

Susanne Winge, Bettina Wiener

**Fachkräftesicherung in der Land-
wirtschaft Sachsen-Anhalts
Eine große Herausforderung
für die Zukunft**

Forschungsberichte aus dem zsh 09-2

Forschungsberichte
aus dem zsh

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

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

Emil-Abderhalden-Str. 6
06108 Halle

Telefon: 0345 / 552 66 00
Fax: 0345 / 552 66 01
E-Mail: info@zsh.uni-halle.de
Internet: <http://www.zsh-online.de>

Druck: Druckerei der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Satz: Siegfried Makarskyj

ISSN 1617-299X

Alle Rechte vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
1 Ziel der Expertise	5
2 Betriebsstruktur der Landwirtschaft in Sachsen-Anhalt.....	7
3 Alters- und Qualifikationsstruktur der landwirtschaftlichen Betriebe Sachsen-Anhalts.....	13
3.1 Altersstruktur.....	13
3.2 Qualifikationsstruktur	17
3.3 Berufe der Beschäftigten und Stellung im Unternehmen	18
4 Berufsausbildung	21
4.1 Vergleich der Ausbildungszahlen in den alten und den neuen Bundesländern.....	21
4.2 Ausbildung in Sachsen-Anhalt.....	25
4.3 Einblick in eine Absolventenbefragung der LLFG in Sachsen-Anhalt.....	27
4.3.1 Beurteilung der Berufsausbildung durch die Absolventen.....	27
4.3.2 Wie geht es nach der Ausbildung weiter?	30
5 Abschätzung des Arbeitskräftebedarfs und des Arbeitskräfteangebots in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts.....	33
5.1 Verhältnis jüngerer und älterer Beschäftigter	33
5.2 Der Nachwuchsbedarf	35
5.3 Prognose der künftigen Nachfrage an Ausbildungsplätzen in der Landwirtschaft.....	40
5.4 Abgleich des Bedarfs an Auszubildenden mit der geschätzten zukünftigen Ausbildungsplatznachfrage	42
6 Weiterbildung wird zum wichtigen Instrument heutiger Personalpolitik.....	45
7 Schlussfolgerungen	47
Literaturquellen	51
Datenquellen.....	53
Anhang.....	55

1 Ziel der Expertise

Der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts wird in den kommenden Jahren in personalpolitischer Hinsicht von zwei sich gegenseitig beeinflussenden Herausforderungen bestimmt: zum einen gilt es, den Fachkräftebedarf in den landwirtschaftlichen Betrieben Sachsen-Anhalts rein quantitativ zu sichern. Zum anderen wird es zwingend notwendig, den Fortbestand des hohen Qualifikationsniveaus in der Landwirtschaft weiter zu gewährleisten.

Das Tätigkeitsfeld landwirtschaftlicher Fach- und Führungskräfte steht somit unter einem doppelten – quantitativen und qualitativen - Veränderungsdruck:

(a) Zum einen setzt sich durch Rationalisierungsmaßnahmen und Auswirkungen der Agrarreformbeschlüsse der seit vielen Jahrzehnten andauernde Trend hin zu einer Verringerung der Zahl landwirtschaftlicher Beschäftigter weiter fort. Daher ist auch in den kommenden Jahren mit einer abnehmenden Arbeitskräftezahl in der Landwirtschaft zu rechnen.

(b) Zum anderen ist eine Tendenz zu steigenden Anforderungen an das Wissen und die Fähigkeiten der Beschäftigten in der Landwirtschaft zu verzeichnen. Dies betrifft sowohl das produktionstechnische Wissen wie auch Managementfähigkeiten. Neben dem Trend der Spezialisierung, beispielsweise in der Viehzucht, ist auch die Erschließung und der Ausbau neuer Aufgabenfelder, wie Energiewirtschaft, Landschaftspflege, Direktvermarktung aber auch Tourismus für die Landwirtschaft zu beobachten.

Zudem spüren die landwirtschaftlichen Betriebe bereits jetzt die Auswirkungen demografischer Veränderungen. So ist der Personalbestand sehr vieler Betriebe in den neuen Bundesländern deutlich älter als in den alten Bundesländern, was in den kommenden Jahren zu zahlreichen Abgängen aus dem Erwerbsleben führt. Diese Entwicklung geht einher mit stark abnehmenden Schulabgängerzahlen aus den geburtenschwachen Jahrgängen zum Beginn der Wende, die nun in das Berufsleben eintreten. Bereits heute beklagen erste landwirtschaftliche Unternehmen Schwierigkeiten, geeigneten Nachwuchs zu finden.

Diese komplexe Problemlage legt die Dringlichkeit eines aktuellen Überblicks über die Beschäftigungssituation und den absehbaren Fachkräftebedarf in den

landwirtschaftlichen Betrieben nahe. Dabei konzentrieren sich die vorliegenden Untersuchungen exemplarisch für Ostdeutschland auf das Land Sachsen-Anhalt.

Die vorliegende Expertise wird in folgender Weise den aktuellen Stand und die erwarteten Bedarfe in der Landwirtschaft beschreiben:

- Zunächst wird, unter Zuhilfenahme der amtlichen Statistiken, ein Überblick über die Struktur der landwirtschaftlichen Betriebe Sachsen-Anhalts (Kapitel 2) und die Alters- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (Kapitel 3) gegeben.
- Einen weiteren Überblick erhält man in Kapitel 4 über die Entwicklung der Berufsausbildung in den landwirtschaftlichen Berufen der letzten Jahre Sachsen-Anhalts im Bundesvergleich.
- An diese Bestandsaufnahmen schließen sich Prognosen zu Bedarf und Angebot an landwirtschaftlichen Fachkräften für das Land Sachsen-Anhalt an (Kapitel 5).
- Anschließend wird das Thema Weiterbildung als ein notwendiger und weiterführender Schritt zur Fachkräftesicherung in der Landwirtschaft diskutiert (Kapitel 6).
- Im Kapitel 7 werden die Ergebnisse zusammengefasst und sich daraus ergebende Schlussfolgerungen für das bildungspolitische Handeln zur Fachkräftesicherung in der Landwirtschaft benannt.

Grundlage für die Aussagen der Expertise bilden zum einen amtliche Statistiken sowie zum anderen vielfältige Daten und Ergebnisse bisheriger Arbeiten des Zentrums für Sozialforschung Halle zum Thema Personal und Qualifikation. Unter anderem wurden bereits zwei Landwirtschaftsstudien¹ erstellt, deren Ergebnisse in der vorliegenden Expertise fortgeschrieben werden. Zudem kann das zsh auf Absolventenbefragungen zurückgreifen, die durch die Landesanstalt für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (LLFG) Sachsen-Anhalt seit 2005 jährlich durchgeführt werden.

¹ „Personalstrukturerhebung Landwirtschaft 2002“ (Lutz u. a. 2003) und „Abschätzung des Bedarfs landwirtschaftlicher Fachkräfte unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung (Schwerpunkt neue Bundesländer)“ (Wiener u. a. 2004)

2 Betriebsstruktur der Landwirtschaft in Sachsen-Anhalt

Die Landwirtschaft hat für das Land Sachsen-Anhalt nach wie vor eine große Bedeutung. Im Jahr 2007 lag der Beitrag des Sektors „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ zur Bruttowertschöpfung des Landes bei 723 Mio. Euro, das entspricht einem Anteil von 1,6 Prozent (und ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen)². Dieser Anteil ist deutschlandweit nach Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Brandenburg und Niedersachsen der fünfthöchste. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind gekennzeichnet durch steigende Nachfrage an landwirtschaftlichen Rohstoffen, Nahrungsmitteln und Erzeugnissen für Bioenergie. Dementsprechend entwickeln sich landwirtschaftliche Betriebe zum Rohstoffproduzenten über die Ernährungsbranche hinaus³.

Die politischen Rahmenbedingungen in der Landwirtschaft sind gekennzeichnet durch andauernde mühsame WTO-Verhandlungen, den Abbau europäischer Interventionen und dem Kontroll- und Sanktionssystem Cross Compliance⁴. Damit verbunden sind höhere Anforderungen an die Landwirte und die Verwaltung.

Im Jahr 2007 gab es in Sachsen-Anhalt 4.860 landwirtschaftliche Betriebe. Dies sind weniger als im Jahr 2001, aber etwas mehr Betriebe als im Jahr 2005 (siehe Tabelle 1).

Den größten Anteil mit über 70 Prozent stellen darunter Betriebe der Rechtsform Einzelunternehmen (3.477 Betriebe). 835 Betriebe haben die Rechtsform Personengesellschaften und 547 sind Betriebe mit juristischer Person. Im Vergleich der Jahre 2005 und 2007 ergibt sich ein Anstieg sowohl bei den Einzelunternehmen als auch den Personengesellschaften. Die Zahl der Betriebe juristischer Person nahm leicht ab.

² Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt (2008): Land-, Ernährungs- und Forstwirtschaft und Tierschutzbericht des Landes Sachsen-Anhalt, S.13

³ Siehe ebenda S.11

⁴ Gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1782/20031 ist die Gewährung von Direktzahlungen auch an die Einhaltung von Vorschriften in den Bereichen Umwelt, Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit sowie Tiergesundheit und Tierschutz (Cross Compliance) geknüpft. Die Cross Compliance-Regelungen umfassen: Regelungen zur Erhaltung landwirtschaftlicher Flächen in gutem landwirtschaftlichen und ökologischen Zustand; Regelungen zur Erhaltung von Dauergrünland und 19 einschlägige, schon bestehende EU-Regelungen. (NRW 2009, S. 7)

Tabelle 1: Zahl der landwirtschaftlichen Betriebe in Sachsen-Anhalt

	2001	2005	2007	Veränderung 2005 zu 2007
Betriebe gesamt	4.896	4.775	4.860	85
Davon...				
Einzelunternehmen	3.509	3.429	3.477	48
Personengesellschaften	843	787	835	48
Betriebe mit juristischer Person	544	559	547	-12

Quellen: Meldungen des statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt vom 15.12.2003, Agrarstrukturbericht 2001, standardisierte Arbeitstabelle 251 R (251.2), Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2006): Statistische Berichte C IV 4j/05. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung 2005, Seite 57, Tab. 3.1.2 [251.2] sowie Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2007): Statistische Berichte C IV 2j/07. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung 2007. Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben. Seite 10, eigene Berechnungen

Im Jahr 2007 gab es in den landwirtschaftlichen Betrieben Sachsens-Anhalts 25.942 Arbeitskräfte (siehe Tabelle 2). Dabei wird zwischen ständigen Arbeitskräften und nicht ständigen Arbeitskräften (Saisonarbeiter) unterschieden. Insgesamt beträgt der Anteil der ständigen Arbeitskräfte – inklusive Betriebsinhaber und Angehörige – etwa 74 Prozent. Von diesen ständigen Arbeitskräften sind etwa 64 Prozent vollbeschäftigt. Der Anteil der Vollbeschäftigung ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurückgegangen (1999: 72 Prozent, 2001: 71 Prozent, 2003: 69 Prozent, 2005: 67 Prozent)⁵.

Im Vergleich zum Jahr 2001 ist die Zahl der ständig beschäftigten Arbeitskräfte um etwas mehr als 2.400 Arbeitskräfte gesunken. Allein im Vergleich der Jahre 2005 und 2007 sind es ca. 840 ständig Beschäftigte weniger. Dies ist ein Indikator dafür, dass in der Landwirtschaft Sachsens-Anhalts Arbeitskräfte weiterhin abgebaut werden. Auf die Prognosen des Arbeitskräftebestands in der Landwirtschaft wird in Kapitel 5 näher eingegangen.

⁵ Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt (2007): Land-, Ernährungs- und Forstwirtschaft und Tierschutzbericht des Landes Sachsen-Anhalt 2007, S.13

Tabelle 2: Arbeitskräftestruktur in Sachsen-Anhalt 2007

	Anzahl	Prozent
Insgesamt	25.942	100,0
Davon ...		
Ständige Arbeitskräfte (inkl. Betriebsinhaber/Angehörige)	19.253	74,2
Nichtständige Arbeitskräfte	6.689	25,8
Darunter Vollbeschäftigte*	12.321	64,0
Darunter Frauen*	5.608	29,1

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2008): Statistische Berichte C IV 2j/07. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung 2007. Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben.

bei Einzelunternehmen inklusive Betriebsinhaber und Familienarbeitskräfte

*Anteil bezogen auf die Zahl der ständigen Arbeitskräfte

Frauen waren vom Arbeitskräfteabbau lange Zeit besonders stark betroffen. Ausgehend von einem Beschäftigungsanteil in der Landwirtschaft der Region Sachsen-Anhalts vor 1989 von etwa 39 Prozent, ist dieser auf ca. 30 Prozent gesunken und bleibt auf diesem Niveau relativ stabil. So betrug er im Jahr 2001 29 Prozent und im Jahr 2003 30 Prozent. Die meisten Frauen in den landwirtschaftlichen Unternehmen Sachsen-Anhalts sind in der Verwaltung sowie in der Tierproduktion beschäftigt (siehe auch Tabelle 9, S.14).

In Tabelle 3 ist die Arbeitskräftestruktur der sachsen-anhaltinischen Landwirtschaftsbetriebe nach Rechtsform untergliedert dargestellt. Zwischen den verschiedenen Rechtsformen sind erhebliche Unterschiede im Arbeitskräftebesatz festzustellen. Zunächst ist festzuhalten, dass von den insgesamt 25.942 Beschäftigten in der Landwirtschaft etwa 40 Prozent in einem Einzelunternehmen, 25 Prozent in einer Personengesellschaft und 35 Prozent in einem Unternehmen juristischer Person arbeiten. Im Jahr 2001 lag der Anteil der Arbeitskräfte in den Einzelunternehmen noch bei 34 Prozent, in den Personengesellschaften bei 26 Prozent und bei den Unternehmen juristischer Person bei 40 Prozent. Der Anteil der Arbeitskräfte in den Einzelunternehmen ist demnach deutlich angestiegen, bei den Personengesellschaften leicht und den Unternehmen juristischer Person etwas stärker gesunken (siehe Anhang 1).

Für die Einzelunternehmen werden in den Statistiken die Betriebsinhaber und Angehörigen sowie die familienfremden ständigen Arbeitskräfte getrennt ausgewiesen (siehe Tabelle 3). Um den Anteil der ständigen Arbeitskräfte in den Einzelunternehmen zu ermitteln, werden beide Personengruppen

(Betriebsinhaber/Angehörige: 5.557 und ständige Arbeitskräfte: 1.468) addiert und dann ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten in den Einzelunternehmen gesetzt. Damit ergibt sich ein Anteil von 67 Prozent, was in etwa dem Anteil der ständigen Arbeitskräfte bei den Personengesellschaften (70 Prozent) entspricht. Bei den Unternehmen juristischer Person ist er mit knapp über 85 Prozent deutlich höher.

Tabelle 3: Arbeitskräfte in Sachsen-Anhalt 2007 nach Rechtsform der Unternehmen

	Anzahl	Prozent
Rechtsform Einzelunternehmen	10.459	40,3
<i>Davon ...</i>		
Betriebsinhaber/Angehörige	5.557	53,1
Familienfremde Arbeitskräfte gesamt	4.902	46,9
<i>Von den familienfremden Arbeitskräften ...</i>		
Ständige Arbeitskräfte	1.468	29,9
Nichtständige Arbeitskräfte	3.434	70,1
<i>Ständige Arbeitskräfte, Betriebsinhaber, Familienarbeitskräfte, davon ...</i>		
Vollbeschäftigte	2.681	38,2
Frauen	2.200	31,3
Rechtsform Personengesellschaften	6.653	24,6
<i>Davon ...</i>		
Ständige Arbeitskräfte	4.464	69,8
Nichtständige Arbeitskräfte	1.229	30,2
Vollbeschäftigte	3.230	50,5
Frauen	2.270	35,5
Rechtsform Juristische Personen	9.090	35,0
<i>Davon ...</i>		
Ständige Arbeitskräfte	7.765	85,4
Nichtständige Arbeitskräfte	1.326	14,6
Vollbeschäftigte	6.410	70,5
Frauen	2.717	29,9

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2008): Statistische Berichte C IV 4j/07. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung 2007. Personal- und Arbeitsverhältnisse in landwirtschaftlichen Betrieben, Seite 26ff, bei Einzelunternehmen inklusive Betriebsinhaber und Familienarbeitskräfte

Der Anteil der Vollbeschäftigten variiert ebenfalls nach Rechtsform. Beträgt er bei den Einzelunternehmen nur 38 Prozent, so weisen Personengesellschaften bereits 51 Prozent aus und Unternehmen juristischer Person beschäftigen 71 Prozent der Mitarbeiter in Vollzeit. Das mag insofern nicht verwundern, da die Einzelunternehmen

für den Inhaber oftmals ein zweites Standbein darstellen und sie noch einer weiteren Beschäftigung nachgehen. Mit dem höheren Anteil der Vollbeschäftigten in den Unternehmen juristischer Person wird die Beschäftigungsbedeutung dieser Rechtsform in der Landwirtschaft deutlich.

Der Anteil der Frauen differiert in den Unternehmen verschiedener Rechtsform nicht ganz so stark. Dennoch ist er mit 36 Prozent bei den Personengesellschaften am höchsten und mit 30 Prozent bei den Unternehmen juristischer Person am geringsten.

Zwischen der Mitarbeiterzahl und der Rechtsform der landwirtschaftlichen Unternehmen besteht ein enger Zusammenhang. Einzelunternehmen sind vornehmlich Unternehmen, die ein bis zwei Arbeitskräfte beschäftigen, insgesamt betrifft dies über 70 Prozent der Einzelunternehmen (in Tabelle 4 jeweils grau unterlegt). Der Anteil der Betriebe unter den Einzelunternehmen, der im Jahr 2005 zehn und mehr Arbeitskräfte beschäftigt, ist mit 2,5 Prozent aller Einzelunternehmen dagegen sehr gering⁶.

Tabelle 4: Betriebsgrößenstruktur Sachsen-Anhalt 2005

Betriebe mit AK	Gesamt N=4775		Davon Einzelunternehmen N=3429		Davon Personengesellschaften N=787		Davon juristische Personen N=559	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1	1.612	33,8	1.547	45,1	32	4,1	33	5,9
2	1.058	22,2	920	26,8	109	13,9	28	5,0
3	543	11,4	416	12,1	104	13,2	23	4,1
4 - 5	583	12,2	302	8,8	223	28,3	58	10,4
6 - 9	417	8,7	154	4,5	180	22,9	82	14,7
10 - 19	311	6,5	53	1,5	92	11,7	166	29,7
20 u. mehr	250	5,2	36	1,0	47	6,0	167	29,9

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2006): Statistische Berichte C IV 4j/05. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung 2005, Tabelle 3.1 [251.2 R], eigene Berechnungen

Über die Hälfte der Personengesellschaften beschäftigt vier bis neun Arbeitskräfte (in Tabelle 4 jeweils grau unterlegt). Betriebe mit ein bis zwei Arbeitskräften nehmen unter den Personengesellschaften lediglich einen Anteil von 18 Prozent ein.

⁶ Zur Betriebsgrößenstruktur der landwirtschaftlichen Unternehmen Sachsens-Anhalts liegen für das Jahr 2007 keine Daten vor.

Die Unternehmen juristischer Personen verzeichnen knapp 60 Prozent (in Tabelle 4 jeweils grau unterlegt) mit zehn und mehr Arbeitskräften und nur elf Prozent mit ein bis zwei Arbeitskräften. Auffällig ist bei den Unternehmen juristischer Personen vor allem, dass der Anteil der Betriebe mit 20 und mehr Mitarbeitern im Vergleich zu 2001 um sechs Prozentpunkte von 36 Prozent auf 30 Prozent abgesunken ist⁷ (siehe Anhang 2a bis 2c).

⁷ Wiener u. a. 2004, S. 60

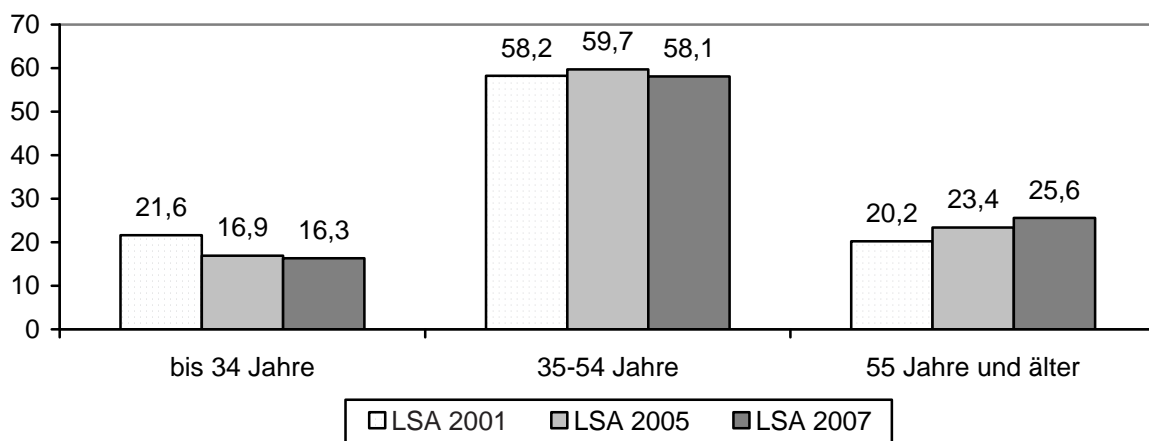
3 Alters- und Qualifikationsstruktur der landwirtschaftlichen Betriebe Sachsen-Anhalts

3.1 Altersstruktur

Bereits im Jahr 2004 stellte das zsh in einer Fachkräftestudie über die ostdeutsche Landwirtschaft fest, dass die Altersstruktur in Sachsen-Anhalt noch ungünstiger ist, als die durchschnittliche Altersstruktur in den neuen Bundesländern insgesamt. Festgehalten wurde in der Studie eine Konzentration des Alters der Beschäftigten auf die Belegschaftsgruppen mittleren Alters. Ebenso war zu verzeichnen, dass die jüngsten Altersgruppen sehr gering besetzt sind (siehe Anhang 3).

Auch die aktuellen Zahlen schreiben die ungünstige Konzentration der Altersstruktur auf die Belegschaftsgruppen der mittleren und höheren Altersjahrgänge in den landwirtschaftlichen Betrieben Sachsen-Anhalts fort. Zum Vergleich sei in Abbildung 1 die Altersstruktur Sachsen-Anhalts der Jahre 2001, 2005 und 2007 gegenüber gestellt.

Abbildung 1: Altersstruktur der ständigen Beschäftigten in der Landwirtschaft im Jahresvergleich 2001, 2005 und 2007 (in Prozent)



Quelle: Angaben des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt für 2001, 2005 und 2007

Im Vergleich der Zeitpunkte 2001 und 2007 zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten, die 55 Jahre und älter sind, von 20 Prozent auf fast 26 Prozent gestiegen ist. Dies ist der Verschiebung der Altersgruppen im Zeitverlauf geschuldet. Der Anstieg zeigt zum einen sehr deutlich, dass die Rentenabgänge aufgrund des weiteren Personalabbaus in den letzten Jahren nicht zur Verjüngung der Unternehmen genutzt werden konnten. Zum anderen wird ersichtlich, dass sich das Problem massiver Rentenabgänge in den nächsten Jahren für die

landwirtschaftlichen Betriebe weiter verschärft. Etwa zwölf Prozent der Beschäftigten werden innerhalb der nächsten fünf Jahre (angenommener Renteneintritt ab vollendetem 65. Lebensjahr) in Rente gehen und mehr als ein Fünftel aller Beschäftigten innerhalb der kommenden zehn Jahre.

Demgegenüber stehen die Entwicklungen der Jahrgänge unter 35 Jahren, deren Anteil im Vergleich zum Jahr 2001 um sechs Prozentpunkte von 22 Prozent auf 16 Prozent abgenommen hat. Darunter hat sich insbesondere der Anteil der 30- bis 34-Jährigen von 2001 zu 2007 von zehn Prozent auf weniger als fünf Prozent halbiert. Grund dafür ist vor allem die vor etwa zehn Jahren stark gesunkene Ausbildungsrate.

Das bereits 2001 sichtbare Problem des geringeren Anteils der Altersgruppen unter 35 Jahren im Vergleich zu den anderen Altersgruppen, hat inzwischen an Schärfe zugenommen (siehe Tabelle 5). Über alle Rechtsformen hinweg betrachtet liegt der Anteil der ständigen Beschäftigten in den Unternehmen Sachsen-Anhalts, die jünger als 34 Jahre sind, bei etwa 16 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten, die älter als 55 Jahre sind, beträgt dem gegenüber 26 Prozent.

Tabelle 5: Altersstruktur der ständigen Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben in Sachsen-Anhalt 2007 (inkl. Betriebsinhaber und Familienarbeitskräfte bei den Einzelunternehmen)

Altersgruppen	Gesamt		Davon Einzelunternehmen		Davon Personengesellschaften		Davon juristische Personen	
	N	%	N	%	N	%	N	%
15-19	550	2,9	175	2,5	108	2,4	267	3,4
20-24	910	4,7	255	3,6	246	5,5	409	5,3
25-29	828	4,3	285	4,1	264	5,9	279	3,6
30-34	849	4,4	375	5,3	265	5,9	209	2,7
35-39	1.838	9,5	622	8,9	506	11,3	710	9,1
40-44	3.104	16,1	1.156	16,5	738	16,5	1.210	15,6
45-49	3.186	16,5	1.080	15,4	733	16,4	1.373	17,7
50-54	3.053	15,9	1.007	14,3	665	14,9	1.381	17,8
55-59	2.606	13,5	745	10,6	526	11,8	1.335	17,2
60-64	1.114	5,8	440	6,3	213	4,8	461	5,9
65 u. älter	1.215	6,3	885	12,6	200	4,5	130	1,7
Gesamt	19.253	100,0	7.025	100,0	4.464	100,0	7.764	100,0

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2008): Statistische Berichte C IV 4j/07. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung 2007. Personal- und Arbeitsverhältnisse in landwirtschaftlichen Betrieben, Tabelle [259.1 R] [260 R], eigene Berechnungen

Die Unternehmen der einzelnen Rechtsformen weisen auch in der Altersstruktur einige Besonderheiten auf. Bei Einzelunternehmen handelt es sich häufig um Familienunternehmen. Dort liegt der Anteil der Arbeitskräfte, die 65 Jahre und älter sind, mit fast 13 Prozent wesentlich höher als dies bei den anderen Rechtsformen, insbesondere im Vergleich zu den Unternehmen juristischer Person, der Fall ist. Die Einzelunternehmen werden oftmals auch über das Rentenregeleintrittsalter hinaus von den Betriebsinhabern betrieben. Allerdings ist im Vergleich zum Jahr 2001 der Anteil der über 54-Jährigen in den Einzelunternehmen konstant geblieben.

Hingegen ist in den Personengesellschaften der Anteil der über 54-Jährigen von 16 Prozent auf 21 Prozent und in den Unternehmen juristischer Person sogar von 16 Prozent auf 25 Prozent angestiegen. Die Verschärfung des hohen Altersdurchschnitts in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts wird demnach vor allem durch die größeren Unternehmen bestimmt (siehe Anhang 3).

Der Anteil der Mitarbeiter unter 35 Jahre ist in den Unternehmen juristischer Person mit 15 Prozent am niedrigsten. In den Personengesellschaften beträgt der Anteil jüngerer Beschäftigter 20 Prozent und bei den Einzelunternehmen knapp 16 Prozent. Dies verdeutlicht die besonders problematische Beschäftigungssituation in den Unternehmen juristischer Person, die einen erheblich gestiegenen Anteil älterer Beschäftigter über 55 Jahre bei einem im Vergleich dazu geringen Anteil von Beschäftigten unter 35 Jahre aufweisen. Der Anteil der jüngeren Beschäftigten ist im Vergleich zum Jahr 2001 nochmals um knapp vier Prozentpunkte abgesunken (siehe auch Abschnitt 5.1 und Anhang 3).

In den beiden Landwirtschaftsstudien des zsh aus den Jahren 2002 und 2004 wurde bereits auf die besondere Brisanz der Altersproblematik in den höheren Qualifikationen und Funktionen hingewiesen. Die hohe Zahl an Erwerbstätigen, die mittelfristig in Rente gehen werden, legt nahe, einen genaueren Blick auf die Altersstruktur der Betriebsinhaber und Betriebsleiter zu richten. Denn hier wird für die landwirtschaftlichen Betriebe in Sachsen-Anhalt ein erhebliches Nachfolgeproblem erwartet. Hielt die zsh-Fachkräftestudie im Jahr 2004 für Sachsen-Anhalt noch einen Anteil von etwa einem Viertel Führungskräften in der Altersgruppe 55 und älter fest⁸, so ist dieser Anteil unabhängig von der Rechtsform der Betriebe erheblich angestiegen. Tabelle 6 bietet einen aktuellen Überblick.

⁸ Wiener u. a. 2004, S. 25f.

Tabelle 6: Altersstruktur der Betriebsleiter in den landwirtschaftlichen Betrieben nach Rechtsform

Altersgruppen	Einzelunternehmen		Personengesellschaften		Juristische Personen	
	N	%	N	%	N	%
bis 34	134	4,1	58	7,4	21	3,8
35-44	921	28,6	226	29,0	126	23,0
45-54	1.153	35,8	268	34,4	230	41,9
55-64	593	18,4	164	21,1	141	25,7
65 und älter	416	12,9	62	8,0	31	5,6
Gesamt	3.217	100,0	778	100,0	549	100,0

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2006): Statistische Berichte C IV 4j/05. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung 2005, Tabelle 3.15 [180 R], eigene Berechnungen

Abweichungen der Addition der Absolutzahlen entstehen aus Anonymitätsgründen durch zu geringe Zellenbesetzungen.

Unabhängig von der Rechtsform betrachtet, ist ca. ein Drittel der Betriebsleiter 55 Jahre und älter. Im Vergleich der Rechtsformen ist der Anteil der Betriebsleiter in den Einzelunternehmen, die 65 Jahre und älter sind mit knapp 13 Prozent bemerkenswert hoch. Hier zeigt sich noch einmal offenkundig, dass die Inhaber der Einzelunternehmen über das Regelrenteneintrittsalter hinaus tätig sind. Im Vergleich zu den Einzelunternehmen ist der Anteil der über 64-jährigen Betriebsleiter in den Unternehmen juristischer Person nur halb so hoch (sechs Prozent) und auch bei den Personengesellschaften deutlich geringer (acht Prozent). Aus diesen Unternehmensformen scheiden die Führungskräfte meist spätestens zum Ende des 65. Lebensjahres aus.

Ausführlicher diskutierte die Studie 2004 die besondere Nachwuchsproblematik der Unternehmen juristischer Person, die eine besonders hohe Differenz zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten aufweisen. So gaben im Jahr 2004 nur etwa 40 Prozent der Unternehmen an, einen geeigneten Nachfolger für die Betriebsleitung zu haben. Noch schwieriger stellte sich die Situation der zweiten Leitungsebene dar, hier hatte nicht einmal ein Drittel der Unternehmen geeignete Nachwuchskräfte zur Verfügung. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der erforderlichen längeren Aufbauphase von Führungskräftenachwuchs kritisch zu sehen. Eine Fachkräftestudie der Sächsischen Landesanstalt für Landwirtschaft 2007 verweist darauf, dass die Problematik einer recht geringen Anzahl von Studienanfängern noch durch die ebenfalls recht geringe Bereitschaft zur Übernahme von Leitungsfunktionen in landwirtschaftlichen Betrieben verstärkt wird. Etwa 40 Prozent der Studierenden sieht

für sich keine Perspektive in landwirtschaftlichen Unternehmen⁹. Es ist zu befürchten, dass sich Nachwuchskräfteproblem in Sachsen-Anhalt in ähnlicher Weise zu der in der Fachkräftestudie für Sachsen 2007 beschriebenen Situation darstellt.

3.2 Qualifikationsstruktur

In der Studie von 2004 lagen die Qualifikationsabschlüsse der landwirtschaftlich Beschäftigten in den neuen Bundesländern deutlich über denen der alten Bundesländer. Zudem wurde bereits vor fünf Jahren von den landwirtschaftlichen Betrieben in den neuen Bundesländern eingeschätzt, dass die Anforderungen an die Qualifikation noch steigen werden und der Anteil der Ungelernten weiter absinkt.

Zur Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in der Landwirtschaft gibt es in den amtlichen Statistiken relativ wenig Aussagen. Es liegen aktuell keine detaillierten Zahlen für die einzelnen Bundesländer vor, allerdings können die Entwicklungen der neuen und alten Bundesländer miteinander verglichen werden.

Die bereits beobachteten Trends der vergangenen Jahre setzen sich fort (siehe Tabelle 7).

Nach wie vor liegt das Qualifikationsniveau der Beschäftigten in der ostdeutschen Landwirtschaft deutlich höher als das Qualifikationsniveau in den alten Bundesländern. So verfügen mehr als drei Viertel der Beschäftigten in den neuen Bundesländern über einen Berufsabschluss oder eine höhere berufliche Qualifikation, in den alten Bundesländern liegt der Anteil unter 60 Prozent.

Der Anteil der Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss oder einem Fachhochschulabschluss nimmt im gesamten Bundesgebiet seit Jahren zu.

Der Anteil der Ungelernten sinkt im beobachteten Zeitraum ab und liegt 2007 in den neuen Bundesländern mit etwa sechs Prozent unter dem Anteil der alten Bundesländer mit 18 Prozent¹⁰.

⁹ Kreyßig u. a. 2007, Seite 34

¹⁰ Dieses Ergebnis muss aber stark relativiert werden, da die Statistik über die Jahre einen extrem ansteigenden Teil von Beschäftigten ausweist, bei denen es keine Qualifikationsangaben gibt. Dieser zunehmende Anteil entspricht in etwa dem abnehmenden Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss in den jeweiligen Jahren und Regionen. Es kann an dieser Stelle aber nicht geklärt werden, welchen Qualifikationsgruppen die „Ausbildung unbekannt“ zuzuordnen sind, allenfalls lassen Vermutungen darauf schließen, dass es sich hier eher um fehlende Qualifikationen handelt.

Tabelle 7: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten der Grünen Berufe (Angaben in Prozent)

	Neue Bundesländer			Alte Bundesländer			Deutschland		
	1999	2003	2007	1999	2003	2007	1999	2003	2007
Ohne Berufsausbildung	9,3	7,3	5,8	28,5	23,0	18,0	20,8	17,5	14,2
Mit Berufsausbildung	77,8	76,9	73,3	54,3	53,3	51,5	63,8	61,6	58,4
Fachhochschulabschluss	1,9	2,2	2,5	2,2	2,4	2,4	2,1	2,4	2,4
Hochschulabschluss	1,9	2,1	2,3	1,9	2,2	2,3	1,9	2,2	2,3
Ausbildung unbekannt	9,0	11,5	16,0	13,0	19,1	25,7	11,3	16,4	22,6

Quelle: Berufe im Spiegel der Statistik, www.pallas.iab.de, Berufsgruppen 01-06, Agrarberufe, grüne Berufe, ohne Selbständige

3.3 Berufe der Beschäftigten und Stellung im Unternehmen

Mit Hilfe der Beschäftigtenstatistik¹¹ können die Arbeitskräfte in der Landwirtschaft nach erweiterter Stellung im Unternehmen und nach Berufen differenziert werden. Dies gilt allerdings ausschließlich für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, da nur diese mit der Statistik erhoben werden.

Dabei ist, wie schon bei den Ausbildungsabschlüssen, besonders der berufsfachliche Einsatz in den ostdeutschen Unternehmen höher als in den alten Bundesländern (siehe Tabelle 8). In den neuen Bundesländern sind 18 Prozent der Männer und knapp 16 Prozent der Frauen als einfache gewerbliche Arbeiter angestellt, für alle anderen Mitarbeiter wird eine höhere Stellung im Unternehmen angegeben. Hingegen liegen die Zahlen in den alten Bundesländern zwei bis dreimal so hoch. 49 Prozent der Männer und 38 Prozent der Frauen sind in den alten Bundesländern als einfache gewerbliche Arbeiter beschäftigt. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss ist sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen in den neuen Bundesländern doppelt so hoch wie in den alten Bundesländern. Bei den Männern überwiegt zudem vor allem der Anteil der gewerblichen Facharbeiter. Diese Statistik unterstreicht also das hohe Qualifikationsniveau in der ostdeutschen Landwirtschaft und kann auch für eine Bestimmung des Qualifikationsniveaus der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den landwirtschaftlichen Unternehmen Sachsen-Anhalts herangezogen werden.

¹¹ Für die Auswertungen wurden die Daten des Beschäftigtenpanels der Bundesagentur für Arbeit (BA) aus dem 4. Quartal 2007 herangezogen. Die Daten werden zu Forschungszwecken von der BA als Stichprobe aus den Meldungen zur Sozialversicherung zu Verfügung gestellt. Die Betriebsinhaber der Einzelunternehmen sind in der Beschäftigtenstatistik aufgrund ihres Selbständigenstatus nicht enthalten.

Tabelle 8: Stellung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Landwirtschaft im Ost-West Vergleich und nach Geschlecht (Angaben in Prozent)

Berufsbild	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
einfache gewerbliche Arbeiter	49,1	38,0	17,8	15,7
gewerbliche Facharbeiter	39,0	32,2	67,4	49,8
Fachangestellte	4,1	22,5	5,0	21,7
Meister, Poliere, Techniker	5,0	3,2	3,6	3,2
Angestellte mit FHS/Uni-Abschluss	3,0	4,0	6,2	9,5

Quelle: Berechnungen aus der Beschäftigtenstatistik 2007

Während sich in den neuen Bundesländern das Qualifikationsniveau der Frauen und Männer nur geringfügig unterscheidet, liegt das Qualifikationsniveau der Frauen in den alten Bundesländern über dem der Männer. Der Anteil der weiblichen Fachkräfte (Facharbeiterinnen und Fachangestellte zusammen betrachtet) bewegt sich mit etwa 55 Prozent deutlich über dem Fachkräfteanteil der Männer mit 43 Prozent. Männer sind in den alten Bundesländern im Vergleich zu den Frauen häufiger als einfache gewerbliche Arbeiter beschäftigt.

Vergleicht man die Berufe zwischen den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den alten und in den neuen Bundesländern, ergibt sich folgendes Bild (siehe Tabelle 9).

Tabelle 9: Berufsgruppen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Landwirtschaft im Ost-West-Vergleich und nach Geschlecht (Angaben in Prozent)

Berufsbild	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Landwirte, Landarbeitskräfte	44,4	15,9	40,5	13,8
Tierwirte	5,5	4,6	22,3	30,3
Metall, Elektro, Kfz, Lager und Transport, Bau	28,1	17,3	18,2	5,2
Nahrung, Handel, Hauswirtschaft	2,8	13,4	2,0	10,0
Buchhaltung	3,0	36,0	2,2	26,2
Meister und Techniker	3,7	2,0	1,0	2,0
Agraringenieure und andere Ingenieure	3,7	2,0	4,7	1,6
Geschäftsführer	1,5	1,3	4,4	3,4
Sonstige	7,3	7,1	4,7	7,6

Quelle: Berechnungen aus der Beschäftigtenstatistik 2007

Während der Anteil der Landwirte und Landarbeitskräfte sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen zwischen den alten und den neuen Bundesländern nur geringfügig differiert, gibt es in den neuen Bundesländern deutlich mehr Tierwirte. Ihr

Anteil ist verglichen mit dem Anteil in den alten Bundesländern bei den Männern 3,5-mal so hoch und bei den Frauen 6,5-mal so hoch.

In der Buchhaltung wie auch in der Berufsgruppe „Nahrung, Handel, Hauswirtschaft“ finden sich Ost wie West mehr Frauen als Männer. Der deutlich höhere Anteil in der Buchhaltung in den alten Bundesländern erklärt sich daraus, dass fast jedes Landwirtschaftsunternehmen über eine eigene Buchhaltung verfügt, unabhängig von der Betriebsgröße. Somit ist der Anteil aufgrund der vielen kleinen Unternehmen in den alten Bundesländern höher als in den neuen Bundesländern.

Der scheinbar geringere Anteil von (Agrar)Ingenieuren in den neuen Bundesländern ergibt sich daraus, dass diesen Abschluss auch viele Geschäftsführer haben, die dann in der Ingenieurstatistik nicht doppelt erscheinen.

4 Berufsausbildung

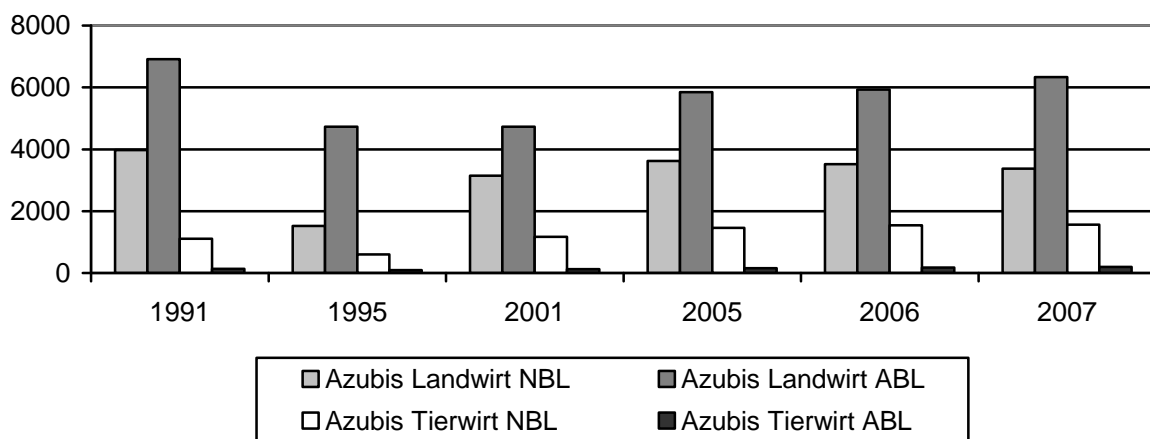
Mit der betrieblichen Berufsausbildung können Unternehmen am schnellsten und direktesten auf ihren Bedarf an Fachkräftenachwuchs reagieren. In den beiden Fachkräftestudien des zsh für die Landwirtschaft wurde hervorgehoben, dass die Landwirtschaftsunternehmen in Sachsen-Anhalt mehr in die Berufsausbildung investieren können und müssen. So ist zum einen das Potential an Ausbildungsbetrieben bei weitem noch nicht ausgeschöpft, das heißt, dass zu wenige Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Zum anderen bilden nicht alle Betriebe, die diese Berechtigung haben, aus. Für Sachsen-Anhalt wurde festgehalten, dass sich nur 18 Prozent der Landwirtschaftsunternehmen im Haupterwerb im Jahr 2007 an der Berufsausbildung beteiligt haben.

Im Folgenden wird zunächst in der Vergleichsperspektive ein Überblick über die Entwicklung der Ausbildung in den alten und neuen Bundesländern gegeben. Daran anschließend wird die Entwicklung der Ausbildung im Land Sachsen-Anhalt diskutiert.

4.1 Vergleich der Ausbildungszahlen in den alten und den neuen Bundesländern

Entsprechend der Beschäftigtenstruktur werden in den alten Bundesländern mehr Landwirte als in den neuen Bundesländern ausgebildet. In den neuen Bundesländern gibt es hingegen mehr Ausbildungsplätze für Tierwirte (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Entwicklung der Ausbildungszahlen für Land- und Tierwirte (in Absolutzahlen)



Quelle: Berufsbildungsstatistik BIBB 2008

Nach einem massiven Einbruch der Ausbildungsstellen in der Landwirtschaft bis Mitte der 90er Jahre kam es danach zu einem erneuten Anwachsen der Ausbildungszahlen. Der Anstieg der Ausbildungszahlen bei den Landwirten erfolgte in den neuen Bundesländern bereits zwischen 1995 und 1999, in den alten Bundesländern kam es dagegen erst im Zeitraum zwischen 2001 und 2007 zu einem Anwachsen der Ausbildungszahlen der Landwirte.

Einen detaillierteren Blick auf die Entwicklung der Ausbildungszahlen für den Beruf Landwirt/in in den neuen und alten Bundesländern bieten die Tabellen 10a und 10b.

Tabelle 10a: Ausbildungsentwicklung der Landwirte von 1991 bis 2007 in den neuen Bundesländern

NBL	1991	1995	1997	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Azubis Landwirt	3.970	1.525	2.742	3.358	3.142	3.318	3.422	3.640	3.619	3.518	3.372
Frauenanteil (%)	26,7	21,2	16,3	11,9	8,9	8,7	7,9	8,3	8,4	9,3	9,5
Vertragslösungen											
männlich	*	82	151	167	180	204	184	177	138	148	*
weiblich	*	23	32	37	49	27	20	14	19	22	*
Quote insgesamt	*	6,9	6,7	6,1	7,3	7,0	6,0	5,3	4,3	4,8	*

Quelle: Berufsbildungsstatistik des BIBB 2008, * Bedingt durch die Umstellung der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes liegen keine aktuellen Angaben zum Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge vor.

In den neuen Bundesländern ist nach den Einbrüchen und Schwankungen der 90er Jahre von 2001 bis 2004 ein kontinuierlicher Anstieg der Ausbildungszahlen für Landwirte zu verzeichnen. Seit 2005 sinken die Zahlen der Auszubildenden wieder etwas.

Der Anteil der Frauen in der Landwirtschaft (und somit auch die Ausbildungsquote) war in der DDR deutlich höher als in Westdeutschland. Der Frauenanteil ging nach der Wende von mehr als einem Viertel weiblicher Auszubildender (27 Prozent) im Jahr 1991 auf nicht einmal mehr acht Prozent im Jahr 2003 extrem zurück. 2003 war der niedrigste Wert, seit dem ist wieder eine leichte Zunahme des Frauenanteils auf heute etwas über neun Prozent zu beobachten.

In den letzten Jahren sind in den alten Bundesländern ähnliche Entwicklungen in den Ausbildungszahlen für die Landwirte zu verzeichnen. Der Anstieg der Ausbildungszahlen setzt in den alten Bundesländern im Vergleich zu den neuen Bundesländern ein Jahr später ein, im Jahr 2003 ist ein leichter und dann im Jahr 2004 ein erheblicher Anstieg der Ausbildungszahlen zu erkennen.

Tabelle 10b: Ausbildungsentwicklung der Landwirte von 1991 bis 2007 in den alten Bundesländern

ABL	1991	1995	1997	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Azubis Landwirt	6.916	4.726	5.163	5.380	4.725	4.636	4.994	5.556	5.851	5.933	6.337
Frauenanteil (%)	7,4	8,1	9,1	9,0	9,6	9,8	9,9	9,6	8,7	9,6	10,5
Vertragslösungen											
männlich	242	215	207	272	257	240	326	372	393	382	*
weiblich	44	33	38	60	55	58	67	62	76	58	*
Quote insgesamt	4,1	5,2	4,7	6,2	6,6	6,4	7,9	7,8	8,0	7,4	*

Quelle: Berufsbildungsstatistik des BIBB 2008, * Bedingt durch die Umstellung der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes liegen keine aktuellen Angaben zum Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge vor.

In den alten Bundesländern lag der Frauenanteil schon immer sehr niedrig. Im Kontrast zu den neuen Bundesländern hat der Anteil der weiblichen Auszubildenden im Beruf Landwirtin in den alten Bundesländern seit Beginn der 90er Jahre leicht zugenommen und ist hier bereits seit 1997 stabil zwischen neun und zehn Prozent. Somit hat sich dieser Wert nun bei ca. zehn Prozent für Ost und West angenähert.

Die Quote der Vertragslösungen ist in den alten Bundesländern seit 2003 stabil zwischen sieben und acht Prozent und damit anderthalbmal so hoch wie in den neuen Bundesländern mit fast fünf Prozent. Im Vergleich der alten und neuen Bundesländer ist die Quote der Vertragslösungen in den alten Bundesländern bis 2005 leicht angestiegen und 2006 leicht gesunken, während sie in den neuen Bundesländern bis 2005 abgesunken und 2006 wieder leicht angestiegen ist.

Die Ausbildungszahlen für die Tierwirte bewegen sich deutlich unter den Zahlen der Landwirte. Sie unterlagen in den 90er Jahren sowohl in den alten wie auch in den neuen Bundesländern den bereits für die Landwirte beobachteten Schwankungen (siehe Tabellen 11a und 11b). Mittlerweile sind sie wieder deutlich angestiegen und liegen aktuell im Jahr 2007 sogar erheblich über den Ausbildungszahlen von 1991.

An der Berufsausbildung zum Tierwirt sind anteilig deutlich mehr Frauen beteiligt.

Tabelle 11a: Ausbildungsentwicklung der Tierwirte von 1991 bis 2007 in den neuen Bundesländern

NBL	1991	1995	1997	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Azubis Tierwirt	1.111	597	1.118	1.226	1.168	1.244	1.300	1.435	1.457	1.537	1.562
Frauenanteil (%)	59,5	69,5	65,7	58,1	53,2	49,1	48,1	45,6	46,3	44,2	48,1
Vertragslösungen											
männlich	*	23	47	57	51	73	70	66	62	51	*
weiblich	*	52	60	68	57	59	58	37	55	47	*
Quote insgesamt	*	12,6	9,6	10,2	9,2	10,6	9,8	7,2	8,0	6,4	*

Quelle: Berufsbildungsstatistik des BIBB 2008, * Bedingt durch die Umstellung der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes liegen keine aktuellen Angaben zum Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge vor.

Der Frauenanteil lag 2007 in den alten Bundesländern bei 35 Prozent, in den neuen Bundesländern ist er mit 48 Prozent deutlich höher. Allerdings sinkt der Frauenanteil bei der Ausbildung zum Tierwirt seit Mitte der neunziger Jahre ab. In den letzten zehn Jahren ging er in beiden Regionen um ca. 20 Prozentpunkte zurück, in den neuen Bundesländern seit 1997 und in den alten Bundesländern seit 1995 (mit einigen Schwankungen in der Entwicklung zwischen den einzelnen Jahren).

Tabelle 11b: Ausbildungsentwicklung der Tierwirte von 1991 bis 2007 in den alten Bundesländern

ABL	1991	1995	1997	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Azubis Tierwirt	135	92	122	118	121	111	122	155	158	179	197
Frauenanteil (%)	34,1	29,3	42,6	47,5	35,5	39,6	41,8	43,9	39,9	37,4	34,5
Vertragslösungen											
männlich	16	9	10	11	6	13	12	12	6	10	*
weiblich	6	5	5	6	8	7	9	8	8	8	*
Quote insgesamt	16,3	15,2	12,3	14,4	11,6	18,0	17,2	12,9	8,9	10,1	*

Quelle: Berufsbildungsstatistik des BIBB 2008; * Bedingt durch die Umstellung der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes liegen keine aktuellen Angaben zum Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge vor.

Die Vertragslösungsquoten in der Ausbildung zum Tierwirt liegen etwas über den Vertragslösungsquoten in der Ausbildung zum Landwirt und sind wiederum in den alten Bundesländern deutlich höher als in den neuen Bundesländern. Während in den alten Bundesländern im Jahr 2006 im Durchschnitt jeder zehnte Vertrag gelöst wurde, ist es in den neuen Bundesländern durchschnittlich jeder fünfzehnte Vertrag.

4.2 Ausbildung in Sachsen-Anhalt

Im folgenden Abschnitt stehen die Entwicklungen der landwirtschaftlichen Berufsausbildung in Sachsen-Anhalt im Vordergrund. In Tabelle 12 sind die Gesamtzahlen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Bereich Landwirtschaft in Sachsen-Anhalt seit 2000 sowie die Ausbildungszahlen Landwirt/in und Tierwirt/in abgebildet. Im Vergleich 2007 zu 2000 ist die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge deutlich angestiegen (von insgesamt 519 auf 677). Innerhalb dieses Zeitraumes verläuft die Entwicklung aber nicht linear. Das Jahr 2004 stellt mit 749 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen das im Sinne der Nachwuchskräfte-sicherung erfolgreichste Jahr dar. In diesem Jahr schlagen sich die Bemühungen der Berufsverbände und Agrarverwaltung im Rahmen der gemeinsamen Bildungsoffensive nachdrücklich positiv nieder. In den darauf folgenden Jahren 2005 und 2006 ging allerdings die Zahl der Ausbildungsverträge wieder zurück. Im Jahr 2007 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wieder leicht gestiegen.

In den beiden Berufsgruppen Landwirt und Tierwirt sind die oben beschriebenen Gesamttrends etwas zeitversetzt zu beobachten. Während die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für den Beruf Landwirt ähnlich der Gesamtzahl von 2003 auf 2004 erheblich ansteigt und von 2004 auf 2005 deutlich zurück geht, steigt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei den Tierwirten im Jahr 2005 an. Von 2005 auf 2006 ist auch bei den Tierwirten ein Rückgang der Ausbildungsverträge zu verzeichnen, im Jahr 2007 wiederum ein leichter Anstieg.

Tabelle 12: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Sachsen-Anhalt für die Berufe Landwirt/in und Tierwirt/in im Vergleich

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Berufe in der Landwirtschaft gesamt ¹	519	556	*	695	749	663	648	677
Landwirtschaftliche Berufe ohne Werker, Gärtner, Forstwirt	281	294	*	321	365	321	298	344
Landwirt/Landwirtin	171	180	*	197	243	189	186	194
Tierwirt/Tierwirtin	60	71	*	74	67	83	73	77

Quelle: Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt: Bericht zur Lage der Land-, Ernährungs- und Forstwirtschaft und Tierschutzbericht des Landes Sachsen-Anhalt 2002, 2005 und 2008, * für 2002 liegen keine Daten vor

¹ Berufe in der Landwirtschaft ohne Werker im Gartenbau, Gärtner und Forstwirt

Die Ausbildungsbeteiligung der landwirtschaftlichen Betriebe ist nach wie vor relativ gering und liegt deutlich unter der Ausbildungsbeteiligung für alle Branchen in Sachsen-Anhalt. Laut Berufsbildungsbericht Sachsen-Anhalt 2007¹² beteiligen sich 18 Prozent aller Betriebe der Land- und Forstwirtschaft an der Berufsausbildung, etwa 27 Prozent verfügen zwar über eine Ausbildungsberechtigung, bilden aber nicht aus und mehr als die Hälfte der Betriebe (55 Prozent) besitzen keine Ausbildungsberechtigung. Die Daten sind zwar laut Berufsbildungsbericht nur eingeschränkt interpretierbar, aber die „Personalstrukturerhebung Landwirtschaft 2002“ des zsh wie auch die zsh-Studie „Betriebliche Ausbildung und Arbeitsmarktlage – eine vergleichende Untersuchung in Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Niedersachsen“ aus dem Jahr 2007 weisen ähnliche Zahlen durch eigene Erhebungen aus.

Ein weiteres Problem besteht darin, dass nicht alle Jugendlichen, die einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, ihre Ausbildung auch erfolgreich beenden. Neben den bereits im gesamtdeutschen Überblick angesprochenen Vertragslösungsquoten ist das Nichtbestehen der Abschlussprüfungen ein weiterer Faktor. Beide Faktoren bestimmen den Anteil der Jugendlichen, die die begonnene Ausbildung nicht mit einem entsprechenden Berufsabschluss beenden (Tabelle 13).

Tabelle 13: Erfolg der Ausbildung im Bereich Landwirtschaft in Sachsen-Anhalt (Angaben in Prozent)

	2004	2005	2006	2007
Vertragslösungsquote in der LW*	14,1	8,1	12,3	24,9
Quote nicht bestandener Abschlussprüfungen**	21,7	23,2	14,0	7,5
Anteil der Jugendlichen, die die begonnene Ausbildung erfolgreich abschließen***	67,0	71,0	76,0	69,0

Quelle: Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt (2008): Bericht zur Lage der Land-, Ernährungs- und Forstwirtschaft und Tierschutzbericht des Landes Sachsen-Anhalt 2007, eigene Berechnungen

*Vertragslösungen im Berichtsjahr im Verhältnis zum Durchschnitt der abgeschlossenen Ausbildungsverträge des Berichtsjahres und der zwei vorherigen Jahre, ** siehe Agrarbericht 2008, S.62, Tabelle T7.1, *** eigene Berechnungen unter Einbezug der Vertragslösungsquote und der Quote nicht bestandener Abschlussprüfungen

In den Jahren 2005 und 2006 ist ein positiver Trend bezogen auf den Anteil der Jugendlichen, die die begonnene Ausbildung erfolgreich abschließen, festzuhalten,

¹² Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt (2009): Berufsbildungsbericht 2008, S. 70

der vor allem auf die gesunkene Quote nicht bestandener Abschlussprüfungen zurückzuführen ist. Im Jahr 2007 sinkt dieser Anteil erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse wieder deutlich ab. Das begründet sich in hohem Maße durch die Verdopplung der Vertragslösungsquote, denn die Quote nicht bestandener Abschlussprüfungen ist im Beobachtungszeitraum deutlich abgesunken.

Insgesamt betrachtet, sind die Ausbildungszahlen in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu 2004 rückläufig (auch wenn 2007 wieder ein leichter Anstieg zu verzeichnen ist), während der Anteil der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich beenden, mit einigen Schwankungen leicht gestiegen ist. Die Ergebnisse einer Befragung der Landesanstalt für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (LLFG) Sachsen-Anhalt bieten im Weiteren Gelegenheit, die Sicht der Absolventen auf ihre Berufsausbildung in einem landwirtschaftlichen Beruf in die Expertise aufzunehmen.

4.3 Einblick in eine Absolventenbefragung der LLFG in Sachsen-Anhalt

Die LLFG Sachsen-Anhalt führt seit einigen Jahren jeweils nach bestandener Abschlussprüfung eine Befragung der Absolventen durch. Inhalte der Befragung sind:

- die Einschätzung der Ausbildung und Prüfungen sowie
- Fragen zur Tätigkeit nach der Ausbildung.

Für die vier Absolventenjahrgänge 2005 bis 2008 können die Ergebnisse der Befragung die bereits beschriebenen Entwicklungen noch stärker konturieren. Im Jahr 2005 haben sich 139 Absolventen an der Befragung beteiligt, im Jahr 2006 waren es 219 Absolventen, im Jahr 2007 198 und im Jahr 2008 145 Absolventen.

4.3.1 Beurteilung der Berufsausbildung durch die Absolventen

In allen vier Jahren beurteilen mehr als die Hälfte der Absolventen ihre Ausbildung insgesamt mit *gut* bis *sehr gut*. Jeweils mehr als 60 Prozent der Absolventen bewerten die Ausbildungsbetriebe und auch die Ausbilder mit *gut* bis *sehr gut*. Damit werden Ausbildungsbetriebe und Ausbilder häufiger positiv eingeschätzt als die Ausbildung an sich. Zudem erhalten die Ausbilder im Vergleich aller vier Beurteilungen am häufigsten die Note 1 für *sehr gut*. Ein Viertel bis ein Drittel aller Befragten hat diese Note vergeben.

Tabelle 14: Beurteilung der Ausbildung, Ausbildungsbetriebe, Ausbilder und Berufsschule (Angaben in Prozent)

	2005	2006	2007	2008
Beurteilung mit „Sehr gut“ und „Gut“				
Ausbildung gesamt	57,9	57,1	56,6	59,8
Ausbildungsbetrieb	71,0	62,0	67,3	63,7
Ausbilder	76,1	64,2	66,4	60,9
Berufsschule	*	*	*	59,2
Beurteilung mit „Ausreichend“, „Mangelhaft“ und „Ungenügend“				
Ausbildung gesamt	3,6	7,8	6,6	1,4
Ausbildungsbetrieb	2,1	4,2	5,1	11,2
Ausbilder	2,8	6,9	6,2	17,5
Berufsschule	*	*	*	7,6

Quelle: Absolventenbefragung 2005 bis 2008 der LLFG, eigene Berechnungen, die Werte für „befriedigend“ sind hier nicht abgebildet, * die Beurteilung der Berufsschule wurde 2008 neu in die Absolventenbefragung aufgenommen

Allerdings wurden die Ausbildungsbetriebe wie auch die Ausbilder etwas differenzierter beurteilt als die Ausbildung an sich, in beiden Fällen haben Absolventen auch die Note 6 für *ungenügend* vergeben. Dies ist bei der Beurteilung der Ausbildung insgesamt nicht vorgekommen.

Im Vergleich der vier Absolventenjahrgänge zeigt sich, dass im Jahr 2005 die Beurteilung der Ausbildungsbetriebe und der Ausbilder am positivsten ausgefallen ist. So werden die Ausbilder in 2006, 2007 und auch 2008 erheblich seltener mit gut bis sehr gut eingeschätzt, die Differenz beträgt mehr als zehn Prozentpunkte. Im Jahr 2008 haben die Absolventen sowohl den Ausbildungsbetrieb als auch den Ausbilder häufiger mit den Schulnoten vier bis sechs bewertet, als in den vorangegangenen Jahren. Das heißt, bei positiver Entwicklung der Abschlusszahlen (siehe Abschnitt 4.2) wird die Ausbildungsqualität von Ausbildern und Ausbildungsbetrieben durch die Absolventen trotzdem kritischer betrachtet. In der Gesamteinschätzung der Ausbildung gibt es in den positiven Bewertungen kaum nennenswerte Unterschiede.

Im Jahr 2008 wurden die Absolventen erstmals gebeten auch die Berufsschule nach gleichem Schema zu beurteilen. Dabei haben etwas weniger als 60 Prozent die Berufsschule mit gut bis sehr gut bewertet. Die Bewertung mangelhaft bis ungenügend wurde deutlich seltener vergeben als bei den Ausbildungsbetrieben und den Ausbildern.

Im Weiteren konnten die Absolventen Gründe für ihre Einschätzung der Berufsausbildung mit positiver und negativer inhaltlicher Ausrichtung angeben, die in Tabelle 15 aufgeführt sind.

Tabelle 15: Gründe für die Beurteilung der Ausbildung (Angaben in Prozent)

	2005	2006	2007	2008
Positiver Art ...				
Spaß am Beruf	75,4	81,8	82,8	86,1
Selbstständig arbeiten	57,0	64,1	60,6	71,5
Gutes Arbeitsklima	43,0	48,2	54,5	59,0
Breitgefächerte Ausbildung	43,7	31,8	31,8	35,4
Eigenverantwortliches Handeln	38,7	35,5	35,9	38,2
Spezialkenntnisse erwerben	31,0	34,5	35,4	30,6
Gestalterische Tätigkeit	23,9	24,5	17,7	22,5
Negativer Art ...				
Unzufriedenheit im Betrieb	7,0	6,8	7,1	4,2
Zu eintönige Arbeiten	4,9	5,9	6,6	6,3
Zu schwere körperliche Arbeit	1,4	1,4	4,5	2,1

Quelle: Absolventenbefragung 2005 bis 2008 der LLFG, eigene Berechnungen

Die zwei wichtigsten Gründe für die Bewertung der Ausbildung sind in allen vier Befragungsjahren identisch: „Spaß am Beruf“ steht für die Absolventen mit mehr als 75 Prozent an erster Stelle, gefolgt von „selbstständig Arbeiten“ mit Werten über 50 Prozent. Ein „gutes Arbeitsklima“ spielt für etwa die Hälfte der Absolventen ebenfalls eine große Rolle. Die Möglichkeit einer „gestalterischen Tätigkeit“ wird von den wenigsten Absolventen als Grund für eine positive Beurteilung der Ausbildung benannt.

Selbst unter den Absolventen, die ihre Ausbildung insgesamt eher schlechter bewerten, überwiegen die Nennungen positiver Gründe stark gegenüber der Benennung negativer Gründe. Auch bei diesen Absolventen rangiert „Spaß am Beruf“ mit den meisten Nennungen an erster Stelle.

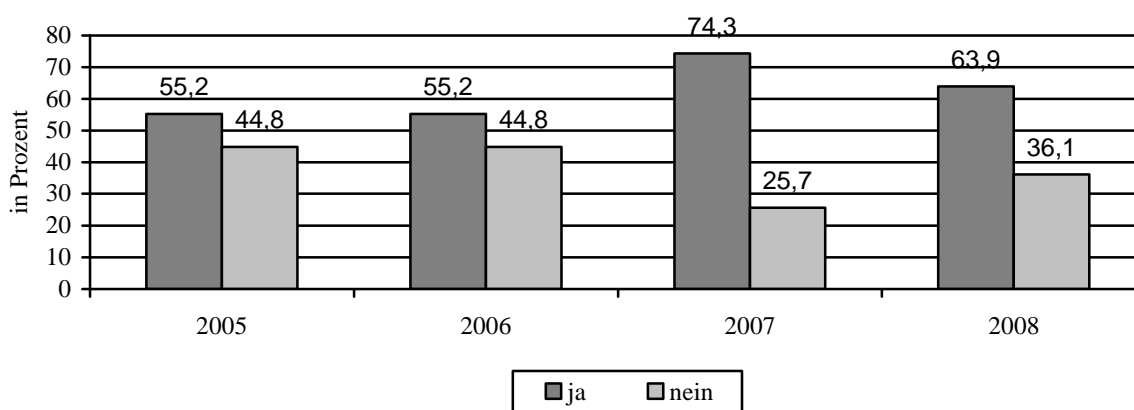
Zusammengefasst betrachtet, zeigt sich somit in den Einschätzungen der Absolventen ein sehr positives Bild der landwirtschaftlichen Berufsausbildung in Sachsen-Anhalt.

4.3.2 Wie geht es nach der Ausbildung weiter?

Der zweite Schwerpunkt der Absolventenbefragung liegt auf den Angaben zur künftigen Tätigkeit der Absolventen. Zunächst wurden die Absolventen gebeten, anzugeben, ob sie bereits einen Arbeitsplatz gefunden haben und, wenn ja, in welchem Bundesland.

Während der Anteil der Absolventen, die bereits zum Zeitpunkt ihres Abschlusses wissen, dass sie eine Arbeit aufnehmen können, in den Jahren 2005 und 2006 mit etwa 55 Prozent identisch ist, geben dies fast Dreiviertel der Absolventen des Jahres 2007 an. Das sind fast 20 Prozent mehr im Vergleich zu den Vorjahren. Angesichts der Tatsache, dass die Absolventen des Jahres 2007 ihre Ausbildung in dem besonders ausbildungsaktiven Jahr 2004 begonnen haben, finden sich die deutlich gestiegenen Übernahmequoten für den Ausbildungsjahrgang mit den meisten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Dieser Trend schwächt sich im Jahr 2008 etwas ab, liegt allerdings weiterhin über dem Niveau der Jahre 2005 und 2006.

Abbildung 3: Haben Sie bereits einen Arbeitsvertrag?



Quelle: Absolventenbefragung 2005 bis 2008 der LLFG, eigene Berechnungen

Sind es im Jahr 2005 und 2006 etwas mehr als die Hälfte der Absolventen, die bereits zum Ende der Ausbildung einen Arbeitsplatz sicher haben, so sind es im Jahr 2007 fast drei Viertel aller Absolventen. Im Jahr 2008 geht dieser Anteil zurück, liegt aber immer noch deutlich über dem Anteil von 2005 und 2006. Vor allem unter den Tierwirten sind die Arbeitsplatzzusagen erheblich gestiegen, im Jahr 2007 sind es über 90 Prozent der Absolventen der Ausbildung zum Tierwirt, die nach eigener Aussage zum Ausbildungsende eine Arbeitsplatzzusage haben.

**Tabelle 16: Arbeitszusage zum Ausbildungsabschluss nach Berufsgruppen
(Angaben in Prozent)**

Haben sie Arbeit? (Ausbildungsberuf=100%)	2005	2006	2007	2008
Ja, ich habe eine Arbeit.				
Landwirt	72,9	71,4	80,8	70,9
Tierwirt	42,9*	57,1	92,9	68,8
Sonstige**	31,5	33,8	52,7	44,4
Gesamt	54,2	55,2	74,3	63,4
Nein, ich habe keine Arbeit.				
Landwirt	27,1	28,6	19,2	29,1
Tierwirt	57,1*	42,9	7,1	31,3
Sonstige**	68,5	66,2	47,3	55,6
Gesamt	45,8	44,8	25,7	36,6

Quelle: Absolventenbefragung 2005 bis 2008 der LLFG, eigene Berechnungen

* zu geringe Fallzahlen (insgesamt N=7 Absolventen der Ausbildung Tierwirt)

** zu dieser Gruppe gehören vor allem Gärtner/innen und Hauswirtschafter/innen

In Tabelle 17 sind noch einmal wichtige Eckdaten zur Berufsausbildung in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts zusammengefasst. In dieser Tabelle zeigt sich deutlich, dass trotz Schwankungen in der Zahl neuer Ausbildungsverhältnisse, die Zahl der Absolventen stetig leicht angestiegen ist. Dies begründet sich – wie bereits erwähnt – in der gesunkenen Quote nicht bestandener Abschlussprüfungen. Parallel zu der gestiegenen Absolventenzahl steigt auch der Anteil der Absolventen, der nach eigener Aussage bereits zum Ende der Ausbildung einen Arbeitsplatz sicher hat. Im Jahr 2008 stellt sich diese Entwicklung – soweit zum jetzigen Zeitpunkt abschätzbar – etwas anders dar.

Tabelle 17: neue Auszubildende, Ausbildungsabsolventen und der Anteil an zugesagten Arbeitsverhältnissen in den landwirtschaftlichen Berufen in Sachsen-Anhalt (2005-2008)

	2005	2006	2007	2008
Zahl der drei Jahre zuvor neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge	*	695	749	663
Zahl der Ausbildungsabsolventen des Jahrgangs	421	469	476	*
Anteil der Absolventen mit zugesagtem Arbeitsverhältnis in Prozent	54,2	55,2	74,3	63,4

Quellen: Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt (2009): Bericht zur Lage der Land-, Ernährungs- und Forstwirtschaft und Tierschutzbericht des Landes Sachsen-Anhalt 2008, Absolventenbefragung 2005 bis 2008 der LLFG, eigene Berechnungen

Da die Zahl der Ausbildungsbeginner im Jahr 2005 wieder auf 663 gesunken ist, ist zu erwarten, dass die Absolventenzahlen im Jahr 2008 ebenfalls wieder sinken werden. Umso überraschender ist, dass die Zusage zu einer Beschäftigung für die Absolventen dieses Jahrgangs nach eigener Aussage ebenfalls wieder zurückgegangen ist, auch wenn sie immer noch über den Zusagen von 2005 liegt.

In allen vier Jahren hat der Hauptanteil der Absolventen, die zum Abschluss der Ausbildung bereits einen Arbeitsvertrag hatten (über 90 Prozent), Arbeit in Sachsen-Anhalt gefunden. Auffällig ist im Jahresvergleich bis 2007, dass die Zahl der Bundesländer, in denen die Absolventen – wenn auch nur vereinzelt – Arbeit gefunden hatten, größer wurde. Im Jahr 2005 gingen die Absolventen nach Sachsen-Anhalt, Niedersachsen, Bayern und Sachsen. Im Jahr 2006 werden Arbeitsorte in Sachsen-Anhalt, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Thüringen genannt und im Jahr 2007 verteilen sich die Absolventen außerhalb Sachsen-Anhalts auf Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen und Thüringen. Im Jahr 2008 hingegen werden andere Bundesländer, wie Brandenburg, Schleswig-Holstein und Niedersachsen etwas seltener erwähnt.

Nach der Bestandsaufnahme der Arbeitskräftesituation sowie der Ausbildungsaktivitäten in Sachsen-Anhalt soll im Weiteren eingeschätzt werden, welche Anforderungen sich bezogen auf die Beschäftigungsentwicklung in der Zukunft ergeben.

5 Abschätzung des Arbeitskräftebedarfs und des Arbeitskräfteangebots in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts

Die Abschätzung des kurz- und mittelfristigen Nachwuchskräftebedarfs anhand eines Überblicks über Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in der sachsen-anhaltinischen Landwirtschaft wird in mehreren Schritten erfolgen. Zunächst erfolgt die Darstellung des Verhältnisses junger und älterer Beschäftigter in den Unternehmen. Der zweite Schritt dient der Ermittlung des Nachwuchsbedarfs der Branche, um diesem dann in einem dritten Schritt das künftige Angebot an Schulabgängern in Sachsen-Anhalt gegenüber zu stellen.

5.1 Verhältnis jüngerer und älterer Beschäftigter

Die Gegenüberstellung des Anteils jüngerer und älterer Beschäftigter eines Betriebes gibt Aufschluss darüber, ob ein Ungleichgewicht zwischen den Altersgruppen besteht. Damit kann das in den Unternehmen bereits zum jetzigen Zeitpunkt zur Verfügung stehende Reservoir an Nachwuchskräften beschrieben werden.

Nach der Ermittlung der Anteile der Beschäftigten bis 34 Jahre und der Beschäftigten ab 55 Jahre gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl, wird eine Kennzahl errechnet, die angibt, wie viele jüngere Beschäftigte auf einen älteren Beschäftigten entfallen (letzte Spalte in Tabelle 18). Beträgt der Wert „1,0“ so sind in den untersuchten Betrieben ebensoviel jüngere wie ältere Mitarbeiter tätig. Werte unter „1,0“ verweisen auf ein jetzt bereits bestehendes Ungleichgewicht zwischen den Altersgruppen zu Ungunsten der Jüngeren.

Berücksichtigt man die deutlich höhere Fluktuationsbereitschaft jüngerer Jahrgänge, die Betriebswechsel oder berufliche Umorientierungen einschließt, so muss davon ausgegangen werden, dass selbst die Kennziffer 1,0 noch ein gewisses Defizitpotential in sich birgt.

Die Kennzahlen zur Darstellung des Verhältnisses jüngerer zu älteren Beschäftigten in den Unternehmen sind für das Jahr 2007 zum einen für den Durchschnitt der sachsen-anhaltinischen Landwirtschaftsbetriebe, zum anderen aber auch gegliedert nach Rechtsform in Tabelle 18 abgebildet. Zum Vergleich der Entwicklungen sind die Kennzahlen aus dem Jahr 2001 und 2005 hinzugefügt.

Tabelle 18: Altersstruktur und Nachwuchskräftebedarf der Betriebe 2007, 2005 und 2001

	Anteil der unter 35-Jährigen	Anteil der über 54-Jährigen	Nachwuchskraft je ältere Arbeitskraft
Im Jahr 2007			
Gesamt	16,3%	25,6%	0,6
Einzelunternehmen	15,5%	29,5%	0,5
Personengesellschaften	19,8%	21,0%	0,9
Juristische Personen	15,6%	24,8%	0,6
Im Jahr 2005			
Gesamt	16,9%	23,3%	0,7
Einzelunternehmen	16,5%	28,7%	0,6
Personengesellschaften	21,0%	19,2%	1,1
Juristische Personen	15,3%	21,0%	0,7
Im Jahr 2001			
Gesamt	21,6%	20,2%	1,1
Einzelunternehmen	21,3%	28,1%	0,8
Personengesellschaften	26,7%	16,1%	1,7
Juristische Personen	19,2%	16,4%	1,2

Quellen: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2008): Statistische Berichte C IV 4j/07. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung 2007. Personal- und Arbeitsverhältnisse in landwirtschaftlichen Betrieben, Tabellen [259 R] [260 R], Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2006): Statistische Berichte C IV 4j/05. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung 2005, Tabelle 3.7 [260 R], Lutz, B.; Meier, H.; Wiener, B. (2003): Personalstrukturerhebung Landwirtschaft 2002. Forschungsberichte aus dem zsh 03-1, eigene Berechnungen

Wie zu beobachten ist, hat sich das Verhältnis der jüngeren zu den älteren Arbeitskräften im Beobachtungszeitraum sehr stark zu Ungunsten der Nachwuchskräfte entwickelt. Ist für das Jahr 2001 ein durchschnittlicher Wert von 1,1 fest zu halten, so beträgt er im Jahr 2005 nur noch 0,7 und im Jahr 2007 0,6!

Am niedrigsten liegt die Kennziffer in allen drei Vergleichsjahren bei den Einzelunternehmen (0,8; 0,6; 0,5). Auf die besondere Altersstruktur der Einzelunternehmen, die wenig Mitarbeiter beschäftigten und vielfach als Eigentümer auch über die Rente hinaus arbeiten, wurde bereits weiter vorn eingegangen. Das schlägt sich natürlich in dieser Kennziffer nieder.

Viel bedenklicher scheint der ebenfalls sehr niedrige Wert von 0,6 im Jahr 2007 bei den Unternehmen juristischer Personen, der ein deutliches Ungleichgewicht im Verhältnis der jüngeren zu den älteren Beschäftigten aufweist. 2001 lag diese Kennziffer mit 1,2 noch leicht über der kritischen Grenze.

Für Personengesellschaften ist im Jahr 2007 ein Wert von 0,9 festzuhalten, womit in diesen Betrieben annähernd von einer Balance beider Altersgruppen ausgegangen werden kann. Betrachtet man aber auch hier den komfortablen Vergleichswert von 1,7 aus dem Jahr 2001, so zeigt sich eine deutliche Verschlechterung des Verhältnisses von jung zu alt. Die Kennziffer ist im Vergleich zum Jahr 2001 stark abgesunken.

Die Gründe für die ungünstige Entwicklung im Verhältnis der Altersgruppen sind vor allem im Absinken des Anteils jüngerer Arbeitskräfte um mindestens fünf Prozentpunkte zu sehen. Verschärft wird diese Tendenz durch den Umstand, dass parallel dazu der Anteil Älterer im Beobachtungszeitraum bei den Personengesellschaften um fünf und bei den Unternehmen juristischer Person sogar um ca. acht Prozentpunkte gestiegen ist. In den Einzelunternehmen hingegen erhöhte sich dieser Wert nur leicht.

Die für Sachsen-Anhalt bereits im Jahr 2002 durch das zsh angekündigte Verschlechterung der Nachwuchssicherung und die dadurch deutliche Verschärfung der Problemlage der Überalterung in den Landwirtschaftsunternehmen¹³ sind eingetroffen.

5.2 Der Nachwuchsbedarf

Der Nachwuchsbedarf einer Branche hängt von mehreren Faktoren ab, unter denen zwei Faktoren eine besonders wichtige Rolle spielen. Der erste Faktor ist die Zahl der heute Erwerbstätigen, die in absehbarer Zeit aus Altersgründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden. Der zweite Faktor beschreibt die allgemeine Entwicklung des Beschäftigungsniveaus.

Die Zahl der Erwerbstätigen, die in den nächsten zehn Jahren in Rente gehen, kann anhand der Altersstruktur der Beschäftigten (siehe Tabelle 5) ermittelt werden. Vom Ausgangsjahr 2005 berechnet, ist (bei einem rechnerischen Renteneintrittsalter von 65 Jahren¹⁴) anzunehmen, dass bis zum Jahr 2010 zwölf Prozent der 2005 erfassten Erwerbstätigen in Rente gehen wird. Dies entspricht etwa 2.430 Beschäftigten. Bis zum Jahr 2015 werden insgesamt 23 Prozent der im Jahr 2005 ständig Beschäftigten

¹³ Lutz u. a. 2003

¹⁴ Trotz der Erhöhung des Rentenalters wird in diesem Modell nach wie vor rechnerisch von einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren ausgegangen, um Vergleiche zu anderen Studien herstellen zu können. Außerdem ist davon auszugehen, dass ein durchschnittliches Renteneintrittsalter von 67 Jahren auch in den nächsten zehn Jahren noch nicht erreicht wird.

in Rente gegangen sein. In Tabelle 19 ist der altersbedingte Ersatzbedarf in den landwirtschaftlichen Unternehmen bis 2015 aufgelistet.

Tabelle 19: Altersbedingter Ersatzbedarf an Arbeitskräften in Sachsen-Anhalt in den landwirtschaftlichen Unternehmen bis 2015

Rechtsform	Anzahl der ständigen AK insgesamt	Anteil der AK in der Altersgruppe 55+	Anzahl für den Ersatzbedarf
Einzelunternehmen	6.969	28,7	2.001
<i>Darunter Betriebsleiter</i>	3.217	31,3	1.009
Personengesellschaften	4.499	19,2	864
<i>Darunter Betriebsleiter</i>	778	28,1	226
Juristische Personen	8.629	21,1	1.828
<i>Darunter Betriebsleiter</i>	549	31,3	172
Sonstige Abgangsgründe*			300
Insgesamt bis 2015			4.993

* berechnet pro Jahr mit 0,15% der ständig Beschäftigten, Austritte durch Krankheit, Berufsunfähigkeit, Sterbefälle

Rechnet man zu den erwartbaren Renteneintritten noch Abgangsgründe durch Krankheit, Berufsunfähigkeit oder Sterbefälle hinzu, ist zu erwarten, dass bis zum Jahr 2015 ca. 4.990 Arbeitskräfte aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden. Diese Beschäftigten müssen, begründet durch den sektoralen Abbau von Arbeitskräften, vor allem aufgrund der Auswirkungen der Agrarreformbeschlüsse und weiterer betrieblicher Rationalisierungsbestrebungen, nicht alle ersetzt werden. Bei der Fortschreibung der zukünftigen Nachfrage und des zukünftigen Angebots an landwirtschaftlichen Berufen im Freistaat Sachsen wird von der Sächsischen Landesanstalt für Landwirtschaft mit einem sektoralen Arbeitskräfteabbau von 0,9 Prozent pro Jahr bei den Unternehmen juristischer Personen und 0,3 Prozent pro Jahr bei den natürlichen Personen (Einzelunternehmen und Personengesellschaften) gerechnet.

Wendet man diese Schätzung auch auf die ständig Beschäftigten der Unternehmen des Landes Sachsen-Anhalt an, so ergibt sich im genannten Zeitraum ein sektoraler Arbeitskräfteabbau von 777 Arbeitskräften in den Unternehmen juristischer Person und 344 Arbeitskräften in den Unternehmen natürlicher Person. Insgesamt sind dies 1.120 Arbeitskräfte, deren Ausstieg aus dem Erwerbsleben nicht zu ersetzen wäre.

Diese Logik ist jedoch zu kurz gedacht. Ein hundertprozentiges Gegenrechnen des sektoralen Abbaus auf die Rentenausstritte ist nicht angebracht, da auf diese Weise die Gefahr des Verlustes wichtigen Erfahrungswissens keine Berücksichtigung findet.

Unter der Annahme, dass die Unternehmen eine gewisse Überschneidung von Stellen einplanen, um so das für sie notwendige Erfahrungswissen zu sichern, wird der sektorale Abbau hier nur mit 50 Prozent, also 560 Arbeitskräften, in die Berechnung des Ersatzbedarfes einbezogen.

Zieht man nun von der Gesamtzahl der berechneten Austritte aus dem Erwerbsleben (4.993) die Hälfte der Zahl der Arbeitsplätze ab, die durch den sektoralen Abbau (560) wegfallen, so ergibt sich bis zum Jahr 2015 ein Ersatzbedarf an 4.433 Arbeitskräften. Dieser Bedarf ist durch Neueinstellungen und insbesondere durch Berufsausbildung zu decken. Wie aber wird sich die Zahl der Ausbildungsnachfrage von Schulabgängern in den nächsten zehn Jahren entwickeln?

Für die Prognose der Entwicklung des Beschäftigtenniveaus werden der Arbeitskräftebestand sowie der Bedarf an Auszubildenden für die nächsten zehn Jahre abgeschätzt. Dabei liegt der Schwerpunkt auf den Ausbildungsberufen Landwirt, Tierwirt, Pferdewirt, Fischwirt, Molkereifachmann, Milchwirtschaftlicher Laborant und Winzer. Forstwirt, Gärtner, Werker im Gartenbau und Berufe der Hauswirtschaft werden in die folgenden Analysen nicht einbezogen (siehe Tabelle 20).

Tabelle 20: Entwicklung der Ausbildungsquoten in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts (ohne Gartenbau und Hauswirtschaft)

Arbeitskräfte und Auszubildende	2001	2003	2005	2007
Ständige Arbeitskräfte in der Landwirtschaft	21.743	21.853	20.101	19.254
Auszubildende in landwirtschaftlichen Berufen	294	321	321	344
Ausbildungsquoten	1,4	1,5	1,6	1,8

Quelle: Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt: Bericht zur Lage der Land-, Ernährungs-, und Forstwirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt 2002, 2005 und 2007, Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben in Sachsen-Anhalt nach Jahren, Online-Tabellenangebot, eigene Berechnungen

Vergleicht man die Entwicklung der Ausbildungsquoten für die landwirtschaftlichen Berufe gemessen an der Gesamtzahl der ständig Beschäftigten pro Jahr, so ergibt sich folgendes Bild: Die Ausbildungsquote ist in den abgebildeten Jahren stetig angestiegen. Von 2001 zu 2007 ist ein leichter Anstieg von 1,4 auf 1,8 zu verzeichnen. Aus der tabellarischen Übersicht zur Entwicklung der Ausbildungszahlen (Tabelle 12) ist zu entnehmen, dass die Ausbildungszahlen im Jahr 2006 leicht abgesunken, im Jahr 2007 aber wiederum angestiegen sind.

Der Rückgang der Beschäftigtenzahlen in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts lag in den vergangenen Jahren etwa bei 2,2 bis 2,3 Prozent pro Jahr. Um den Nachwuchskräftebedarf der nächsten Jahre abzuschätzen, wird in dem nachfolgenden rechnerischen Modell von einer Reduktion des Arbeitskräftebestandes an ständigen Beschäftigten von 2,5 Prozent ausgegangen (siehe Spalte 1 in Tabelle 21). Bei Betrachtung der Erwerbstätigen, die in den nächsten zehn Jahren in Rente gehen (Tabelle 19), beträgt der Arbeitskräftebestand im Jahr 2015 15.411 ständig Beschäftigte. Laut Schätzung mit 2,5-prozentigen Rückgang entsprechend Tabelle 21 würde er im gleichen Jahr 15.723 ständig Beschäftigte betragen. Diese Gegenüberstellung verdeutlicht, dass diese 2,5-prozentige Reduzierung eine vorsichtige Schätzung bildet. Insgesamt würde sich nach dieser Schätzung der Arbeitskräftebestand in den nächsten 20 Jahren um knapp ein Drittel verringern.

Die Berechnung des Bedarfs an Auszubildenden wird in zweierlei Hinsicht vorgenommen:

- Zum einen wird der Bedarf an Auszubildenden unter Zugrundelegung der bisherigen Ausbildungsquote mit zwei Prozent am Gesamtbestand der ständig Beschäftigten des jeweiligen Jahres ermittelt. Damit wird allerdings nur die Replizierung des bisherigen Status Quo berechnet. Das bisherige Ausbildungs- und Übernahmeverhalten der Betriebe hat zu dem in Tabelle 18 dargestellten Ungleichgewicht zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern beigetragen (siehe Spalte 2 in Tabelle 21).
- Die Kennziffer für Nachwuchskraft je älterer Beschäftigter beträgt, wie bereits weiter oben beschrieben, im Jahr 2007 durchschnittlich nur noch 0,6. Zur Erreichung einer ausgewogeneren Altersstruktur in den Betrieben müsste der Wert nach Lutz u. a. (2003, S. 28) 1,5 betragen. Dies bedeutet allerdings, dass sich auch die derzeitige Ausbildungsquote verdoppeln müsste. Aus diesem Grund ist zum anderen in der dritten Spalte der Tabelle 21 der Bedarf an Auszubildenden mit einem Anteil von vier Prozent zum Arbeitskräftebestand aufgeführt.

Tabelle 21: Abschätzung des Bedarfs an Auszubildenden auf Grundlage der Schätzungen des Arbeitskräftebestands an ständigen Arbeitskräften für Sachsen-Anhalt

Jahr	Arbeitskräftebestand bei 2,5% Reduzierung	Bedarf an neuen Auszubildenden (2%, Status Quo)	Bedarf an neuen Auszubildenden (4%, Optimierung der Altersstruktur)
2005	20.101	321	804
2006	19.598	392	784
2007	19.253	344	764
2008	18.772	375	751
2009	18.302	366	732
2010	17.845	357	714
2011	17.399	348	696
2012	16.964	339	679
2013	16.540	331	662
2014	16.126	323	645
2015	15.723	314	629
2016	15.330	307	613
2017	14.947	299	598
2018	14.573	291	583
2019	14.209	284	568
2020	13.853	277	554
2021	13.507	270	540
2022	13.169	263	527
2023	12.840	250	514
2024	12.519	250	501

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2008): Statistische Berichte C IV 4j/07. Agrarstrukturerhebung 2007. Personal- und Arbeitsverhältnisse in landwirtschaftlichen Betrieben, eigene Berechnungen

Bereits nach diesem Schritt lässt sich die Brisanz der Entwicklungen für die landwirtschaftlichen Unternehmen verdeutlichen. Wie bereits festgehalten wurde, ist aufgrund der Altersabgänge bis zum Jahr 2015 mit einem Ersatzbedarf von 4.433 Arbeitskräften zu rechnen. Bei der Prognose des Bedarfs an neuen Auszubildenden, gemessen am bisherigen Ausbildungsverhalten der Betriebe, werden aber bis zum Jahr 2015 nur 3.810 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung in den landwirtschaftlichen Berufen beginnen.

Berücksichtigt man nun noch die Erfolgsquote in der landwirtschaftlichen Ausbildung von derzeit ca. 70 Prozent, so werden nur ca. 2.700 Auszubildende die Ausbildung auch erfolgreich beenden und damit dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Schon an diesem Punkt können die Unternehmen ihren Ersatzbedarf über Ausbildung nicht

mehr decken, es fehlen etwa 1.700 Nachwuchskräfte. Unter Einbezug der Tatsache, dass nicht alle Absolventen im Beruf verbleiben, stellt sich die Situation noch kritischer dar. Dies bedeutet, dass selbst wenn die Arbeitskräfteentwicklung bis 2015 entsprechend dem heutigen Trend verläuft, Probleme der Nachwuchskräfteerkrutierung gewiss noch stärker – als sich bereits zum jetzigen Zeitpunkt abzeichnet – eintreten. Hierbei ist noch nicht beachtet, dass sich die Zahl der Ausbildungsplatznachfrager aufgrund der stark rückläufigen Schulabgängerzahlen in den nächsten Jahren extrem verringern wird.

5.3 Prognose der künftigen Nachfrage an Ausbildungsplätzen in der Landwirtschaft

Um nun in einem dritten Schritt zu ermitteln, wie sich die Nachfrage an Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt entwickeln könnte, wird zunächst der Anteil Auszubildender im Bereich Landwirtschaft an den Schulabgängern Sachsen-Anhalts berechnet. Daran anschließend wird aus der Prognose der Schulabgänger des Kultusministeriums der Anteil Jugendlicher ermittelt, der gemessen an den bisherigen Zahlen, eine Ausbildung in landwirtschaftlichen Berufen beginnen wird.

In den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007 lag der Anteil der neu beginnenden Auszubildenden in den landwirtschaftlichen Berufen berechnet an den Schulabgängern in Sachsen-Anhalt bei etwa ein Prozent. Unter der Annahme, dass die potentiellen Ausbildungsplatzbewerber in Sachsen-Anhalt zum größten Teil auch aus Sachsen-Anhalt kommen, soll die Zahl der potentiellen Auszubildenden in den kommenden Jahren mit einem Anteil von ein Prozent an den Absolventen allgemeinbildender Schulen¹⁵ berechnet werden (siehe Tabelle 22).

¹⁵ Unter die Absolventen allgemeinbildender Schulen fallen auch die Jugendlichen, die die Schulausbildung mit der Fachhochschul- oder Hochschulreife beenden.

Tabelle 22: Prognose der Entwicklung der Schulabgängerinnen der allgemeinbildenden Schulen und der neu beginnenden Auszubildenden in landwirtschaftlichen Berufen in Sachsen-Anhalt

Jahr	Absolventen allgemeinbildender Schulen	Geschätzte Zahl der neuen Auszubildenden (bisher ca. ein Prozent von Spalte 2)
2001	28.272	294
2003	34.912	321
2005	32.173	321
2007	34.620	344
2008	23.403	234
2009	19.786	198
2010	16.686	167
2011	15.646	156
2012	15.918	159
2013	16.340	163
2014	16.814	168
2015	17.540	175

Quellen: Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt (2007): Berufsbildungsbericht des Landes Sachsen-Anhalt 2006 (Stand Dezember 2006). Die Prognosewerte der Berufsbildungsberichte 2007 und 2008 haben den Stand Februar 2007 und bilden gerundete Werte ab, die der Schätzung aus dem Jahr 2006 entsprechen. Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt: Bericht zur Lage der Land-, Ernährungs- und Forstwirtschaft und Tierschutzbericht des Landes Sachsen-Anhalt 2002, 2005 und 2007 sowie eigene Berechnungen

Nach dem Schulabgängerjahr 2007 (mit einem doppelten Abiturjahrgang) wird nach Schätzungen des Kultusministeriums die Zahl der Schulabgänger bis zum Jahr 2011 abnehmen und danach wieder leicht ansteigen. Die Zahl des hier angelegten Vergleichsjahres 2007 wird allerdings nicht wieder erreicht, so beträgt die Differenz der Schulabsolventen im Jahr 2007 zum Jahr 2015 in Sachsen-Anhalt 17.080 Jugendliche.

Die Zahl derjenigen Schulabsolventen eines Jahrgangs, die nach bisherigen Erfahrungen eine Ausbildung in landwirtschaftlichen Berufen beginnen werden, sinkt im Zeitraum von 2007 zu 2015 vermutlich fast um die Hälfte von 344 auf nur noch ca. 175 Ausbildungsbeginner.

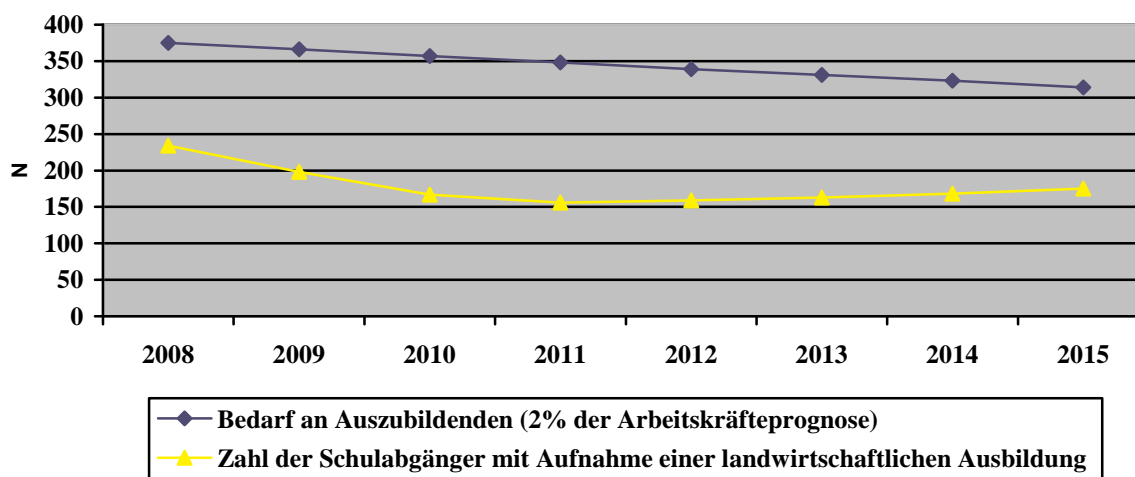
In diese Prognose nicht eingeflossen ist die Quote derjenigen, die eine Ausbildung in den landwirtschaftlichen Berufen beginnen, diese dann aber vorzeitig lösen oder die Abschlussprüfung nicht bestehen. Diese Quote lag im Jahr 2007 bei 31 Prozent (siehe Tabelle 13). Das bedeutet, dass nach derzeitigem Stand nur zwei Drittel derjenigen, die eine Ausbildung beginnen, diese erfolgreich abschließen und den Unternehmen als Nachwuchsfachkräfte zur Verfügung stehen.

Außerdem berücksichtigt die Prognose nicht, dass ein künftig ausgeglichenerer Ausbildungsmarkt, der wieder vielfältige Ausbildungschancen für Jugendliche eröffnen wird, die Bewerberzahlen von Schulabsolventen für scheinbar weniger attraktive Berufe (wie beispielsweise in der Landwirtschaft) zurückgehen lassen wird.

5.4 Abgleich des Bedarfs an Auszubildenden mit der geschätzten zukünftigen Ausbildungsplatznachfrage

In der nachfolgenden Abbildung ist die prognostizierte Entwicklung des Bedarfs an Auszubildenden in den landwirtschaftlichen Unternehmen und die Zahl der Schulabgänger, die gemäß heutigen Berufswahlstatistiken einen landwirtschaftlichen Beruf ergreifen werden, für Sachsen-Anhalt vergleichend gegenüber gestellt. Es sei noch einmal darauf hingewiesen, dass den Berechnungen bereits relativ optimistische Annahmen zugrunde liegen. In der nachfolgenden Abbildung ist die Diskrepanz zwischen dem Bedarf an Auszubildenden und der Zahl zu erwartender Ausbildungsbeginner in landwirtschaftlichen Berufen noch einmal deutlich dargestellt (vgl. Abb. 4).

Abbildung 4: geschätzte Entwicklung des Bedarfs und Angebots an Auszubildenden bis 2015



Quelle: eigene Berechnungen

So ist bereits bis zum Jahr 2011 durch die stark sinkenden Zahlen der Schulabgänger bei gleich bleibendem Berufswahlverhalten damit zu rechnen, dass die Ausbildungsplätze, die die Unternehmen bei der aktuellen Ausbildungsquote zur Verfügung stellen, nicht mehr besetzt werden können. Es stehen schon dann nicht mehr genügend Schulabgänger zur Verfügung.

Da die demografischen Einbrüche in den Schulabgängerzahlen in den alten Bundesländern zeitversetzt auftreten werden, könnte zunächst noch mit einer gewissen Kompensation durch Auszubildende aus den alten Bundesländern gerechnet werden, aber diese wird keinesfalls ausreichen auch nur den Minimalbedarf zu decken. Ob und in welchem Umfang es überhaupt gelingen kann, Jugendliche aus den alten Bundesländern nach Sachsen-Anhalt in die Landwirtschaftsausbildung zu holen, ist jedoch nicht bekannt.

Selbst mit dem Wiederanstieg der Schulabgängerzahlen ab 2013 lässt sich das Angebot an Ausbildungsplätzen und die Nachfrage von Ausbildungsplätzen in der Landwirtschaft nicht decken. Bei aller Vorsicht, mit der solche Vorausschätzungen zu interpretieren sind, kann doch mit ziemlicher Sicherheit festgestellt werden, dass den landwirtschaftlichen Unternehmen Sachsens-Anhalts ein erhebliches Nachwuchsproblem bevorsteht.

Zumal bereits heute von den Unternehmen thematisiert wird, dass sie nicht mehr genug Fachkräfte finden und dass die Zahl der geeigneten Ausbildungsplatzbewerber stark zurückgegangen ist. Die Personalstrukturerhebung für die Landwirtschaftsunternehmen in Sachsen-Anhalt aus dem Jahr 2002 zitierte beispielsweise schon damals aus Berichten der Unternehmen, dass insbesondere Fachkräftenachwuchs im Bereich Tierproduktion immer seltener rekrutiert werden kann¹⁶.

Die Lösung des Problems gestaltet sich für die Landwirtschaftsunternehmen besonders schwierig, wenn man die Tatsache berücksichtigt, dass das Image der Landwirtschaft und der landwirtschaftlichen Berufe insbesondere unter den Jugendlichen – als die potentiellen Ausbildungsplatzbewerber – vorsichtig formuliert, nicht besonders gut ist. Laut einer TNS-emnid-Studie aus dem Jahr 2007 gehört zwar der Beruf Landwirt laut Bevölkerung zu den drei für die Gesellschaft wichtigsten Berufen und gilt auch als fortschrittlich. Allerdings sind es eher die Älteren, die ein großes Interesse für die Landwirtschaft aufweisen, die Jüngeren sind vergleichsweise weniger interessiert¹⁷.

¹⁶ Lutz, B.; Meier, H.; Wiener, B. (2003): Personalstrukturerhebung Landwirtschaft 2002. Forschungsberichte aus dem zsh 03-1, S. 17f.

¹⁷ Vgl. TNS emnid (2007), Seite 10

6 Weiterbildung wird zum wichtigen Instrument heutiger Personalpolitik

Als unstrittig gilt mittlerweile, dass das Problem des Fachkräftemangels viele Branchen der deutschen Volkswirtschaft treffen wird und dies ist auch für die landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen-Anhalt zu bekräftigen. Auf der Suche nach möglichen Strategien, diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, spielen neben einer Intensivierung der Berufsausbildung auch die Faktoren der Fortbildung und Umschulung von Quereinsteigern sowie die Nachqualifizierung und Weiterbildung der vorhandenen Arbeitskräfte eine immer stärkere Rolle. Eine stärkere Weiterbildungsinvestition in die eigene Belegschaft muss zunehmend thematisiert werden. Dies ist ein Weg bei der Suche nach Lösungen zur Fachkräftesicherung, den die Landwirtschaft beschreiten kann und muss.

Weiterbildung wird von den Unternehmen als sehr wichtig angesehen. Allerdings fehlt es bei den kleinen und mittleren Unternehmen oftmals an einer systematischen Personalpolitik, die auch Weiterbildung als Aufgabe einschließt. Die landwirtschaftlichen Unternehmen investieren bereits in die Weiterbildung, allerdings oft recht sporadisch oder zufällig und in vielen Fällen nur für die Führungskräfte.

Im Hinblick auf die künftigen Herausforderungen in der Landwirtschaft sind folgende Anforderungen an die Weiterbildung hervorzuheben:

Es muss verstärkt in die Weiterbildung der Facharbeiter investiert werden.

Schulungen für Facharbeiter werden viel umfänglicher benötigt, als sie bisher von den Bildungseinrichtungen angeboten werden. Während das Veranstaltungsangebot in der Weiterbildung für den Fach- und Fachhochschulbereich (also eher die höheren Qualifikationen) breit gefächert ist, fehlen passgenaue Bildungsangebote für den Facharbeiterbereich. Die Schulungen für Facharbeiter und Beschäftigte der niedrigeren Qualifikationsstufen sind also nicht nur deutlich unterrepräsentiert, sie müssen in Zukunft auch anderen Anforderungen gerecht werden.

Für die Unternehmen ist es wichtig, die Weiterbildung der Fachkräfte möglichst nah am Arbeitsort durchzuführen und stärker in den Arbeitsprozess zu integrieren.

Dies entspricht der allgemeinen Entwicklung der Weiterbildungsnachfrage durch Unternehmen aller Branchen¹⁸. Dadurch kann wesentlich konkreter auf die spezifischen Strukturen und Abläufe eines Betriebes eingegangen werden.

Als Ergebnis aus dem Modellprojekt des zsh „Regionaler Qualifizierungspool landwirtschaftlicher Unternehmen“¹⁹ sind folgende Anforderungen an die Weiterbildung von Fachkräften festzuhalten²⁰:

- Weiterbildung für Fachkräfte in der Landwirtschaft muss vor allem praxisnahe Themen abdecken,
- Grundlagenwissen aufnehmen und gegebenenfalls auffrischen sowie
- Veranstaltungen kürzerer Dauer vorsehen, um damit der Aufnahmefähigkeit der eher praktisch veranlagten Fachkräfte zu entsprechen.

In Sachsen-Anhalt wird das Fortbildungsangebot für die Beschäftigten in der Landwirtschaft vor allem durch die Landesanstalt für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau abgedeckt. Für die Fach- und Führungskräfte sind dabei vor allem die meist eintägigen Vortragsveranstaltungen und Seminare, die oftmals mehrtägigen Lehrgänge und die Feldtage von Interesse.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von kleineren Anbietern, um die gesamte Themenbreite zu bedienen. Das wiederum erfordert von den Betrieben einen erheblichen Aufwand für die Recherche nach geeigneten und passenden Weiterbildungsangeboten. Diese Aufgabe können gerade die kleinen und mittleren Unternehmen, die zumeist weder über einen Personalplaner noch eine Personalabteilung verfügen, nicht oder nur sehr schwer lösen. Hier werden Unterstützungsstrukturen für kleinere Unternehmen in der Personalarbeit gebraucht. Wie die Arbeit im Modellvorhaben des Qualifizierungspools gezeigt hat, kann mit vernetzten Strukturen, in denen die einzelnen Bedarfe der kleinen Unternehmen gebündelt werden, die Personalarbeit in Gang gebracht und optimiert werden.

¹⁸ Vgl. Grünert u. a. 2008

¹⁹ Das Modellprojekt wurde in den Jahren 2006 und 2007 in fünf ausgewählten Landwirtschaftsunternehmen in Sachsen-Anhalt durchgeführt. Ausführliche Informationen findet man unter www.qualifizierungspool.de.

²⁰ Siehe auch Meier u. a. (2007), S. 25ff.

7 Schlussfolgerungen

Die aktuelle Fachkräftesituation in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts hat gegenüber den vergangenen Jahren an Brisanz gewonnen und macht das Auftreten einer erheblichen Fachkräftelücke immer wahrscheinlicher. Folgende Rahmenbedingungen lassen sich für die Landwirtschaft in Sachsen-Anhalt zusammenfassend festhalten:

- Nach wie vor sinken die Beschäftigtenzahlen in den landwirtschaftlichen Unternehmen Sachsen-Anhalts. Dabei ist insbesondere der Anteil der Beschäftigten in den Unternehmen juristischer Person zurückgegangen. Parallel verringert sich auch der Anteil der Vollzeitstellen kontinuierlich.
- Der Frauenanteil unter den ständig Beschäftigten in der Landwirtschaft in Sachsen-Anhalt liegt bei etwa 30 Prozent und ist in den vergangenen Jahren stabil geblieben.
- Die Renteneintritte der Beschäftigten konnten nicht zur Verjüngung in der Landwirtschaft genutzt werden. Die Altersstruktur der Betriebe in Sachsen-Anhalt weist nach wie vor eine extrem ungünstige Konzentration der mittleren und älteren Belegschaftsgruppen auf. Der Anteil der Beschäftigten, die 55 Jahre und älter sind, ist im Vergleich zum Jahr 2001 weiter gestiegen. Etwa zwölf Prozent aller Beschäftigten werden in den nächsten fünf Jahren und mehr als ein Fünftel aller Beschäftigten werden in den kommenden zehn Jahren in Rente gehen. Im Unterschied dazu sind die Anteile der jüngeren Beschäftigten in den letzten Jahren von 2001 zu 2007 nochmals um sechs Prozentpunkte gesunken. Mit 16 Prozent liegt dieser Anteil in den Unternehmen juristischer Person und den Einzelunternehmen am niedrigsten.
- Ein Drittel aller Betriebsleiter in Sachsen-Anhalt ist 55 Jahre und älter. Diese Leitungspositionen neu zu besetzen, wird zu einer großen Herausforderung für die landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen-Anhalt, da schon seit einigen Jahren über zunehmende Schwierigkeiten bei der Nachwuchssuche im Führungskräftebereich, sei es auf der ersten oder auf der zweiten Leitungsebene, geklagt wird.
- Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den ostdeutschen Landwirtschaftsunternehmen ist – auch im Vergleich zu den westdeutschen

Unternehmen – sehr hoch. Bei wachsenden Qualifikationsanforderungen in der Landwirtschaft wird somit die Fachkräftesicherung eine immer wichtigere Aufgabe.

- Die Qualifikationsabschlüsse der Frauen sind in den alten wie in den neuen Bundesländern deutlich höher als die der Männer.
- Die Ausbildungsbeteiligung der landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen-Anhalt liegt unter dem Gesamtdurchschnitt der Ausbildungsbeteiligung sachsen-anhaltinischer Betriebe.
- Im Jahr 2004 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge einmalig deutlich gestiegen, was sicherlich auch das Ergebnis einer breit angelegten Qualifizierungskampagne des Landes mit mehreren Bildungskonferenzen war. Danach ist bis zum Jahr 2006 erneut ein Absinken der Ausbildungsvertragsabschlüsse zu verzeichnen, im Jahr 2007 allerdings wurden wieder mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen.
- Der Anteil der Jugendlichen, die ihre Abschlussprüfungen erfolgreich bestehen, hat sich deutlich erhöht. Allerdings ist im gleichen Zug die Quote der Vertragslösungen ebenfalls erheblich angestiegen, so dass der hohe Anteil an Jugendlichen aus dem Jahr 2006, die ihre begonnene Ausbildung erfolgreich abschließen, wieder abgesunken ist.
- Die Absolventen der Berufsausbildung in Sachsen-Anhalt beurteilen ihre Ausbildung vornehmlich positiv und die Übernahmequoten sind nach Angaben der Absolventen deutlich angestiegen.
- Die Zahl der Schulabsolventen eines Jahrgangs, die eine Ausbildung in landwirtschaftlichen Berufen beginnen werden, wird sich aufgrund der extrem rückläufigen Zahlen und des verbesserten Ausbildungsplatzangebotes in vielen anderen und für Jugendliche attraktiveren Bereichen der Wirtschaft in den nächsten 10 bis 15 Jahren vermutlich fast halbieren. Bereits in den nächsten zwei Jahren ist bei gleich bleibendem Berufswahlverhalten der Jugendlichen damit zu rechnen, dass die Ausbildungsplätze, die die Unternehmen bei der aktuellen Ausbildungsquote von ca. ein Prozent zur Verfügung stellen, nicht mehr besetzt werden können. Es stehen schon dann nicht mehr genügend Schulabgänger für die Landwirtschaft zur Verfügung.

Die Lösung der Probleme muss durch einen sofortigen Anstieg der Ausbildungsbeteiligung der Landwirtschaftsunternehmen angegangen werden. Gleichzeitig muss weiterhin mehr für die Verbesserung des Images landwirtschaftlicher Berufe getan werden. Jedoch wird die Fachkräftelücke in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts durch die Ausbildung nicht zu schließen sein. Aufbauend auf diesem Wissen, muss im Weiteren über Unterstützungsmöglichkeiten zur Deckung des Fachkräftebedarfs in landwirtschaftlichen Unternehmen nachgedacht werden. Neben der Ausbildung kann eine gezielte und kontinuierliche Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter in den Unternehmen sowie die Fortbildung von Quereinsteigern zur Fachkräftesicherung beitragen.

Da die Aufgaben der Weiterbildung von erheblicher Bedeutung für die Erhaltung und den Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sind, für viele kleine und mittelständische Unternehmen die Notwendigkeit von Qualifizierungsaktivitäten aber noch nicht ausreichend im Blickfeld stehen, sollte diesen KMU durch externe Unterstützung die Möglichkeit gegeben werden, sich kontinuierlicher mit Bildungsfragen zu beschäftigen. Dies wird vom Land Sachsen-Anhalt mit dem Umsetzungsprojekt „Qualifizierungspool für die Landwirtschaft“ ermöglicht.

Literaturquellen

- Grünert, Holle; Wiener, Bettina; Winge, Susanne (2008): Zusammenarbeit von Betrieben und Trägern der Weiterbildung - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Rückmeldung an die Befragten. <http://www.zsh-online.de/pdf/KurzinfoAugust2008.pdf> vom 25.08.2008
- Kreyßig, L.; Pippig, U.; Stiehler, J. (2007): Fortschreibung der Untersuchungen zu qualitativen und quantitativen Aspekten der zukünftigen Nachfrage und des Angebots in landwirtschaftlichen Berufen im Freistaat Sachsen unter Berücksichtigung der veränderten Agrarpolitischen Rahmenbedingungen. Schriftenreihe der Sächsischen Landesanstalt für Landwirtschaft Heft 6/2007
- Lutz, B.; Meier, H.; Wiener, B. (2003): Personalstrukturerhebung Landwirtschaft 2002. Forschungsberichte aus dem zsh 03-1
- Meier, H.; Wiener, B. (2006): Kleinste und kleine Unternehmen unterstützen – aber wie? In: Leaderforum. Magazin der deutschen Vernetzungsstelle. H. 1, S.26-27
- Meier, H.; Wiener, B.; Winge, S. (2007): Regionaler Qualifizierungspool landwirtschaftlicher Unternehmen. Forschungsberichte aus dem zsh 07-3.
- Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt (2007): Land-, Ernährungs- und Forstwirtschaft und Tierschutzbericht des Landes Sachsen-Anhalt.
- Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt (2008): Land-, Ernährungs- und Forstwirtschaft und Tierschutzbericht des Landes Sachsen-Anhalt.
- Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt (2009): Berufsbildungsbericht für das Land Sachsen-Anhalt 2008.
- TNS emnid (2007): Das Image der deutschen Landwirtschaft. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in Deutschland.
- Wiener, B.; Richter, T.; Teichert, H. (2004): Abschätzung des Bedarfs landwirtschaftlicher Fachkräfte unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung (Schwerpunkt neue Bundesländer). Forschungsberichte aus dem zsh 04-2.
- NRW Zahlstelle Direktor der Landwirtschaftskammer NRW als Landesbeauftragter, Ref. 11 (Redaktion 2009): Cross Compliance 2009. Information über die Einhaltung der Anderweitigen Verpflichtungen. <http://www.landwirtschaftskammer.de/foerderung/pdf/cc-infobroschuere.pdf>

Datenquellen

Absolventenbefragung 2005 bis 2008 der LLFG

Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt (Hg.):
Bericht zur Lage der Land-, Ernährungs-, und Forstwirtschaft und
Tierschutzbericht des Landes Sachsen-Anhalt 2002, 2005, 2007 und 2008

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen
Betrieben in Sachsen-Anhalt nach Jahren, Online-Tabellenangebot
www.stala.sachsen-anhalt.de

Berufe im Spiegel der Statistik, www.pallas.iab.de, Berufsgruppen 01-06

Berufsbildungsbericht des Landes Sachsen-Anhalt 2006, 2007, 2008

Berufsbildungsstatistik BIBB 2008

Beschäftigtenstatistik 2007

Meldungen des statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt vom 15.12.2003,
Agrarstrukturbericht 2001, standardisierte Arbeitstabelle 251 R (251.2)

Sonderanfertigung des Statistischen Bundesamtes (vom 01.07.2009)

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2006): Statistische Berichte C IV 4j/05.
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung 2005

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2008): Statistische Berichte C IV 2j/07.
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung 2007. Arbeitskräfte
in landwirtschaftlichen Betrieben.

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2008): Statistische Berichte C IV 4j/07.
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung 2007. Personal-
und Arbeitsverhältnisse in landwirtschaftlichen Betrieben

Anhang

Anhang 1: Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben in Sachsen-Anhalt nach Jahren

Merkmal		Einheit	1999	2001	2003	2005	2007	
Mit betrieblichen Arbeiten Beschäftigte insgesamt		Personen	27 797	27 721	27354	27738	25 942	
Davon	Ständige Arbeitskräfte zusammen		22 794	21 743	21 853	20 101	19 253	
	Davon		Familienarbeitskräfte	5 804	5 608	5 809	5 445	5 557
			darunter vollbeschäftigt	1 463	1546	1 981	1 753	1 713
			Ständig familienfremde Arbeitskräfte	16 990	16 135	16 044	14 656	13 696
			darunter vollbeschäftigt	14 989	14 179	13 183	11 751	10 608
	Nichtständige Arbeitskräfte		5 003	5 978	5 501	7 638	6 689	
Davon in Betrieben der Rechtsform	Einzelunternehmen		8 998	9 342	9 485	10 876	10 459	
	Personengesellschaften		6 894	7 246	7 543	6 653	6 393	
	Juristische Person		11 906	11 133	10 326	10 210	9 090	
Arbeitsleistung	Arbeitskräfte insgesamt	AK-Einheiten	19 180	18 494	18 619	17 369	15 767	
	Arbeitskräftebesatz je 100 ha LF		1,6	1,6	1,6	1,5	1,3	

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Online-Angebot auf www.stala.sachsen-anhalt.de, Download am 07.08.2008

Anhang 2a: Betriebsgrößenklassen und Anteil der Unternehmen nach Rechtsform in Sachsen-Anhalt 2001

Betriebe mit AK	Betriebe	Anteil in %	
1	1579	32,3	% von 4896 Gesamtbetrieben
2	1201	24,5	
3	644	13,2	
4 und 5	631	12,9	
6 - 9	377	7,7	
10 - 19	292	6,0	
20 u. mehr	272	5,6	
Insgesamt	4896	100%	

davon: Betriebe der Rechtsform Einzelunternehmen

1	1511	43,1	% von 3509 Einzelunternehmen
2	1052	30,0	
3	388	11,1	
4 und 5	365	10,4	
6 - 9	110	3,1	
10 - 19	50	1,4	
20 u. mehr	33	0,9	
Insgesamt	3509	71,7	% von 4896 Betrieben insgesamt

davon Betriebe der Rechtsform Personengesellschaften

1	43	5,1	% von 843 Personengesellschaften
2	117	13,9	
3	129	15,3	
4 und 5	222	26,3	
6 - 9	200	23,7	
10 - 19	88	10,4	
20 u. mehr	44	5,2	
Insgesamt	843	17,2	% von 4896 Betrieben insgesamt

davon Betriebe der Rechtsform juristische Person

1	25	4,6	% von 544 Betrieben mit juristischer Person
2	32	5,9	
3	27	5,0	
4 und 5	44	8,1	
6 - 9	66	12,1	
10 - 19	164	30,1	
20 u. mehr	196	36,0	
Insgesamt	544	11,1	% von 4896 Betrieben insgesamt

Quelle: Meldungen des statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt vom 15.12.2003, Agrarstrukturbericht 2001, standardisierte Arbeitstabelle 251 R (251.2), Mit betrieblichen Arbeiten beschäftigte AK in den landwirtschaftlichen Betrieben 2001 nach Rechtsformen und Größenklassen der AK

Anhang 2b: Betriebsgrößenklassen und Anteil der Unternehmen nach Rechtsform in Sachsen-Anhalt 2003

Betriebe mit AK	Betriebe	Anteil in %	
1	1 500	30,0	% von 5000 Gesamtbetrieben
2	1 200	24,0	
3	600	12,0	
4 und 5	700	14,0	
6 - 9	400	8,0	
10 - 19	300	6,0	
20 u. mehr	300	6,0	
Insgesamt	5 000	100%	

davon: Betriebe der Rechtsform Einzelunternehmen

1	1 400	40,0	% von 3500 Einzelunternehmen
2	1 100	31,4	
3	400	11,4	
4 und 5	400	11,4	
6 - 9	100	2,9	
10 - 19	100	2,9	
20 u. mehr	0	0,0	
Insgesamt	3 500	70,0	% von 5000 Betrieben insgesamt

davon Betriebe der Rechtsform Personengesellschaften

1	0	0,0	% von 800 Personengesellschaften
2	100	12,5	
3	100	12,5	
4 und 5	200	25,0	
6 - 9	200	25,0	
10 - 19	100	12,5	
20 u. mehr	100	12,5	
Insgesamt	800	16,0	% von 5000 Betrieben insgesamt

davon Betriebe der Rechtsform juristische Person

1	0	0,0	% von 400 Betrieben mit juristischer Person
2	0	0,0	
3	0	0,0	
4 und 5	0	0,0	
6 - 9	100	25,0	
10 - 19	100	25,0	
20 u. mehr	200	50,0	
Insgesamt	400	8,0	% von 5000 Betrieben insgesamt

Quelle:

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2006): Statistische Berichte C IV 4j/05. Land- und Fortwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung 2005. Seite 57, Tab. 3.1.2 [251.2]

Anhang 2c: Betriebsgrößenklassen und Anteil der Unternehmen nach Rechtsform in Sachsen-Anhalt 2005

Betriebe mit AK	Betriebe	Anteil in %	
1	1 612	33,8	% von 4775 Gesamtbetrieben
2	1 058	22,2	
3	543	11,4	
4 und 5	583	12,2	
6 - 9	417	8,7	
10 - 19	311	6,5	
20 u. mehr	250	5,2	
Insgesamt	4 774	100%	

davon: Betriebe der Rechtsform Einzelunternehmen

1	1 547	45,1	% von 3428 Einzelunternehmen
2	920	26,8	
3	416	12,1	
4 und 5	302	8,8	
6 - 9	154	4,5	
10 - 19	53	1,5	
20 u. mehr	36	1,1	
Insgesamt	3 428	71,8	% von 4775 Betrieben insgesamt

davon Betriebe der Rechtsform Personengesellschaften

1	32	4,1	% von 787 Personengesellschaften
2	109	13,9	
3	104	13,2	
4 und 5	223	28,3	
6 - 9	180	22,9	
10 - 19	92	11,7	
20 u. mehr	47	6,0	
Insgesamt	787	16,5	% von 4775 Betrieben insgesamt

davon Betriebe der Rechtsform juristische Person

1	33	5,9	% von 557 Betrieben mit juristischer Person
2	28	5,0	
3	23	4,1	
4 und 5	58	10,4	
6 - 9	82	14,7	
10 - 19	166	29,8	
20 u. mehr	167	30,0	
Insgesamt	557	11,7	% von 4775 Betrieben insgesamt

Quelle:

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2006): Statistische Berichte C IV 4j/05. Land- und Fortwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung 2005. Seite 57, Tab. 3.1.2 [251.2]

Anhang 3: Ständige Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen-Anhalt nach Altersgruppen und Rechtsformen

Altersgruppen	Sachsen-Anhalt 2001						Sachsen-Anhalt 2003						Sachsen-Anhalt 2005						Sachsen-Anhalt 2007					
	Einz.untern.*		Pers.ges.		Jur.Pers.		Einz.untern.*		Pers.ges.		Jur.Pers.		Einz.untern.*		Pers.ges.		Jur.Pers.		Einz.untern.*		Pers.ges.		Jur.Pers.	
	insges.	in %	insges.	in %	insges.	in %	insges.	in %	insges.	in %	insges.	in %	insges.	in %	insges.	in %	insges.	in %	insges.	in %	insges.	in %	insges.	in %
15-19	216	3,0	211	4,2	339	3,5	200	2,7	200	4,1	300	3,2	197	2,8	130	2,9	304	3,5	175	2,5	108	2,4	267	3,4
20-24	247	3,5	223	4,4	206	2,1	300	4,1	300	6,1	300	3,2	292	4,2	271	6,0	389	4,5	255	3,6	246	5,5	409	5,3
25-29	352	5,0	299	6,0	346	3,6	200	2,7	200	4,1	200	2,1	305	4,4	239	5,3	214	2,5	285	4,1	264	5,9	279	3,6
30-34	696	9,8	610	12,1	959	10,0	600	8,2	500	10,2	700	7,4	352	5,1	305	6,8	416	4,8	375	5,3	265	5,9	209	2,7
35-39	909	12,8	795	15,8	1431	14,9	800	11,0	700	14,3	1300	13,8	757	10,9	551	12,2	968	11,2	622	8,9	506	11,3	710	9,1
40-44	961	13,6	740	14,7	1604	16,7	1100	15,1	800	16,3	1600	17,0	982	14,1	763	17,0	1424	16,5	1156	16,5	738	16,5	1210	15,6
45-49	1023	14,4	795	15,8	1732	18,0	900	12,3	700	14,3	1600	17,0	1079	15,5	676	15,0	1521	17,6	1080	15,4	733	16,4	1373	17,7
50-54	695	9,8	545	10,8	1428	14,8	1000	13,7	700	14,3	1700	18,1	1004	14,4	700	15,6	1565	18,1	1007	14,3	665	14,9	1381	17,8
55-59	570	8,0	454	9,0	1172	12,2	500	6,8	400	8,2	1100	11,7	638	9,2	438	9,7	1182	13,7	745	10,6	526	11,8	1335	17,2
60-64	709	10,0	265	5,3	367	3,8	800	11,0	300	6,1	500	5,3	463	6,6	252	5,6	527	6,1	440	6,3	213	4,8	461	5,9
65-69	432	6,1	54	1,1	33	0,3	500	6,8	100	2,0	100	1,1	490	7,0	122	2,7	98	1,1	454	6,5	126	2,8	106	1,4
70...	282	4,0	34	0,7	9	0,1	400	5,5	0	0,0	0	0,0	410	5,9	52	1,2	21	0,2	431	6,1	74	1,7	24	0,3
zusammen	7092		5025		9626		7300		4900		9400		6969		4499		8629		7025		4464		7764	
insgesamt	21743						21600						1146	16,4	945	21,0	1323	15,3	1090	15,5	883	19,8	1164	15,0
15-24	463	6,5	434	8,6	545	5,7	500	6,8	500	10,2	600	6,4	3822	54,8	2690	59,8	5478	63,5	3865	55,0	2642	59,2	4674	60,2
25-54	4636	65,4	3784	75,3	7500	77,9	4600	63,0	3600	73,5	7100	75,5	2001	28,7	864	19,2	1828	21,2	2070	29,5	939	21,0	1926	24,8
55...	1993	28,1	807	16,1	1581	16,4	2200	30,1	800	16,3	1700	18,1	6969		4499		8629		7025		4464		7764	
zusammen	7092		5025		9626		7300		4900		9400													
15-34	1511	21,3	1343	26,7	1850	19,2	1300	17,8	1200	24,5	1500	16,0	1146	16,4	945	21,0	1323	15,3	1090	15,5	883	19,8	1164	15,0
35-54	3588	50,6	2875	57,2	6195	64,4	3800	52,1	2900	59,2	6200	66,0	3822	54,8	2690	59,8	5478	63,5	3865	55,0	2642	59,2	4674	60,2
55...	1993	28,1	807	16,1	1581	16,4	2200	30,1	800	16,3	1700	18,1	2001	28,7	864	19,2	1828	21,2	2070	29,5	939	21,0	1926	24,8
zusammen	7092		5025		9626		7300		4900		9400		6969		4499		8629		7025		4464		7764	

* Gesamtzahl errechnet aus: Beschäftigte
Betriebsinhaber und Familienangehörige der Rechtsform
Einzelunternehmen + ständig familienfremde
Arbeitskräfte der Rechtsform Einzelunternehmen (voll-
und teilbeschäftigt Familienarbeitskräfte)

Bisher veröffentlichte „Forschungsberichte aus dem zsh“ (2009 – 2001)

Winge, Susanne; Wiener, Bettina: Fachkräftesicherung in der Landwirtschaft
Sachsen-Anhalts Eine große Herausforderung für die Zukunft.
Forschungsberichte aus dem zsh 09-2

Winge, Susanne; Wiener, Bettina: Lernen in kleinen und mittleren Unternehmen.
Forschungsberichte aus dem zsh 09-1

Christine Steiner, Friedrich Hauss, Sabine Böttcher, Burkart Lutz: Evaluation des Projektes
Bürgerarbeit im 1. Flächenversuch in der Stadt Bad Schmiedeberg
Forschungsberichte aus dem zsh 08-1

Grünert, Holle; Lutz, Burkart; Wiekert, Ingo (2007): Betriebliche Ausbildung und
Arbeitsmarktlage - eine vergleichende Untersuchung in Sachsen-Anhalt, Brandenburg
und Niedersachsen
Forschungsberichte aus dem zsh 07-5

Lutz, Burkart (2007): Wohlfahrtskapitalismus und die Ausbreitung und Verfestigung
interner Arbeitsmärkte nach dem Zweiten Weltkrieg. (Preprint)
Forschungsberichte aus dem zsh 07-4

Meier, Heike; Wiener, Bettina; Winge, Susanne (2007): Regionaler Qualifizierungspool
landwirtschaftlicher Unternehmen.
Forschungsberichte aus dem zsh 07-3

Ketzmerick, Thomas; Meier, Heike; Wiener, Bettina (2007): Brandenburg und seine Jugend -
Integrationspfade Brandenburger Jugendlicher in Beschäftigung.
Forschungsberichte aus dem zsh 07-2

Ketzmerick, Thomas; Meier, Heike; Wiener, Bettina (2007): Brandenburg und seine Jugend -
Regionale Mobilität.
Forschungsberichte aus dem zsh 07-1

Steiner, Christine (2006): Integrationspfade von ostdeutschen Ausbildungsabsolventen in
Beschäftigung.
Forschungsberichte aus dem zsh 06-6

Grünert, Holle; Lutz, Burkart; Wiekert, Ingo (2006): Zukunftsperspektiven der
Berufsausbildung in den neuen Ländern und die Rolle der Bildungsträger.
Forschungsberichte aus dem zsh 06-5

Wiener, Bettina; Winge, Susanne (2006): Planen mit Weitblick. Herausforderungen für kleine
Unternehmen.
Forschungsberichte aus dem zsh 06-4

Buchwald, Christina (2006): Das Telefoninterview - Instrument der Zukunft?
Forschungsberichte aus dem zsh 06-3

Buchwald, Christina (2006): Studie zur Bildungslandschaft in Aschersleben. Eine
Untersuchung zur Integration einer weiterführenden Schule in freier Trägerschaft in die
Bildungslandschaft der Stadt Aschersleben.
Forschungsberichte aus dem zsh 06-2

-
- Wiener, Bettina; Meier, Heike (2006): Maßnahmen für ostdeutsche Jugendliche und Jungerwachsene an der zweiten Schwelle. Inventarisierung und Ermittlung von Erfolgsfaktoren. Abschlussbericht.
Forschungsberichte aus dem zsh 06-1
- Böttcher, Sabine (2005): Eignung des Mikrozensus-Panels für Analysen des Übergangs von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand.
Forschungsberichte aus dem zsh 05-3
- Lutz, Burkart; Wiener, Bettina (Red.) (2005): Ladenburger Diskurs. Personalmanagement und Innovationsfähigkeit in kleinen und mittelständischen Unternehmen.
Forschungsberichte aus dem zsh 05-2
- Winge, Susanne (Hg.) (2005): Kompetenzentwicklung in Unternehmen. Ergebnisse einer Betriebsbefragung.
Forschungsberichte aus dem zsh 05-1
- Meier, Heike (Hg.) (2004): Kompetenzentwicklung in deutschen Unternehmen. Formen, Voraussetzungen und Veränderungsdynamik. Dokumentation zur Fachtagung am 23. Juni 2004 in Halle.
Forschungsberichte aus dem zsh 04-3
- Wiener, Bettina; unter Mitarbeit von Richter, Thomas; Teichert, Holger (2004): Abschätzung des Bedarfs landwirtschaftlicher Fachkräfte unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung (Schwerpunkt neue Bundesländer).
Forschungsberichte aus dem zsh 04-2
- Steiner, Christine; Böttcher, Sabine; Prein, Gerald; Terpe, Sylvia (2004): Land unter. Ostdeutsche Jugendliche auf dem Weg ins Beschäftigungssystem.
Forschungsberichte aus dem zsh 04-1
- Lutz, Burkart; Meier, Heike; Wiener, Bettina (2003): Personalstrukturerhebung in der Landwirtschaft 2002.
Forschungsberichte aus dem zsh 03-1
- Meier, Heike; Weiß, Antje; Wiener, Bettina (Red.) (2002): Generationenaustausch in industriellen Unternehmensstrukturen - Dokumentation zum Forschungs-Praxis-Kolloquium.
Forschungsberichte aus dem zsh 02-5
- Grünert, Holle; Steiner, Christine (2002): Geförderte Berufsausbildung in Ostdeutschland – Materialien aus der Forschung.
Forschungsberichte aus dem zsh 02-4
- Grünert, Holle; Lutz, Burkart; Wiekert, Ingo (2002): Betriebliche Erstausbildung in Sachsen-Anhalt.
Forschungsberichte aus dem zsh 02-3
- Lutz, Burkart; Meier, Heike; Wiener, Bettina (Red.) (2002): Neue Aufgaben an der Schnittstelle von Ingenieur- und Sozialwissenschaften – Dokumentation eines Dialogs.
Forschungsberichte aus dem zsh 02-2

Meier, Heike; Pauli, Hanns; Wiener, Bettina (2002): Der Nachwuchskräftepool als
Sprungbrett in Beschäftigung.
Forschungsberichte aus dem zsh 02-1

Böttcher, Sabine; Meier, Heike; Wiener, Bettina (2001): Alters- und Qualifikationsstruktur in
der ostdeutschen Industrie am Beispiel der Chemie.
Forschungsberichte aus dem zsh 01-3

Lutz, Burkart (2001): Im Osten ist die zweite Schwelle hoch.
Forschungsberichte aus dem zsh 01-2

Ketzmerick, Thomas (2001): Ostdeutsche Frauen mit instabilen Erwerbsverläufen am
Beispiel Sachsen-Anhalt.
Forschungsberichte aus dem zsh 01-1