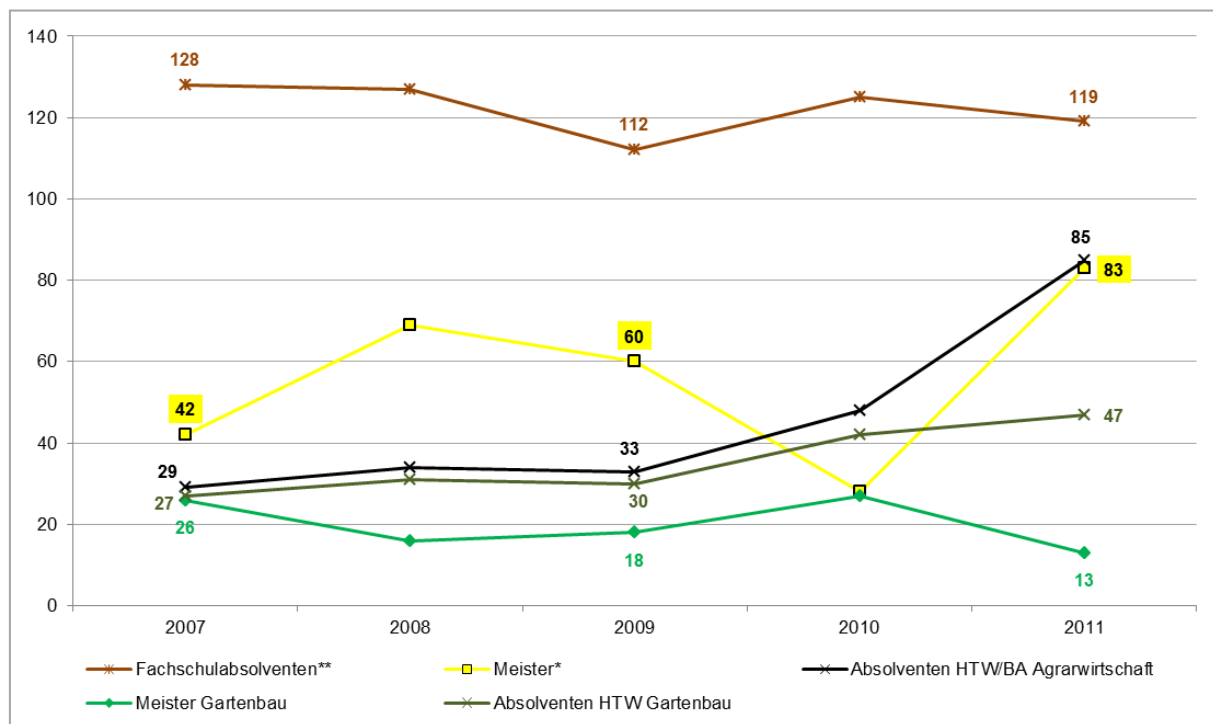
Die Quote der erfolgreich beendeten Fachschulfortbildungen liegt im Mittel von 2006 bis 2011 bei reichlich 80 %. Damit standen in diesen Jahren jeweils ungefähr 115 ausgebildete Fachschüler zur Verfügung.

Tabelle 106: Neubeginn bzw. Abschluss von Fachschulfortbildungen im Bereich Landwirtschaft

Einrichtungen	Bildungsgänge/Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Ø
Fachschulen für Landwirtschaft*	Landwirtschaft Neubeginn	59	58	84	64	71	83	70
	Abschluss	43	72	61	49	69	56	58
Fachschulzentrum Freiberg-Zug1)**	Landbau, Umwelt/Landschaft, Agrarwirtschaft Neubeginn	74	70	80	56	93	65	73
	Abschluss	44	56	66	63	56	63	58
insgesamt	Neubeginn	133	128	164	120	164	148	143
	Abschluss	87	128	127	112	125	119	116

* Fachschulen für Landwirtschaft in den Landkreisen bzw. Außenstellen des LfULG Döbeln, Großenhain, Löbau, Plauen und Zwickau
 ** Staatl. gepr. Techniker für Landbau, staatl. gepr. Betriebswirt für Agrarwirtschaft, staatl. gepr. Wirtschaftler für Landwirtschaft, staatl. gepr. Techniker für Umwelt/Landschaft - Fachschulzentrum Freiberg-Zug
 Quellen: Angaben SMUL, LfULG und Fachschulzentrum Freiberg-Zug

Abbildung 69: Anzahl der Fach- und Fachhochschulabsolventen in der Landwirtschaft 2007 bis 2011



* Meister Land-, Tier-, Pferdewirt; ** insgesamt ohne Hauswirtschaft u. Gartenbau
 Quellen: Fachschulabsolventen, Meister - SMUL; Studenten - HTW u. BA Dresden

Im Zeitraum bis 2011 konnten jeweils etwa 80 Meister ihre Fortbildungen abschließen, davon im Mittel 55 Meister der Berufe Land-, Tier- und Pferdewirt (Tabelle 107).

Tabelle 107: Bestandene Abschlussprüfungen bei der Meisterfortbildung

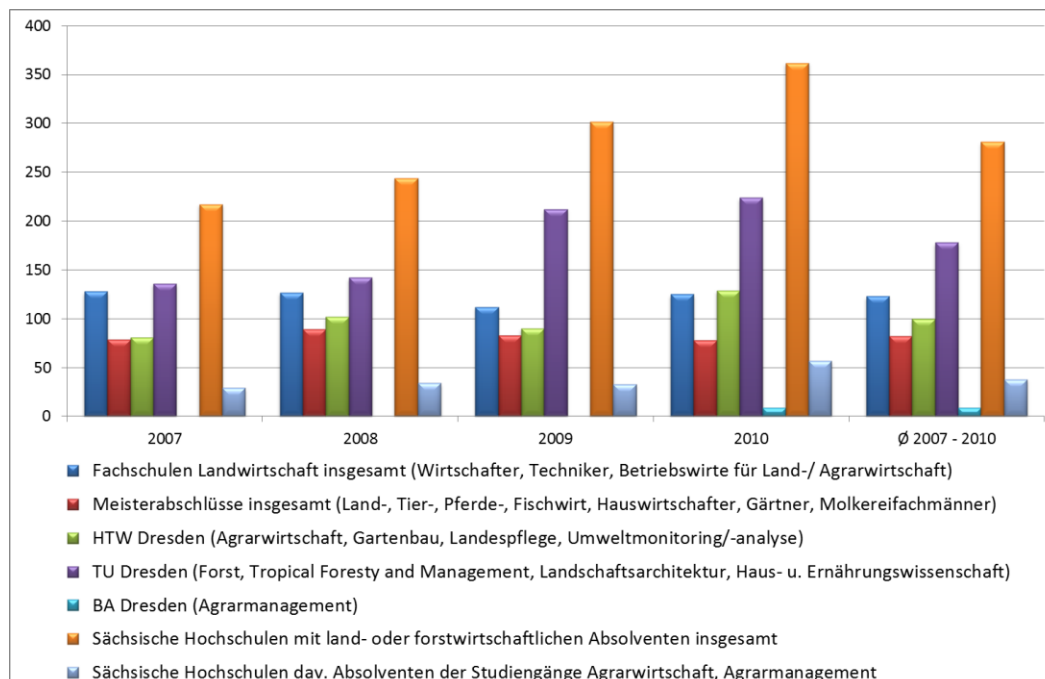
Beruf	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Ø 2006-11
Landwirt	12	50	24	48	40	22	52	38
Hauswirtschafter	7	2	5	4	0	13	2	5
Gärtner	19	16	26	16	18	27	13	19
Tierwirt	0	0	0	0	0	2	10	3
Pferdewirt	20	0	18	21	20	4	21	14
Fischwirt	0	0	6	0	0	4	0	2
Molkereifachfrau/-männer	4	4	0	0	5	6	4	3
Gesamt:	62	72	79	89	83	78	102	83
Land-, Tier- u. Pferdewirt	32	50	42	69	60	28	83	55

Quelle: Angaben SMUL

7.3 Fachhochschul- und Hochschulabsolventen

Die Anzahl der Studienanfänger und -absolventen ist im Gegensatz zu den anderen, vorhergenannten Aus- und Fortbildungen nicht zurückgegangen, sondern insgesamt leicht angestiegen. Im Mittel standen von 2007 bis 2010 von den genannten sächsischen Hochschulen jährlich etwa 290 Absolventen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung (Summe aller Fachrichtungen - Tendenz steigend). Davon absolvierten bis 2009 etwa 30 Studenten agrarwirtschaftliche Studiengänge. Bis 2011 stieg die Anzahl der Absolventen in diesen Studiengängen bereits auf knapp 90 Studenten an.

Abbildung 70: Anzahl Fachschul-, Meister- und Hoch-/Fachhochschulabsolventen 2007 bis 2010



Quellen Fachschulen und Meister: Angaben SMUL, LfULG und Fachschulzentrum Freiberg-Zug
 Quellen Hochschulen: HTW Dresden, BA Dresden, TU Dresden, 2013.

Tabelle 108: Studienanfänger und -abschlüsse an sächsischen Hoch- und Fachhochschulen

Einrichtung/Studienfach	Studienanfänger/ Absolventen	2007	2008	2009	2010	2011	Ø 2007-11
HTW: Agrarwirtschaft	Studienanfänger	40	47	47	48	43	45
	Absolventen	29	34	33	48	73	43
HTW: Gartenbau	Studienanfänger	44	47	46	49	39	45
	Absolventen	27	31	30	42	47	35
HTW: Landespflege	Studienanfänger	-	-	1	-	2	1
	Absolventen	25	37	27	31	23	29
HTW: Landschafts- und Freiraumentwicklung	Studienanfänger	25	21	21	21	19	21
	Absolventen	-	-	-	5	8	3
HTW: Produktionsmanagement in Gartenbau und Agrarwirtschaft	Studienanfänger	-	-	-	22	19	21
	Absolventen	-	-	-	-	-	-
HTW: Umweltmonitoring/ Umweltanalyse	Studienanfänger	31	33	26	21	22	27
	Absolventen	-	-	-	3	18	11
TU: Forstwissenschaften	Studienanfänger	126	111	161	169	176	149
	Absolventen	67	67	112	140	*	97
TU: Landschaftsarchitektur	Studienanfänger	57	51	56	61	48	55
	Absolventen	52	50	44	34	*	45
TU: Tropical Forestry and Management	Studienanfänger	22	23	18	26	30	24
	Absolventen	-	13	22	27	*	21
BA: Agrarmanagement	Studienanfänger	10	20	24	24	13	18
	Absolventen	-	-	-	9	15	12
TU: Haushalts- u. Ernährungswissenschaft	Studienanfänger	-	-	1	-	*	-
	Absolventen	17	12	34	23	*	22
Gesamt:	Studienanfänger	355	353	401	441	411	392
	Absolventen	217	244	302	362	184*	262
Agrarwirtschaft, Agrarmanagement	Studienanfänger	50	67	71	72	56	63
	Absolventen	29	34	33	57	88	48

* noch keine Angaben vorhanden. Quellen: HTW Dresden, BA Dresden, TU Dresden, 2012

8 Zukünftiger Ersatzbedarf an land- und forstwirtschaftlichen Arbeitskräften

8.1 Altersbedingter Ersatzbedarf an Arbeitskräften in der Landwirtschaft

Zum Zeitpunkt der Befragung waren in den Unternehmen der Landwirtschaft und des Produktionsgartenbaus etwa ein Drittel der Arbeitskräfte 55 Jahre oder älter. Durch diese zu erwartenden Abgänge ist daher mit dem Austausch von jeder dritten landwirtschaftlichen Arbeitskraft bis zum Jahr 2020 zu rechnen.

Tabelle 109: Altersbedingter Ersatzbedarf an Arbeitskräften in den Unternehmen bis 2020

Rechtsform / Personengruppe	Anzahl AK insgesamt (Ist 2010) ¹⁾	AK der Altersgruppe ≥ 55 Jahre ²⁾	Altersbedingte Abgänge (Anzahl AK)		
			insgesamt	darunter	
				Landwirtschaft ⁴⁾	Gartenbau/ Dauerkulturen ⁴⁾
juristische Personen insg.	13.185	28,2 %	3.722	3.579	143
<i>darunter Betriebsleiter</i>	612	42,8 %	262	247	15
natürliche Personen insg.	9.017	26,5 %	2.393	1.833	561
<i>darunter Betriebsleiter</i>	2.485	33,4 %	830	702	128
sonstige Abgangsgründe ³⁾			330	291	39
insgesamt bis 2020	22.202		6.446	5.703	743

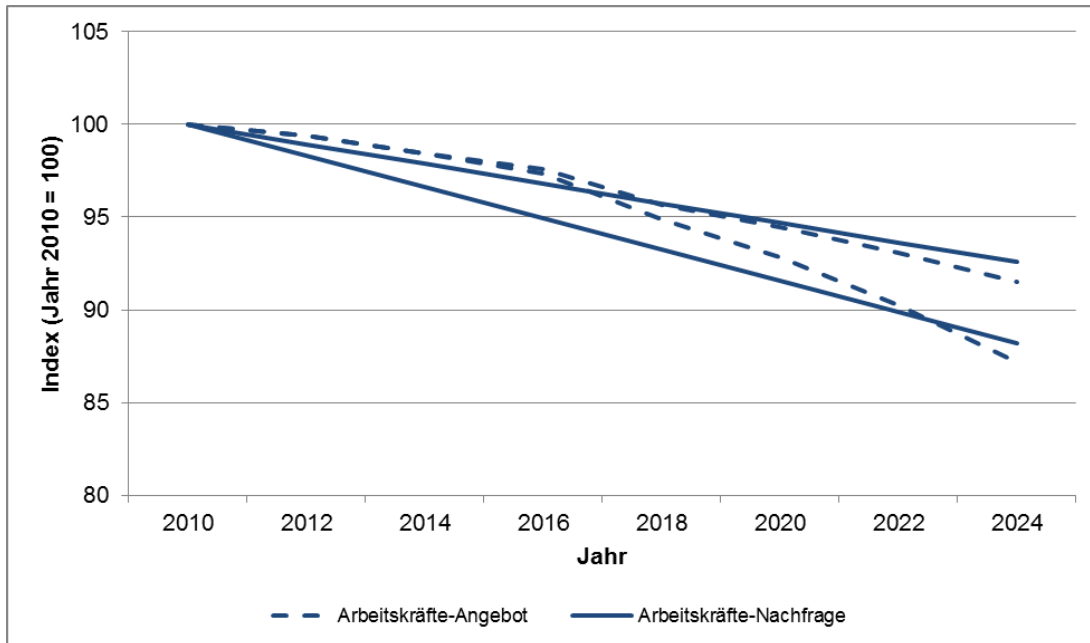
Altersbedingter Ersatzbedarf an Arbeitskräften in den landwirtschaftlichen Unternehmen bis 2020.

¹⁾ Ständige und Familienarbeitskräfte; ²⁾ 55 Jahre und älter; ³⁾ Krankheit, Berufsunfähigkeit, Sterbefälle – insges. pro Jahr ca. 0,15 % der ständig Beschäftigten; ⁴⁾ Annahme gleiche Altersstrukturverteilung in der Landwirtschaft wie im Gartenbau/Dauerkulturen (ohne Garten- und Landschaftsbau). Quelle: 2

An dieser Stelle sei nochmals auf die eingangs erwähnte Studie des LfULG „Arbeitskräfte in der sächsischen Land- und Ernährungswirtschaft“ (AK-Studie)⁷ hingewiesen. Dort wurden Prognosen zur Veränderung des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage gegenübergestellt. Eine Kalkulation des Ersatzbedarfs wie in den folgenden Abschnitten 8.2 bis 8.5 dieser Untersuchung (Nachwuchskräfte-Studie) wurde nicht vorgenommen. Im Ergebnis der AK-Studie wurde prognostiziert, dass die Nachfrage an Arbeitskräften um 8 bis 13 % und das Angebot um 10 bis 16 % zurückgehen wird. Somit zeigt sich kein offensichtlicher quantitativer Arbeitskräftemangel, sondern ein Entwicklungskorridor, in dem ein Ausgleich von Angebot und Nachfrage möglich ist (siehe Abbildung 71).

⁷ Quelle 8

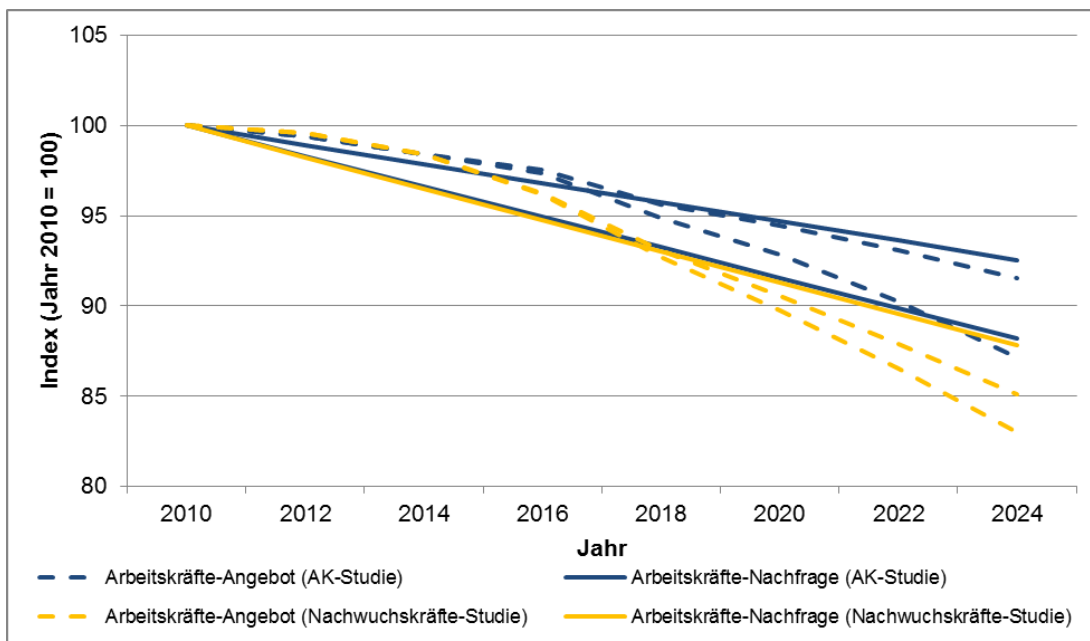
Abbildung 71: Prognose von Arbeitskräfte-Angebot und -Nachfrage der AK-Studie



Prognostizierte Entwicklung von Arbeitskräfte-Angebot und -Nachfrage in der sächsischen Landwirtschaft zwischen 2010 und 2024. Quelle 8

Beim Vergleich von Nachwuchskräfte- und Arbeitskräfte-Studie muss berücksichtigt werden, dass in der AK-Studie u. a. die Landwirte im Nebenerwerb mit berücksichtigt werden und dadurch ein höherer Anteil von Nachwuchskräften ohne landwirtschaftliche Ausbildung in die Prognose einfließt. Die Ergebnisse sind somit nicht direkt vergleichbar, jedoch konnten die Aussagen der Nachwuchskräfte-Studie mit dem Prognosemodell der AK-Studie von der Grundtendenz her nachvollzogen werden.

Abbildung 72: Vergleich der Prognosen der AK- und der Nachwuchskräfte-Studie



Prognostizierte Entwicklung von Arbeitskräfte-Angebot und -Nachfrage in der sächsischen Landwirtschaft zwischen 2010 und 2024 – Vergleich der AK- und der Nachwuchskräfte-Studie. Quelle 8

8.2 Ersatzbedarf an Arbeitskräften im Gartenbau

Die Unternehmen des Gartenbaus wurden zu ihrem akuten bzw. aktuellen sowie zum zukünftigen Fachkräftebedarf in allen Aus- und Fortbildungsstufen befragt (Zeilensummen = 100 %). Die Anzahl der Nennungen zeigen die folgenden beiden Tabellen (Tabelle 110 und Tabelle 111).

Reichlich 30 % der Unternehmen des Produktionsgartenbaus haben bereits zurzeit einen akuten oder sehr akuten Bedarf an Facharbeitern. Etwa 62 % dieser Unternehmen sehen dabei in den nächsten 3 bis 5 Jahren einen gleichbleibenden Bedarf, fast ein Drittel einen steigenden Bedarf.

Die Unternehmen des Garten- und Landschaftsbaues haben zu mindestens einem Fünftel der Unternehmen bereits in allen Qualifizierungsstufen (außer Werker) einen akuten oder sehr akuten Bedarf. Auch hier besteht bei ausgebildeten Facharbeitern der größte Mangel: etwa 45 % der Unternehmen haben bereits jetzt einen Bedarf, zusätzlich dazu sehen 40 % der Unternehmen auch eine Bedarfssteigerung.

Ein Drittel der Garten- und Landschaftsbauer erwartet zudem einen steigenden Bedarf an Mitarbeitern mit Spezialkenntnissen, ein Fünftel bei Meistern und Bauleitern.

Tabelle 110: Geschätzter Fachkräftebedarf im Gartenbau in 2012

Bedarf in %	PG n = 68/74				GaLaBau n = 96/101			
	ohne Angaben	kein akuter Bedarf	akuter Bedarf	sehr akuter Bedarf	ohne Angaben	kein akuter Bedarf	akuter Bedarf	sehr akuter Bedarf
Werker	37 %	60 %	3 %	0 %	48 %	50 %	1 %	1 %
Facharbeiter	9 %	60 %	24 %	7 %	19 %	36 %	33 %	11 %
Meister/Bauleiter	32 %	57 %	7 %	3 %	40 %	44 %	13 %	4 %
Vorarbeiter/Bereichsleiter	38 %	57 %	1 %	3 %	34 %	38 %	19 %	9 %
Facharbeiter mit LKW-Führerschein	35 %	50 %	10 %	4 %	23 %	32 %	31 %	14 %

Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), Quelle: 6

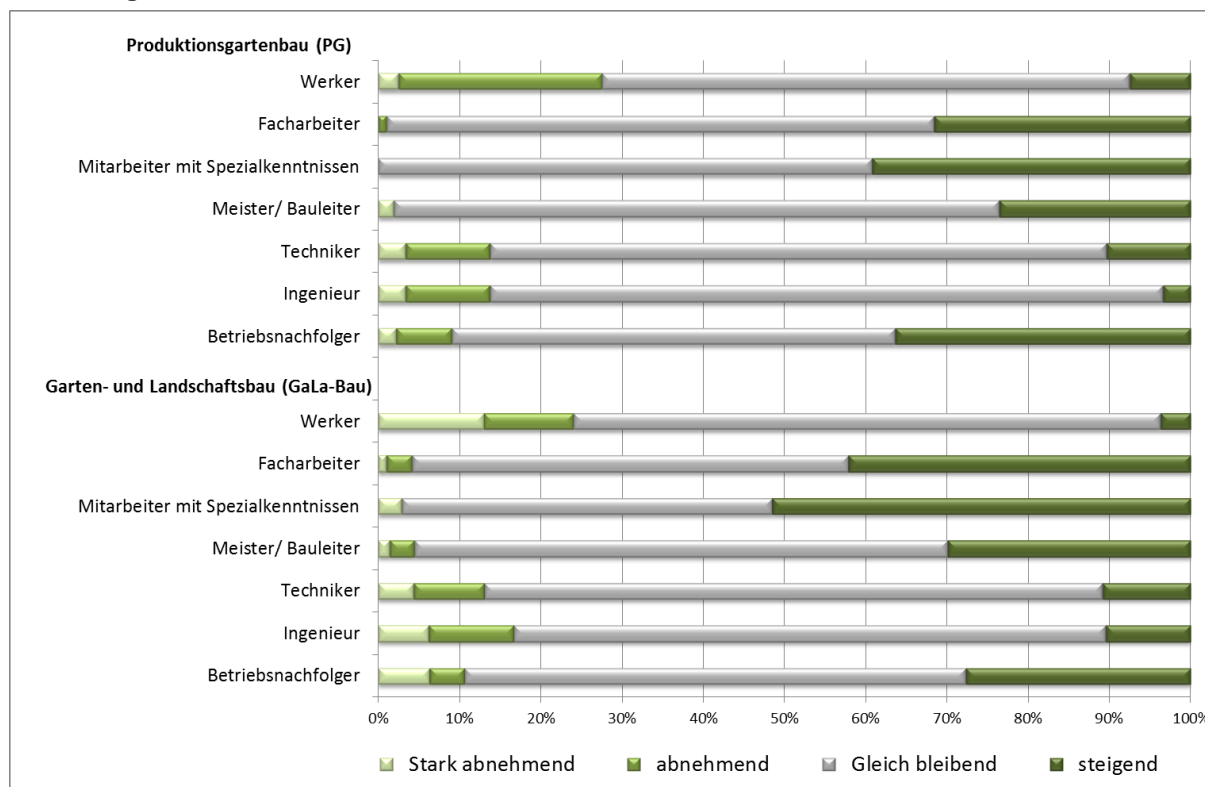
Der Bedarf an Hofnachfolgern wird von einem reichlichen Viertel der Unternehmen als gleichbleibend eingeschätzt, immerhin etwa 14 % der Unternehmen erwarten sogar eine Bedarfssteigerung.

Tabelle 111: Geschätzter Fachkräftebedarf im Gartenbau in den nächsten 3 bis 5 Jahren

Angaben in %	PG (n = 68/74)					GaLaBau (n = 96/101)				
	ohne Angaben	Stark abnehmend	abnehmend	Gleich bleibend	steigend	ohne Angaben	Stark abnehmend	abnehmend	Gleich bleibend	steigend
Werker	59 %	1 %	10 %	26 %	3 %	46 %	7 %	6 %	39 %	2 %
Facharbeiter	7 %	0 %	1 %	62 %	29 %	5 %	1 %	3 %	51 %	40 %
Mitarbeiter mit Spezialkenntnissen	54 %	0 %	0 %	28 %	18 %	31 %	2 %	0 %	31 %	35 %
Meister/ Bauleiter	49 %	1 %	0 %	38 %	12 %	33 %	1 %	2 %	44 %	20 %
Techniker	71 %	1 %	3 %	22 %	3 %	53 %	2 %	4 %	35 %	5 %
Ingenieur	71 %	1 %	3 %	24 %	1 %	51 %	3 %	5 %	35 %	5 %
Betriebsnachfolger	56 %	1 %	3 %	24 %	16 %	53 %	3 %	2 %	29 %	13 %

Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), Quelle: 6

Abbildung 73: Geschätzter Fachkräftebedarf im Gartenbau in den nächsten 3 bis 5 Jahren



Angaben in Prozent ohne die Anteile „ohne Angaben“, Produktionsgartenbau (PG), Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau), Quelle: 6

8.3 Ersatzbedarf an Lehrlingen und Facharbeitern

Im Mittel der letzten Jahre (2010 bis 2012) wurden jährlich etwa 300 Ausbildungen in den Berufen Land-, Tier-, Pferdewirt und Fachkraft Agrarservice begonnen (Tabelle 105). Davon standen nach dem Abschluss etwa drei Viertel als Facharbeiter zur Verfügung. Davon verlassen noch etwa 11 % später den Beruf.

Der Ersatzbedarf an Auszubildenden in diesen Berufen liegt jedoch bereits heute bei mindestens 415 neuen Auszubildenden jährlich (Tabelle 113). Dies bedeutet, dass bereits zum Zeitpunkt der vorliegenden Untersuchung eine Differenz zwischen ausgebildeten Facharbeitern zu benötigten Fachkräften besteht.

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

- Bis 2020 scheiden in den landwirtschaftlichen Unternehmen etwa 5.700 Arbeitskräfte aus. Davon gehören jedoch etwa 700 Arbeitskräfte beruflich nicht zu den landwirtschaftlichen Facharbeitern bzw. landwirtschaftlich höher qualifizierten Fachkräften (sondern zu bereichsfremden Ausbildungen und/oder Werkern).
- Im Produktionsgartenbau scheiden knapp 750 Arbeitskräfte aus, davon müssen etwa 680 AK mit Fachkräften ersetzt werden.
- Aufgrund des geplanten Arbeitskräfteabbaus bzw. von Hofaufgaben müssen in der Landwirtschaft etwa 1.800 und im Gartenbau etwa 230 Arbeitskräfte nicht ersetzt werden.
- Unter den Voraussetzungen, dass etwa 25 % ihre begonnene Ausbildung nicht beenden sowie etwa 11 % nach der Ausbildung nicht weiter in der Landwirtschaft tätig sind (Abgänge), müssen so insgesamt etwa 4.600 bzw. 650 neue Ausbildungen in der Landwirtschaft bzw. im Gartenbau bis 2020 begonnen werden. Dabei werden hier unter „Ausbildungen“ **alle** fachlichen Erstausbildungen summiert: Lehrausbildungen und/oder Fachhoch- und Hochschulausbildungen ohne vorherige Lehrausbildung.

Der Bedarf an Ausbildungen im forstlichen Bereich sowie im Garten- und Landschaftsbau muss noch hinzuge-rechnet werden; er ist mit der in Tabelle 112 aufgeführten Kalkulation noch nicht gedeckt.

Für die Arbeitskräfte des Garten- und Landschaftsbau lagen weder die Alters- noch die Qualifikationsstruktur vor. Daher konnten sie nicht in die Kalkulation eingeschlossen werden.

Tabelle 112: Kalkulation der notwendigen Ausbildungen in Landwirtschaft und Gartenbau bis 2020

Bezeichnung	Landwirtschaft LW, TW, PW, FK Agrar ¹⁾	Gartenbau nur PG (ohne GaLaBau) ¹⁾
altersbedingtes Ausscheiden von Fachkräften ²⁾	5.000	680
Arbeitskräfteabbau ³⁾	- 1.700	- 220
Hofaufgabe (Einzelunternehmen Hauptewerb)	- 100	- 10
Saldo Ersatzbedarf an Fachkräften (netto)	3.200	450
zuzüglich Abbruch der Ausbildung etc. (ca. 25 %)	+ 1.070	+ 150
zuzüglich Wechsel in andere Bereiche (ca. 11 %)	+ 350	+ 50
Saldo Ersatzbedarf (brutto) = erforderliche neue Ausbildungen⁴⁾	4.620	650

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

²⁾ nur landwirtschaftliche/gartenbauliche **Fachkräfte** (Facharbeiter, Fach- und Hochschulabsolventen insgesamt) entsprechend der betrieblichen Angabe zur Qualifikationsstruktur (das heißt in der Landwirtschaft 5.700 AK **ohne 700 AK**: ca. 5,4 % ungelernte AK, 2 % Werker und 5,1 % sonstige Abgänge; im PG ca. 8% ungelernte AK, aber inklusive Werker.)

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

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

Quellen: Eigene Berechnung aus Umfrage zum Berufsnachwuchs, LfULG 2012 (Quelle 4), Befragung Gartenbau (Quelle 6) sowie Angaben der Landwirtschaftszählung 2010 (Quelle 1)

Unter diesen Annahmen müssen im Zeitraum von 2010 bis 2020 in der Landwirtschaft etwa 4.600 neue Ausbildungen begonnen werden, im Produktionsgartenbau etwa 650. Aus diesem kalkulierten Gesamtbedarf kann für die nächsten 10 Jahre der folgende jährliche Bedarf in Sachsen abgeschätzt werden.

Tabelle 113: Bedarf an notwendigen neuen Ausbildungsverhältnissen pro Jahr

Bezeichnung (Anzahl)	Landwirtschaft LW, TW, PW, FK- Agrarservice ¹⁾	Gartenbau nur PG ¹⁾	Forstwirtschaft <u>nur</u> SBS ²⁾	Forstwirtschaft gesamt
Ersatzbedarf an Fachkräften (netto pro Jahr s.o.)	320	45	20	50-60
erforderliche neue Ausbildungen insgesamt ca. ³⁾	460	65	35	50-60
davon Fachhoch- und Hochschüler ohne vorherige Berufsausbildung	45 ⁴⁾	5	15 ⁵⁾	15 ⁵⁾
Ersatzbedarf an Auszubildenden pro Jahr ca.	415	60	35	50-60

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

²⁾ ab 2017;

³⁾ Angaben SBS und Forst gesamt laut Angabe durch den SBS;

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

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

Quelle: Eigene Berechnung aus Umfrage zum Berufsnachwuchs, LfULG 2012, Angaben der Landwirtschaftszählung 2010 (Quellen 1,4,6)

Der kalkulierte jährliche Bedarf von etwa 460 notwendigen Ausbildungen in der Landwirtschaft entspricht zurzeit etwa 2 % der vorhandenen Schulabgänger. Durch die Stabilisierung der Schulabgängerzahlen werden zukünftig für Ausbildungen in der Landwirtschaft „nur noch“ etwa 1,6 bis 1,7 % der Schulabgänger benötigt (zuzüglich Gartenbau, Forst, Hauswirtschaft usw.).

Von den 460 benötigten Ausbildungen in der Landwirtschaft sind etwa 415 Auszubildende in Facharbeiterberufen enthalten (Tabelle 113). Allerdings wurden im Mittel der Jahre 2010 bis 2012 nur knapp 290 neue Ausbildungsverträge in der Landwirtschaft geschlossen (in den Berufen Land-, Tier- u. Pferdewirt sowie Fachkraft Agrarservice - Tendenz sinkend). Damit werden in diesen Berufen zurzeit etwa 1,1 % der Schulabgänger ausgebildet. Dies bedeutet, dass in der Berufsausbildung bereits eine Lücke zwischen Ausbildung und Bedarf besteht (Tabelle 114).

Der Bedarf im Gartenbau (Produktionsgartenbau sowie Garten- und Landschaftsbau) kann mit den bisherigen Ausbildungsverhältnissen gedeckt werden (im Mittel von 2010 bis 2012 etwa 165 neue Ausbildungsverträge insgesamt in beiden Fachrichtungen - Tendenz jedoch ebenfalls weiter sinkend).

Tabelle 114: Notwendiger Anteil an Auszubildenden (jährlicher Bedarf von 460 Auszubildenden)

Jahr	Absolventen/Abgänger allgemeinbildender Schulen u. Schulen des zweiten Bildungsweges (Anzahl)	Anteil Auszubildender (Land-, Tier- u. Pferdewirt, FK-Agrarservice) 415 Auszubildende	Anzahl u. Anteil Auszubildender (Land-, Tier- u. Pferdewirt, FK-Agrarservice) lt. Ausbildungsstatistik
2010	23.938	1,73 %	302 1,3 %
2012	23.400	1,77 %	267 1,1 %
2015	27.600	1,50 %	
2020	29.100	1,43 %	

Notwendiger Anteil an Auszubildenden (1. Lehrjahr Land-, Tier- u. Pferdewirt, Fachkraft Agrarservice) an den Absolventen/Abgängern allgemein bildender Schulen und Schulen des zweiten Bildungsweges bei einem jährlichen Bedarf von ca. 415 neuen Ausbildungsverträgen in diesen Berufen. Quelle: Schüler- und Absolventenprognose des Statistischen Landesamtes für den Freistaat Sachsen bis zum Schuljahr 2030/31; Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2012; Datenbank Ausbildungsstatistik des LfULG

8.4 Ersatzbedarf an Fachschulabsolventen und Meistern

Etwas besser sieht das Verhältnis von ausgebildeten Fachschülern und Meistern zum zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften mit diesen Fortbildungen aus. Insgesamt besteht ein jährlicher Bedarf von etwa 120 Mitarbeitern (Tabelle 115). Fortgebildet wurden jedoch in den letzten Jahren im Mittel insgesamt 170 Fachschüler und Meister.

Tabelle 115: Bedarf an Fachschulabsolventen (inkl. Meister) für die Landwirtschaft bis 2020

Bezeichnung	Unternehmen		
	juristische Personen	natürliche Personen	insgesamt
Arbeitskräfte insgesamt ¹⁾	12.677	6.905	19.582
davon mit Fachschulabschluss			
in Prozent	7,2 %	13,4 %	-
absolut	913	922	1.835
ausscheidende AK mit Fachschulabschluss			
in Prozent	27,5 % ²⁾	33,4 % ³⁾	-
absolut	251	308	559
Bedarf insgesamt bis 2020			559
Durchschnitt pro Jahr			56
davon entsprechend der AK-Veränderung notwendig lt. Kalkulation 91,3 % (- 8,7 % pro Jahr)			51
Zuzüglich Meisterqualifikation pro Jahr (Durchschnitt 2007-2011)			56
Zwischensumme Fachschulabsolventen pro Jahr			107
zuzüglich Fachschulabsolventen für Bereiche außerhalb der Landwirtschaft (11 %)			13
Gesamtbedarf an Fachschulabsolventen pro Jahr			120

¹⁾ ständige und Familienarbeitskräfte, ohne Gartenbau/Dauerkulturbetriebe

²⁾ Anteil der über 55-jährigen Arbeitskräfte

³⁾ Anteil der über 55-jährigen Betriebsinhaber

Quellen: Kalkulation aus Quelle 4 mit Angaben aus Quelle 2

Der zukünftige Bedarf an Meisterqualifizierungen bleibt stabil bei etwa 50 bis 55 landwirtschaftlichen Meistern pro Jahr. Dabei wird davon ausgegangen, dass vor der Meisterqualifizierung meist eine Fachschulausbildung erfolgt (daher sind die Meisterausbildungen in der obigen Kalkulation in der Tabelle 115 enthalten).

Tabelle 116: Bedarf an Meisterqualifizierungen für die Landwirtschaft bis 2020

Bezeichnung	Unternehmen		
	juristische Personen	natürliche Personen	insgesamt
Arbeitskräfte insgesamt ¹⁾	12.677	6.905	19.582
davon mit Meisterqualifizierung			
in Prozent	6,1 %	16,2 %	-
absolut	769	1.116	1.885
ausscheidende AK mit Meisterabschluss			
in Prozent	27,5 % ²⁾	33,4 % ³⁾	-
absolut	212	373	584
Bedarf insgesamt bis 2020			584
Durchschnitt pro Jahr			58
Gesamtbedarf pro Jahr - entsprechend der AK-Veränderung lt. Kalkulation: - 8,7 %			53

¹⁾ ständige und Familienarbeitskräfte, ohne Gartenbau/Dauerkulturbetriebe, ²⁾ Anteil der über 55-jährigen Arbeitskräfte

³⁾ Anteil der über 55-jährigen Betriebsinhaber. Quellen: Kalkulation Quelle 4 mit Angaben aus Quelle 2

8.5 Ersatzbedarf an Fachhoch-/Hochschulabsolventen

Von den insgesamt etwa 290 jährlichen Absolventen sächsischer Hochschulen (Studiengänge der Agrar-, Haus- und Ernährungswirtschaft und Forst) gehörten von 2007 bis 2011⁸ ungefähr 50 Absolventen zu land- bzw. agrarwirtschaftlichen Studienrichtungen, etwa 100 zu gartenbaulichen oder landespflegerischen Studienrichtungen, etwa 115 Absolventen zu den Forstwissenschaften und weitere ca. 20 Absolventen zum Bereich Haushalts- und Ernährungswissenschaft.

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

Tabelle 117: Bedarf an Hochschulabsolventen für die Landwirtschaft bis 2020

Bezeichnung	Unternehmen		insgesamt
	juristische Personen	natürliche Personen	
Arbeitskräfte insgesamt ¹⁾	12.677	6.905	19.582
davon mit Hochschulabschluss			
in Prozent	8,0 %	12,2 %	-
absolut	1.019	841	1.861
ausscheidende AK mit Hochschulabschluss ²⁾			
in Prozent	42,8 %	33,4 %	-
absolut	436	281	717
Bedarf insgesamt			717
Durchschnitt pro Jahr			72
Gesamtbedarf pro Jahr - entsprechend der AK-Veränderung lt. Kalkulation: - 8,7 %			65

¹⁾ ständige und Familienarbeitskräfte, ohne Gartenbau/Dauerkulturbetriebe, ²⁾ unterstellt wurde der Anteil der über 55-jährigen Geschäftsführer bzw. Betriebsleiter/Betriebsinhaber. Quellen: Kalkulation Quelle 4 mit Angaben aus Quelle 2

⁸ Die Absolventenzahlen von 2012 liegen noch nicht vollständig vor.

9 Künftige Anforderungen an die Berufsausbildung sowie die berufliche Fort- und Weiterbildung

9.1 Berufsausbildung

Erkenntnisse, welche im Rahmen der Nachwuchsoffensive Grüne Berufe sowie anderen Fachgremien gewonnen und diskutiert wurden, ergänzen hier die dargestellten quantitativen Ergebnisse der Untersuchung um eine qualitative Einschätzung. Zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftenachwuchses können beide Gesichtspunkte nicht unabhängig voneinander betrachtet werden, sondern bilden die Grundlage der künftigen Anforderungen an die Berufsausbildung.

Die Untersuchungen zu den Personalveränderungsabsichten der Unternehmen von 2010 bis 2020 zeigen, dass mit einem Rückgang der Beschäftigten von 19.582 auf 17.900 Arbeitskräfte und einer Verringerung des Arbeitskräftebesatzes von 2,11 AKE/100 ha auf 1,93 AKE/100 ha (S. 28) zu rechnen ist.

Dennoch werden pro Jahr insgesamt **über 500** neue Auszubildende in der Land- und Forstwirtschaft benötigt um eine Reproduktion der Fachkräfte sichern zu können: dies sind etwa 415 neue Auszubildende im Bereich der Landwirtschaft, etwa 60 im Produktionsgartenbau, mindestens 50 im Bereich der Forstwirtschaft sowie weitere Auszubildende in den anderen „Grünen Berufen“.

Dem gegenüber sind zum 31.12.2012 im 1. Ausbildungsjahr **356** Ausbildungsverhältnisse in den Berufen Land-, Pferde-, Tier- und Forstwirt, Fachkraft Agrarservice sowie Gärtner (ohne Garten- und Landschaftsbau) eingetragen. Wenn davon nur ca. 75 % dem Arbeitsmarkt letztlich zur Verfügung stehen, dann ist in 3 Jahren mit einem Ersatzaufkommen etwa **270** ausgebildeten Fachkräften zu rechnen. Die Anzahl der benötigten Ausbildungsverhältnisse pro Ausbildungsjahr wird deutlich verfehlt und der erforderliche Fachkräftenachwuchs erscheint nicht mehr gesichert.

Eine grundlegende Anforderung an die Berufsausbildung im Agrarbereich besteht darin, alle Anstrengungen auf die Gewinnung von Auszubildenden und die Besetzung der von den landwirtschaftlichen Betrieben zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze zu richten. Dabei ist die zunehmende Bedeutung von Online-Jobportalen bei der Personalbeschaffung zu beachten (Fachkräftemonitoring der IHK und HWK 2012, S. 35). Um dem geänderten Informationsverhalten Jugendlicher Rechnung zu tragen, müssen Praktikantenstellen, Ferienarbeitsplätze und Ausbildungsangebote der Unternehmen im Agrarbereich stärker als bisher über geeignete Internetauftritte bekannt gemacht werden. Bisher erfolgreiche Pfade bei der Rekrutierung des Berufsnachwuchses sind beizubehalten, z. B. Auswahl von Auszubildenden aus dem Mitarbeiterkreis oder über Praktika und Ferienarbeit (S. 34).

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

Die Arbeitsplätze in der Landwirtschaft werden auf der Grundlage des rasanten technischen Fortschritts immer moderner, kapitalintensiver und produktiver. Zudem müssen sich die Beschäftigten im Agrarbereich mit Fragen der Nachhaltigkeit, des Tierwohles und Tierschutzes, der Marktpreisentwicklungen, der Lebensmittelsicherheit, des Klimawandels, der Gentechnik, der Agrarförderung usw. beschäftigen. Das Ziel der Berufsausbildung ist dahingehend weiterzuentwickeln, dass berufliche Handlungskompetenzen zur Bewältigung dieser kontinuierlich steigenden beruflichen Anforderungen von den Auszubildenden angeeignet werden können.

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

Dabei kommt den Ausbildungsbetrieben eine Schlüsselstellung zu. Nur über den Abschluss eines Ausbildungsvertrages zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden wird der Weg für den geordneten Erwerb der beruflichen Handlungskompetenzen eröffnet, der zum erfolgreichen Berufsabschluss führt. Etwa $\frac{2}{3}$ der befragten Auszubildenden bewerten ihre betriebliche Ausbildung mit den Noten „gut“ und „sehr gut“.

Neben der subjektiven Bereitschaft der Ausbildungsbetriebe zur Einstellung und Ausbildung von Lehrlingen müssen objektive materielle und personelle Bedingungen gegenüber der zuständigen Stelle nachgewiesen werden. Dabei wird u. a. gefordert, dass eine kontinuierliche Anleitung des Auszubildenden gewährleistet sein muss. Da von den Betriebsleitern und Auszubildenden übereinstimmend als größte Reserve zur Verbesserung der Ausbildung der Zeitfaktor genannt wird, ist die Sensibilität der Ausbilder auf das Sicherstellen der gesetzlich geforderten kontinuierlichen Anleitung der Auszubildenden weiter zu erhöhen. Die Ausbildungsbetriebe sollten sich also mehr Zeit für die Ausbildung der Lehrlinge nehmen und die Intensität der Betreuung erhöhen. Zudem scheint es in der betrieblichen Berufsausbildung Reserven beim Stellen anspruchsvoller Arbeitsaufgaben, dem Übertragen von Verantwortung, der Integration der Auszubildenden in den Produktionsprozess und der Entwicklung der Selbständigkeit zu geben (S. 53). Zu eintönige Arbeiten werden von den Auszubildenden auch als Grund für die negative Bewertung der betrieblichen Berufsausbildung genannt (S. 65). In den Ausbildungsbetrieben sind deshalb Möglichkeiten zur Übertragung solcher Arbeitsaufgaben an den Auszubildenden zu finden, die Eigenverantwortung, Selbständigkeit und das Entwickeln beruflicher Handlungsfähigkeiten an modernen Arbeitsplätzen weiter fördern.

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

Die Ausbildung an der Berufsschule wird überwiegend positiv bewertet, wobei den Lehrern ein hohes Maß an „Sachkunde“ bescheinigt wird. Verbesserungsmöglichkeiten in der schulischen Ausbildung sehen die befragten Auszubildenden insbesondere in der Unterrichtsgestaltung, was mit Häufung der Nennung der Bedingung „Unterricht zu langweilig“ korreliert.

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

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

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

Dieser Überwachungs- und Beratungsauftrag soll

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

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

9.2 Berufliche Fortbildung

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

Der Bedarf an landwirtschaftlichen Fachschülern und Meistern (ohne Gartenbau) liegt bei ca. 120 Absolventen pro Jahr. Berechnungsgrundlage sind die aus dem Berufsleben ausscheidenden Arbeitskräfte mit Fachschul- und Meisterabschluss (S. 132). Dieser Bedarf wird mit im Mittel der letzten Jahre jährlich 170 ausgebildeten Fachschülern und Meistern erfüllt.

Als sehr wichtig zur weiteren Verbesserung der Qualifizierung an den landwirtschaftlichen Fachschulen werden der Praxisbezug der Lerninhalte, der Bezug der Fortbildung auf die spätere berufliche Tätigkeit und die fachliche Aktualität der Lerninhalte von den Fachschülern und den Absolventen der Fachschulen gleichermaßen genannt. Berufliches Wissen und Können ist innerhalb der Fortbildung in den unmittelbaren Kontext beruflicher Wirklichkeit der Fach- und Führungskräfte in der Landwirtschaft zu stellen. Praxisbezug und Aktualität der Lerninhalte sind aber auch von der Qualifikation und der beruflichen Erfahrung der Lehrer an den landwirtschaftlichen Fachschulen und in den Lehrgängen zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung abhängig. Zur wissenschaftlichen Begleitung wurde dazu vom SMUL eine Studie zur Handlungs- und Kompetenzanalyse von Fach- und Führungskräften in den Unternehmen der sächsischen Landwirtschaft als Grundlage für ihre Qualifizierung an den landwirtschaftlichen Fachschulen in Auftrag gegeben.

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

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

- die Fortbildung als persönlich bedeutsame Investition in die eigene berufliche Zukunft betrachtet wird,
- die Fortbildungsangebote an den konkreten Gegebenheiten des Arbeitslebens in der Landwirtschaft ausgerichtet sind, z. B. durch das „Wintermodell“ an der Fachschule für Landwirtschaft oder die Organisation der Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung,
- die unternehmerische Qualifizierung und die unmittelbare Vorbereitung auf die künftigen beruflichen Tätigkeiten als Fach- und Führungskraft im Zentrum beruflicher Fortbildung steht,
- Soft Skills (Sozial- und Selbstkompetenzen) eine zunehmende Bedeutung erhalten, beispielsweise in der Tätigkeit von Führungskräften, bei der Führung von Mitarbeitern, in der Zusammenarbeit in Teams oder der selbständigen Lösung von Problemen.

9.3 Berufliche Weiterbildung

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

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

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

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

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

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

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

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

9.4 Handlungsempfehlungen zur Bedarfsdeckung

Die in der Untersuchung zum Berufsnachwuchs abgeleiteten Daten sind im Oktober 2012 auf einer entsprechenden Fachtagung aufgegriffen worden. Sie tangieren fachliche Abstimmungen zwischen einigen der am Bildungsprozess beteiligten berufsständischen Vertreter, staatlichen Einrichtungen sowie teilweise den Berufsbildungsausschuss.

Nachfolgend sind abgeleitete Handlungsempfehlungen zusammengefasst, die grundlegende Aktivitäten zur Bedarfsdeckung bei Fach- und Führungskräften beschreiben und zukünftig absichern sollen.

- Zur Sicherung des Berufsnachwuchses ist eine Strategie mit qualitativen und quantitativen Maßnahmen erforderlich. Diese sollte durch alle Beteiligten in Berufsstand und Verwaltung gemeinsam erarbeitet werden und schnellstmöglich zur konkreten Umsetzung in Sachsen kommen.
- Es besteht eine Notwendigkeit zum sofortigen Einstieg in den Wettbewerb mit Industrie und Handwerk zur Gewinnung von Auszubildenden für Grüne Berufe und die Sicherstellung der erforderlichen Qualitäten und Quantitäten der Schulabgänger (im Wesentlichen durch Berufsstand).
- Der entscheidende Indikator für den Ausbildungserfolg, der Verbleib des Ausgebildeten im Berufsleben, muss stärker im Fokus aller am Bildungsprozess Beteiligten stehen. Die systematische Rückkopplung zum Arbeitsmarkt und Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung bleiben unabdingbar.
- Erhöhte Abstimmung und Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen sind zur fortgesetzten Verbesserung der Berufs- und Studienorientierung zu gewährleisten (gemäß der Vereinbarung der Staatsregierung mit der Regionaldirektion Sachsen).
- Die Möglichkeiten für Jugendliche zur beruflichen Orientierung müssen weiter verbessert werden (im Wesentlichen durch Berufsstand und Bildungsberatung).
- Berufsvorbereitende Maßnahmen müssen dazu beitragen die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe wirksam zu erhöhen.
- Die Bedarfsgerechte Anpassung bzw. Flexibilisierung von Ausbildungsregelungen erhöhen die Attraktivität der Berufe. Die Durchlässigkeit der Bildungsgänge bzw. Anrechenbarkeit anderweitiger Qualifizierungen sollen die Zugangsbedingungen für „Quereinsteiger“ verbessern (z. B. QAB – Qualifizierung von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss).
- Verbesserung der Attraktivität Grüner Berufe (im Wesentlichen durch Berufsstand), unter anderem durch eine bessere Vergütung und Entlohnung.
- Intensivere Werbung für die Erhöhung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und Deckung des Bedarfes bzw. des notwendigen Zulaufes bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.
- Zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung des Images der Grünen Berufe durchführen (im Wesentlichen durch Berufsstand). Die Gewinnung von geeignetem Berufsnachwuchs muss sehr frühzeitig beginnen. Anders als in anderen Branchen, bietet die Landwirtschaft mit ihrer Produktion unter der Beobachtung der Öffentlichkeit und in ihrer Rolle als „täglicher Ernährer“ gute Bedingungen, um die entsprechenden Berufe in das Bewusstsein der Bevölkerung zu rücken.
- Schaffung von Problembewusstsein für mangelnde Ausbildungsreife von Abgängern allgemeinbildender Schulen (im Wesentlichen durch Berufsstand, Bildungsanbieter, Politik). Die Ausbildungsreife ist und bleibt maßgebliche Voraussetzung, um Qualität und Erfolg in der Ausbildung zu sichern.

- Veränderungen beruflicher Ausbildungsgänge sind zukünftig zu erwarten. Die „klassische“ Lehrausbildung in Betrieb und Berufsschule wird sich einer verstärkten „Dualen“ Ausbildung im fach- und hochschulischen Bereich gegenübersehen (z. B. „FH-dual“ in Angeboten der Berufsakademie Sachsen und der HTW Dresden, u. A.). Derartige Angebote greifen vorrangig auf leistungsstärkere Schulabgänger zu und verschärfen den Wettbewerb um geeignete Bewerber für die Berufsausbildung in den Grünen Berufen.
- Der Vollzug des BBiG erfolgt für den Freistaat Sachsen im LfULG als zuständige Stelle und als zuständige Behörde in der Land- und Hauswirtschaft bzw. des Gartenbaus sowie im Staatsbetrieb Sachsenforst für den forstwirtschaftlichen Bereich.
- Seit 2010 regelmäßig durchgeführte Fachtagungen unter Beteiligung von Schulen, Auszubildenden, Ausbildungsberatern und -betrieben sowie von Wissenschaft und Berufsstand zeigen mit den Beteiligten Lösungsansätze zur Nachwuchsgewinnung im Grünen Bereich auf. Zur Ergebnissicherung sind weitere notwendige Aktivitäten entsprechend Zuständigkeit und Verantwortung zu planen bzw. durchzuführen, wobei die Zusammenarbeit der Akteure im Vordergrund steht.
- In Sachsen wird auch zukünftig eine Bedarfsdeckung bei Angeboten der Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Agrarbranche abgesichert. In der staatlichen Agrarverwaltung werden insbesondere Aufgaben im Bereich der ÜbA, der fachschulischen Fortbildung und Meisterqualifizierung in Zusammenarbeit mit den Trägern der agrarischen Fachschulen sowie im Bereich der beruflichen Weiterbildung (z. B. Fachrecht, Wissenstransfer, Innovation usw.) wahrgenommen.
- Eine bedarfsorientierte ÜbA wird durch eine optimale Infrastruktur an den ÜbS des LfULG sowie bei den privaten Ausbildungsanbietern (z. B. BBW Dresden e. V., LBG Canitz e. V.) mit notwendiger materieller und personeller Ausstattung gewährleistet.
- Im LfULG erfolgt die ÜbA in Kooperation und inhaltlicher Abstimmung mit privaten Ausbildungsanbietern sowie auch länderübergreifend (z. B. Brandenburg u. a. m.).
- Abgeleitet von den Aussagen der Lehrlinge in der Befragung kommen für die ÜbA u. a. folgende Maßnahmen in Betracht:
 - (1) bedarfsorientierte Entwicklung und Implementierung neuer Ausbildungsinhalte in die ÜbA, die zuvor vom Berufsbildungsausschuss bestätigt werden
 - (2) weiter verbesserte Abstimmung der Inhalte neuer ÜbA-Lehrgänge zwischen allen Beteiligten in der dualen Ausbildung (ÜbA, Berufsschulen, Ausbildungsbetriebe)
 - (3) Erhalt bzw. Erhöhung des Anteils praktischer Übungen in bestehenden Lehrgängen sowie bei praktischen Ausbildungsinhalten in neuen ÜbA-Lehrgängen
 - (4) fortgesetzte regelmäßige Qualitätskontrollen in der ÜbA, auf Basis eines gemeinsam erarbeiteten Standards von staatlichen und privaten Überbetrieblichen Ausbildungsstätten
- Die Standorte der landwirtschaftlichen und gartenbaulichen 2- und 3-jährigen Fachschulen sichern den Fortbildungsbedarf in der Fläche. Der Einsatz der Lehrkräfte an den Fachschulstandorten ist auf Basis der absehbaren Entwicklung abzustimmen und zu entwickeln.

Auf Basis einer klaren Aufgabenzuweisung zwischen den Beteiligten (Berufsstand, Berufsschulen, ÜbS u.a.m.) sollten für die erforderliche Strategie zur Sicherung des Berufsnachwuchses im qualitativen und quantitativen Bereich konkrete Maßnahmen zur Umsetzung gelangen.

Eine **Qualitätsverbesserung** in der agrarischen Berufsbildung wird dabei u. a. unterstützt durch:

- Implementierung bzw. fortgesetztes Anwenden von Qualitätssicherungssystemen in den Bildungsgängen (z. B. BBW, ÜbA etc.)
- Anwenden bzw. Aufbau qualitätsorientierter Schulungskonzepte für Ausbilder und Berater
- Weiterentwicklung der Bildungsangebote sowie Verbesserung der Durchlässigkeit der Bildungswege (praxisorientierte Lehrpläne, Verbindung zwischen Fachschule und Meisterqualifizierung etc.)
- Förderung von Modellprojekten in der Berufsausbildung der Landwirtschaft, im Gartenbau und in der Hauswirtschaft
- Fortsetzung der Förderung im Bildungsbereich (ESF)
- Nutzen der Ergebnisse aus der „Landesinitiative zur Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der beruflichen Bildung in Sachsen“ (QEK)

Die **quantitative** Seite der Strategie zur Gewinnung von Fach- und Führungskräften sollte durch geeignete Maßnahmen umgesetzt werden, beispielsweise durch:

- Weiterführen des Dialogs zu Maßnahmen der Nachwuchssicherung zwischen Berufsbildungsausschuss, Berufsstand und Landwirtschaftsverwaltung
- Schaffen eines Netzwerkes für Bildungsangelegenheiten an der Basis
- Fortschreiben der Vereinbarung zwischen der Sächsischen Staatsregierung und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit zur Berufs- und Studienorientierung
- Unterstützung von allgemein bildenden Schulen im ländlichen Raum bei Arbeit und Nutzung des Berufswahlpasses
- Verbesserung des Internetauftritts „Grüne Berufe“ sowie des entsprechenden Medieneinsatzes
- Erstellen eigener Werbe- und Informationsmaterialien zur landwirtschaftlichen Berufsbildung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, u.v.m.

10 Auszüge und Wertung anderer Studien

Untersuchungen zur Sicherung des beruflichen Nachwuchses im Grünen Bereich liegen von verschiedenen Einrichtungen und in unterschiedlicher Form vor bzw. werden derzeit aktuell erstellt. Daran bemisst sich auch in der Agrarbranche die Aktualität der zukünftigen Ausstattung mit benötigten Fach- und Führungskräften. Der Wettbewerb um benötigte Arbeitskräfte ist branchenübergreifend im Gange. Auf eine Auswahl aktueller Studien zur Fachkräftesicherung wird im Folgenden Bezug genommen.

10.1 Studie zur Dualen Berufsausbildung in Sachsen (QEK)

Im Rahmen der Landesinitiative zur „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der dualen Berufsausbildung in Sachsen“ wurde 2012 eine Befragung von sächsischen Auszubildenden durchgeführt. Die Forschungsgruppe Berufsbildungsforschung Universität Bremen hat dabei die Einstellung der Auszubildenden zu ihrem Betrieb und ihrem Beruf untersucht und den Zusammenhang von beruflicher Identitätsentwicklung und dem Arbeits- und Ausbildungsengagement dargestellt. Die in der Studie vorgestellten Untersuchungsergebnisse beinhalten eine Vielzahl von empirisch fundierten Erkenntnissen über die Attraktivität der Ausbildungsberufe und der Ausbildung. Daraus lassen sich Schlussfolgerungen für die Gestaltung und Organisation der Berufsausbildung sowie die vorangegangene Berufswahl und die berufsorientierende Bildung ziehen. Die folgenden Passagen sind der Studie entnommen.^{9 10}

Beteiligte Berufe und Geschlechterverteilung

An der Erhebung nahmen etwa gleich viele weibliche (50,4 %) und männliche (49,6 %) Auszubildende teil. Insgesamt wurden 23 Ausbildungsberufe¹¹ erfasst (Tabelle 118). Davon weisen 15 Ausbildungsberufe Fallzahlen von $n \geq 20$ aus, so dass diese auch statistisch näher ausgewertet werden konnten (vgl. QEK-Studie, S. 9).

⁹ Quelle: Die Einführung zu dieser Studie wurde dankenswerterweise von Herrn Feiler, Handwerkskammer Dresden, ergänzt.

¹⁰ Quelle 10

¹¹ Die Berufsbezeichnungen wurden ohne Korrektur aus der Studie übernommen (auch unkorrekte Bezeichnungen).

Tabelle 118: Beteiligte Berufe und Geschlechtsverteilung

Ausbildungsberuf	Fallzahl	Anteil von ges.	weiblich	männlich
Rechtsanwalts-/Notariatsfachangestellte/-r	86	10,98 %	94 %	6 %
Bürokaufmann/-frau	78	9,96 %	77 %	23 %
Industriekaufmann/-frau	75	9,58 %	66 %	34 %
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	73	9,32 %	89 %	11 %
Elektrotechniker/-in BT	70	8,94 %	3 %	97 %
Elektrotechniker/-in EGB	61	7,79 %	3 %	97 %
Koch/Köchin	54	6,90 %	23 %	77 %
Landwirt/-in	47	6,00 %	23 %	77 %
Tierwirt/-in	38	4,85 %	60 %	40 %
Tief- und Straßenbauer/-in	33	4,21 %	0 %	100 %
Hotel-/Restaurantfachfrau/-mann	30	3,83 %	80 %	20 %
Zahntechniker/-in	28	3,58 %	75 %	25 %
Friseur/-in	26	3,32 %	100 %	0 %
Gärtner/in für Landschaftsbauer/-in	22	2,81 %	38 %	62 %
Hochbaufacharbeiter/-in	20	2,55 %	5 %	95 %
Anlagenmechaniker/-in	14	1,79 %	-	-
Kfz-Mechatroniker/-in	12	1,53 %	-	-
Bäcker/-in, Konditor/-in	8	1,02 %	-	-
Verkäufer/-in	3	0,38 %	-	-
Mechatroniker/-in	2	0,26 %	-	-
Steuerfachangestellte/-r	1	0,13 %	-	-
Industriemechaniker/-in	1	0,13 %	-	-
Metallbauer/-in	1	0,13 %	-	-
Summen	783	100,00 %	49 %	51 %

Quelle: Studie im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der Dualen Berufsausbildung in Sachsen“ (QEK), 2012; [Eigene Ergänzung in blau](#)

Berufswahl

Alle einschlägigen Untersuchungen zeigen, dass sich eine Ausbildung im Wunschberuf positiv auf das Ausbildungsergebnis auswirkt. Inwiefern der derzeitige Ausbildungsberuf als Wunschberuf gesehen wird, hängt allerdings auch von der beruflichen Zufriedenheit der Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung ab und wird retrospektiv verzerrt (vgl. QEK-Studie, S. 12).

Bei der Frage nach der Berufswahl wurde unterschieden zwischen

- Wunschberuf
- „Ich wollte eigentlich einen anderen Beruf lernen“
- Entscheidend war nicht der Beruf, sondern der Ausbildungsort (Betrieb, Tabelle 119).

Tabelle 119: Ausschlaggebende Faktoren bei der Berufswahl

Beruf	Anzahl	Wunschberuf	Angaben aus Vergleichsstudie ¹⁾	Eigentlich anderen Beruf, aber nichts bekommen	Betrieb/Ort als ausschlaggebender Faktor
Landwirt/-in	(n = 47)	70,2 %	-	12,7 %	51,0 %
Friseur/-in	(n = 26)	60,8 %	69,0 %	32,0 %	39,1 %
Tierwirt/-in	(n = 38)	51,3 %	-	37,8 %	27,0 %
Koch/Köchin	(n = 54)	48,8 %	77,0 %	17,3 %	32,5 %
Elektroniker/-in FR Energie/Gebäude	(n = 61)	41,6 %	60,0 %	24,2 %	31,6 %
Gärtner/-in für Landschaftsbau	(n = 22)	40,9 %	-	18,2 %	36,4 %
Tief- und Straßenbauer/-in	(n = 33)	40,0 %	-	19,4 %	38,7 %
Hotel/Restaurantfachmann/-frau	(n = 30)	39,3 %	-	37,9 %	17,8 %
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	(n = 70)	37,9 %	53,0 %	18,9 %	28,8 %
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	(n = 73)	37,5 %	-	27,8 %	31,0 %
Bürokaufmann/-frau	(n = 78)	33,0 %	48,0 %	32,4 %	18,4 %
Industriekaufmann/-frau	(n = 75)	32,9 %	46,0 %	16,7 %	21,9 %
Hochbaufacharbeiter/-in	(n = 20)	30,0 %	-	31,6 %	20,0 %
Rechtsanwalts-/Notariatsfachangestellte/-r	(n = 86)	24,4 %	36,0 %	29,0 %	10,1 %
Zahntechniker/-in	(n = 28)	21,4 %	-	29,6 %	17,9 %
Durchschnitt	gesamt	40,0 %	60,3 %	28,0 %	26,0 %
Mittelwerte berechnet		40,7 %	56,2 %	25,7 %	28,2 %

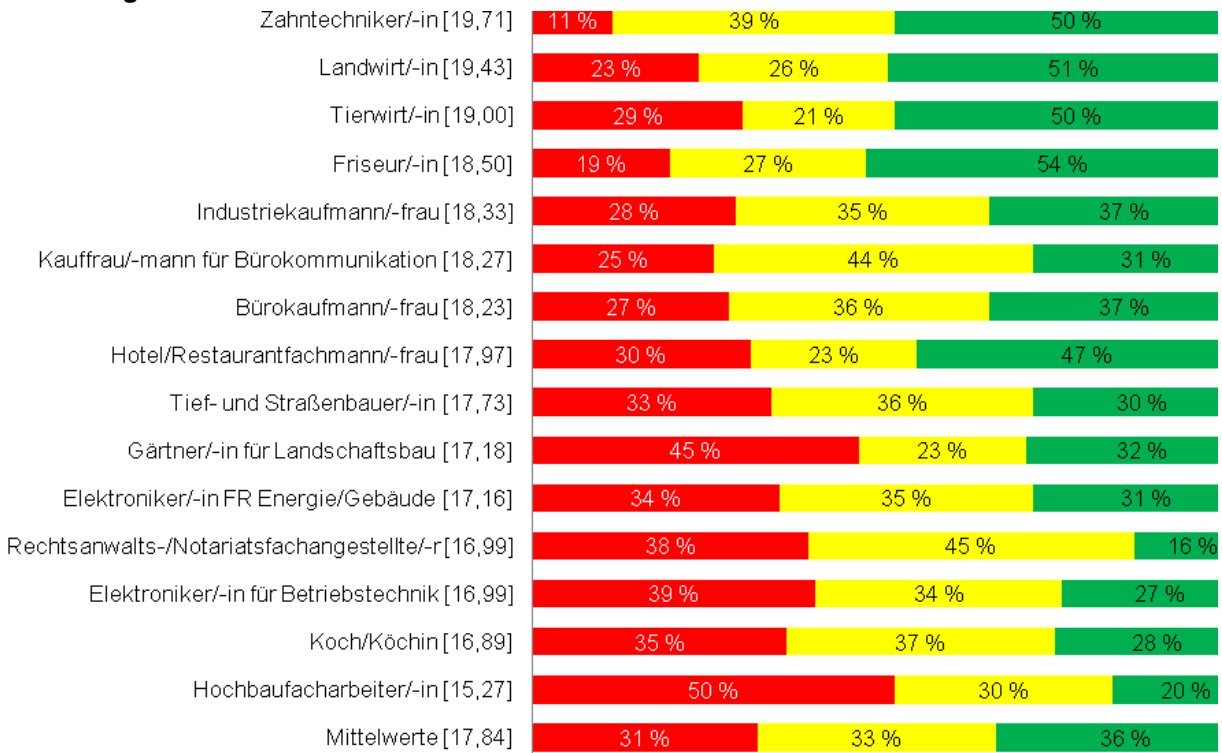
¹⁾ Prozentangaben beziehen sich auf vorliegende Vergleichswerte der Studie in Bremerhaven 2008.

Quelle: Studie im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der Dualen Berufsausbildung in Sachsen“ (QEK), 2012; [Eigene Ergänzung in blau](#)

Berufliche Identität

Die 15 in die Untersuchung einbezogenen Berufe weisen ein sehr unterschiedliches Identifikationspotenzial auf (Abbildung 74). Die Mittelwerte, die für die 15 am stärksten vertretenen Berufe ermittelt wurden, variieren um den Mittelwert von 17,8. Berufe mit einem darunter liegenden Mittelwert verfügen über ein geringeres und Berufe, die darüber liegen, über ein höheres Identifikationspotenzial. So stehen den sehr niedrigen Werten für die Berufe Hochbaufacharbeiter (15,3) die Berufe Zahntechniker (19,7), Landwirt (19,4) und Tierwirt (19,0) gegenüber (vgl. QEK-Studie, S. 15).

Abbildung 74: Berufliche Identität der verschiedenen Berufe



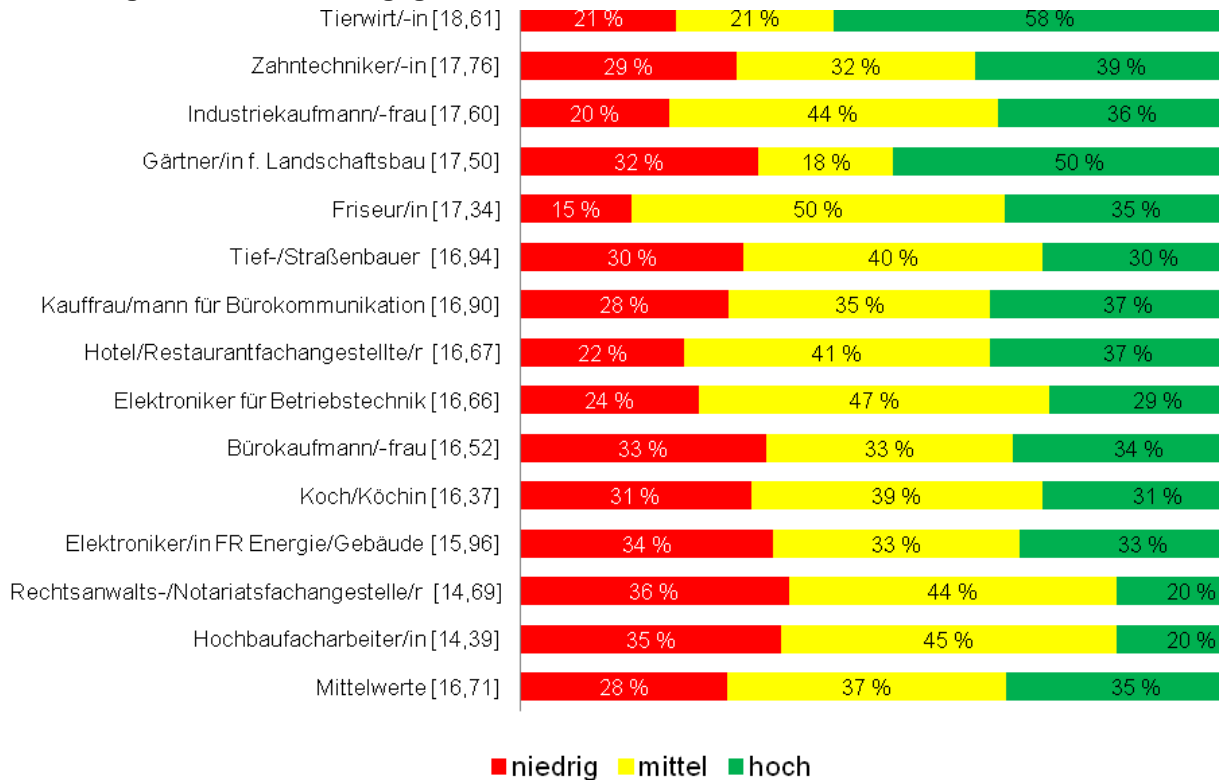
■ niedrig ■ mittel ■ hoch

Quelle: Studie im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der Dualen Berufsausbildung in Sachsen“ (QEK), 2012

Berufliches Engagement

Ganz so wie es die bildungstheoretischen Überlegungen nahe legen, korrelieren dabei die Entwicklung beruflicher Identifikation und das berufliche Engagement hoch miteinander ($r = 0,519$). Das bedeutet, dass die Berufe, die hohe Identitätswerte erreichen, auch ein hohes berufliches Engagement der Auszubildenden ausweisen. Auffällig ist auch hier die große Heterogenität der Berufe (Abbildung 75; vgl. QEK-Studie, S. 15).

Abbildung 75: Berufliches Engagement der verschiedenen Berufe



Quelle: Studie im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der Dualen Berufsausbildung in Sachsen“ (QEK), 2012

Korrelationen von Wunschberuf und beruflicher Identität und beruflichem Engagement

Ob die begonnene Ausbildung dem Wunschberuf entspricht oder ob andere Motive den Ausschlag gaben, hat i.d.R. einen hohen Einfluss auf die Identifizierung mit dem Beruf und dem beruflichen Einsatz während der Ausbildung.

Tabelle 120: Korrelationen von Wunschberuf und beruflicher Identität und beruflichem Engagement

Beruf	Wunschberuf	Korrelation mit beruflicher Identität	Korrelation mit beruflichem Engagement
Landwirt/-in	70,2 %	0,431	0,552
Friseur/-in	60,8 %	0,683	0,751
Tierwirt/-in	51,3 %	0,512	0,566
Koch/Köchin	48,8 %	0,430	0,451
Elektroniker/-in FR Energie/Gebäude	45,6 %	0,394	0,520
Gärtner/-in für Landschaftsbau	40,9 %	0,384	0,570
Tief- und Straßenbauer/-in	40,0 %	0,433	0,314
Hotel/Restaurantfachmann/-frau	39,3 %	0,148	0,527
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	37,9 %	0,382	0,521
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	37,5 %	0,448	0,662
Bürokaufmann/-frau	33,0 %	0,283	0,576
Industriekaufmann/-frau	32,9 %	0,359	0,335
Hochbaufacharbeiter/-in	30,0 %	0,705	0,691
Rechtsanwalts-/Notariatsfachangestellte/-r	24,4 %	0,153	0,416
Zahntechniker/-in	21,4 %	0,083	0,509
Mittelwerte	40,9 %	0,389	0,531

Quelle: Studie im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der Dualen Berufsausbildung in Sachsen“ (QEK), 2012

Beispiele hoher beruflicher Identität sind die landwirtschaftlichen Berufe Landwirt und Tierwirt. In beiden Fällen liegt eine sehr ausgeprägte Entscheidung für diese (und keine anderen) Berufe zugrunde. Vor allem am Beginn der Ausbildung führt dies zu einem hohen Grad an beruflicher Identität. Berücksichtigt man für diese beiden Berufe die Identitätsentwicklung vom zweiten zum dritten Ausbildungsjahr und bezieht man den dritten Beruf dieses Berufsfeldes, den Garten und Landschaftsbauer mit ein, dann entsteht ein anderes Bild (Abbildung 76; vgl. QEK-Studie, S. 19).

Abbildung 76: Berufliche Identität im Ausbildungsverlauf: Grüne Berufe

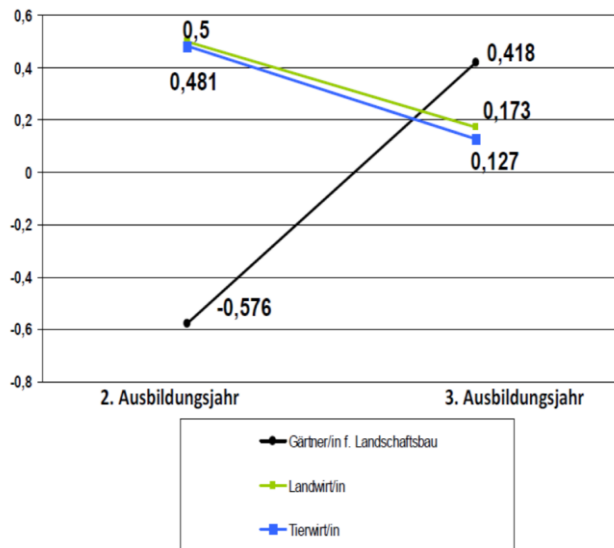


Abb. 14: Berufliche Identität im Ausbildungsverlauf: Grüne Berufe (Angabe der Standardabweichung)

Quelle: Studie im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der Dualen Berufsausbildung in Sachsen“ (QEK), 2012

Während sowohl beim Landwirt als auch beim Tierwirt die Identifikation mit dem Beruf vom zweiten zum dritten Ausbildungsjahr nachlässt und von Werten von ca. 0,500 bzw. 0,481 auf Werte von 0,173 bzw. 0,127 deutlich absinkt, verbirgt sich hinter dem niedrigen Durchschnittswert für die berufliche Identität für den Gärtner für Landschaftsbau von 17,8 ein außerordentlich stark ausgeprägter Anstieg der Identitätsentwicklung. Diese nimmt von dem sehr niedrigen Wert von -0,576 innerhalb eines Jahres auf den hohen Wert von 0,418 zu. Ein am Beginn der Ausbildung ganz offenbar von den Auszubildenden in seiner Attraktivität unterschätzter Beruf entfaltet in der zweiten Hälfte der Ausbildung ein sehr hohes Identifikationspotenzial. In allen drei Fällen verweisen die sehr ausgeprägten Veränderungen in der Entwicklung beruflicher Identität – in nur einem Ausbildungsjahr – auf sehr unrealistische Vorstellungen und Erwartungen, die die Auszubildenden mit dem Beruf ihrer Wahl verbinden. In diesen Fällen wird unmittelbar ein großer Bedarf an Berufsorientierung und Berufsvorbereitung erkennbar. Das gleiche Muster gilt für die Entwicklung beruflichen Engagements, also der Disposition zur Übernahme der Facharbeiterrolle und damit des Gefühls, sich im gewählten Beruf durchaus schon wie ein Experte zu verhalten (Abbildung 77).

In der zweiten Hälfte der Ausbildung bietet die Identifikation mit einem anfänglich als wenig attraktiv wahrgenommenen Beruf wie dem des Gärtners für Landschaftsbau exzellente Bedingungen zur Entwicklung beruflichen Engagements (vgl. QEK-Studie, S. 19).

Abbildung 77: Berufliches Engagement im Ausbildungsberuf: Grüne Berufe

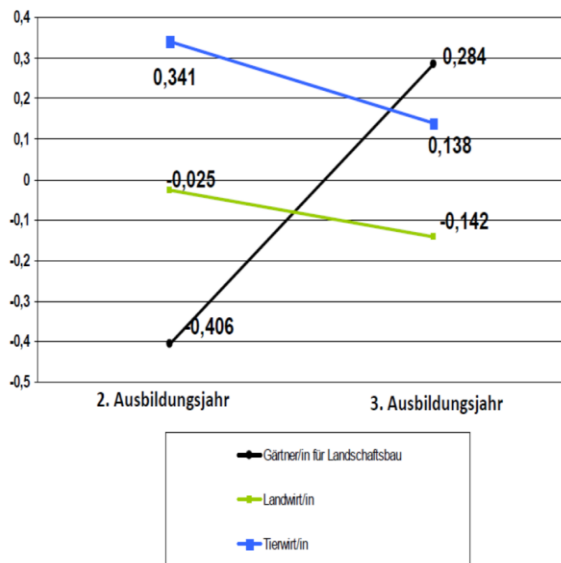


Abb. 15: Berufliches Engagement im Ausbildungsverlauf: Grüne Berufe (Angabe der Standardabweichung SD)

Quelle: Studie im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der Dualen Berufsausbildung in Sachsen“ (QEK), 2012

Betriebliches Engagement

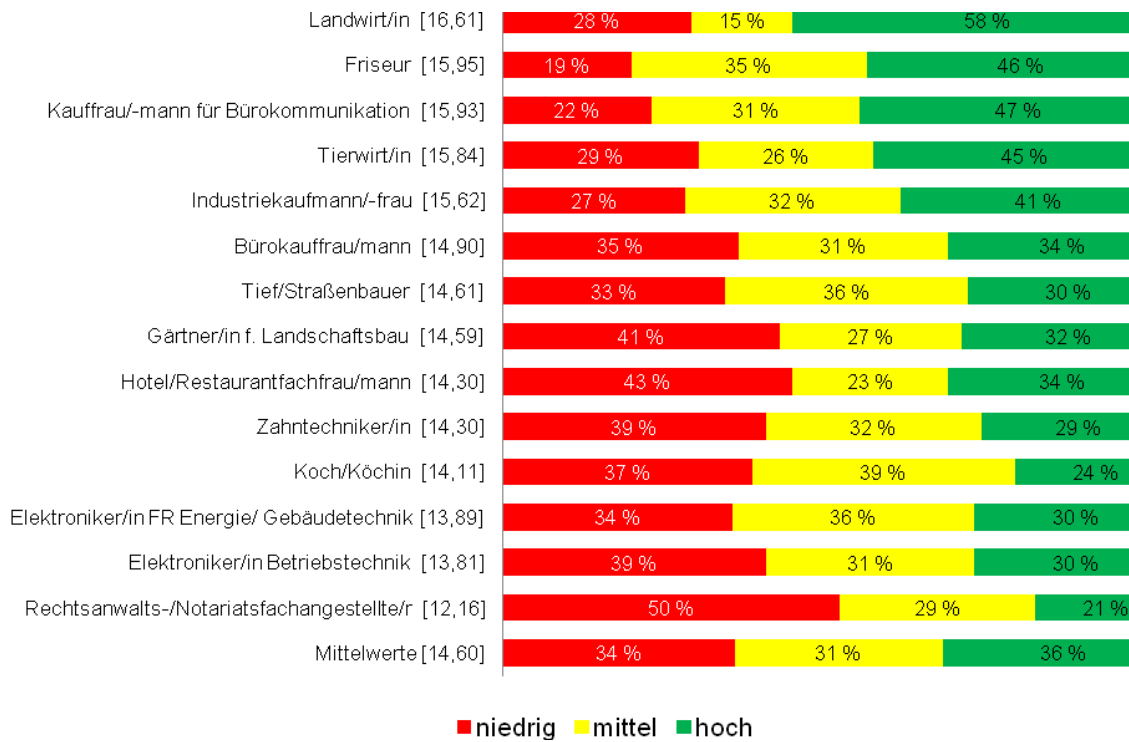
Das betriebliche Engagement (Organisational Commitment) basiert auf der emotionalen Bindung an das Unternehmen. Für die Situation in Ländern mit einer ausgeprägten Tradition der berufsförmig organisierten Arbeit ergeben sich daher zur Dimension „Identifikation mit dem Beruf“ deutlich andere Werte als in Industriekulturen, in denen die Berufsform der Arbeit einen hohen Stellenwert hat.

Bei der Analyse des betrieblichen Engagements fällt zunächst auf, dass sich häufig das berufliche und das betriebliche Engagement wechselseitig bedingen. Auszubildende, die ihre betriebliche Ausbildung positiv erleben, übertragen dies auch häufig auf ihren Beruf. Die Korrelation liegt bei 0,478.

In dieser Untersuchung zeigt sich, dass das betriebliche Engagement und damit einhergehend die Identifikation mit dem Unternehmen für einige Berufe hoch und für andere Berufe weniger oder sehr gering ausgeprägt ist (Abbildung 78).

Bei den Berufen Industriekaufmann und Landwirt überträgt sich z. B. das berufliche Engagement auch auf den Betrieb (vgl. QEK-Studie, S. 24).

Abbildung 78: Betriebliches Engagement der verschiedenen Berufe

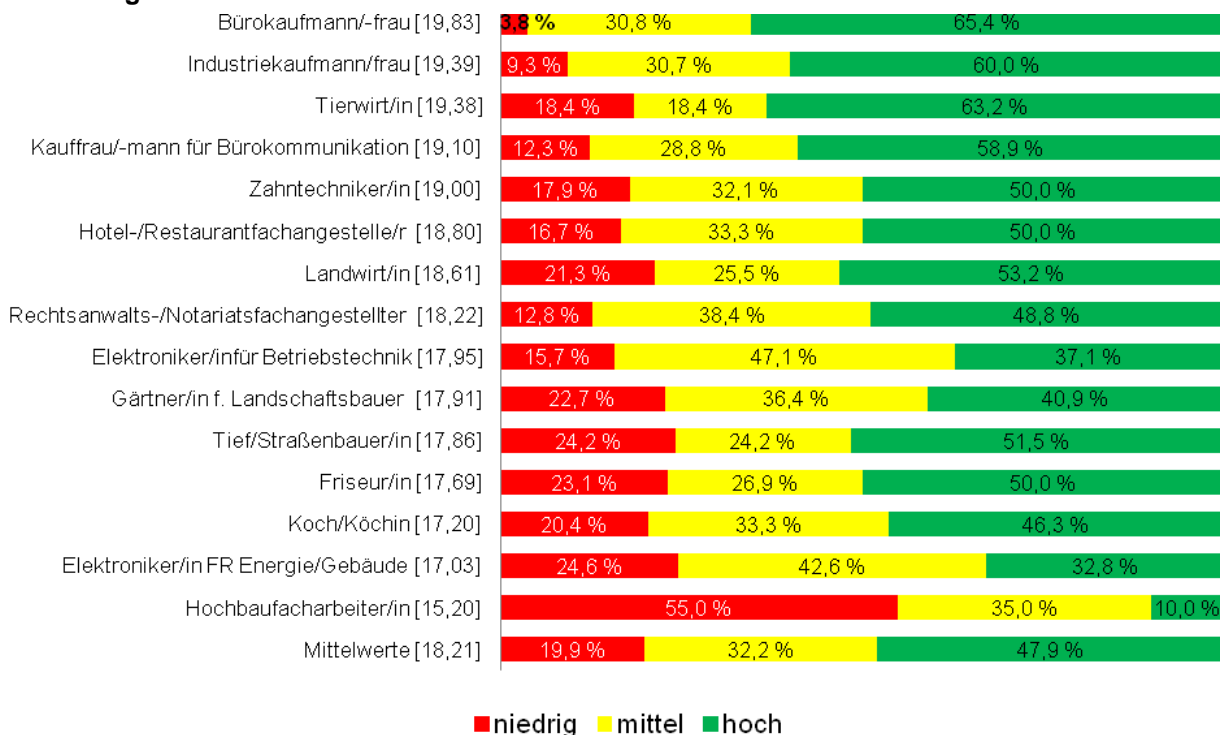


Quelle: Studie im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der Dualen Berufsausbildung in Sachsen“ (QEK), 2012

Betriebliche Arbeitsmoral

Die Skala Arbeitsmoral repräsentiert eine Form sekundärer Motivation. Diese entspringt nicht der Identifikation mit dem Beruf und dem Unternehmen, sondern basiert auf der Bereitschaft, ausführende Tätigkeiten unhinterfragt nach Anweisung auszuüben (nur geringe Korrelation zwischen Arbeitsmoral und betrieblichem Engagement! vgl. QEK-Studie, S. 25).

Abbildung 79: Arbeitsmoral der verschiedenen Berufe



Quelle: Studie im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der Dualen Berufsausbildung in Sachsen“ (QEK), 2012

Einschätzung der Lernortkooperation zwischen Schule und Betrieb

Die Lernortkooperation gilt zu Recht als eine der sensibelsten Punkte für das Gelingen der Dualen Berufsausbildung. Durch die Einführung des Lernfeldkonzeptes durch die KMK (1996) sind die Voraussetzungen für das inhaltlich aufeinander abgestimmte und miteinander verzahnte betriebliche und schulische Lernen noch einmal verbessert worden. Die Verantwortung liegt jetzt bei den lokalen Akteuren, dieses zentrale Qualitätsmerkmal der Dualen Berufsausbildung entsprechend auszugestalten.

In bundesweiten Untersuchungen schätzen lediglich zwei Drittel der Auszubildenden die Lernortkooperation als gut ein. Ob eine gute Lernortkooperation gegeben sei, wird im Rahmen dieser Erhebung von 22 % der Auszubildenden bejaht. Über 50 % haben dazu keine Meinung (vgl. QEK-Studie, S. 41).

Tabelle 121: Einschätzung der Lernortkooperation Schule-Betrieb differenziert nach Berufen

Beruf	sehr gut	gut	mittel	schlecht	sehr schlecht	Mittelwert [Benotung 1-5]
Koch/Köchin	27,8 %	16,7 %	44,4 %	11,1 %	0,0 %	2,39
Hotel-/Restaurantfachangestellte/r	23,3 %	13,3 %	50,0 %	13,3 %	0,0 %	2,53
Friseur/in	15,4 %	23,1 %	50,0 %	11,5 %	0,0 %	2,58
Tief-/Straßenbauer/in	12,1 %	18,2 %	51,5 %	18,2 %	0,0 %	2,76
Industriekaufmann/frau	10,7 %	10,7 %	48,0 %	28,0 %	2,7 %	3,02
Landwirt/in	10,6 %	23,4 %	55,3 %	10,6 %	0,0 %	2,66
Tierwirt/in	10,5 %	26,3 %	55,3 %	7,9 %	0,0 %	2,61
Hochbaufacharbeiter/in	10,0 %	20,0 %	40,0 %	30,0 %	0,0 %	2,90
Elektroniker/in FR Energie/Gebäude	9,8 %	8,2 %	57,4 %	23,0 %	1,6 %	2,98
Elektroniker/in für Betriebstechnik	8,6 %	4,3 %	44,3 %	41,4 %	1,4 %	3,23
Bürokaufmann/-frau	7,7 %	2,6 %	44,9 %	41,0 %	3,8 %	3,31
Rechtsanwalts-/Notariatsfachangestellter	7,0 %	9,3 %	54,7 %	27,9 %	1,2 %	3,07
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	6,8 %	5,5 %	54,8 %	31,5 %	1,4 %	3,15
Zahntechniker/in	3,6 %	7,1 %	67,9 %	21,4 %	0,0 %	3,07
Gärtner/in f. Landschaftsbauer	0,0 %	4,5 %	54,5 %	40,9 %	0,0 %	3,36
Mittelwerte	10,9 %	12,9 %	51,5 %	23,8 %	0,8 %	2,91

Quelle: Studie im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der Dualen Berufsausbildung in Sachsen“ (QEK), 2012; [Eigene Ergänzung in blau](#)

Nur bei wenigen Berufen verändert sich die Bewertung der Lernortkooperation gravierend im Laufe der Ausbildung (Abbildung 80; vgl. QEK-Studie, S. 42).

Abbildung 80: Entwicklung der Lernortkooperation: gewerblich-technische Berufe

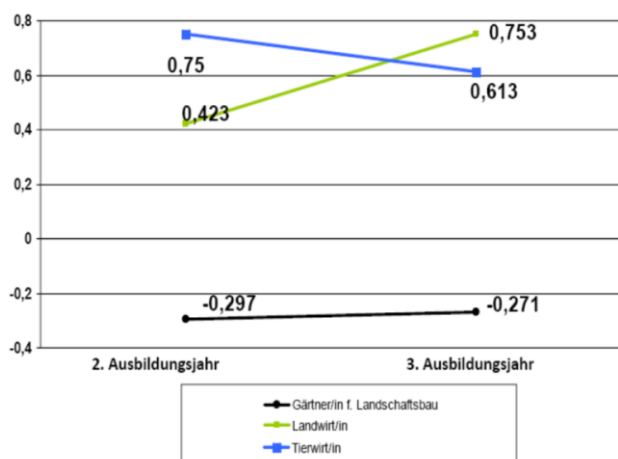


Abb. 54: Entwicklung der Lernortkooperation im Ausbildungsverlauf: gewerblich-technische Berufe (Angabe der Standardabweichung)

Quelle: Studie im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der Dualen Berufsausbildung in Sachsen“ (QEK), 2012

Tabelle 122: Einschätzung Statement „Ich erzähle anderen gern, welchen Beruf ich habe“

Beruf	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Unentschieden	Stimme eher zu	Stimme voll u. ganz zu	Mittelwert [Bewertung 1 stimme zu, 5 stimme nicht zu]
Gärtner/-in für Landschaftsbau	0	0	18	32	50	1,68
Industriekaufmann/-frau	0	8	5	41	46	1,75
Landwirt/-in	2	2	18	26	52	1,76
Zahntechniker/-in	0	0	11	57	32	1,79
Hotel-/Restaurantfachfrau/-mann	0	7	13	33	47	1,80
Tierwirt/-in	8	0	14	24	54	1,84
Friseur/-in	8	4	11	23	54	1,89
Elektroniker/-in Betriebstechnik	3	7	18	30	42	1,99
Bürokaufmann/-frau	4	2	22	45	27	2,11
Elektroniker/-in Energie-/Gebäudetechnik	3	11	18	30	38	2,11
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	3	7	20	37	34	2,11
Rechtsanwalts-/Notariatsfachangestellte/r	6	6	24	24	40	2,14
Tief- und Straßenbauer/-in	0	3	37	33	27	2,16
Koch/Köchin	4	6	24	35	33	2,19
Hochbaufacharbeiter/-in	10	5	30	25	30	2,40
Mittelwerte	3,4	4,5	18,9	33,0	40,4	1,98

Quelle: Studie im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der Dualen Berufsausbildung in Sachsen“ (QEK), 2012.

10.2 Duale hauswirtschaftliche Ausbildung in Sachsen

Die Duale Ausbildung zum Hauswirtschafter und zum Hauswirtschaftstechnischen Helfer¹² gehört ebenfalls zu den Grünen Berufen. Diese Berufe werden aufgrund der äußerst geringen Berührungspunkte mit dem Bereich der Land- und Forstwirtschaft sowie der relativ begrenzten Datengrundlage separat dargestellt. Als Quelle für die nachfolgenden Bemerkungen gilt die Studie „Initiative Duale Ausbildung Hauswirtschaft Sachsen“ (2011) vom Institut für regionale Innovation und Sozialforschung (IRIS) e.V.¹³

Hauswirtschaftliche Dienstleistungen werden überwiegend als Leistungen in den ursprünglichen hauswirtschaftlichen Arbeitsbereichen Verpflegung, Raum- und Textilpflege sowie Betreuung und Pflege definiert. Darüber hinaus gehören dazu auch Gartenarbeiten und handwerkliche Tätigkeiten sowie die Unterstützung bei der Haushaltsführung im Sinne von Management des ganzen Haushalts (vgl. IRIS Studie, S. 8)

¹² Die in der Studie verwendeten Begriffe „HauswirtschafterIn“ und „Hauswirtschaftstechnischer HelferIn“ wurden analog der vorher verwendeten Begriffe in diesem Bericht auf die männliche Berufsbezeichnung geändert.

¹³ Quelle 11

Eine wachsende Bedeutung für ein bedarfsgerechtes Angebot an hauswirtschaftlichen Dienstleistungen sieht man vor allem für Familien berufstätiger Eltern mit Kindern (Vereinbarkeit von Familie und Beruf), bei der aus demografischen Gründen immer größer werdenden Gruppe pflege- und unterstützungsbedürftiger älterer Menschen sowie benachteiligter Familien und Armutsprävention (vgl. IRIS-Studie, S. 9). Dieser wachsenden Bedeutung stehen jedoch auch Hemmnisse für die Inanspruchnahme hauswirtschaftlicher Dienstleistungen, eine geringe gesellschaftliche Wertschätzung sowie eine geringe Entlohnung des Berufes entgegen (vgl. IRIS-Studie, S. 10 u. 11).

Beschäftigungssituation in der Hauswirtschaft

Tabelle 123: Hauswirtschaft in Zahlen 2009

Hauswirtschaft in Zahlen		Sachsen	Bundesweit	Ost	West
Anzahl SV-pflichtiger Beschäftigter	Hauswirtschaft	7.609	200.011	30.341	169.670
	Gesamt	1.302.000	25.590.964	4.880.191	20710.773
Anteil Hauswirtschaft an allen SV-pflichtig Beschäftigten		0,58 %	0,78 %	0,62 %	0,82 %
Anzahl Arbeitsloser ¹⁾		6.024	56.635	22.418	34.217
Arbeitslosenquote ²⁾		44,2 %	22,1 %	42,5 %	16,8 %
Frauenanteil		91,3 %	93,1 %	89,6 %	93,8 %
Anteil Beschäftigter nach Alter	> 50 Jahre	41,3 %	39,6 %	38,5 %	39,8 %
	35 – 50 Jahre	40,6 %	44,7 %	42,8 %	45,0 %
	25 – 35 Jahre	13,8 %	12,0 %	14,5 %	11,5 %
	< 25 Jahre	4,4 %	3,8 %	4,3 %	3,7 %
Anteil Beschäftigter nach Branche	Dienstleistungssektor	97,0 %	96,8 %	97,3 %	96,7 %
	dav. Gesundheit u. Soziales	48,0 %	46,6 %	41,6 %	47,4 %
	dav. Übrige DL	31,9 %	35,6 %	37,0 %	35,3 %

¹⁾ Ab 2005 liegen die Arbeitslosendaten nur unvollständig vor; ²⁾ Berechnung in Quelle 7 – auf der Grundlage der absoluten Beschäftigten – und Arbeitslosenzahlen der Berufsgruppe. Quelle: IAB 2011 aus Darstellung in Quelle 7

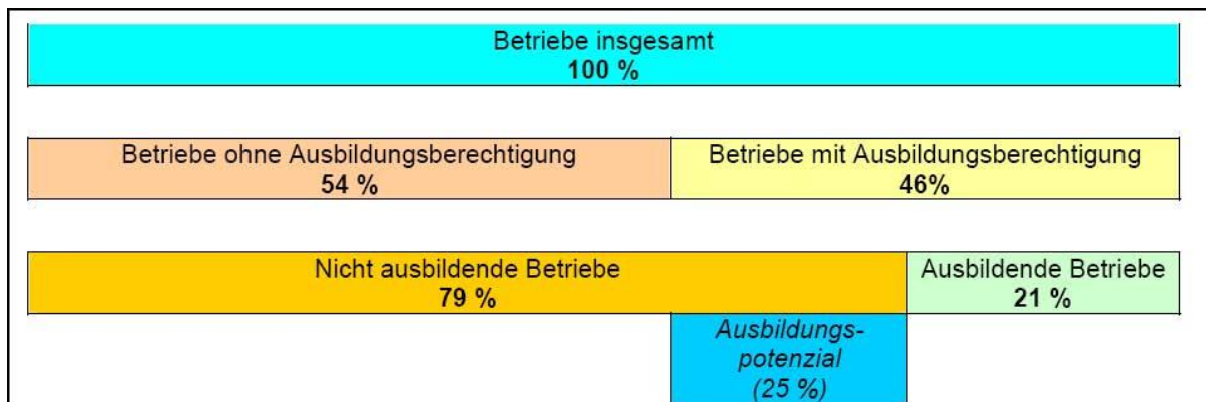
Die aufgeführte Beschäftigungsstatistik verdeutlicht, dass das Hauptbetätigungsfeld für Hauswirtschaftler im Dienstleistungssektor liegt (in Sachsen 97 % der Hauswirtschaftler, vgl. Tabelle 123), insbesondere im Bereich Gesundheit und Soziales (in Sachsen 48 % der Hauswirtschaftler, die im Dienstleistungssektor beschäftigt sind, vgl. Tabelle 123), und damit einen ausgewiesenen Wachstumsbereich sowohl auf Bundes- wie auch auf Sachsebene ausmacht (vgl. IRIS-Studie, S. 17).

Die relativ hohe Anzahl der Arbeitslosen im Berufsfeld Hauswirtschaft lässt sich vermutlich auf den hohen Anteil gering qualifizierter hauswirtschaftstechnischer Helfer in Sachsen zurückführen (eine Differenzierung lassen die statistischen Daten an dieser Stelle nicht zu) und steht dem abgeleiteten Bedarf an qualifizierten Fachkräften nicht entgegen (IRIS-Studie, S.17).

Ein Indiz für einen vermuteten Fachkräftebedarf liefern die Zahlen zur Altersstruktur der Beschäftigten (Tabelle 123). Hier zeigt sich, dass innerhalb der nächsten 15 Jahre ein großer Teil der derzeit in hauswirtschaftlichen Berufen Beschäftigten aus dem Arbeitsmarkt austritt (in Sachsen etwas stärker als im bundesweiten und ost-deutschen Durchschnitt) und damit deutlich weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen (vgl. IRIS-Studie, S. 17).

Ausbildungsmarkt Hauswirtschaft in Sachsen

Abbildung 81: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Sachsen 2009



Quelle: IAB 2010, aus Darstellung in Quelle 7

In Sachsen verfügen 46 % der Betriebe nach eigenen Angaben über die notwendigen Ausbildungsvoraussetzungen. Damit weist Sachsen den niedrigsten Wert unter den neuen Bundesländern auf. Die relativ hohe Nichtausbildungsrate resultiert laut IAB aus strukturellen Gründen, wie der kleineren Betriebsstruktur in Sachsen sowie der relativ geringen Anzahl von Kleinstunternehmen mit Ausbildungsberechtigung. Rein rechnerisch besteht ein Ausbildungspotential von 25 % der Betriebe (vgl. IRIS-Studie, S. 18 u. 19).

In Sachsen ging die Zahl der Auszubildenden von 2008 zu 2009 insgesamt deutlich stärker zurück als in Gesamtdeutschland (9,17 %), die Zahl der Auszubildenden in Hauswirtschaft sank im gleichen Zeitraum um 15,29 % (vgl. DESTATIS 2011). Ähnlich ist die Entwicklung auch in Bezug auf die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Bereich Hauswirtschaft, dort sank die Zahl bundesweit zwischen 2007 und 2009 um 16,15 %, in Sachsen jedoch um 30,65 % (vgl. ebd.). Der Rückgang lässt sich auch anhand der Entwicklung von 2008 zu 2009 darstellen, der deutliche Rückgang tritt in Ostdeutschland stärker zu Tage (vgl. IRIS-Studie, S. 20).

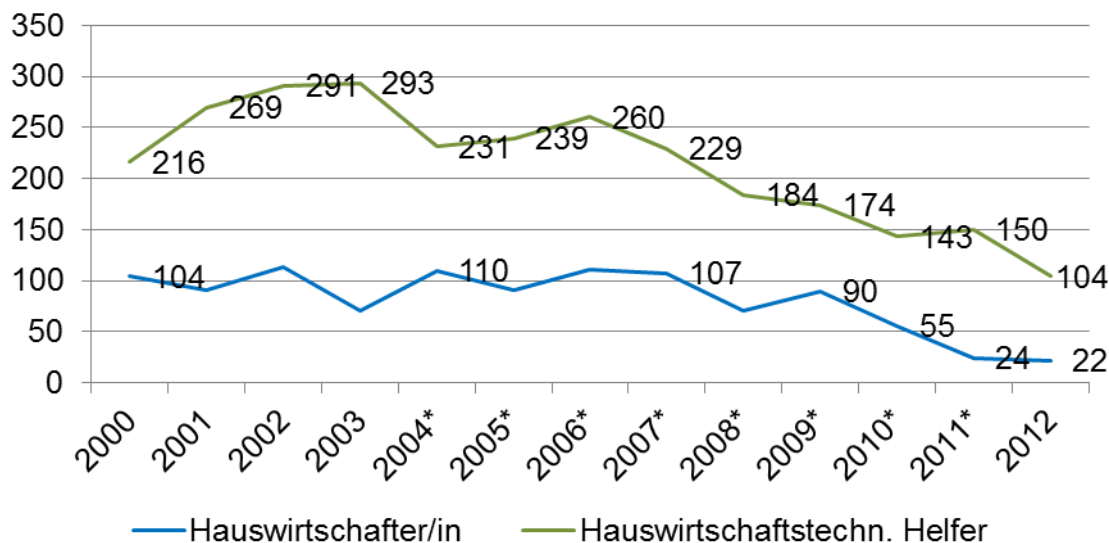
Für diesen starken Rückgang in Sachsen kann zu großen Teilen auf die Schließung der Berufsfachschulen verwiesen werden (vgl. IRIS-Studie, S. 20).

Die vollzeitschulische Ausbildung zum Hauswirtschafter, die in 2008 noch 1791 Auszubildende (in allen Lehrjahren) umfasste, stellt 2010 mit dem Auslaufen dieses Ausbildungsgangs laut BFSO noch 511 Auszubildende (es gibt nur noch 2 Ausbildungsjahrgänge überhaupt; vgl. auch LfULG 2010). Ab 2012 stehen demnach aus dieser Ausbildungsvariante keine Hauswirtschafter mehr den Unternehmen als Fachkräfte zur Verfügung (vgl. IRIS-Studie, S. 21).

Duale Ausbildungen zur Hauswirtschaft in Sachsen sind damit nur zu einem sehr geringen Anteil zu verzeichnen. Die Struktur der Ausbildung ($\frac{1}{3}$ der Ausbildungen zum Hauswirtschafter, gegenüber $\frac{2}{3}$ Benachteiligtenausbildungen zu hauswirtschaftlichen Helferberufen) verstärkt zum einen das vom Landesverband hauswirtschaftlicher Berufe Sachsen e.V. beschriebene Imageproblem des Berufsfeldes. Gleichzeitig verweist sie darauf, dass die geringe Anzahl Dualer Ausbildungsplätze einem drohenden Fachkräftemangel nicht entgegenwirken kann. Dieses Problem wird mit Schließung der Berufsfachschulen zusätzlich verschärft (vgl. IRIS-Studie, S. 21).

Die folgende Ausbildungsstatistik im Zeitraum von 2000 bis 2012 (Abbildung 82) verdeutlicht einen Abbau der neu abgeschlossenen Verträge für Hauswirtschaftler um 78,8 % und für Hauswirtschaftstechnische Helfer um 51,9 %.

Abbildung 82: Ausbildungsstatistik neuer Ausbildungsverträge in der Hauswirtschaft



Ausbildungsstatistik neuer Ausbildungsverträge für Hauswirtschaftler und Hauswirtschaftstechnische Helfer.
 Quelle: Datenbank Ausbildungsstatistik des LfULG, Auszubildende 1. Lehrjahr nach Berufen (Stichtag jeweils der 31.12.)
 *korrigiert lt. Statistik von Frau Runge Ref.34 (übereinstimmend mit Agrarbericht)

Erkenntnisse aus der IRIS Studie

1 Professionalisierung/Institutionelle Anbindung

An Hand von Studien wurde deutlich, dass in einer Initiative zu Dualer Ausbildung in der Hauswirtschaft neben der Steigerung des Images auch strukturellen Änderungen zu mehr Professionalisierung in der Ausbildung eine wichtige Bedeutung zukommt. Die niedrigen formalen Zugangsvoraussetzungen wie auch der wenig beschränkte Zugang zu den bisher vorherrschenden Ausbildungssträngen in der Hauswirtschaft werden problematisch gesehen. Eine höherwertige Ausbildung ist ein wichtiger Schritt innerhalb der Professionalisierung, der als ein Ziel der vorliegenden Studie „Initiative Duale Ausbildung“ unterstützt werden soll (vgl. IRIS-Studie, S. 33).

Dem Bedarf an hauswirtschaftlichen Dienstleistungen steht teilweise eine geringe Zahlungsbereitschaft gegenüber. Dazu passen Aussagen aus Interviews in der IRIS Studie, nach welchen vielfach Ungelernte oder, in geringerem Umfang, Hauswirtschaftstechnische Helfer Fachkräften oftmals vorgezogen werden, was letztlich auf eine fehlende Wertschätzung der Dienstleistung schließen lässt.

Zu einer Professionalisierung der Hauswirtschaft in Sachsen gehört aus Sicht der Experten auch die Bündelung und Abstimmung der unterschiedlichen Aktivitäten und Interessen der beteiligten Verbände, Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Institutionen. Ein Schritt dahin wäre die Formulierung von Handlungsempfehlungen und Forderungen, z.B. durch das bestehende Gremium Unterausschuss Hauswirtschaft (vgl. IRIS-Studie, S. 34).

2 Image

Experten als auch Unternehmen verweisen auf das Problem, dass Hauswirtschaft als „Alltagskompetenz“ angesehen wird und daher scheinbar keine Ausbildung erfordert. Darüber hinaus betrachten sie das Imageproblem des Berufes als ein selbst produziertes aufgrund geringer Zugangsvoraussetzungen für eine Ausbildung in der Hauswirtschaft sowie kaum erfolgter Auswahlprozesse nach Qualifikation der Bewerber.

Die befragten Experten konstatieren weiter, dass neben dem breiten Einsatzspektrum und der abwechslungsreichen, qualifizierten Tätigkeit der Hauswirtschaftler, auch die weiteren Qualifizierungsmöglichkeiten (z.B. Hauswirtschaftsmeister) nicht ausreichend an potentielle Auszubildende vermittelt werden (vgl. IRIS-Studie, S. 36).

Für eine Situationsverbesserung sind klar und transparent geregelte Informationsstrukturen sowie eine breite Öffentlichkeitsarbeit erforderlich (vgl. IRIS-Studie, S. 36).

3 Ausbildung

In der IRIS-Studie führen Experteninterviews zu dem Schluss, dass in Dualer Ausbildung mit interessierten Auszubildenden vorwiegend positive Erfahrungen vorherrschen. Demgegenüber stehen negative Erfahrungen mit Praktikanten aus der Benachteiligtenausbildung und den Berufsfachschulen.

Laut Unternehmensbefragung erfolgt die Ausbildung vorwiegend für den eigenen Bedarf. Das Ausbildungspotential wird von den Unternehmen als konstant bzw. leicht ansteigend gesehen.

Als hinderliche Bedingungen werden bemängelt das Bewerberniveau (demotiviert, geringer Bildungsabschluss), als auch strukturelle Gründe (vgl. IRIS Studie, S. 36 u. 37).

4 Fachkräftebedarf

Laut Befragung und Interviews wird in der IRIS Studie der zukünftige Bedarf an hauswirtschaftlichen Fachkräften bleibend bis steigend eingeschätzt, wobei die Abdeckung in Kombination mit Kostenaspekten und Mangel an Führungskräften als schwierig erwartet wird (vgl. IRIS Studie, S.38).

Handlungsempfehlungen der IRIS Studie

Wie in der IRIS Studie herausgearbeitet, gibt es in Sachsen im Bereich Hauswirtschaft einen steigenden Bedarf an Fachkräften. Dieser kann durch verstärkte Anstrengungen in der Dualen Ausbildung gedeckt werden. Zwei zentrale Handlungsfelder lassen sich für die Stärkung der Dualen Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft in Sachsen identifizieren.

Dies sind zum einen Empfehlungen in Richtung einer Imagekampagne bzw. verstärkter Öffentlichkeitsarbeit. Zum anderen gilt es, das Ausbildungspotential in der Dualen Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft in Sachsen zu erhöhen bzw. vorhandene Potentiale zu nutzen. Beide Aspekte ordnen sich in eine notwendige Professionalisierung der Hauswirtschaft ein (vgl. IRIS Studie, S. 41).

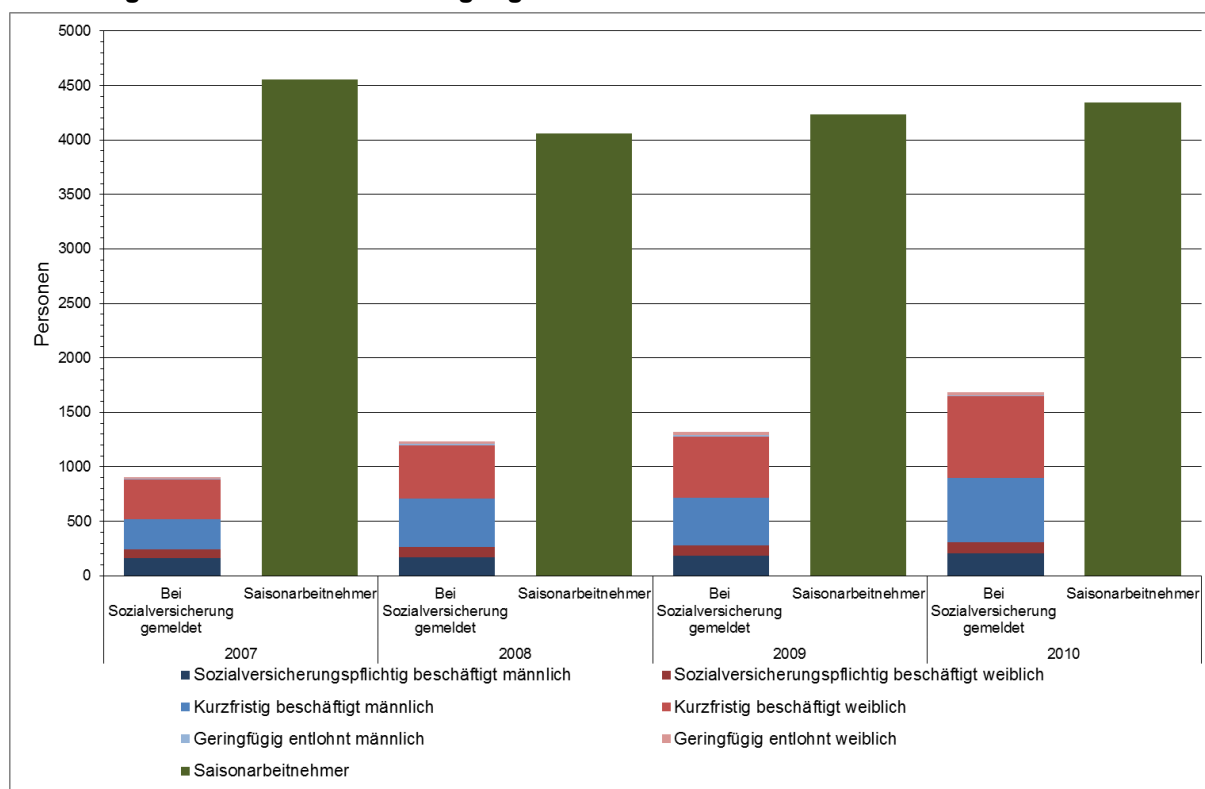
10.3 Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft

Die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte war nicht Gegenstand der Befragung landwirtschaftlicher Unternehmen. Nähere Informationen zu diesem Thema liefert die Studie des LfULG: „Arbeitskräfte in der sächsischen Land- und Ernährungswirtschaft – Stand und Prognose des zukünftigen Bedarfs“ (Quelle 8) in der dazugehörigen Teilstudie „Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft“:

Im Jahr 2010 bestanden in Sachsen 1.681 Beschäftigungsverhältnisse mit ausländischen Arbeitskräften im Sektor Landwirtschaft. So werden in der Landwirtschaft Sachsens mit insgesamt 6,5 % anteilmäßig mehr Ausländer beschäftigt als in der sächsischen Volkswirtschaft. Während die Anzahl der inländischen Arbeitskräfte in der Landwirtschaft Sachsens zwischen 2007 und 2010 kontinuierlich zurückging, nahmen die Beschäftigungsverhältnisse mit ausländischen Arbeitskräften zu (vgl. Teilstudie „Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft“, S. 11).

Im Jahr 2010 bestanden in der sächsischen Landwirtschaft etwa dreimal so viele Beschäftigungsverhältnisse mit Saisonarbeitskräften wie mit sozialversicherungspflichtigen und geringfügig beschäftigten Ausländern (Abbildung 28; vgl. Teilstudie „Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft“, S. 12).

Abbildung 83: Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse mit ausländischen Arbeitskräften



Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse mit ausländischen Arbeitskräften in der sächsischen Landwirtschaft nach Beschäftigungsgruppen
 1) Bei Sozialversicherung gemeldet; 2) Saisonarbeitsnehmer; Quelle Studie des LfULG: „Arbeitskräfte in der Land- und Ernährungswirtschaft“ – Teilstudie „Ausländische Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft“, (2011)

Für das künftige Potenzial ausländischer Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft lässt sich daraus folgendes ableiten:

Auch in der Zukunft werden Ausländische Arbeitskräfte mit mittleren und höheren Qualifikationen in der sächsischen Landwirtschaft nur eine relativ geringe Rolle spielen. Für gering qualifizierte Tätigkeiten werden Erntehelfer dagegen in den kommenden Jahren voraussichtlich ihre Sonderrolle behalten.

Insgesamt gesehen verspricht eine primär auf ausländische Arbeitskräfte gerichtete Strategie zur Schließung der Lücke auf dem Arbeitsmarkt nur begrenzten Erfolg.

11 Zusammenfassende Wertung

In der folgenden Übersicht sind die wichtigsten Untersuchungsbestandteile der vorliegenden Befragung bzw. Studie und deren Ergebnisse zusammengestellt. Das Ausgangsjahr der Befragung bildet das Jahr 2012 (bzw. bei Daten des Statistischen Landesamtes Sachsen das Jahr 2010), die zukünftigen Entwicklungen beziehen sich auf das Jahr 2020.

Tabelle 124: Zusammenfassende Wertung und Ergebnisse der Untersuchung

Untersuchungskriterien	Ergebnisse und Prognosen
Ersatzbedarf an Arbeitskräften in den Unternehmen bis 2020, unter Berücksichtigung eines knapp 9-prozentigen AK-Abbaus in den Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ im Jahr 2010 waren insgesamt etwa 22.200 AK (Ständige und Familienarbeitskräfte) in der Landwirtschaft (inkl. Produktionsgartenbau) beschäftigt ■ insgesamt scheiden davon bis 2020 ca. 6.445 AK altersbedingt aus, dar. 5.700 AK Landwirtschaft und 745 AK Gartenbau ■ unter Berücksichtigung des allgemeinen AK-Abbaus werden 2020 in der Landwirtschaft (ohne Gartenbau) etwa 17.900 AK benötigt ■ bis 2020 werden etwa 4.600 Fachkräfte in der Landwirtschaft, etwa 650 im Produktionsgartenbau, etwa 500 im Forst und weitere in anderen Bereichen der Grünen Berufe benötigt
Personalveränderungsabsichten in den Unternehmen der Landwirtschaft bis 2020 (kalkuliert)	<ul style="list-style-type: none"> ■ jur. Personen: Abbau von ca. 1.160 AK (9,2 Prozent) ■ nat. Personen: Abbau von ca. 540 AK (7,8 Prozent)
Demografische Entwicklung der Schulabgänger von 2000 bis 2020 (Prognose)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2000 gab es noch knapp 60.700 Schulabgänger in Sachsen ■ bis 2011 Rückgang um ca. 60 Prozent (auf ca. 22.420 Personen) ■ danach wieder leichter Anstieg und Stabilisierung (auf etwa 29.000 Schulabgänger bis 2020)
Anteil Lehrlinge an den Schulabgängern insgesamt (1. Lehrjahr der Berufe Land-/Tier-/Pferdewirt und Fachkraft Agrarservice)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2000: ca. 0,8 Prozent ■ 2011: ca. 1,3 Prozent ■ Prognose 2020: notwendig ca. 1,4 Prozent
Bisheriges Angebot und zukünftiger Bedarf an Auszubildenden pro Jahr (abgeschlossene Ausbildungsverträge 1. Lehrjahr)	<p>Berufe Land-, Tier- und Pferdewirt, Fachkraft Agrarservice</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2000: 495 Auszubildende ■ 2011: 289 Auszubildende ■ jährlicher zukünftiger Bedarf Landwirtschaft: <ul style="list-style-type: none"> ■ 460 Ausbildungen (inklusive künftige Fachhoch- und Hochschüler) ■ 415 Auszubildende (ohne Fachhoch- und Hochschüler) <p>Berufe Gärtner insgesamt</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2008: 315, davon 115 Produktionsgartenbau ■ 2012: 132, davon 39 Produktionsgartenbau <p>jährlicher zukünftiger Bedarf Produktionsgartenbau:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 65 Ausbildungen (inklusive künftige Fachhoch- und Hochschüler) ■ 60 Auszubildende (ohne Fachhoch- und Hochschüler) <p>jährlicher zukünftiger Bedarf Forstwirtschaft insgesamt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 50 bis 60 Ausbildungen (inklusive künftige Fachhoch- und Hochschüler) ■ davon etwa 15 Fachhoch- und Hochschüler

Untersuchungskriterien

Bisheriges Angebot und zukünftiger Bedarf an Fachschülern u. Meistern – Landwirtschaft –

Bisheriges Angebot und zukünftiger Bedarf an Hoch- und Fachhochschulabsolventen – Landwirtschaft –

(HTW Dresden, TU Dresden, BA Dresden: land-, forst- und hauswirtschaftliche Studienrichtungen, Landespflege und Umwelt)

Wichtigkeit verschiedener Aspekte bei der Einstellung von Arbeitskräften aus der Sicht der Unternehmen – Schwerpunkte – (Befragungsergebnisse)

Vorschläge für die Verbesserung der Ausbildung aus der Sicht der Unternehmen – Schwerpunkte – (Befragungsergebnisse)

Ergebnisse und Prognosen

Absolventen von Fachschulfortbildungen pro Jahr:

- bisher: ca. 115
- zukünftiger Bedarf: ca. 120

Absolventen von Meisterfortbildungen pro Jahr:

- bisher: ca. 55
- zukünftiger Bedarf: ca. 50

■ 2007-2010:

- etwa 280 bis 290 Absolventen pro Jahr

■ davon im Mittel von 2007 bis 2010:

- ca. 38 Absolventen in Studienfächern Agrarwirtschaft/-management
→ ab 2010 durch steigende Absolventenzahlen der HTW und einen neuen Studiengang an der BA Dresden Anstieg auf 88 Absolventen im Jahr 2011
- ca. 33 Absolventen im Studienfach Gartenbau
- ca. 80 Absolventen in Studienfächern Landespflege, Landschafts- und Freiraumentwicklung und Landschaftsarchitektur
- ca. 115 Absolventen in Forstwissenschaften und Tropical Forestry and Management
- ca. 21 Absolventen in Haushalts- und Ernährungswirtschaft

■ zukünftiger Bedarf:

- ca. 65 Absolventen in landwirtschaftlichen Studiengängen pro Jahr, ohne den Bedarf für den Gartenbau

Lehrlinge:

1. sichtbares Interesse an der Landwirtschaft
2. Persönlichkeitseigenschaften
3. Besitz der Fahrerlaubnis

Facharbeiter:

1. Arbeitseinstellung, Einsatzbereitschaft etc.
2. persönlicher Eindruck
3. vielseitige Einsetzbarkeit

Führungskräfte:

1. persönlicher Eindruck
2. Führungs- und soziale Kompetenz
3. EDV-Kenntnisse
4. vielseitige Einsetzbarkeit

Lehrlingsausbildung:

1. stärkere Einflussnahme auf die Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge durch alle Beteiligten an der Ausbildung
2. Verbesserung der überbetrieblichen praktischen Ausbildung
3. Verbesserung der fachtheoretischen Ausbildung
4. mehr Zeit und höhere Intensität für Ausbildung
5. mehr qualifizierte Aufgaben erteilen und Verantwortung übertragen

Fach- bzw. Hochschulausbildung:

1. stärkere Praxisorientierung/längere Praxisphasen
2. frühzeitig Kontakt zwischen Studenten und Praxisbetrieb herstellen
3. Führungskompetenz stärker herausbilden
4. breiteres Überblickswissen über das Fachgebiet vermitteln

Untersuchungskriterien

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

Ergebnisse und Prognosen

Lehrlingsausbildung:

- allg. schulische Voraussetzungen nicht zufriedenstellend (Notendurchschnitt der Hauswirtschaftslehrlinge am schlechtesten)
- Hauptmotivationen: "wollte ich schon immer"; "interessante Tätigkeit" und "Naturverbundenheit"
- eigene Ausbildung überwiegend als "gut" beurteilt
- Gründe: Spaß an der Arbeit bzw. dem Beruf, Möglichkeit zum selbständigen Arbeiten
- Verbesserungsmöglichkeiten im Betrieb: Offensichtlichere Anerkennung von guten Leistungen, intensivere Betreuung im Betrieb bzw. durch die Ausbilder
- Verbesserungsmöglichkeiten in Berufsschule: bessere Unterrichtsgestaltung und -organisation, Stundenplan, Unterrichtsinhalte
- Ausbildungserfolg (Prüfungsabschlüsse) bei 75 Prozent
- etwa zwei Drittel werden nach der Ausbildung im erlernten Beruf tätig sein
- ca. 11 Prozent wollen generell den erlernten Beruf aufgeben

Fachschul-/Meisterfortbildung:

- Hauptmotivationen: weitere Qualifizierung, spätere Führungsposition angestrebt
- entspricht inhaltlich für ca. 46 Prozent voll den Erwartungen
- organisatorisch werden die Erwartungen nur für 29 Prozent umfassend erfüllt
- verbesserungswürdig ist der Praxisbezug der Lerninhalte und die fachliche Aktualität der Lerninhalte
- von den Ausbildungsinhalten werden insbesondere Betriebswirtschaft, Mitarbeiterführung und Betriebsleitung als sehr wichtig gesehen
- etwa 50 Prozent werden direkt nach der Fortbildung tätig sein

Hochschulausbildung:

- Hauptmotive: gute berufliche Chancen, später eine Führungsposition geplant
- inhaltliche Erwartungen an das Studium sind weitestgehend erfüllt, organisatorische weniger
- ca. 40 Prozent der landwirtschaftlichen Studenten sehen ihre Perspektive in einem landwirtschaftlichen Unternehmen
- die forstwissenschaftlichen Studiengänge sehen ihre Zukunft zu drei Viertel im Bereich der Forstverwaltung, Forschung und Lehre

künftige allgemeine Anforderungen an die Ausbildung/Qualifizierung

Berufsausbildung:

- Verbesserung der Ausbildungsvoraussetzungen, bessere Schulabschlüsse der Auszubildenden
- bessere Einflussnahme der Betriebe auf die allgemeine Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden
- optimale Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen Auszubildendem - Betrieb - ÜbA - Berufsschule
- organisatorische Verbesserung der Ausbildungen

Fach- bzw. Hochschulausbildung:

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

Untersuchungskriterien

Anforderungen an die berufsbegleitende Weiterbildung aus der Sicht der Unternehmen
(Befragungsergebnisse)

Ergebnisse und Prognosen

Jährlicher Weiterbildungsbedarf der Unternehmen:

- jährlich etwa 15 % aller Beschäftigten

Themenfelder (Schwerpunkte)

- a) Mitarbeiter Juristischer Personen:
 1. Produktionstechnik der Tierhaltung und Pflanzenbau
 2. Betriebswirtschaftliche Themen für Leitung und Verwaltung
 3. Produktionstechnik der Biogasanlagen
- b) Mitarbeiter Natürlicher Personen:
 1. Betriebswirtschaftliche Themen für Betriebsleiter und Hofnachfolger
 2. Produktionstechnik und -verfahren
 3. Tätigkeitsspezifische Themen (z. B. Düngung, Herdenbetreuung, Buchhaltung)
- c) Ranking der Themenfelder insgesamt
 1. Produktionstechnik
 2. Betriebswirtschaft
 3. Qualitätssicherung
 4. Führung
 5. Agrarrecht

Sonstige Aspekte hinsichtlich des Fach- und Führungskräftenachwuchses
(Befragungsergebnisse)

Anteil an Ausbildungsbetrieben der befragten Unternehmen:

- Juristische Personen: 82 Prozent
- Natürliche Personen: 38 Prozent
- zum Befragungszeitpunkt waren in den befragten Unternehmen insgesamt 426 Auszubildende tätig, d. h. ca. 1,6 Auszubildende pro Betrieb
- Hauptgründe für Nichtausbildung: Betrieb zu klein, keine Ausbildungsbefähigung vorhanden

Quellen für die Lehrlingssuche (Schwerpunkte)

1. über Praktika und Ferienarbeit
2. über Bekannten- bzw. Mitarbeiterkreis
3. Arbeitsagentur
4. über die Ausbildungsberater der LRÄ

Grad der Absicherung der Geschäftsführer- bzw. Hofnachfolge

- Geschäftsführernachfolge: 45 Prozent
- Hofnachfolge: 37 Prozent
- der Grad der Absicherung der Betriebsleiternachfolge hat insgesamt abgenommen

Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften:

- ca. 6,5 Prozent der in der sächsischen Landwirtschaft beschäftigten Arbeitskräfte sind ausländische AK
- davon waren etwa drei Viertel Saisonarbeitskräfte

Beschäftigung von Fachwerkern:

- Juristische Personen: ca. 16 Prozent der Unternehmen
- Natürliche Personen: ca. 11 Prozent der Unternehmen
- Arbeitsplätze für Fachwerker haben insgesamt eher abgenommen

Auswirkungen der veränderten agrarpolitischen Rahmenbedingungen auf den Arbeitskräftebereich – Einschätzungen –

- Die Tätigkeiten der Beschäftigten werden auch weiterhin starken Veränderungen unterliegen.
- Dies schlägt sich in veränderten Verfahren, zunehmender Technisierung und steigendem Kapitalbedarf pro Arbeitsplatz nieder.
- Durch Schaffung von Einkommensalternativen bzw. Diversifizierungsmaßnahmen werden zukünftig auch andere Ausbildungsinhalte und Berufe benötigt.
- Die benötigten Fachkräfte müssen einerseits über Spezialwissen verfügen (z. B. Spezialisten in Juristischen Personen), andererseits auch ein breites, anwendungsbereites Grundwissen über alle land-, forst- oder hauswirtschaftlichen Bereiche und betriebswirtschaftliche Themen besitzen ("Allrounder" z. B. in Natürlichen Personen).
- Der allgemeine Arbeitskräfteabbau wird sich weiter fortsetzen.
- Die weitere Spezialisierung der Produktionsverfahren erfordert verstärkt eine kontinuierliche berufsbezogene Weiterbildung.

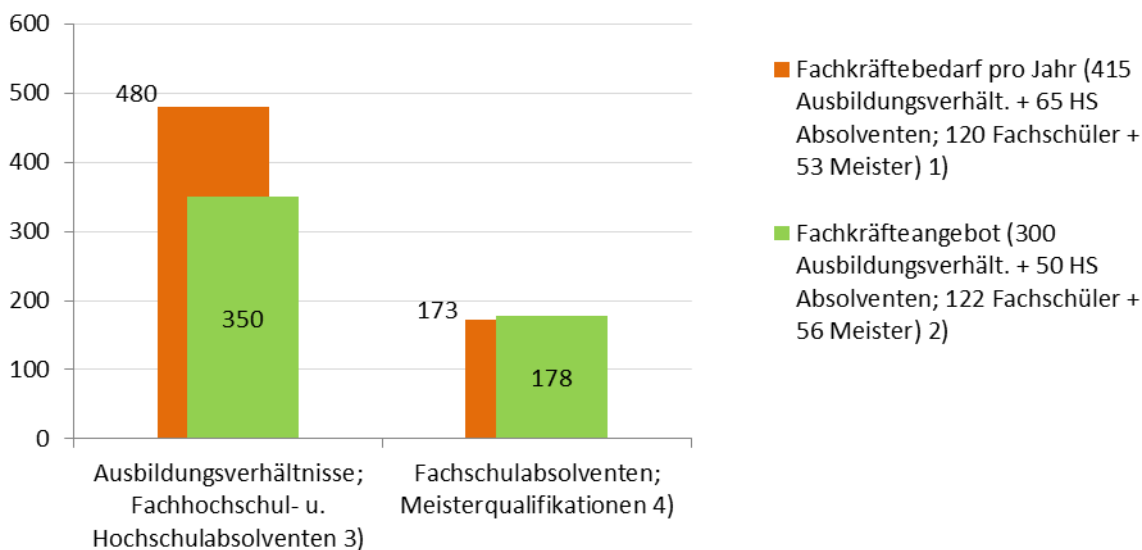
12 Schlussfolgerungen

Für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses in der Land-, Forst- und Hauswirtschaft sind weiterhin umfangreiche und gezielte Maßnahmen erforderlich. Dabei sind alle vorhandenen Partner und Akteure angehalten, ihren Anteil zur Verbesserung des Images der Branche, zur Nachwuchssicherung und Fachkräfteentwicklung beizutragen.

Der kalkulierte Bedarf an Fach- und Führungskräften erfordert pro Jahr die folgende Anzahl an neuen Ausbildungsverhältnissen in der landwirtschaftlichen Berufsausbildung und Aufnahmen in die landwirtschaftlichen Bildungs- bzw. Studiengänge an den Fachschul-, Fachhoch- und Hochschulen:

- 415 neue Ausbildungsverträge in den Berufen Land-, Tier-, Pferdewirt und Fachkraft Agrarservice, sowie weitere Ausbildungen in den anderen Berufen der Land- bzw. der Hauswirtschaft
- 60 neue Ausbildungsverträge im Produktionsgartenbau (zuzüglich Garten- und Landschaftsbau)
- 50 neue Ausbildungsverträge für den Bereich der Forstwirtschaft
- 120 Fachschulabsolventen (2- und 3-jährige Fachschulen für Landwirtschaft)
- 50 Meisterqualifikationen
- 65 Hoch- und Fachhochschulabsolventen in landwirtschaftlichen Studiengängen (ohne Produktionsgartenbau sowie Garten- und Landschaftsbau)

Abbildung 84: Jährlicher Fach- und Führungskräftebedarf in der Landwirtschaft bis 2020



Jährlicher Fach- und Führungskräftebedarf in der Landwirtschaft (ohne Gartenbau) bis 2020

1) kalkulierter notwendiger Bedarf an Fachkräften lt. Tabelle 113, Tabelle 114, Tabelle 115, Tabelle 116 u. Tabelle 117

2) Ø Ausbildungsverhältnisse (2009-11), Ø Fachhochschul- u. Hochschulabsolventen (2007-11); Ø Fachschulabsolventen (2007-11) u. Ø Meisterqualifizierungen (2007-11) der Fachschulen für Landwirtschaft (LfULG) u. des Fachschulzentrums Freiberg-Zug

3) jeweils 1. Lj. für Land-, Tier-, Pferdewirt u. FK-Agrarservice; agrarwirtschaftliche Studiengänge an der HTW u. BA Dresden

4) Wirtschaftler für Landwirtschaft, Techniker f. Landbau, Techniker f. Umwelt u. Landschaft, Betriebswirt f. Agrarwirtschaft; Landwirt-, Tierwirt- und Pferdewirtschaftsmeister

Quelle: Eigendarstellung

In den landwirtschaftlichen Unternehmen beträgt der Anteil von über 50-Jährigen¹⁴ etwa 28 %. Aus diesem Grund werden in den nächsten Jahren insgesamt mehr Mitarbeiter in den Ruhestand gehen¹⁵, als Berufsnachwuchs zur Verfügung steht¹⁶. Der geplante Personalabbau von etwa 9 % kann die entstehende Lücke nicht vollständig kompensieren. Darüber hinaus kann sich das bereits vorhandene Fachkräftedefizit in Höhe von jährlich etwa 115 Auszubildenden aufgrund der demografischen Entwicklung und der gleichbleibend niedrigen Anzahl an Schulabgängern noch vergrößern. Dabei nimmt - aus den gleichen Gründen - die Konkurrenz um die vorhandenen Schulabgänger weiter zu.

Umfassende Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten bieten den Schulabgängern große Anreize, ihre Ausbildung in anderen Branchen zu suchen oder ihren beruflichen Werdegang auf ein Studium an Universitäten oder Hochschulen auszurichten. Dabei spielen Erwartungen bezüglich höherer Einkommen und eines besseren gesellschaftlichen Ansehens eine wichtige Rolle. Das Herausstellen und die Verbesserung der öffentlichen Wahrnehmung der Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in der Landwirtschaft und weiterer wichtiger Motive der Schulabgänger für die Berufswahl kann diese Situation verbessern (z. B. interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit, Naturverbundenheit, wohnortnahe Ausbildung in der Region, Verbleib im ländlichen Raum, gutes Betriebsklima usw.).

Dabei spielen bei den Kindern und Jugendlichen auf Grund ihres veränderten Informationsverhaltens junge Medien (Internet, Soziale Netzwerke etc.) eine zunehmende Rolle. Die von den landwirtschaftlichen Unternehmen zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze sind im Interesse der Sicherung des Berufsnachwuchses über geeignete Internetportale bekannt zu machen. Interessenten und Bewerber müssen die Möglichkeit haben per heimischen PC alle wichtigen Informationen über den Beruf, den Ausbildungsbetrieb sowie den Ausbildungsplatz abzurufen und mit den Ausbildungsbetrieben per E-Mail in Verbindung zu treten. Die Agrarwirtschaft muss sich als moderne Branche auch nach außen hin so präsentieren.

Alle möglichen Formen der frühzeitigen Kontaktaufnahme sollten dabei gleichermaßen genutzt werden:

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

¹⁴ ständig Beschäftigte und Familienarbeitskräfte, Landwirtschaft inkl. Produktionsgartenbau, Quelle: 2 (2010).

¹⁵ etwa 500 Fachkräfte pro Jahr, siehe Tabelle 112 und Tabelle 113.

¹⁶ laut Ausbildungsstatistik jährlich etwa 300 Auszubildende, siehe Tabelle 105.

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

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

In der berufstheoretischen Ausbildung an den Berufs- und Fachschulen sowie den Studiengängen der Hoch- und Fachhochschulen liegen die Schwerpunkte in der Verbesserung der Organisation sowie dem praktischen Bezug und der Aktualität der Ausbildungsinhalte. Hier sind die Schulen aufgefordert – ggf. in einer nochmaligen Detailbefragung – ihre jeweiligen Reserven zu ermitteln und zu aktivieren. Es wird erwartet, dass die laufende Studie zur „Handlungs- und Kompetenzanalyse von Fach- und Führungskräften in den Unternehmen der sächsischen Landwirtschaft als Grundlage für ihre Qualifizierung an den landwirtschaftlichen Fachschulen“ grundlegende Antworten zu diesen Fragen liefert.

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

Mit dem Fachkräftemonitoring steht der Agrarverwaltung ein wirksames Instrument zur Verfügung, um diese Entwicklung sorgfältig beobachten, analysieren und bewerten zu können. Dazu ist es erforderlich, dass dieses Instrument in definierten Zeitabständen weiterhin dafür genutzt wird, um den Zusammenhang zwischen der Personalentwicklung und der Entwicklung der Wettbewerbsfähigkeit der landwirtschaftlichen Unternehmen kontinuierlich im Blick zu behalten.

Danksagung

Die Autoren danken

- allen Beteiligten, die tatkräftig bei der Erstellung und Verteilung der Fragebögen Unterstützung geleistet haben,
- den Betriebsleitern und Mitarbeiter von Unternehmen,
- den Auszubildenden, Schülern, Studenten und Absolventen, die sich Zeit für das Ausfüllen der Fragebögen genommen haben, sowie
- allen anderen Personen, die darüber hinaus bei der Auswertung der Fragebögen und der Verfassung dieser Studie geholfen haben.

Unser Dank für hilfreiche Anregungen und Ergänzungen geht insbesondere an

Gerd Alscher, Fachschulzentrum Freiberg-Zug

Hubertus Birka, Staatsbetrieb Sachsenforst

Dr. Stephan Bonn, TU Dresden

Silvia Böttcher, Berufsschule Reichenbach, Landesverband Hauswirtschaftlicher Berufe Sachsen e. V.

Uwe Buchholz, Arbeitsgemeinschaft land- und forstwirtschaftl. Betriebe in Sachsen und Thüringen e. V.

Matthias Feiler, Handwerkskammer Dresden

Dr. Dieter Heider, b&s Unternehmensberatung und Schulung für den ländlichen Raum GmbH

Dr. Rüdiger Hille, Georg-Mendheim-Oberstufenzentrum Oranienburg

Alexander Jäkel, Sächsischer Waldbesitzerverband e. V.

Karsten Lange, Berufsbildungswerk des Sächs. Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus e. V.

Prof. Dr. Joachim Rühl, Berufsakademie Sachsen Staatliche Studienakademie Dresden

Gabi Walther, Berufsbildungswerk des Sächs. Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus e. V.

und die Mitarbeiter der

Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden

Technischen Universität Dresden

Hochschule Anhalt Bernburg

Universität Bremen

sowie alle darüber hinaus beteiligten Kollegen in den genannten Einrichtungen und Institutionen.

13 Anlagen

Anlage 1: Fragebogen Unternehmen (Juristische Person)

LANDESAMT FÜR UMWELT,
LANDWIRTSCHAFT
UND GEOLOGIE



Sächsisches Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie
Abt. 2 Ref. 24
Postfach 54 01 37: 01311 Dresden
Pillnitzer Platz 3: 01326 Dresden

Fragebogen Untersuchung zum Berufsnachwuchs in der Landwirtschaft - Unternehmen jur. Personen -

Ansprechpartner

Eva-Maria Neumann
LfULG
August-Böckstiegel-Straße 3
01326 Dresden-Pillnitz
Telefon: (0351) 2612 2514
Email: Eva-Maria.Neumann@smul.sachsen.de

Tobias Pohl
LfULG
August-Böckstiegel-Straße 3
01326 Dresden-Pillnitz
Telefon: (0351) 2612 2502
Email: Tobias.Pohl@smul.sachsen.de

Bearbeitungshinweise

1. Die Fragen bitte entweder durch Ankreuzen oder durch Eintragen kurzer Angaben beantworten:

→ Zutreffendes ankreuzen: oder

----- → Zutreffende Angabe eintragen, z.B.: 1000

2. Bei Zahlenangaben genügen Schätzwerte als Antwort.

3. Die Bearbeitungszeit beträgt ca. 20 Minuten.

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

1 Angaben zum Unternehmen

1.1 Unternehmenssitz und Landkreiszugehörigkeit

Hauptsitz des Unternehmens / PLZ (Bitte nur die ersten vier Zahlen eintragen!) 110

Hauptsitz des Unternehmens (Niederlassung) gehört zum Landkreis / zur zuständige Außenstelle (AS) des Landesamtes für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie (LfULG) 111
(AS zuständig für Ausgleich- und Direktzahlungen, Weiterbildung und Fachrecht sowie Investitionsförderung)

- | | | | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|
| Vogtlandkreis / AS LfULG Plauen | <input type="checkbox"/> | Erzgebirgskreis / AS LfULG Zwönitz | <input type="checkbox"/> |
| Landkreis Zwickau / AS LfULG Zwickau | <input type="checkbox"/> | Landkreis Mittelsachsen / AS LfULG Döbeln | <input type="checkbox"/> |
| Landkreis Leipzig / AS LfULG Rötha | <input type="checkbox"/> | Landkreis Nordsachsen / AS LfULG Mockrehna | <input type="checkbox"/> |
| Landkreis Meißen / AS LfULG Großenhain | <input type="checkbox"/> | Landkreis Bautzen / AS LfULG Kamenz | <input type="checkbox"/> |
| Landkreis Görlitz / AS LfULG Löbau | <input type="checkbox"/> | Landkreis Sächsische Schweiz - | |
| Kreisfreie Stadt Dresden / AS LfULG Großenhain | <input type="checkbox"/> | Osterzgebirge / AS LfULG Pirna | <input type="checkbox"/> |
| Kreisfreie Stadt Leipzig / AS LfULG Rötha | <input type="checkbox"/> | Kreisfreie Stadt Chemnitz / AS LfULG Döbeln | <input type="checkbox"/> |

1.2 Wie bewirtschaften Sie Ihren Betrieb überwiegend?

- Konventionell Ökologisch In Umstellung auf ÖL 120/1-3

1.3 Wie viel Hektar bewirtschaften Sie?

	Ackerland	Grünland	Dauerkulturen	
Eigenland	_____ha	_____ha	_____ha	130/1-3
Pachtland	_____ha	_____ha	_____ha	131/1-3

1.4 Angaben zur Tierproduktion

Vieheinheiten (VE) insges: dar. Milchkühe: (Stk. JDB)..... 140/141
dar. Zuchtsauen (Anz. Tierplätze)..... 142
dar. Mastschweine (Anz. Tierplätze)..... 143
dar. sonstige..... 144

1.5 Erneuerbare Energien

Biogasanlage: nein ja 150/151
wenn ja: ≤ 150 kW_{el} 150 - 500 kW_{el} > 500 kW_{el} 152/1-3
Solarenergie: nein ja wenn ja: _____kW 153/1-3
Windenergie: nein ja wenn ja: _____kW 154/1-3

1.6 Welche der folgenden weiteren Betriebszweige umfasst Ihr Betrieb?

- Forst Lohnarbeit für andere Gastgewerbe (z.B. Ferienwohnung) 160/1-3
 Direktvermarktung Pferdepension Sonstige, und zwar _____ 161/1-3

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

Hinweis: 1 AKE entspricht 2.000 h. Eine Person kann nicht mehr als 1 AK sein (auch wenn mehr als 2.000 Stunden geleistet werden). Saisonkräfte und Teilzeit-AK bitte zusammenrechnen.
Beispiel: Leisten die Saisonkräfte insgesamt 5.000 h, so entspricht dies 5.000 h / 2.000 h = 2,5 AKE.
Ist darüber hinaus eine Halbtagskraft beschäftigt (0,5 AKE), so sind insgesamt 3,0 Fremd-AKE anzugeben

Anzahl ständiger AK (ohne Lehrlinge): _____ entspr. AKE: _____ 200/210
 Anzahl Lehrlinge ges.: _____ davon Lehrlinge Landwirt, Anzahl: _____ 220/221
 davon Lehrlinge Tierwirt, Anzahl: _____ 223/224
 davon Lehrlinge _____ Anzahl: _____ 225/226
 Anzahl Saison AK¹: _____ 230
 * Personen, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis von weniger als 6 Monaten stehen, einschl. Saisonarbeitskräfte.

3 Welche Veränderungen hinsichtlich Arbeitskräftebestand sind bis 2020 in Ihrem Unternehmen vorgesehen bzw. bereits bis 2011 erfolgt (nach Arbeitsbereichen)? (Angaben bitte bis auf eine Kommastelle!)

Arbeitsbereich	2005 bis 2011		IST 2012	Veränderungsabsichten 2012 -2020			
	AK erhöht (um ...AKE)	AK abgebaut (von ...AKE)	Anzahl AKE (Ist)	keine	AK erhöhen (um ...AKE)	AK abbauen (von ...AKE)	
<u>ständige AK¹⁾</u>							
Pflanzenprod..	um AKE	von AKE	<input type="checkbox"/>	um AKE	von AKE	301/1-6
Tierproduktion	um AKE	von AKE	<input type="checkbox"/>	um AKE	von AKE	302/1-6
Biogasprod.	um AKE	von AKE	<input type="checkbox"/>	um AKE	von AKE	303/1-6
Leitg./Verwaltg	um AKE	von AKE	<input type="checkbox"/>	um AKE	von AKE	304/1-6
Sonst. Bereiche ²⁾	um AKE	von AKE	<input type="checkbox"/>	um AKE	von AKE	305/1-6
<u>Saison-AK ges.</u>	um AKE	von AKE	<input type="checkbox"/>	um AKE	von AKE	306/1-6

1) mit überwiegender Tätigkeit im jeweiligen Bereich; 2) Verarbeitung, Vermarktung, Dienstleistungen etc.

3.1 Falls Arbeitskräfteabbau bzw. –erhöhung vorgenommen wurde, welche Gründe gab es dafür? (Mehrfachnennungen möglich)

- > Auswirkungen der Agrarreformbeschlüsse (GAP) 310
- > erfolgte Rationalisierungsmaßnahmen 311
- > Verringerung der Produktionsfläche bzw. des Tierbestandes..... 312
- > AK – Bestand war noch zu hoch (uneffektiv) 313
- > Ausgliederung von Arbeiten (z.B. durch Dienstleistungen anderer) 314
- > Erweiterung des Betriebsfläche (LF)..... 315
- > Erweiterung des Tierbestandes (z.B. Aufstockung des Milchviehbestandes)..... 316
- > Diversifizierung der Produktion (neue Betriebszweige, z.B erneuerbare Energien) 317
- > weitere Gründe..... 318
- > 319

3.2 Falls Arbeitskräfteabbau bzw. –erhöhung vorgesehen ist, welche Gründe gibt es dafür? (Mehrfachnennungen möglich)

- > Auswirkungen der Agrarreformbeschlüsse (GAP) 321
- > vorgesehene Rationalisierungsmaßnahmen 322
- > Verringerung der Produktionsfläche bzw. des Tierbestandes..... 323
- > AK – Bestand ist bisher noch zu hoch (uneffektiv) 324
- > Ausgliederung von Arbeiten (z.B. durch Dienstleistungen anderer) 325
- > Erweiterung des Betriebsfläche (LF)..... 326
- > Erweiterung des Tierbestandes (z.B. Aufstockung des Milchviehbestandes)..... 327
- > Diversifizierung der Produktion (neue Betriebszweige z.B erneuerbare Energien) 328
- > weitere Gründe..... 329
- > 330

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

ja nein nicht zutreffend 334/1-3

Wenn ja, welche Ursachen waren Ihrer Meinung dafür entscheidend?

- | | nicht zutreffend | zutreffend | stark zutreffend | |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------|
| > fehlende Bewerber | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 335/1-3 |
| > mangelhafte Qualifikation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 336/1-3 |
| > mangelhafte Kompetenz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 337/1-3 |
| > mangelnde Motivation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 338/1-3 |
| > zu hohe Entgeltforderungen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 339/1-3 |

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

ja nein nicht zutreffend 340/1-3

Wenn ja, welche Ursachen waren Ihrer Meinung dafür entscheidend?

- | | nicht zutreffend | zutreffend | stark zutreffend | |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------|
| > fehlende Bewerber | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 341/1-3 |
| > mangelhafter Schulabschluss | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 342/1-3 |
| > Persönlichkeitseigenschaften | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 343/1-3 |
| > | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 344/1-4 |

4 Wie ist die gegenwärtige – bzw. wie sehen Sie die künftige Qualifikationsstruktur in Ihrem Unternehmen? (Bitte Person dem Arbeitsbereich mit der größten geleisteten Stundenanzahl zuordnen; IST 2010, ZIEL bis 2020)

Qualifikation	Arbeitsbereich (Anzahl Personen)												Betrieb insgesamt	
	Pflanzenproduktion		Tierproduktion		Biogasproduktion		Leitung u. Verwaltung		sonstige ¹⁾					
	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel		
Hochschulabschluss ²⁾	401/1-6
dav. Bachelor	402/1-6
dav. Master	403/1-6
Meister	404/1-6
Fachschulabschluss	405/1-6
Facharbeiter	406/1-6
Werker/ Teilfacharbeiter	407/1-6
Ungelernte	408/1-6

1) z.B. Direktvermarktung, Dienstleistungen, Obst- u. Gemüsebau u.a.;
 2) einschl. Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss und Berufsakademie

5 Welchen Bedarf bzw. welche Themenfelder an berufsbegleitenden Weiterbildungen sehen Sie?

Arbeitsbereich	Bedarf bis 2020 (Anzahl Personen) pro Jahr <u>oder</u> insges.		Themenfelder - Bitte 1 - 3 Schwerpunkt für jede Personen- gruppe ankreuzen bzw. nennen!		
			<input type="checkbox"/> Führungstätigkeit	<input type="checkbox"/> Agrarrecht	
Pflanzenproduktion	<input type="checkbox"/> Betriebswirtschaft	<input type="checkbox"/> Marketing	500/501
			<input type="checkbox"/> Produktionstechnik	<input type="checkbox"/>	502/503
Tierproduktion	<input type="checkbox"/> Qualitätssicherung	<input type="checkbox"/>	504/505
			<input type="checkbox"/> Führungstätigkeit	<input type="checkbox"/> Agrarrecht	506/507
Biogasproduktion	<input type="checkbox"/> Betriebswirtschaft	<input type="checkbox"/> Marketing	508/509
			<input type="checkbox"/> Produktionstechnik	<input type="checkbox"/>	510/511
Leitung / Verwaltung	<input type="checkbox"/> Qualitätssicherung	<input type="checkbox"/>	512/513
			<input type="checkbox"/> Führungstätigkeit	<input type="checkbox"/> Agrarrecht	514/515
Sonstige (Hilfsbereiche, Verarbeitung, Vermarktung, Dienstleistungen etc.)	<input type="checkbox"/> Betriebswirtschaft	<input type="checkbox"/> Marketing	516/517
			<input type="checkbox"/> Produktionstechnik	<input type="checkbox"/>	518/519
			<input type="checkbox"/> Qualitätssicherung	<input type="checkbox"/>	520/521
			<input type="checkbox"/> Führungstätigkeit	<input type="checkbox"/> Agrarrecht	522/523
			<input type="checkbox"/> Betriebswirtschaft	<input type="checkbox"/> Marketing	524/525
			<input type="checkbox"/> Produktionstechnik	<input type="checkbox"/>	526/527
			<input type="checkbox"/> Qualitätssicherung	<input type="checkbox"/>	528/529
			<input type="checkbox"/> Führungstätigkeit	<input type="checkbox"/> Agrarrecht	540/541
			<input type="checkbox"/> Betriebswirtschaft	<input type="checkbox"/> Marketing	542/543
			<input type="checkbox"/> Produktionstechnik	<input type="checkbox"/> Auszubilderschulung	544/545
			<input type="checkbox"/> Qualitätssicherung	<input type="checkbox"/>	546/547
			<input type="checkbox"/> Führungstätigkeit	<input type="checkbox"/> Agrarrecht	548/549
			<input type="checkbox"/> Betriebswirtschaft	<input type="checkbox"/> Marketing	550/551
			<input type="checkbox"/> Produktionstechnik	<input type="checkbox"/>	552/553
			<input type="checkbox"/> Qualitätssicherung	<input type="checkbox"/>	554/555
			<input type="checkbox"/> Führungstätigkeit	<input type="checkbox"/> Agrarrecht	556/557
			<input type="checkbox"/> Betriebswirtschaft	<input type="checkbox"/> Marketing	558/559
			<input type="checkbox"/> Produktionstechnik	<input type="checkbox"/>	

6 Wie sehen Sie die Wichtigkeit verschiedener (Ausbildungs-)Aspekte für die Einstellung von a) Lehrlingen, b) Facharbeitern und c) Führungskräften in Ihrem Unternehmen? (Bitte alle Vorgaben werten und ggf. ergänzen)

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	eher unwichtig	
a) <u>Lehrlinge</u>					
➤ Noten der allgemein bildenden Schule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	600/1-4
➤ Persönlicher Eindruck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	601/1-4
➤ sichtbares Interesse an der Landwirtschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	602/1-4
➤ absolviertes Betriebspraktikum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	603/1-4
➤ Besitz der Fahrerlaubnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	604/1-4
➤ soziale und geografische Herkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	605/1-4
➤ weitere:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	606/1-4
b) <u>Facharbeiter</u>					
➤ Noten in der theoretischen Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	610/1-4
➤ Noten in der praktischen Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	611/1-4
➤ Persönlicher Eindruck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	612/1-4
➤ soziale und geografische Herkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	613/1-4
➤ Arbeitseinstellung (Einsatzbereitschaft etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	614/1-4
➤ Spezialisierungsgrad der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	615/1-4
➤ vielseitig einsetzbar (z.B. in PP <u>und</u> TP)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	616/1-4
➤ weitere:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	617/1-4

c) <u>Führungskräfte (Hoch- bzw. Fachschulabsolv.)</u>		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	eher unwichtig	
>	Abschlussnoten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	620/1-4
>	Thema und Qualität der Abschlussarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	621/1-4
>	inhaltliche Ausrichtung des Studiums..... (Schwerpunktsetzung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	622/1-4
>	Praxiserfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	623/1-4
>	Persönlicher Eindruck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	624/1-4
>	Herkunftsregion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	625/1-4
>	spezielle Fachkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	626/1-4
>	vielseitig einsetzbar (z.B. in PP <u>und</u> TP)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	627/1-4
>	EDV- Kenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	628/1-4
>	Kenntnisse im Bereich Rhetorik/Präsentation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	629/1-4
>	Auslandserfahrungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	630/1-4
>	Führungskompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	631/1-4
>	soziale Kompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	632/1-4
>	weitere:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	633/1-4

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

>	frühzeitig Kontakt zwischen Studenten und Betrieb herstellen	<input type="checkbox"/>	700
>	stärkere Praxisorientierung/längere Praxisphasen	<input type="checkbox"/>	701
>	theoretische Inhalte mehr an Projekten u. ä. vermitteln	<input type="checkbox"/>	702
>	breiteres Überblickswissen über das Fachgebiet vermitteln	<input type="checkbox"/>	703
>	höherer Spezialisierungsgrad der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	704
>	mehr wirtschaftl. Basiswissen unabhängig vom Studienfach vermitteln	<input type="checkbox"/>	705
>	soziale Kompetenzen stärker ausbilden	<input type="checkbox"/>	706
>	Führungskompetenzen stärker ausbilden	<input type="checkbox"/>	708
>	leistungsstarke Studenten mehr fördern und fordern	<input type="checkbox"/>	709
>	weitere:	<input type="checkbox"/>	710
	<input type="checkbox"/>	711

8 Sonstige Fragen

8.1	Ist Ihr Unternehmen Ausbildungsbetrieb?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	800/801
	wenn „nein“:			
	welche Gründe gibt es dafür?			810
			811

8.2	Planen Sie kurz- oder mittelfristig die Ausbildung von Lehrlingen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	820/821
------------	---	-----------------------------	-------------------------------	---------

8.3 Wie bzw. wodurch suchen Sie Ihre Lehrlinge aus (wenn zutreffend?)
(Mehrfachnennungen möglich)

	Qualität der Nutzung				
	erfolgreich	teilw. erfolgreich	ohne Erfolg		
>	über die Arbeitsagentur / ARGE.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	830/1-3
>	in Schulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	831/1-3
>	über die AS bzw. mit Hilfe des Ausbildungsberaters LRA (Landratsamt).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	832/1-3
>	über Anzeigen in Zeitungen etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	833/1-3
>	im Bekanntenkreis / Mitarbeiterkreis etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	834/1-3
>	über den Berufsverband	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	835/1-3
>	über Internet – eigener Unternehmensauftritt / Portale..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	836/1-3
>	Betriebspraktikum/Ferienarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	837/1-3
>	weitere:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	838/1-3

8.4 Was müsste aus Ihrer Sicht in der Lehrlingsausbildung verbessert werden?
(Mehrfachnennungen möglich)

- die fachtheoretische Ausbildung 840
- die überbetriebliche praktische Ausbildung 841
- die Einflussnahme auf Persönlichkeitseigenschaften (Fleiß, Ordnung etc.)..... 842
- weitere: 843
- 844

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

- 850
- 851
- 852

8.6 Wären Sie daran interessiert, Ihren Lehrlingen eine Berufsausbildung in einem anderen Bundesland zu ermöglichen?

ja nein 860/861

wenn „ja“

in welchem maximalen zeitlichen Umfang? Monate 862

8.7 Ist der Nachwuchs an Führungskräften in Ihrem Unternehmen gesichert?

- in der 1. Leitungsebene: ja noch ungewiss nein 870/1-3
- in der 2. Leitungsebene: ja noch ungewiss nein 871/1-3

8.8 Alter der Geschäftsführung/Betriebsleiter

.....JahreJahreJahre 881/1-3

Freiwillige Angabe Ihrer Kontaktdaten:

.....
.....
.....

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen bis 24. Februar 2012 an:

Sächsisches Landesamt für Umwelt,
Landwirtschaft und Geologie (LfULG)
Referat 24
Frau Neumann, Herr Pohl
August-Böckstiegel-Straße 1
01326 Dresden
Fax: 0351/2612-2499

oder nutzen Sie den beiliegenden Briefumschlag, um den Fragebogen **kostenlos** mit der **Deutschen Post** an das LfULG zurückzusenden.

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

Raum für Anmerkungen:

.....
.....

Anlage 2: Fragebogen Auszubildende



Sächsisches Landesamt
für Umwelt, Landwirtschaft
und Geologie

Sächsisches Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie
Abt. 2 Ref. 24
Postfach 54 01 37; 01311 Dresden
Pillnitzer Platz 3; 01326 Dresden

Fragebogen Untersuchung zum Berufsnachwuchs - „Grüne Berufe“

- Auszubildende -

Ansprechpartner

Eva-Maria Neumann
LfULG
August-Böckstiegel-Straße 3
01326 Dresden-Pillnitz
Telefon: (0351) 2612 2514
Email: Eva-Maria.Neumann@smul.sachsen.de

Tobias Pohl
LfULG
August-Böckstiegel-Straße 3
01326 Dresden-Pillnitz
Telefon: (0351) 2612 2502
Email: Tobias.Pohl@smul.sachsen.de

Bearbeitungshinweise

1. Die Fragen bitte entweder durch Ankreuzen oder durch Eintragen kurzer Angaben beantworten:

→ Zutreffendes ankreuzen: oder

----- → Zutreffende Angabe eintragen, z.B.: 1000

2. Bei Zahlenangaben genügen Schätzwerte als Antwort.

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

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

Berufsschule: 010

Beruf: 011

1 Angaben zur Person

Alter ----- 100

Heimatwohnsitz / PLZ 101

Heimatwohnsitz gehört zum Landkreis 102/1-13

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

1.1 Warum erlernen Sie den Beruf? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | | | |
|---|---|---|---------|
| <input type="checkbox"/> wollte ich schon immer | <input type="checkbox"/> wollten meine Eltern | <input type="checkbox"/> Verdienst | 110/1-3 |
| <input type="checkbox"/> interessante Tätigkeit | <input type="checkbox"/> Naturverbundenheit | <input type="checkbox"/> gesellschaftliches Ansehen | 111/1-3 |
| <input type="checkbox"/> Arbeitszeiten | <input type="checkbox"/> Arbeitsplatzsicherheit | <input type="checkbox"/> es gab nichts anderes | 112/1-3 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | | 113 |

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

- | | | | |
|--|--|---|---------|
| <input type="checkbox"/> Außenstelle LfULG | <input type="checkbox"/> Agentur für Arbeit | <input type="checkbox"/> Internet | 120/1-3 |
| <input type="checkbox"/> Ausbildungsberater beim LRA | <input type="checkbox"/> Bildungsmessen/Schule | <input type="checkbox"/> Zeitung | 121/1-3 |
| <input type="checkbox"/> Eltern/Verwandte | <input type="checkbox"/> Freunde | <input type="checkbox"/> eigene Erfahrungen | 122/1-3 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | | 123 |

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

- nein ja, wenn ja, welchen 140/1-3

1.4 Höchster allgemeinbildender Schulabschluss:

- | | | | |
|--|---|--|---------|
| <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss | <input type="checkbox"/> Realschulabschluss | <input type="checkbox"/> Fachhochschulreife/Abitur | 150/1-3 |
| <input type="checkbox"/> ohne Schulabschluss | | | 151 |

1.5 Schulabschluss mit der Note

- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft ungenügend 160/1-6

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

2.1 Ausbildung im Ausbildungsbetrieb

2.1.1 Wie beurteilen Sie die Ausbildung im Ausbildungsbetrieb?

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

sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft ungenügend 2110/1-6

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

- | | | |
|--|--|-----------|
| <input type="checkbox"/> Spaß am Beruf und an der Arbeit | <input type="checkbox"/> breitgefächerte, vielseitige Ausbildung | 2120/2121 |
| <input type="checkbox"/> selbständiges, eigenverantwortliches Arbeiten | <input type="checkbox"/> gute Ausbilder | 2122/2123 |
| <input type="checkbox"/> gute Anleitung | <input type="checkbox"/> gute Arbeitsbedingungen | 2124/2125 |
| <input type="checkbox"/> gutes Arbeitsklima | <input type="checkbox"/> moderne Technik/Ausstattungen | 2126/2127 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2128 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2129 |

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

- | | | |
|---|--|-----------|
| <input type="checkbox"/> zu eintönige Arbeiten | <input type="checkbox"/> zu schwere körperliche Anforderungen | 2130/2131 |
| <input type="checkbox"/> Unzufriedenheit im Betrieb | <input type="checkbox"/> zu hohe theoretische Anforderungen | 2132/2133 |
| <input type="checkbox"/> Probleme mit der Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> unzureichende Anleitung | 2134/2135 |
| <input type="checkbox"/> schlechte Arbeitsbedingungen | <input type="checkbox"/> Ausbilder haben zu wenig Zeit für Lehrlinge | 2136/2137 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2138 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2139 |

2.1.4 Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie bei der Berufsausbildung im Betrieb?

- | | | |
|--|--|-----------|
| <input type="checkbox"/> mehr Arbeit mit Technik | <input type="checkbox"/> intensivere Betreuung durch den Ausbilder | 2140/2141 |
| <input type="checkbox"/> mehr Theorie im Ausbildungsbetrieb | <input type="checkbox"/> mehr Prüfungsvorbereitung | 2142/2143 |
| <input type="checkbox"/> abwechslungsreichere, vielseitigere Arbeiten | <input type="checkbox"/> mehr Übernahme von Verantwortung | 2144/2145 |
| <input type="checkbox"/> Berichtsheftführung in der Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> mehr Selbständigkeit | 2146/2147 |
| <input type="checkbox"/> Arbeitsklima/Umgang mit dem Lehrling | <input type="checkbox"/> bessere Vorbereitung auf neue Tätigkeiten | 2148/2149 |
| <input type="checkbox"/> mehr Anerkennung bei guten Leistungen | <input type="checkbox"/> mehr Unterstützung bei Schwierigkeiten | 2150/2151 |
| <input type="checkbox"/> bessere Verbindung zwischen Betrieb und Schule | | 2152 |
| <input type="checkbox"/> planmäßigere Ausbildung (stärkere Nutzung des Ausbildungsplans) | | 2153 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2154 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2155 |

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

2156

Halten Sie dies für ausreichend? ja nein 2157/2158

2.2 Wie beurteilen Sie Ihre Ausbildung an der Berufsschule?

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

sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft ungenügend 2210/1-6

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

- | | | |
|---|---|-----------|
| <input type="checkbox"/> interessanter Unterricht | <input type="checkbox"/> gute Verbindung von Theorie und Praxis | 2220/2221 |
| <input type="checkbox"/> sachkundige Lehrer | <input type="checkbox"/> gute Lernbedingungen | 2222/2223 |
| <input type="checkbox"/> moderne Ausstattung (IT etc) | <input type="checkbox"/> | 2224/2225 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2226 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2227 |

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

- | | | |
|--|---|-----------|
| <input type="checkbox"/> Unterricht zu langweilig | <input type="checkbox"/> zu hohe theoretische Anforderungen | 2230/2231 |
| <input type="checkbox"/> schlechte Lernbedingungen | <input type="checkbox"/> schlecht motivierte Lehrer..... | 2232/2233 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2234 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2235 |

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

- | | | |
|---|---|-----------|
| <input type="checkbox"/> Stundenplan/Unterrichtsorganisation | <input type="checkbox"/> Blockunterricht | 2240/2241 |
| <input type="checkbox"/> Verbindung Schule-Betrieb | <input type="checkbox"/> Disziplin/Aufmerksamkeit | 2242/2243 |
| <input type="checkbox"/> Auswahl der Inhalte | <input type="checkbox"/> Unterrichtsgestaltung | 2244/2245 |
| <input type="checkbox"/> Möglichkeiten zur eigen. Mitarbeit im Unterricht | <input type="checkbox"/> Einbeziehung der Erfahrungen der Lehrlinge | 2246/2247 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2248 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges..... | | 2249 |

2.3 Wie beurteilen Sie Ihre Ausbildung an den überbetrieblichen Ausbildungsstätten?

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

- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft ungenügend 2310/1-6

2.3.2 Was bewerten Sie in Ihrer Ausbildung in der üBA positiv? (Stärken Mehrfachnennungen möglich)

- | | | |
|--|--|-----------|
| <input type="checkbox"/> interessante Ausbildung | <input type="checkbox"/> gute Ergänzung der bisherigen Ausbildung | 2320/2321 |
| <input type="checkbox"/> sachkundige Ausbilder | <input type="checkbox"/> gute Lernbedingungen | 2322/2323 |
| <input type="checkbox"/> moderne Technik/Ausstattung | <input type="checkbox"/> abwechslungsreiche u. vielseitige Ausbildung. | 2324/2325 |
| <input type="checkbox"/> solider Erwerb von Fertigkeiten | <input type="checkbox"/> | 2326/2327 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2328 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2329 |

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

- | | | |
|--|---|-----------|
| <input type="checkbox"/> Unterricht zu langweilig | <input type="checkbox"/> zu hohe theoretische Anforderungen | 2330/2331 |
| <input type="checkbox"/> schlechte Lernbedingungen | <input type="checkbox"/> schlecht motivierte Lehrer | 2332/2333 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2334 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2335 |

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

- | | | |
|--|--|-----------|
| <input type="checkbox"/> Einsatz moderner Technik | <input type="checkbox"/> mehr praktischer Übungen | 2340/2341 |
| <input type="checkbox"/> bessere Ausbilder | <input type="checkbox"/> andere Lehrgangsinhalte | 2342/2343 |
| <input type="checkbox"/> bessere methodische Gestaltung | <input type="checkbox"/> bessere Lehrgangsorganisation | 2344/2345 |
| <input type="checkbox"/> bessere Ergänzung/Abstimmung zur Ausbildung im Betrieb | | 2346 |
| <input type="checkbox"/> bessere Ergänzung/Abstimmung zur Ausbildung in der Schule | | 2347 |
| <input type="checkbox"/> Verbesserung der Ausstattung der Lehrkabinette | | 2348 |
| <input type="checkbox"/> mehr Eigenverantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten | | 2349 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges | | 2350 |
| <input type="checkbox"/> sonstiges..... | | 2351 |

2.4 Würden Sie Ihre Berufsausbildung weiter empfehlen?

ja nein 2400/2401

3 Fragen zur Tätigkeit nach der Berufsausbildung

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

ja nein, weiter mit 3.4 weiß nicht 3100/1-3

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

- natürliche Person (z.B. Haupterwerbslandwirt) juristische Person (z.B. e.G., AG, GmbH) 3200/3201
 öffentlich-rechtlicher Betrieb (z.B. Stadtverwaltung) Freier Bildungsträger 3202/3203
 Gartencenter Tätigkeit im Ausland 3204/3205
 sonstiges..... 3206

3.3 Welche Tätigkeit werden Sie im Unternehmen/der Einrichtung ausüben?

..... 3300

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

- keinen Arbeitsplatz gefunden habe 3400
 einen besseren Arbeitsplatz im Beruf gefunden habe 3401
 eine Ausbildung/Umschulung in einem anderen Beruf anstrebe 3402
 ein Studium in einer anderen Fachrichtung aufnehmen möchte 3403
 den erlernten Beruf in jedem Fall aufgeben möchte: Grund? 3404

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

- nein ja wenn ja, dann bitte ankreuzen 3500/3501
 Meister 3502
 Staatl. geprüfter Wirtschaftler 3503
 Staatl. geprüfter Techniker / Betriebswirt 3504
 Fortbildungsprüfung (z.B. Natur- und Landschaftspfleger) 3505
 Fachoberschule zum Erwerb der Fachhochschulreife 3506
 Studium an der Fachhochschule, an einer Berufsakademie bzw. Universität 3507
 Sonstiges..... 3508

4 Wie bewerten Sie Ihre Ausbildungsvergütung?

- die Ausbildungsvergütung ist angemessen 4000
 die Ausbildungsvergütung ist nicht angemessen 4001

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

Raum für Anmerkungen (Rückseite):

Herausgeber:

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

Autoren:

Britta Arp, Undine Marschik, Eva-Maria Neumann, Tobias Pohl
LfULG, Abteilung Grundsatzangelegenheiten Umwelt, Landwirtschaft, Ländliche
Entwicklung
Dr. Thomas Luther
LfULG, Präsidialabteilung
Dr. Johannes Stiehler
SMUL, Abteilung Land- und Forstwirtschaft

Redaktion:

Eva-Maria Neumann
LfULG, Abteilung Grundsatzangelegenheiten Umwelt, Landwirtschaft, Ländliche
Entwicklung/Referat Betriebs-, Umweltökonomie, Markt
August-Böckstiegel-Str. 3, 01326 Dresden
Telefon: +49 351 2612-2514
Telefax: +49 351 2612-2499
E-Mail: eva-maria.neumann@smul.sachsen.de

Redaktionsschluss:

24.04.2013

ISSN:

1867-2868

Hinweis:

Die Broschüre kann als PDF-Datei unter <https://publikationen.sachsen.de/bdb/> heruntergeladen werden.

Verteilerhinweis

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

Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern 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 zu Gunsten 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.