



Das Lebensministerium



Sicherung des Fachkräftenachwuchs in der Landwirtschaft

Freistaat  Sachsen

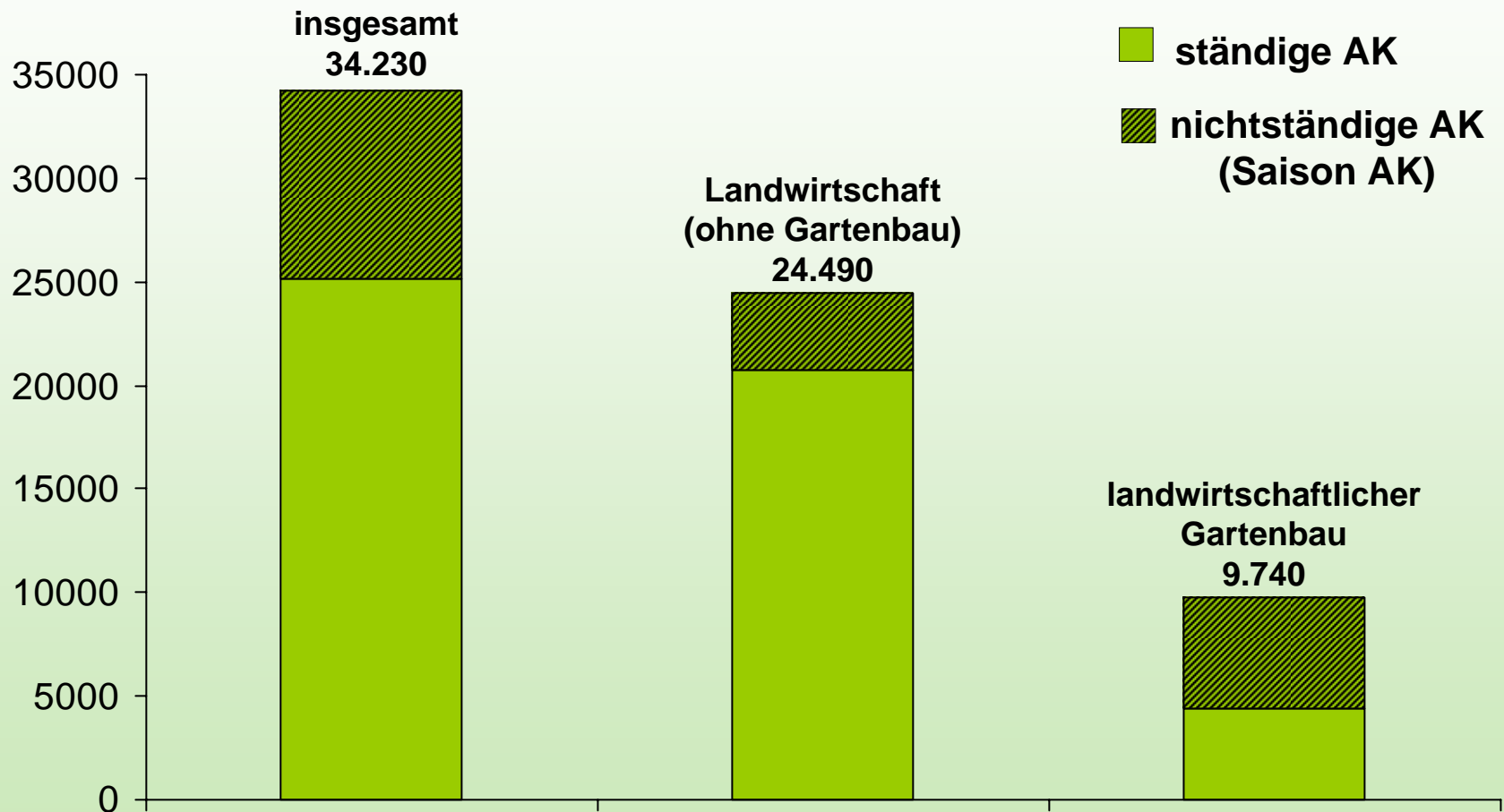
Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft

Ergebnisse einer „Untersuchung zu qualitativen und quantitativen Aspekten der zukünftigen Nachfrage und des Angebots in landwirtschaftlichen Berufen im Freistaat Sachsen“

1. Arbeitskräftesituation in den landwirtschaftlichen Unternehmen
2. Demografische Entwicklung der Schulabgänger
3. Ergebnisse einer Befragung von Lehrlingen, Fach- und Hochschülern sowie Unternehmen
4. Bedarf an Fachkräften für landwirtschaftliche Unternehmen
5. Schlussfolgerungen zur Sicherung des Berufsnachwuchses

1. Arbeitskräftesituation in den landwirtschaftlichen Unternehmen

Ständige und nichtständige Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen 2005 (ohne Nebenerwerbsbetriebe)

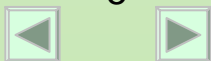
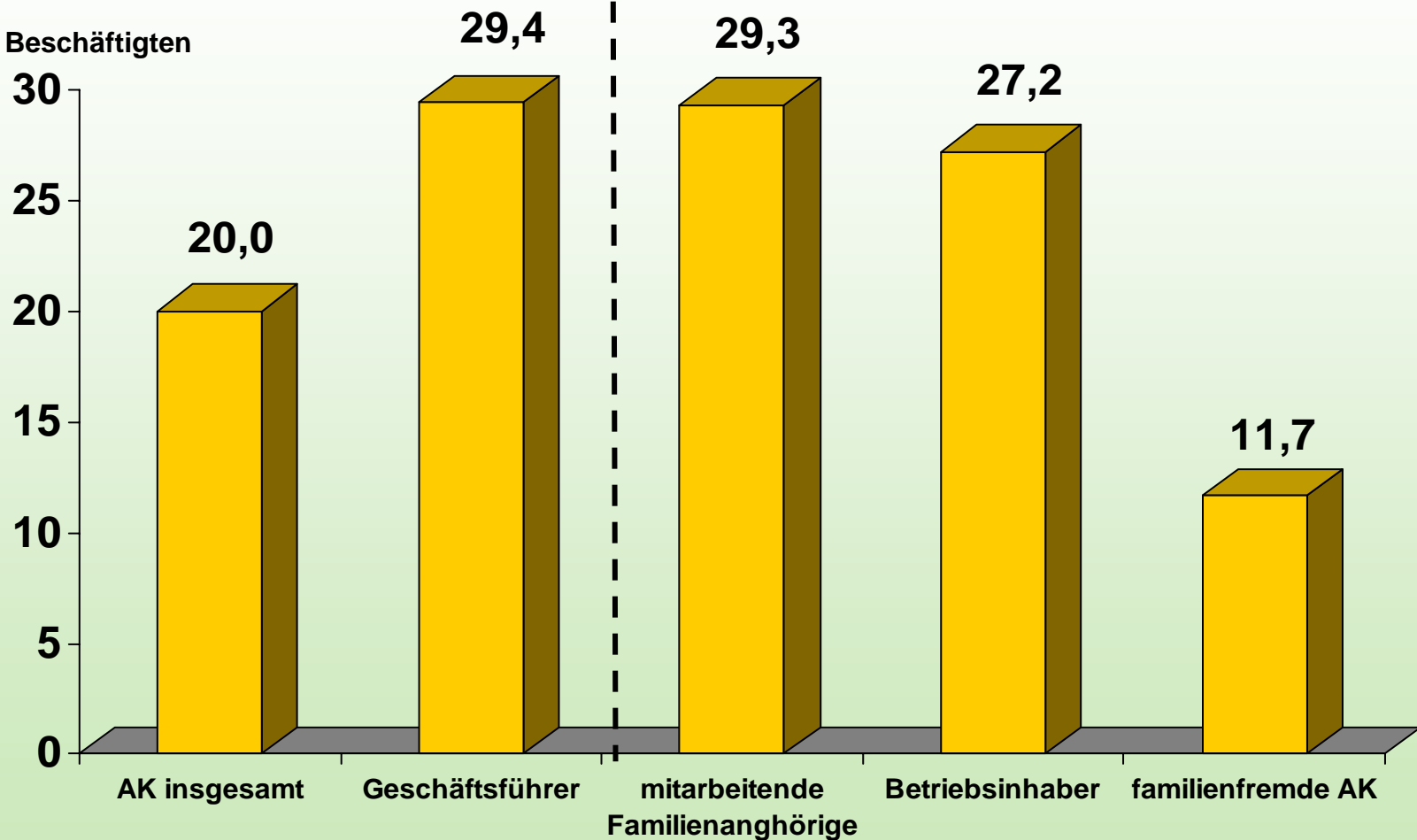


Anteil der über 55-jährigen an den Arbeitskräften in der Landwirtschaft

juristische Personen

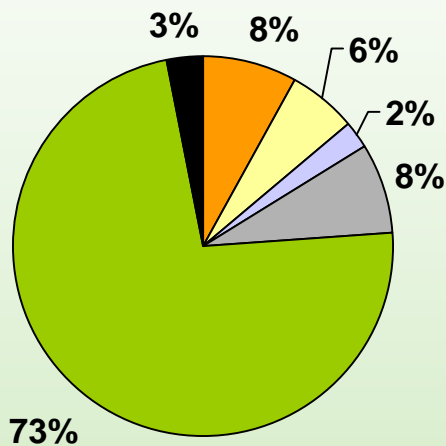
natürliche Personen

% der Beschäftigten

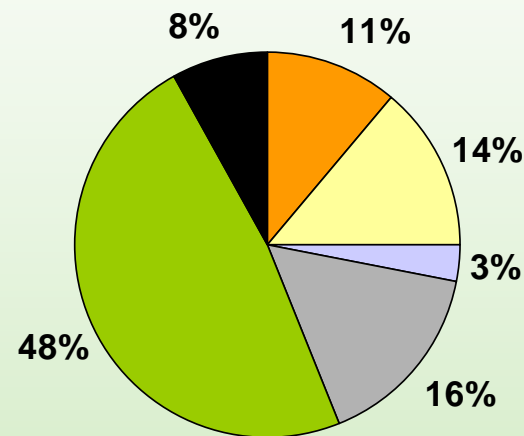


Qualifikationsstruktur in landwirtschaftlichen Unternehmen nach Rechtsformen

juristische Personen



natürliche Personen



■ Hochschulabschluss

■ Meister

■ Fachwerker/Teilfacharbeiter

■ Fachschulabschluss

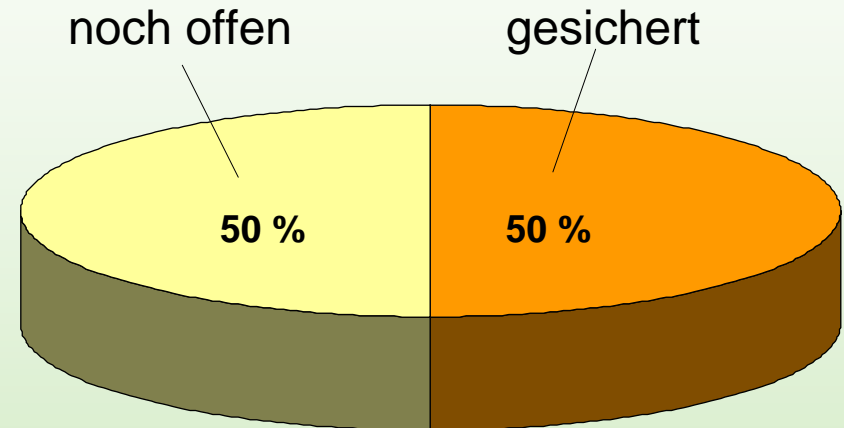
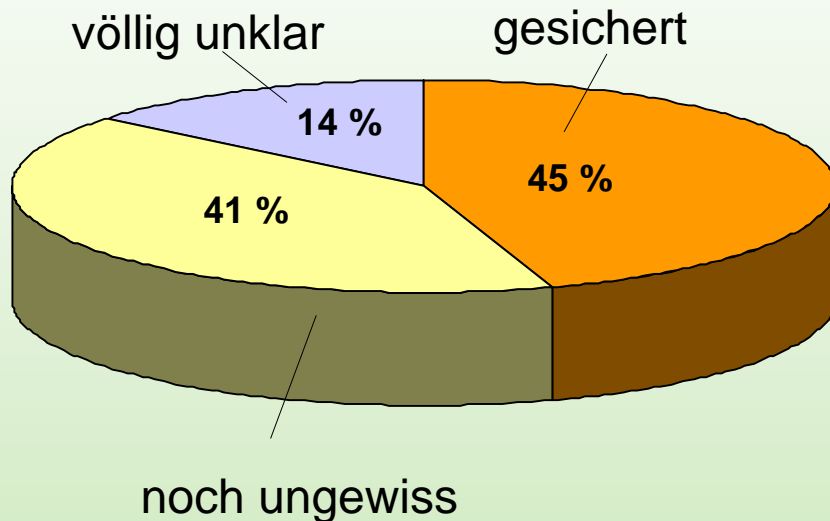
■ Facharbeiter

■ Ungelernte

Situation hinsichtlich Hofnachfolge bzw. Führungskräftenachwuchs in den Unternehmen

natürliche Personen

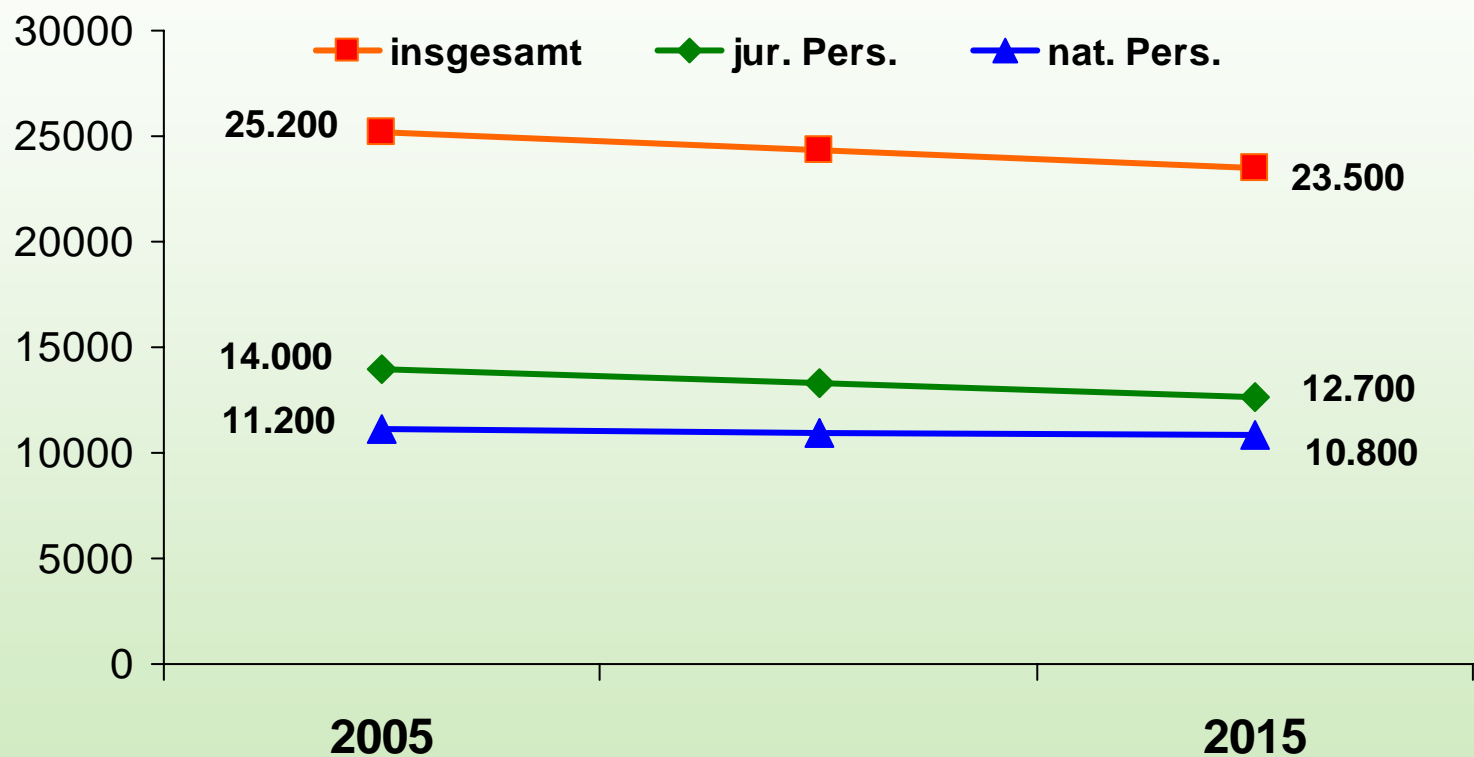
juristische Personen



Hofnachfolge

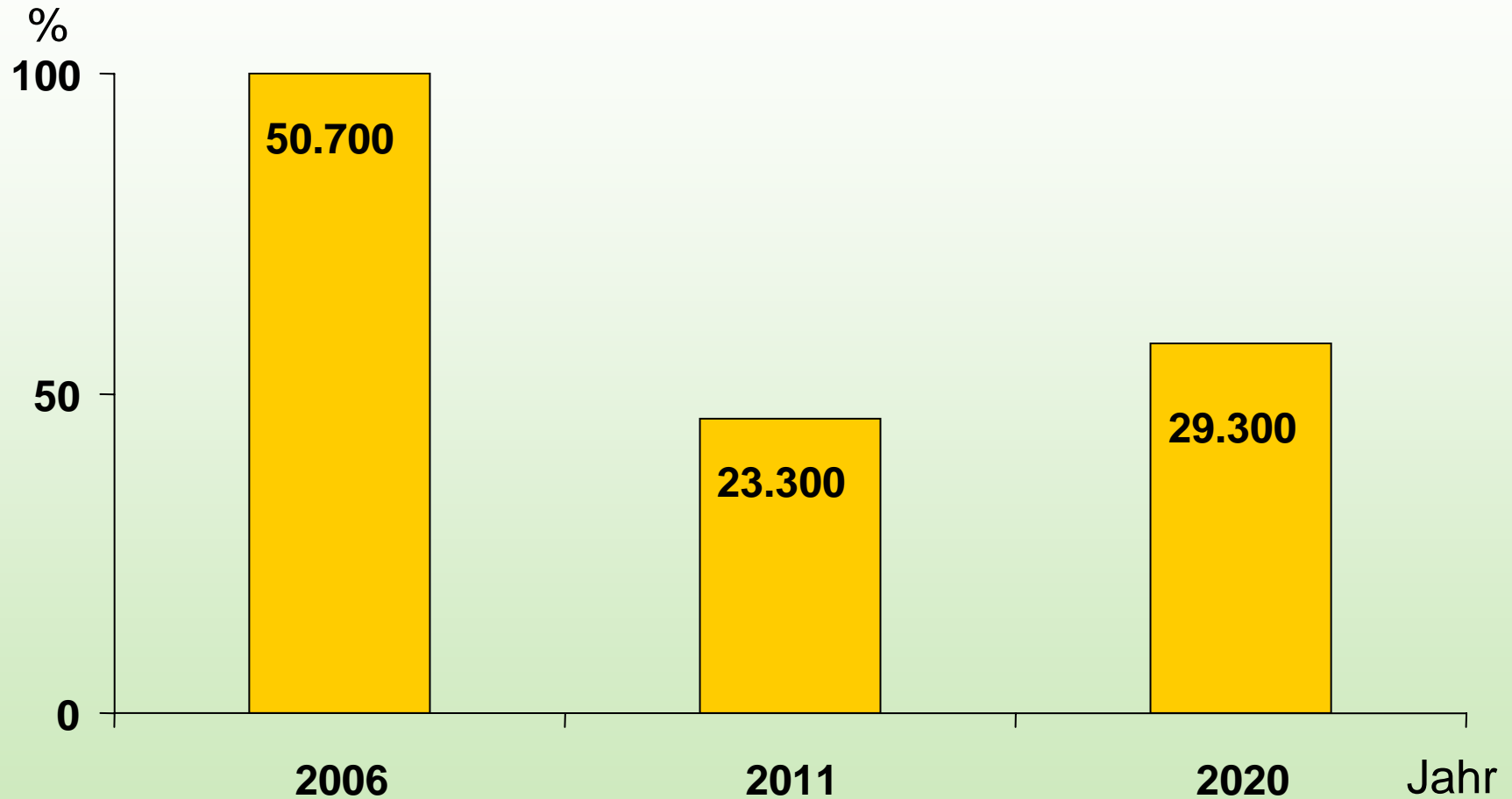
Geschäftsführernachfolge

Voraussichtliche Entwicklung des Arbeitskräftebestandes in den landwirtschaftlichen Unternehmen (ohne Nebenerwerbsbetriebe) - ständige AK -

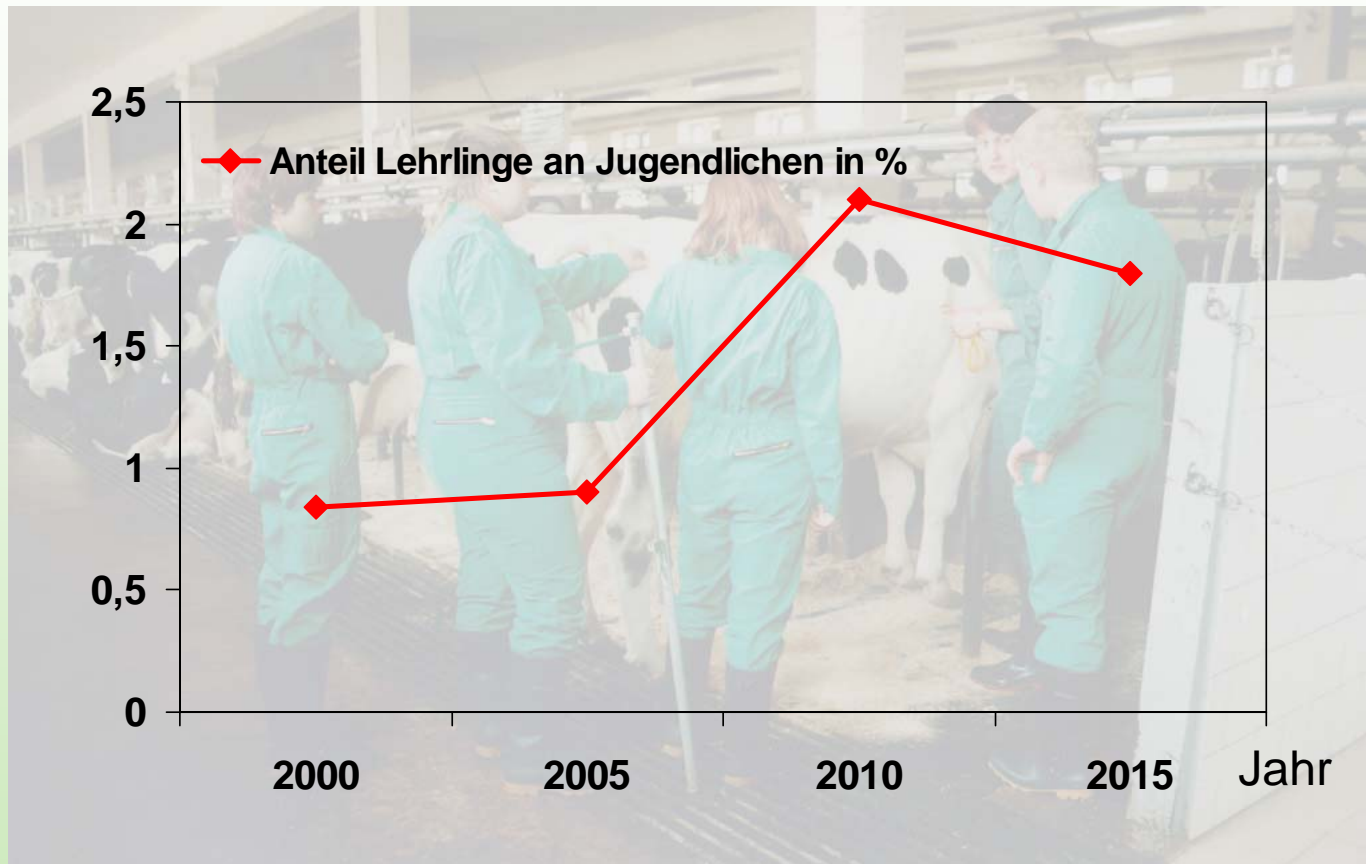


2. Demografische Entwicklung der Schulabgänger

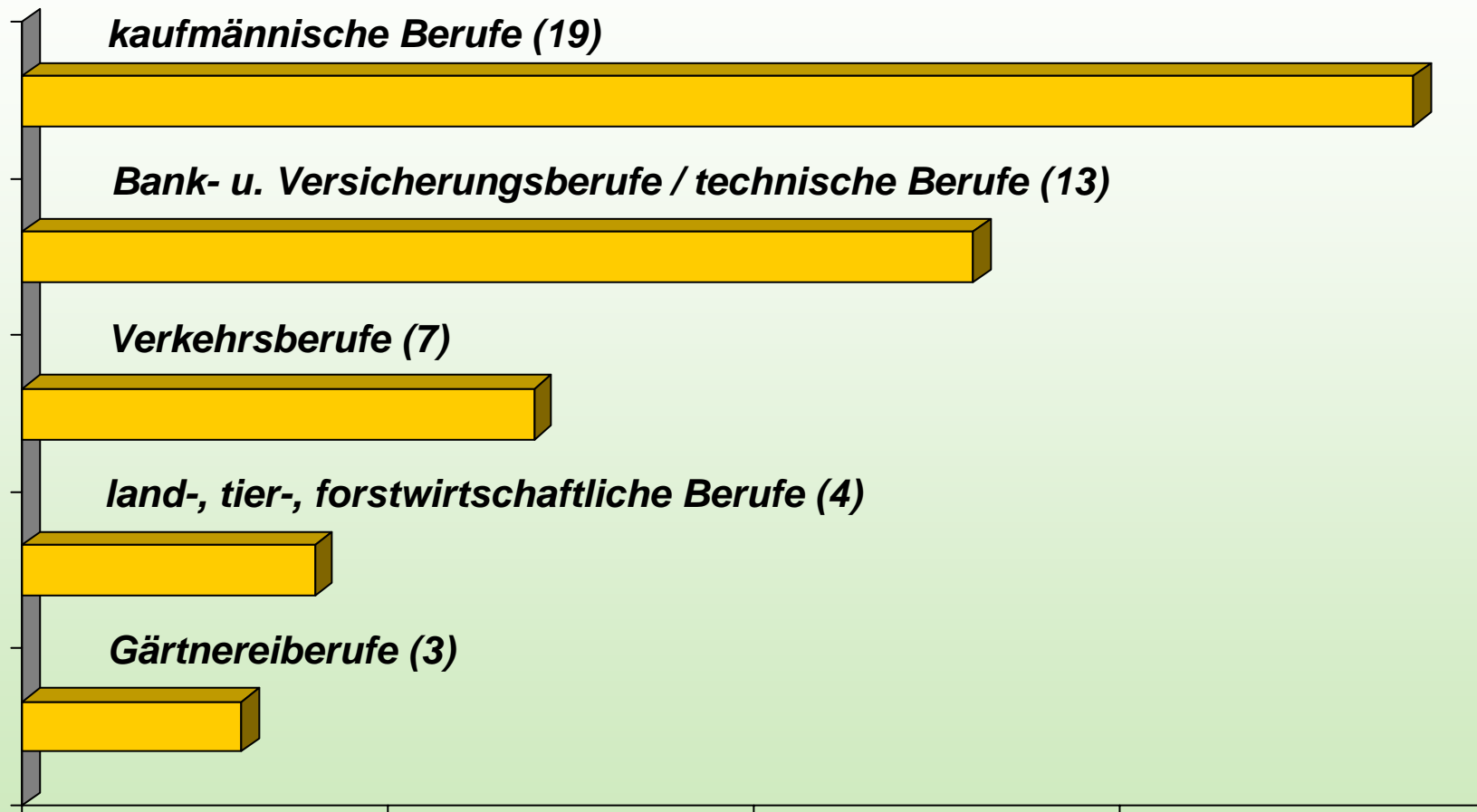
Prognose der Anzahl an Jugendlichen im Alter von 17 Jahren in Sachsen



Anteil Lehrlinge (Landwirt / Tierwirt; 1. Lehrjahr) an den Jugendlichen im Alter von 17 Jahren in Sachsen (bei ca. 500 Lehrlingen pro Jahr)

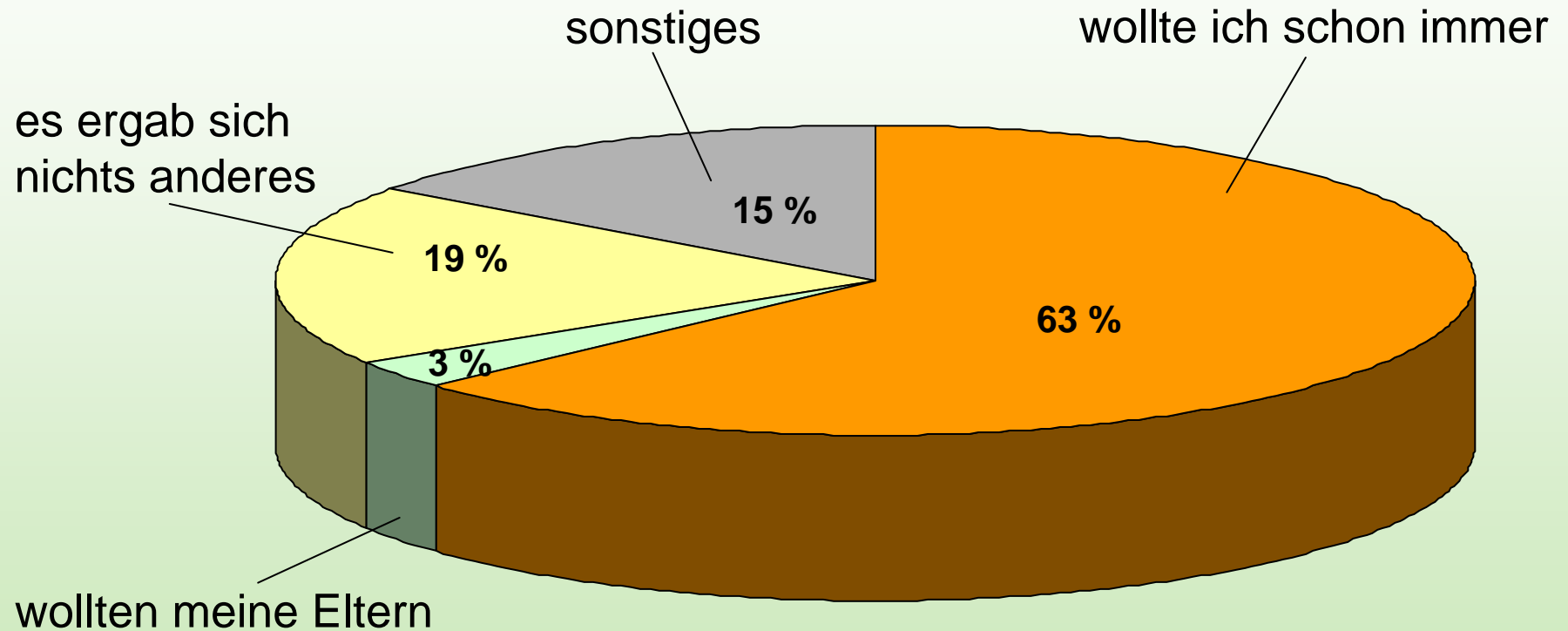


Bewerber je Ausbildungsplatz unterschiedlicher Berufsgruppen (Stand 2005)

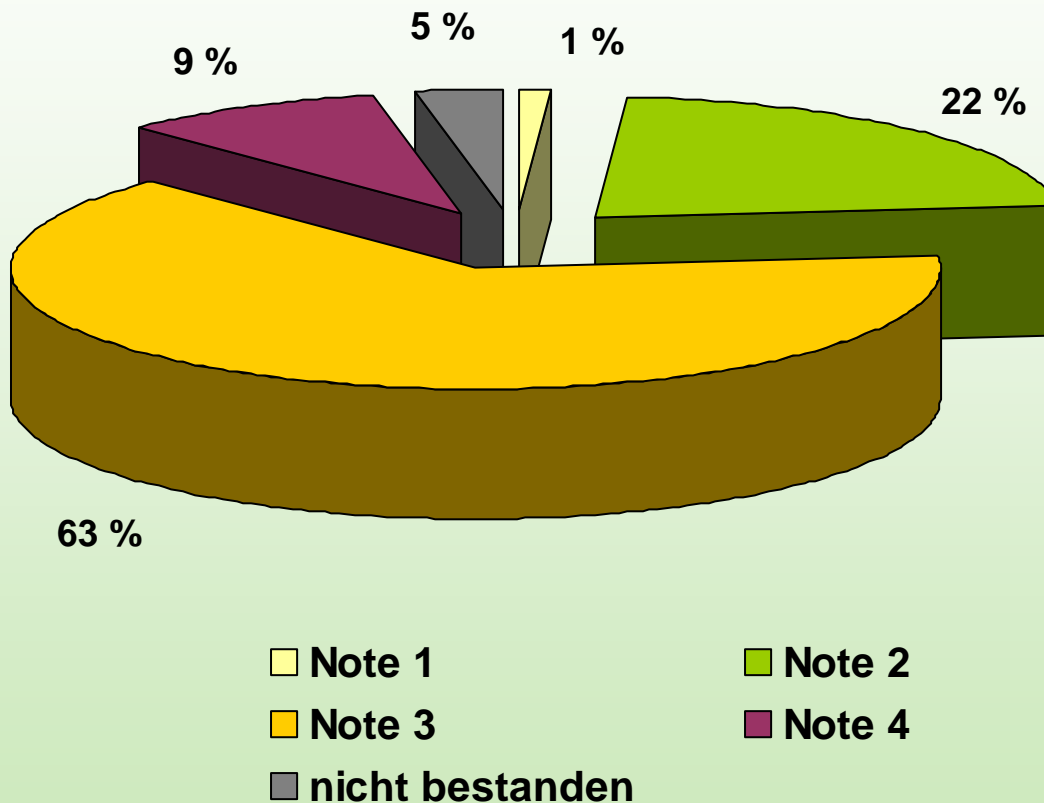


3. Ergebnisse einer Befragung von Lehrlingen, Fach- und Hochschülern sowie Unternehmen

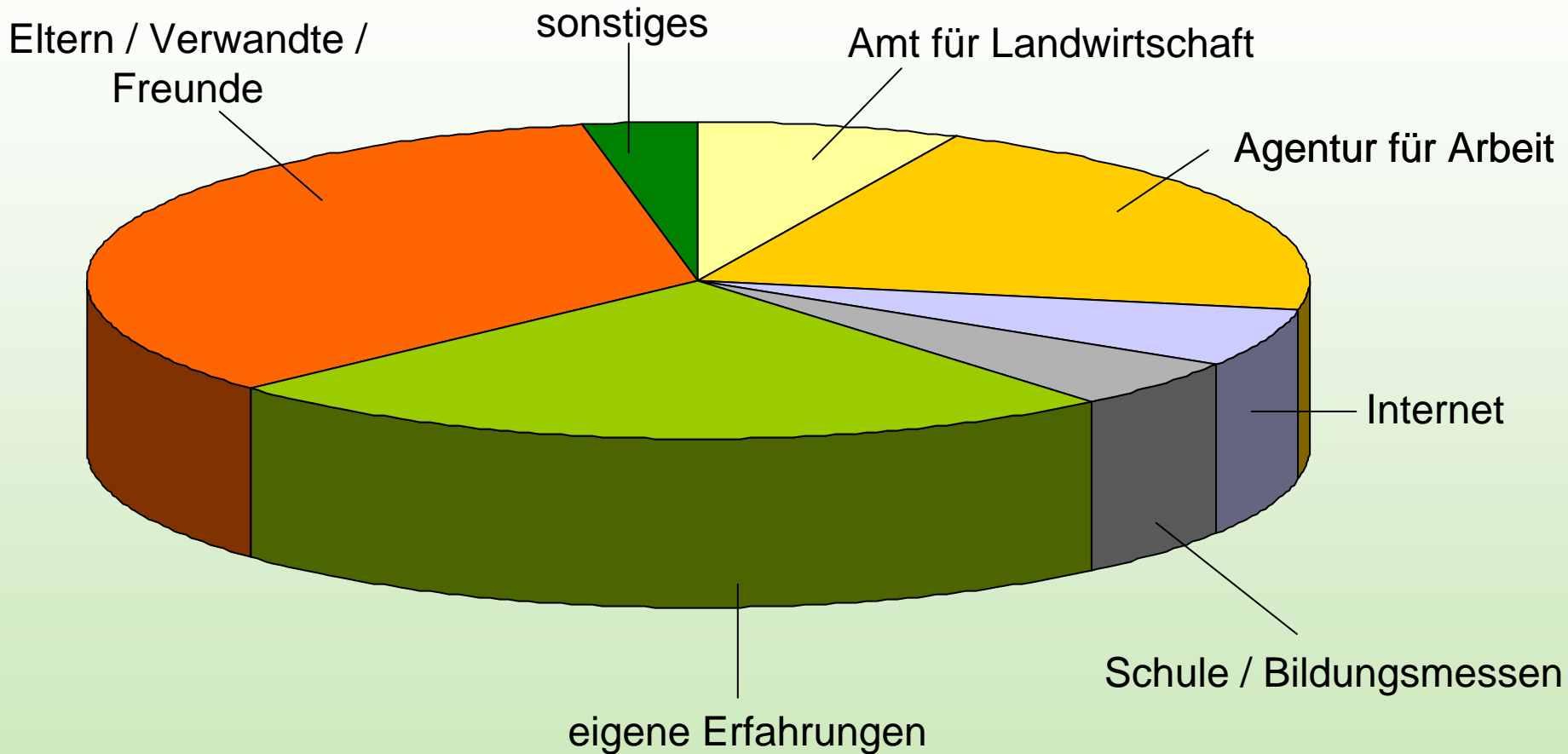
Motive der Lehrlinge für ihre Berufswahl



Erfolg des allgemein bildenden Schulabschlusses der Lehrlinge (Abschlussnoten)

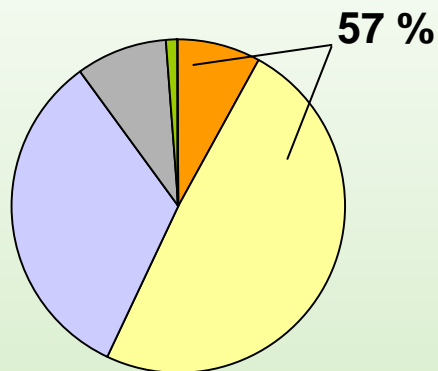


Informationsquellen über den gewählten Beruf

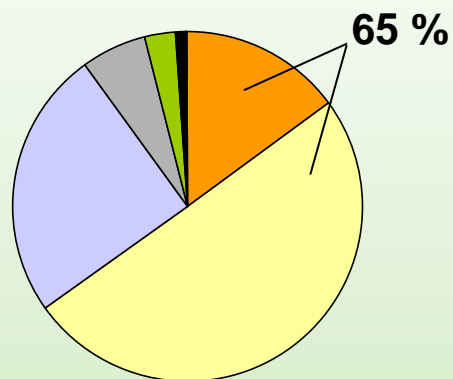


Beurteilung der Ausbildung

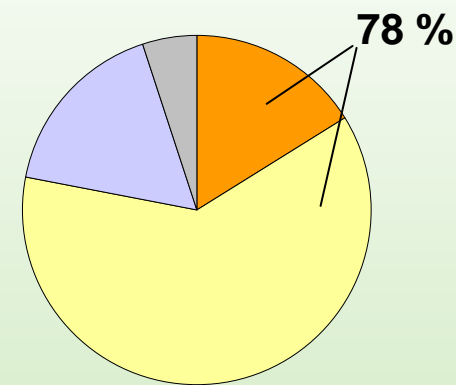
Berufsschule



Ausbildungsbetrieb



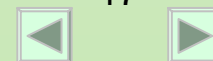
*überbetriebliche
Ausbildung*



sehr gut
ausreichend

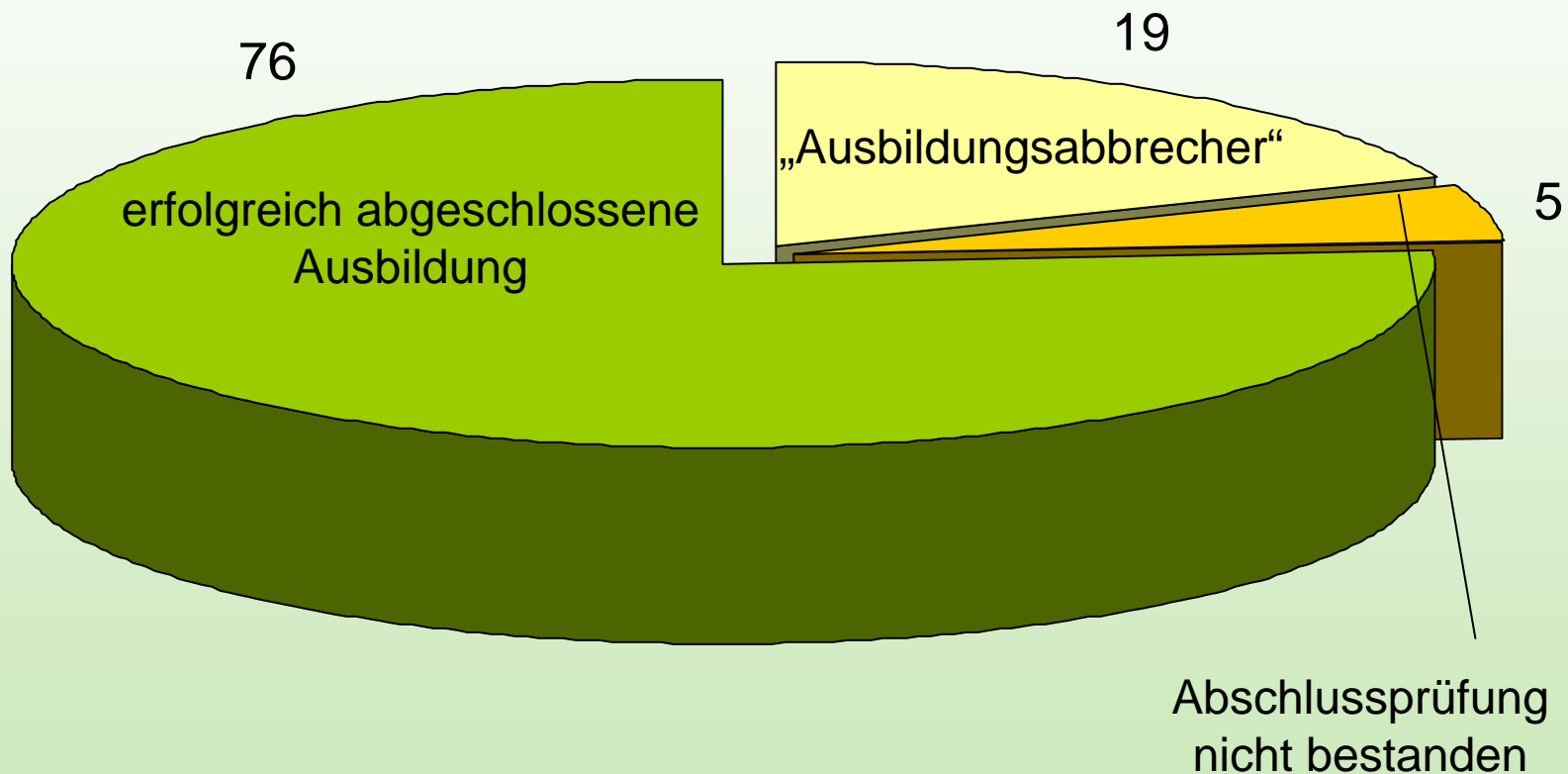
gut
mangelhaft

befriedigend
ungenügend



Ausbildungserfolg in den Berufen Landwirt/Tierwirt

(von 100 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen)



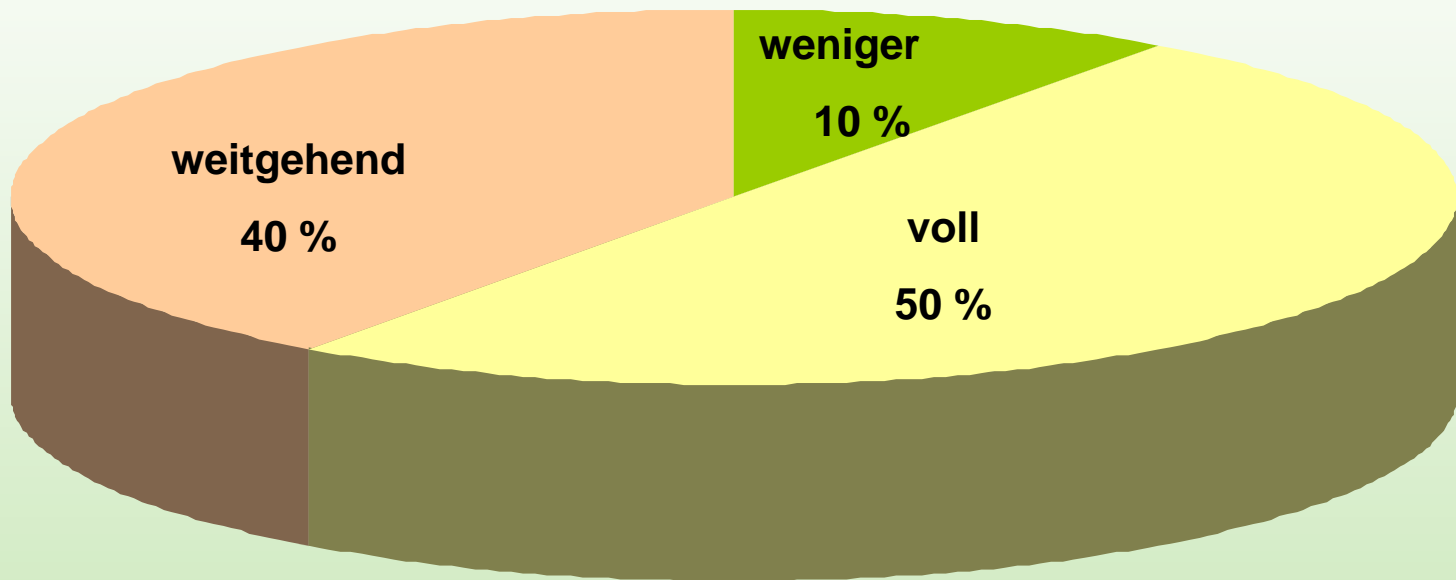
Lehrlinge, die nach der Ausbildung vorerst nicht im erlernten Beruf arbeiten werden (Anteil in %)

| <i>Bezeichnung / Meinungen</i> | <i>Land- / Tierwirte</i> | <i>Gärtner</i> |
|--|--------------------------|----------------|
| vorerst nicht im erlernten Beruf tätig | 25 | 45 |
| Gründe: | | |
| keinen Arbeitsplatz gefunden | 18 | 29 |
| eine Ausbildung in einem anderen Beruf anstreben | 4 | 8 |
| einen besseren Arbeitsplatz in einem anderen Beruf anstreben | 2 | 5 |
| ein Studium in einer anderen Fachrichtung anstreben | 1 | 3 |



Beurteilung der inhaltlichen Fachschulausbildung durch Fachschüler

„Entspricht den Erwartungen ...“



Wertung von Ausbildungsinhalten durch Fach- und Hochschüler

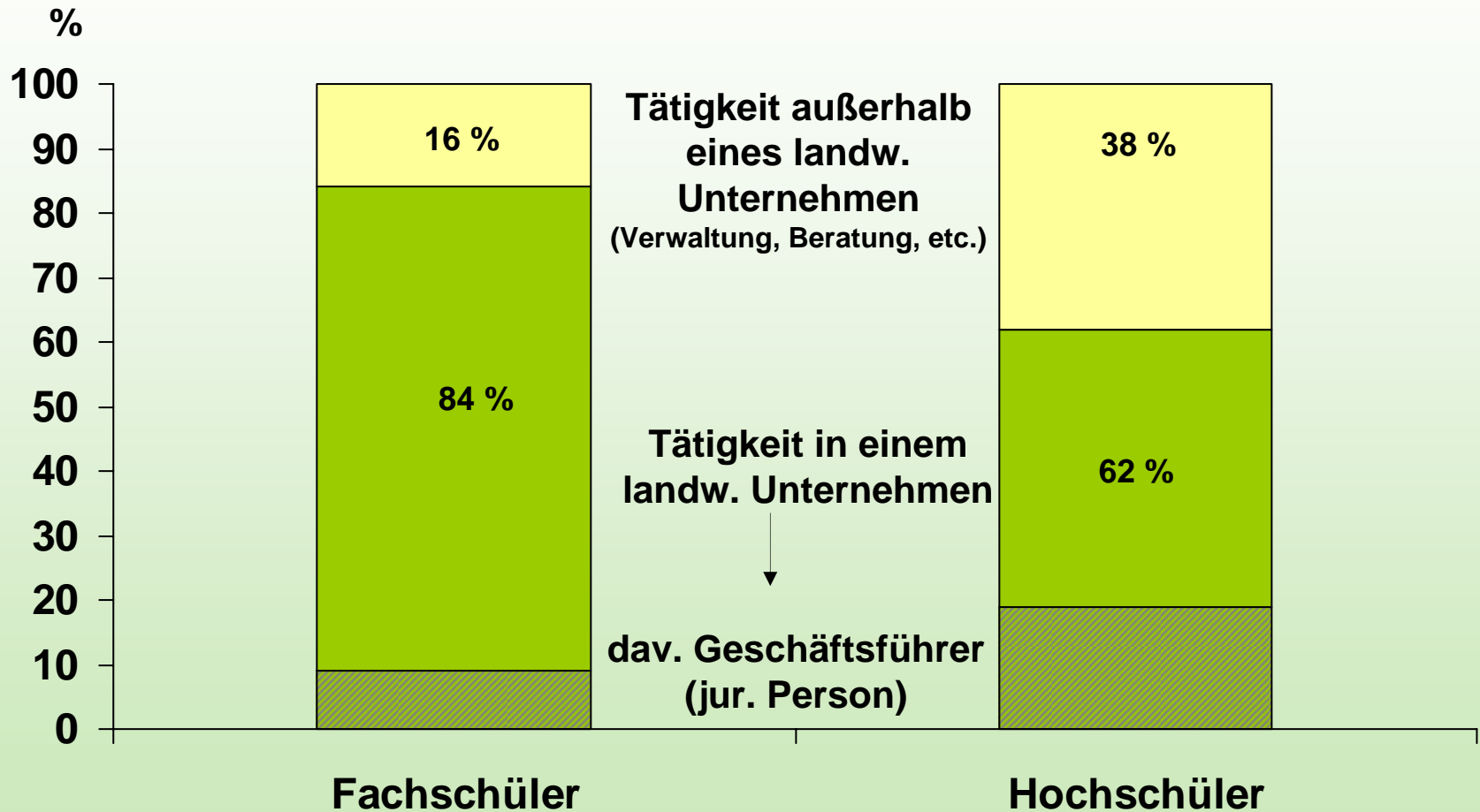
- ⇒ Betriebswirtschaft
- ⇒ marktwirtschaftliche Grundlagen
- ⇒ Betriebs- und Personalmanagement
- ⇒ Produktionstechnik / -verfahren
- ⇒ kaufmännisches Wissen
- ⇒ Agrarrecht
- ⇒ Informatik
- ⇒ Präsentation / Rhetorik
- ⇒ Fremdsprachen



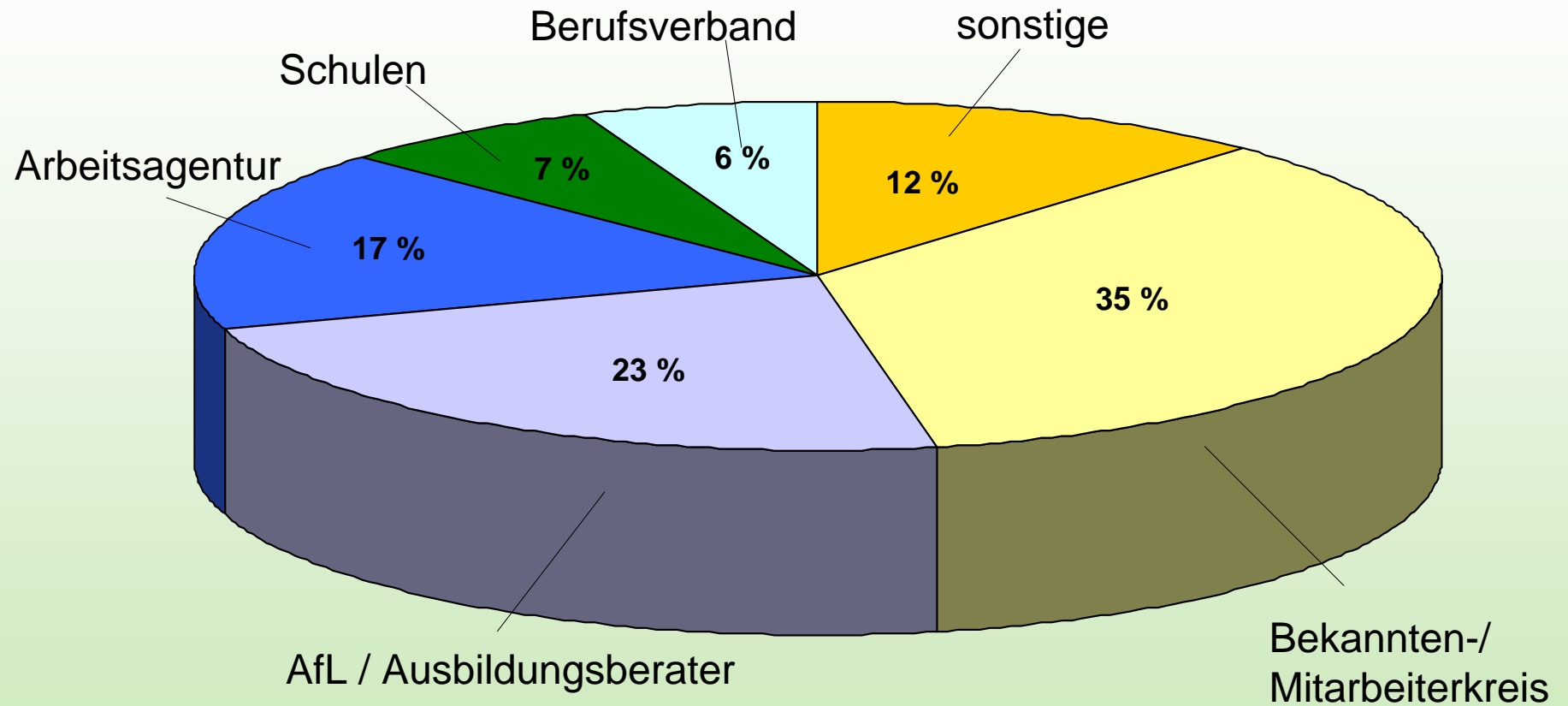
*sehr wichtig
bzw.
wichtig*

*weniger
wichtig*

Angestrebte berufliche Entwicklung von Fach- und Hochschülern



„Quellen“ der Unternehmen für die Lehrlingssuche



Wichtigkeit verschiedener Kriterien bei der Lehrlingseinstellung

Kriterium

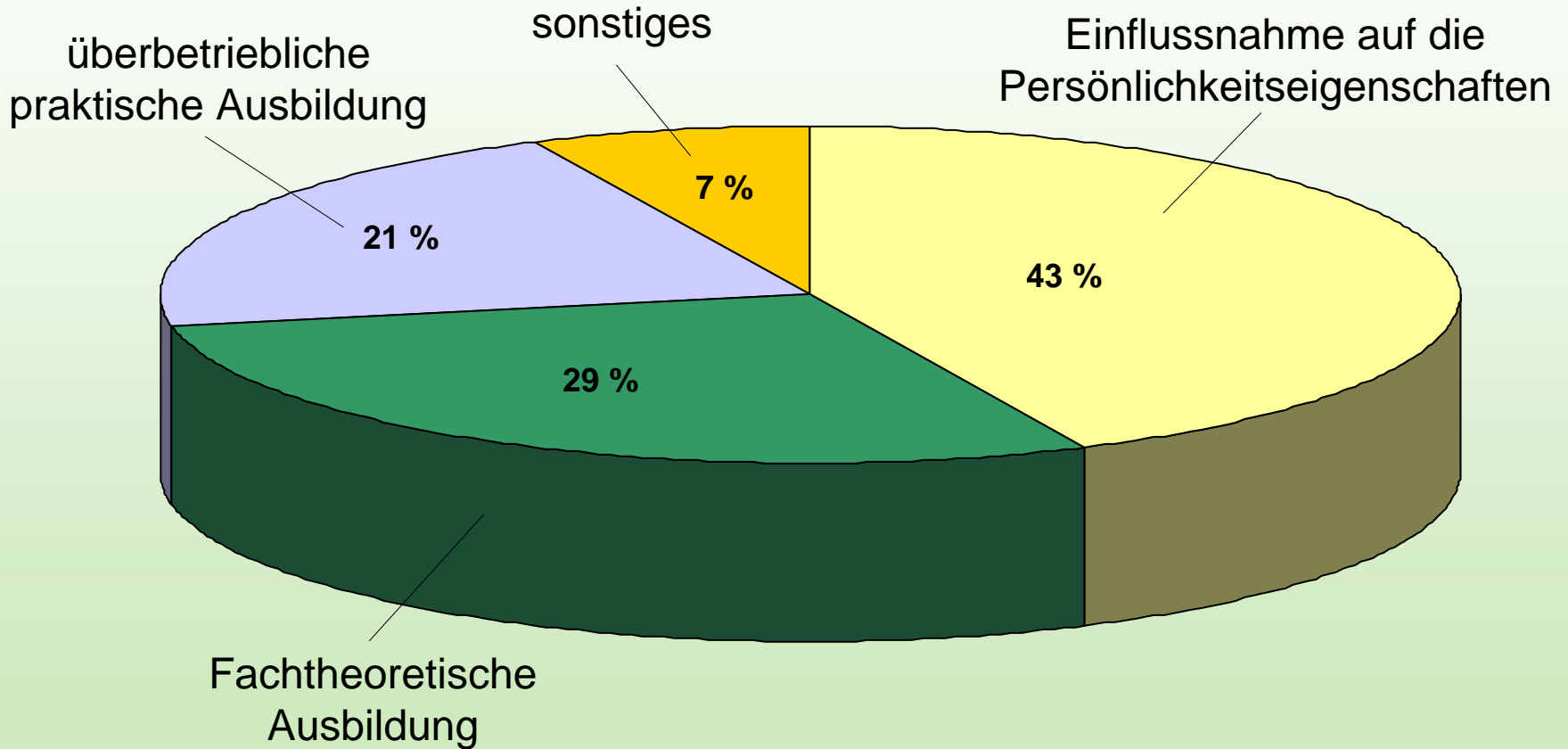
- ⇒ sichtbares Interesse an der Landwirtschaft
- ⇒ Besitz der Fahrerlaubnis
- ⇒ Persönlichkeitseigenschaften
- ⇒ Noten der allgemein bildenden Schule
- ⇒ bereits Praxiserfahrung
- ⇒ Herkunft

*sehr
wichtig*

*weniger
wichtig*



Notwendige Verbesserungen in der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Unternehmen



Wichtigkeit verschiedener Kriterien aus Sicht der Unternehmen für die Übernahme von Lehrlingen nach Abschluss der Ausbildung

Kriterium

- ⇒ Arbeitseinstellung
- ⇒ persönlicher Eindruck
- ⇒ vielseitig einsetzbar
- ⇒ Noten in der praktischen Ausbildung
- ⇒ Noten in der theoretischen Ausbildung
- ⇒ Spezialisierungsgrad der Ausbildung
- ⇒ Herkunft

*sehr
wichtig*

*weniger
wichtig*



Wichtigkeit verschiedener Kriterien bei der Einstellung von Führungskräften

Kriterium

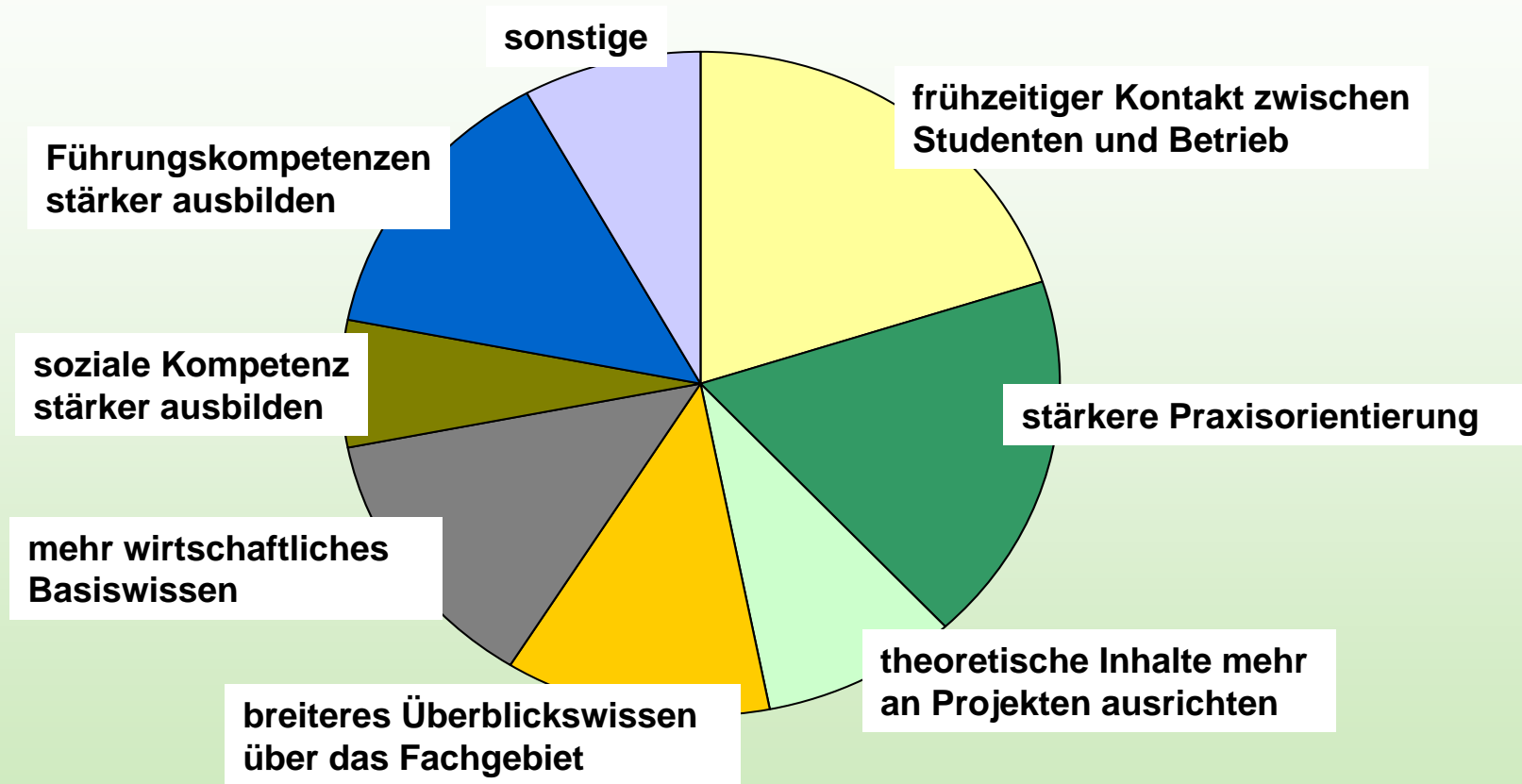
- ⇒ **Führungskompetenz**
- ⇒ **vielseitig einsetzbar** (z. B. in PP und TP)
- ⇒ **persönlicher Eindruck**
- ⇒ **Praxiserfahrung**
- ⇒ **EDV - Kenntnisse**
- ⇒ **soziale Kompetenz**
- ⇒ **spezielle Fachkenntnisse**
- ⇒ **Abschlussnoten des Studiums**

***sehr
wichtig***

***weniger
wichtig***



Notwendige Verbesserungen der Ausbildung an landwirtschaftlichen Fach- bzw. Hochschulen aus der Sicht der Unternehmen



Wichtige Themenfelder für Weiterbildungsmaßnahmen aus der Sicht der Unternehmen (Ranking)

| Geschäftsführer (jur. Personen) | Betriebsinhaber / -leiter (nat. Personen) | Facharbeiter |
|--|--|---|
| 1. Betriebswirtschaft | 1. Betriebswirtschaft | 1. Produktionstechnik / - verfahren (tätigkeitsbezogen) |
| 2. Qualitätssicherung | 2. Agrarrecht | 2. Qualitätssicherung |
| 3. Agrarrecht | 3. Qualitätssicherung | 3. Betriebswirtschaft |
| 4. Führungstätigkeit | 4. Produktionstechnik | 4. Arbeitsschutz |
| 5. Produktionstechnik | 5. Führungstätigkeit | 5. spezifische Themen (z. B. Tiergesundheit) |



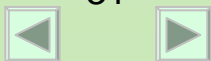
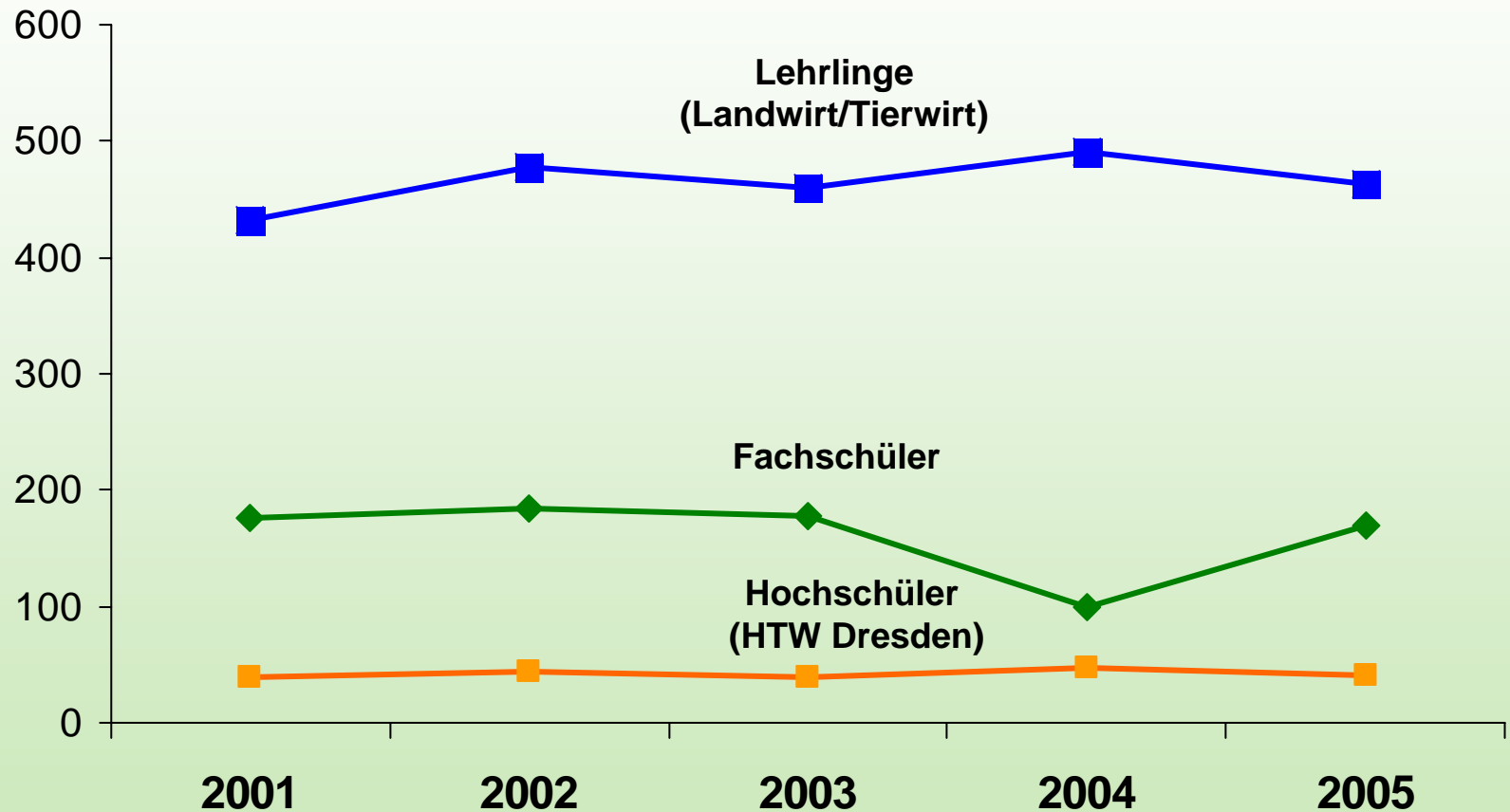
4. Ersatzbedarf an Fachkräften für landwirtschaftliche Unternehmen



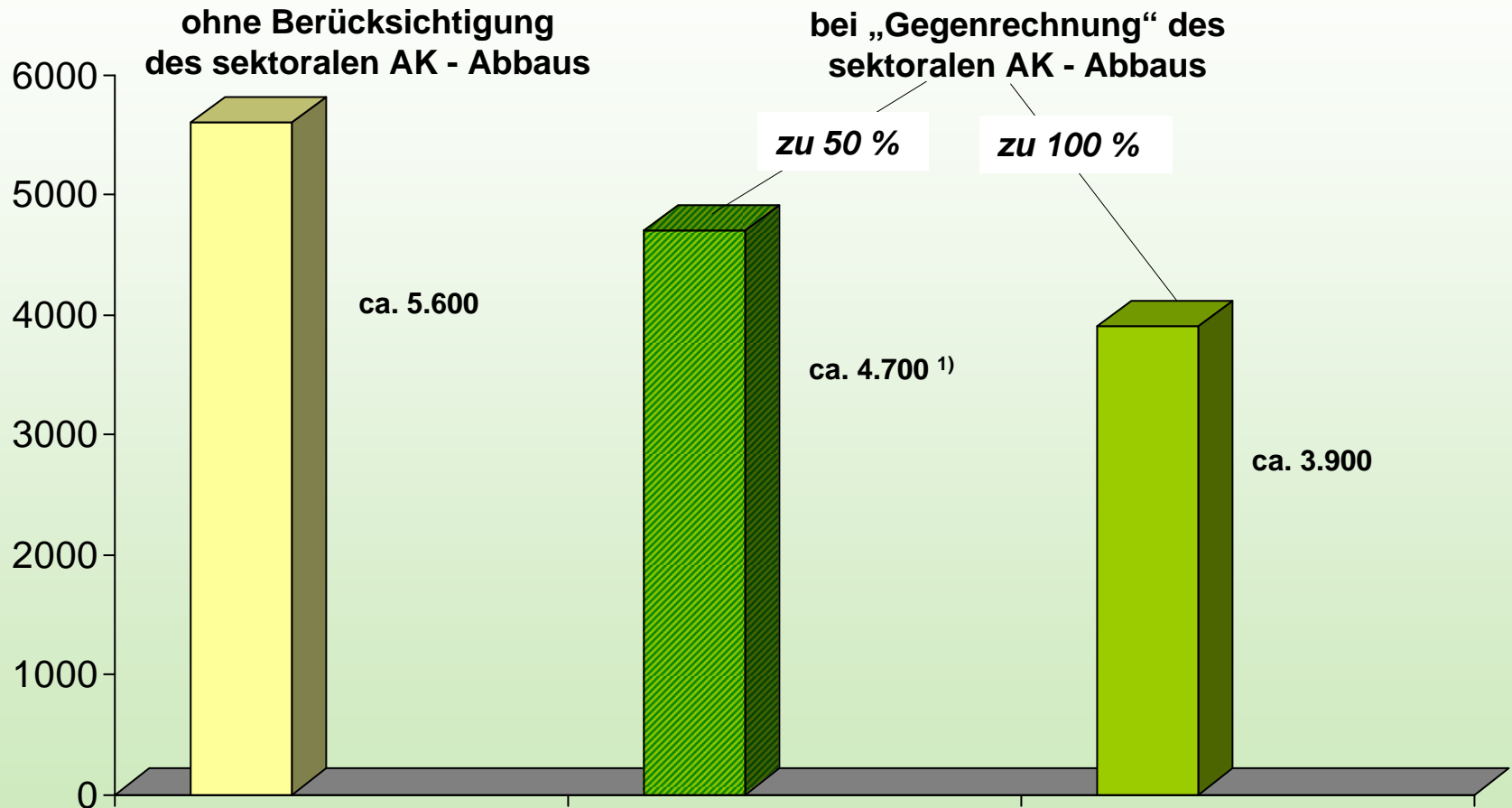
Entwicklung der Lehrlings-, Fach- bzw. Hochschulausbildung im Bereich Landwirtschaft von 2001 bis 2005 in Sachsen

- Neubeginn von Ausbildungsverhältnissen -

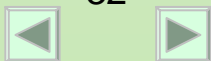
Anzahl Personen



Altersbedingter Ersatzbedarf an Arbeitskräften in den landwirtschaftlichen Unternehmen bis 2015 (Anzahl Personen)

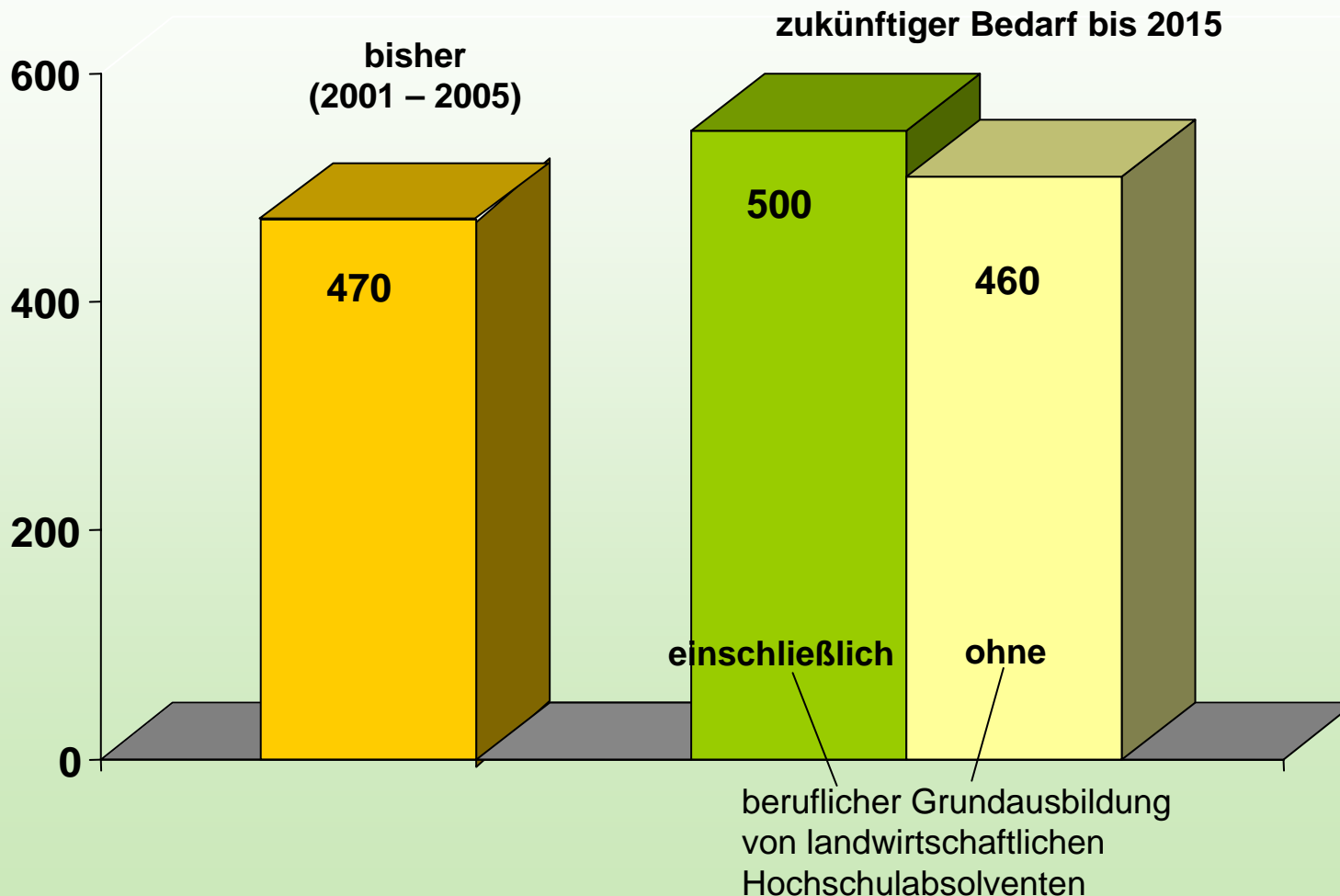


¹⁾ bei der Kalkulation des Fachkräftebedarfs unterstellte Ausgangsgröße



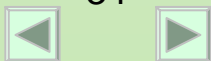
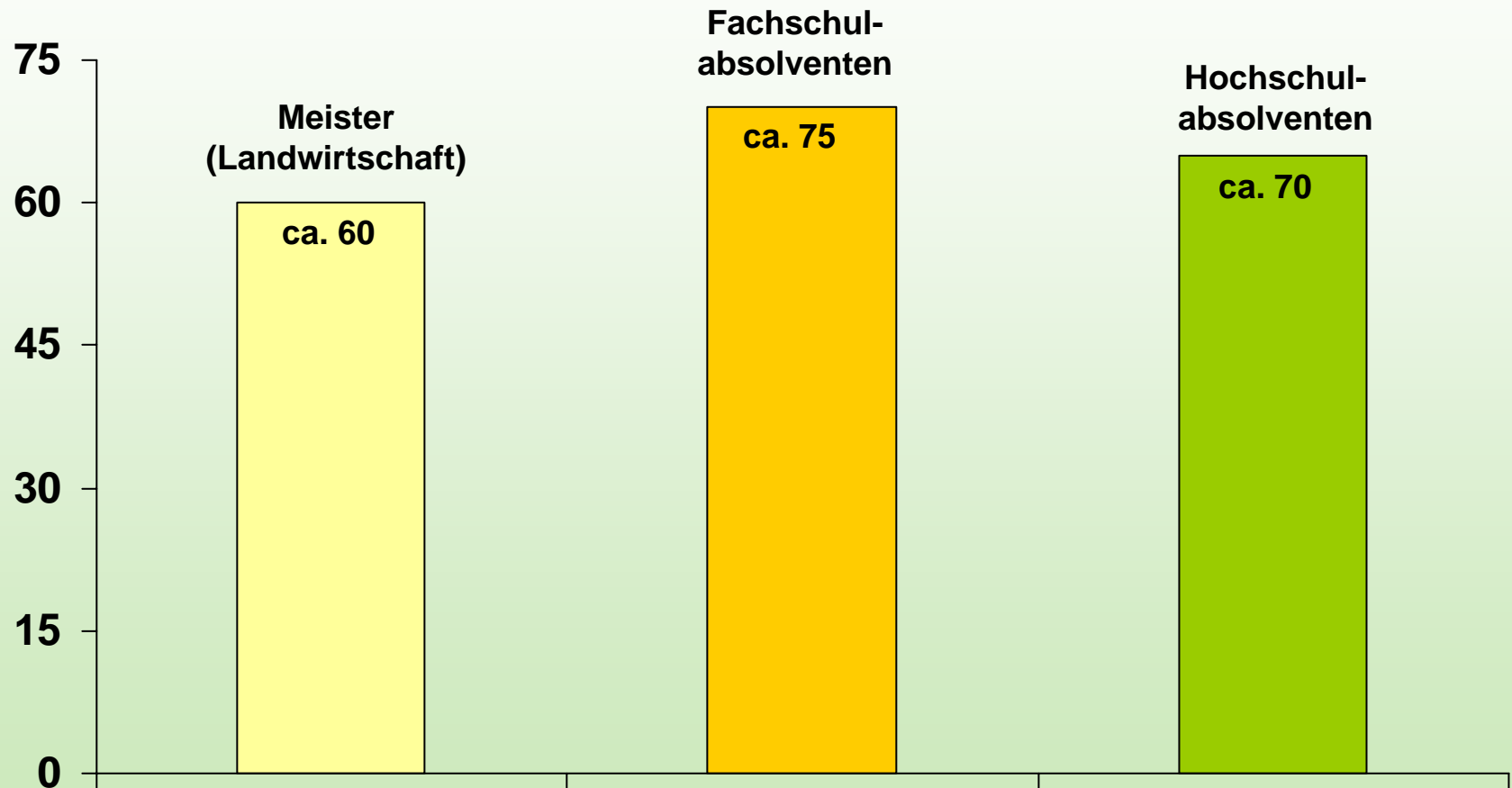
Neubeginn von Ausbildungsverhältnissen in den Berufen Landwirt / Tierwirt (Ø pro Jahr)

- unter Berücksichtigung von "Ausbildungsabbrechern" etc. -

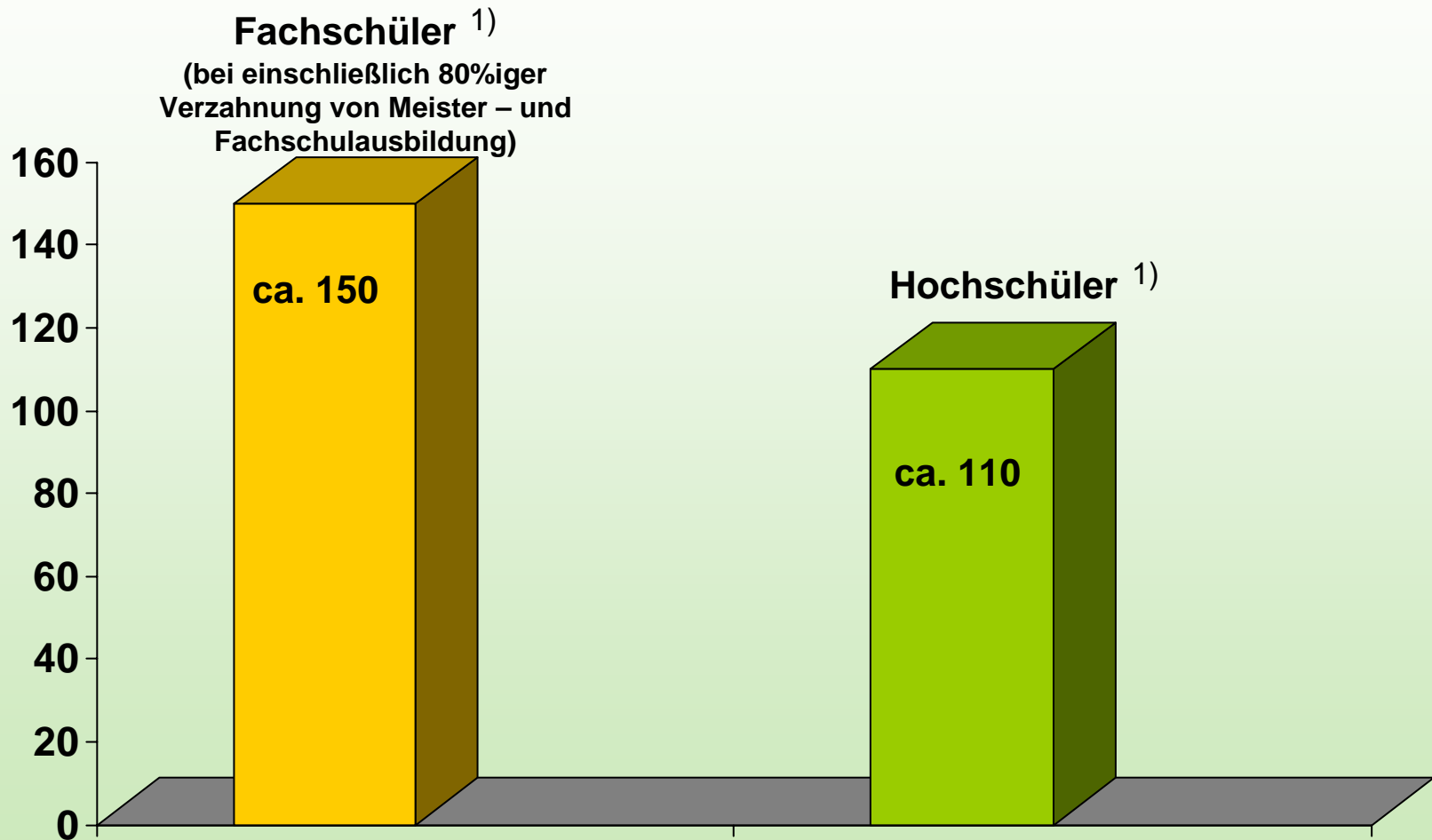


Bedarf an Meistern, Fach- und Hochschulabsolventen für landwirtschaftliche Unternehmen bis 2015

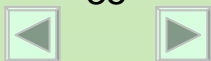
(Anzahl Personen pro Jahr)



Notwendiger Neubeginn von Fach- und Hochschulausbildungen um den Fachkräftebedarf abzusichern (Anzahl Fachschüler bzw. Studenten pro Jahr)



¹⁾ unter Berücksichtigung von Absolventen, die ihre berufliche Entwicklung nicht in einem landwirtschaftlichen Unternehmen sehen



5. Schlussfolgerungen zur Sicherung des Berufsnachwuchses



Schlussfolgerungen (I)

Werbung für landwirtschaftliche Berufe intensivieren

- ⇒ Attraktivität des landwirtschaftlichen Berufes stärker zur Geltung bringen
- ⇒ Image der Landwirtschaft in der Öffentlichkeit verbessern
- ⇒ engen Kontakt zu Schulen/Gymnasien herstellen
- ⇒ gemeinsame Aktionen der Berufswerbung

Das überwiegend gute Niveau der Ausbildung im Berufs-, Fach – und Hochschulbereich zielstrebig weiter entwickeln

- ⇒ Verbesserung des Ausbildungserfolges (insbesondere bei Lehrlingen)
- ⇒ Einflussnahme auf die Entwicklung der „Ausbildungsreife“
Jugendlicher

Schlussfolgerungen (II)

Bemühungen zur Gewinnung leistungsstarker, motivierter Lehrlinge verstärken

- ⇒ Bewerberauswahl intensivieren
- ⇒ klare berufliche Perspektiven im Unternehmen aufzeigen

Kontinuierliche berufsbezogene Weiterbildung der Beschäftigten zielstrebig fortführen

- ⇒ neue Anforderungen durch Veränderungen der Tätigkeitsfelder (Diversifizierung, Erwerbsalternativen, u. a.)
- ⇒ steigendem wissenschaftlich-technischem Fortschritt gerecht werden



Schlussfolgerungen (III)

Problembewusstsein der Geschäftsführer / Betriebsleiter für die Berufsnachwuchssicherung erhöhen

- ⇒ Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft
- ⇒ Führungskräftenachwuchs bzw. Hofnachfolge rechtzeitig sichern

Sicherung der Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen

- ⇒ Sicherung der Arbeitsplätze
- ⇒ Schrittweise Erhöhung des Einkommens- und Lohnniveaus
- ⇒ Beschäftigungsanreize bieten