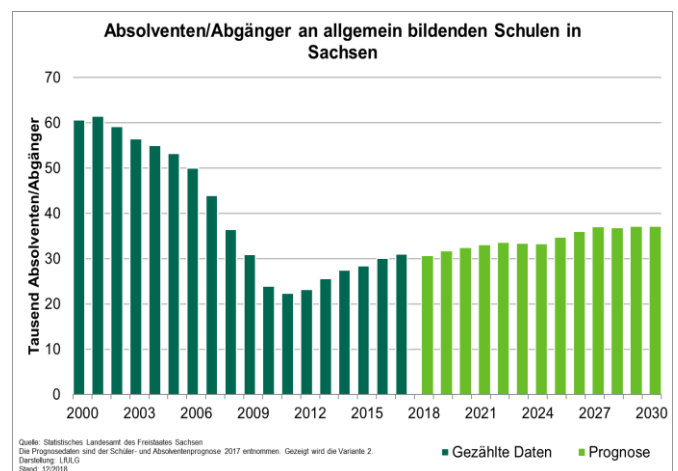


# Berufsnachwuchs in der sächsischen Landwirtschaft

## Aktuelle Situation beim Berufsnachwuchs

- Landwirtschaftsbetriebe müssen ihren Personalbestand immer wieder an aktuelle Entwicklungen anpassen.
- Für die Jahre 2018 – 2025 gibt es aus Sicht der Landwirtschaftsbetriebe viele Gründe für Personalveränderungen (Tab. 1)<sup>1</sup>.
- Insgesamt gehen die Betriebsleiter davon aus, dass der Bedarf an Arbeitskräften zurückgeht. Bei juristischen Personen liegt die Veränderung bei Werten zwischen minus 5 % und minus 22 %, bei natürlichen Personen nur bei minus 2 % bis minus 4 %.
- Ein Drittel der Arbeitskräfte in der sächsischen Landwirtschaft ist älter als 55 Jahre.
- In den nächsten Jahren gehen sehr viele Arbeitskräfte in den Ruhestand. Daraus ergibt sich ein Ersatzbedarf, der deutlich höher ist als die sinkende Arbeitskräfte-Nachfrage.
- Für die Prognose der Entwicklung des Berufsnachwuchses ist vor allem die Vorausschau auf die Zahl der Absolventen von allgemeinbildenden Schulen wichtig.
- Nachdem die Zahl der Schulabgänger zwischen den Jahren 2000 und 2010 um fast zwei Drittel zurückgegangen ist, wird in den kommenden Jahren ein leichter Anstieg erwartet (Abb. 1).

- Die Anzahl von Auszubildenden in den Grünen Berufen in Sachsen war in den letzten fünf Jahren in etwa konstant. Es wird angenommen, dass sich diese Entwicklung in den kommenden Jahren fortsetzt (Abb. 2).



**Abb. 1: Absolventen/Abgänger an allgemein bildenden Schulen in Sachsen**

<sup>1</sup>Sofern nicht anders gekennzeichnet stammen alle hier gezeigten Informationen aus Befragungen von Landwirtschaftsbetrieben und von Nachwuchskräften. Sie waren Teil der Untersuchung „Arbeitskräfte und Berufsnachwuchs in den Grünen Berufen“, die als Schriftenreihe des LfULG (Heft 4/2020) veröffentlicht wurde..

**Tab. 1: Gründe für Personalveränderungsabsichten landwirtschaftlicher Betriebe in Sachsen im Zeitraum 2018 - 2025**

	Arbeitskräfteabbau		Arbeitskräfteerhöhung	
	Juristische Personen n = 35 NN = 82	Natürliche Personen n = 35 NN = 50	Juristische Personen n = 15 NN = 24	Natürliche Personen n = 35 NN = 57
Auswirkungen der Agrarreformbeschlüsse (GAP)	18 %	10 %	17 %	2 %
Rationalisierungsmaßnahmen	17 %	12 %	4 %	4 %
Verringerung der Produktion (LF, Tierbestand)	18 %	4 %	-	-
AK-Bestand ist noch zu hoch	11 %	14 %	-	-
Ausgliederung von Arbeiten	5 %	4 %	-	-
Altersrente, -teilzeit	<b>28 %</b>	<b>48 %</b>	-	-
Erweiterung der Betriebsfläche	-	-	0 %	19 %
Erweiterung des Tierbestandes	-	-	4 %	9 %
Diversifizierung der Produktion/neue Betriebszweige	-	-	4 %	11 %
AK-Bestand war noch zu niedrig	-	-	13 %	16 %
Nachwuchsabsicherung	-	-	<b>38 %</b>	<b>32 %</b>
Weitere Gründe	2 %	8 %	21 %	9 %

n = Anzahl der Unternehmen, die darauf antworteten; NN = Anzahl der Einzelnennungen (Mehrfachnennungen möglich)

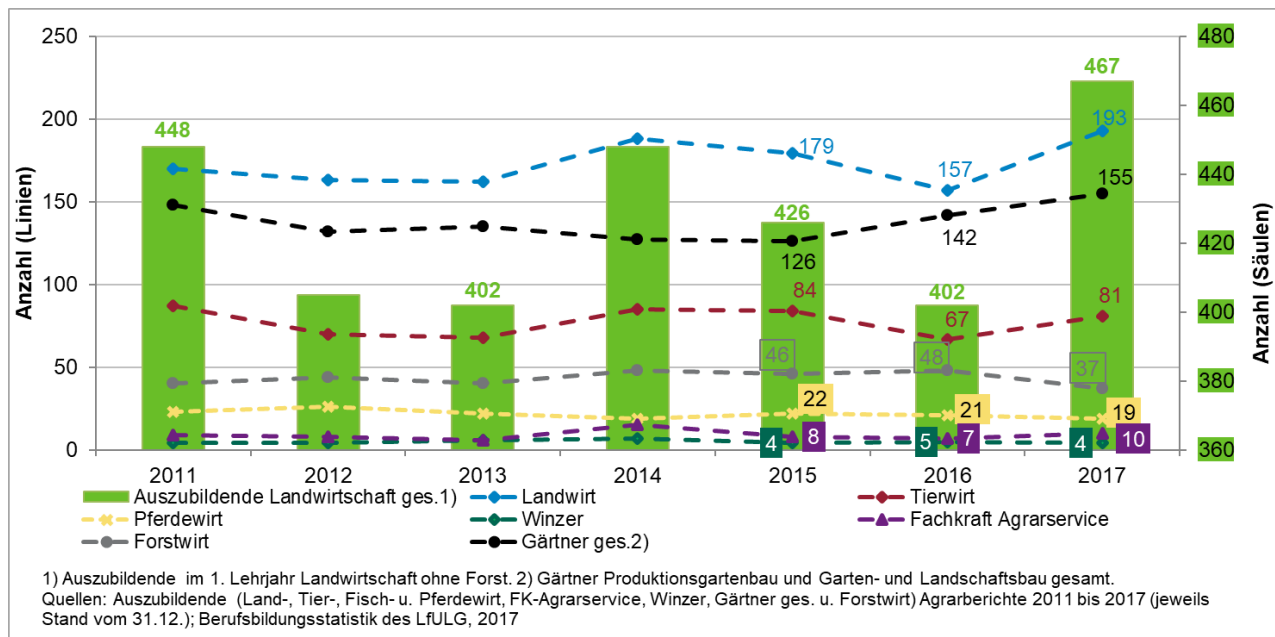


Abb. 2: Anzahl der Auszubildenden in land- und forstwirtschaftlichen Berufen 2011 bis 2017

## Bewertung der Ausbildung durch den Nachwuchs

Die folgende Bewertung bezieht sich auf die in Abb. 2 genannten Berufe.

- I Die wichtigsten Motive für eine Ausbildung in den Grünen Berufen sind:
  - o „wollte ich schon immer“
  - o Interessante Tätigkeit,
  - o Naturverbundenheit,
  - o Umgang mit Tieren.
- I Die Nachwuchskräfte sind insgesamt mit der Ausbildung zufrieden.

Im Folgenden werden die wichtigsten positiven und negativen Aspekte bei der Bewertung der Ausbildungsinstitutionen genannt.

- I Ausbildung im Betrieb:
  - o *Positiv*: eigenverantwortliches Arbeiten, gutes Betriebsklima, Vielseitigkeit, gute Ausbilder, moderne Technik
  - o *Negativ*: Ausbilder mit zu wenig Zeit für den Nachwuchs, Gefühl nur eine billige Arbeitskraft zu sein, Probleme mit der Arbeitszeit
- I Ausbildung in der Berufsschule:
  - o *Positiv*: sachkundige und motivierte Lehrer, interessanter Unterricht, gute Verbindung von Theorie und Praxis
  - o *Negativ*: zu wenig Praxisbezug, Unterrichtstag zu lang, Unterricht zu langweilig, zu hohe theoretische Anforderungen
- I Ausbildung in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte:
  - o *Positiv*: interessante Ausbildung, sachkundige Ausbilder, moderne Technik
  - o *Negativ*: zu hohe theoretische Anforderungen, Unterricht zu langweilig, Sonstiges

- I Bei der Fachschulausbildung werden die inhaltlichen und organisatorischen Erwartungen der Schüler fast immer erfüllt.
- I Sehr wichtig sind der Praxisbezug und die fachliche Aktualität der Lerninhalte sowie Fachexkursionen.
- I Als wichtigste Inhalte wurden genannt Betriebs- und Personalmanagement sowie Betriebswirtschaft.
- I Bei der Fachhochschul- und Hochschulausbildung werden die inhaltlichen und organisatorischen Erwartungen sehr oft erfüllt.
- I Auch hier werden Praxisbezug und fachliche Aktualität als besonders wichtig hervorgehoben.
- I Analog zur Fachschulausbildung sind Betriebs- und Personalmanagement sowie Betriebswirtschaft die wichtigsten Inhalte, dicht gefolgt von naturwissenschaftlichen/ standortkundlichen Grundlagen und Landbau.

## Konkrete Schritte zur Nachwuchssicherung

- I Sicherstellen hochwertiger Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten
- I Zielgruppengerechte Informationen in sozialen Medien und im Internet
- I Umfangreiche Kontaktaufnahme vor Ort, z. B. über Praktika, Veranstaltungen/Vorträge in Schulen, Aktionstage, Girls- und Boys-Days u. a.
- I Sicherstellen der Qualität der Ausbildung
- I optimale Zusammenarbeit zwischen allen Ausbildungsverantwortlichen