



# Demographischer Wandel, öffentliche Daseinsvorsorge und Landwirtschaft in den ländlichsten Räumen: Erfahrungen aus Sachsen-Anhalt

Von AXEL WOLZ, WOLFGANG WEIß, THOMAS HERZFELD

## 1 Begriffsbestimmung und Problemstellung

Viele ländliche Räume, besonders in Ostdeutschland, aber auch im zunehmenden Maße in Westdeutschland und weiteren europäischen Regionen, haben sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten extrem gewandelt. Sie werden mit zwei sich gegenseitig beeinflussenden Merkmalen konfrontiert: (1) einem massiven Rückgang der Bevölkerungszahlen und einem Wandel der Bevölkerungsstruktur und (2) einer Rücknahme der Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge. Daher stehen zwei zum Teil miteinander verbundene Themenkomplexe im Mittelpunkt dieser Analyse: der demographische Wandel in peripher-ländlichen Räumen, insbesondere im Hinblick auf die Landwirtschaft sowie die (mögliche) Beteiligung landwirtschaftlicher Betriebe an der öffentlichen Daseinsvorsorge.

Der demographische Wandel (im engeren Sinne) besteht aus zwei Komponenten, einer steigenden Lebenserwartung und einem Absinken der Geburtenrate bei einer etwa gleichbleibenden Sterberate. Dies führt zu einem stetigen Rückgang sowie zu einem steigenden Durchschnittsalter der Bevölkerung (3; 7). Der demographische Wandel wird zusätzlich durch selektive Wanderungsprozesse überlagert.

Insbesondere die jungen, gut gebildeten und weiblichen Bewohner verlassen die ländlichen Räume. Beide Prozesse, der demographische Wandel (im engeren Sinne) und die selektive Abwanderung, verursachen in den Abwanderungsräumen ähnliche demographische Effekte: einen überproportionalen Anteil von männlichen Bewohnern, Überalterung und stetigen Schrumpfung der "Restbevölkerung" (23).

Die ostdeutschen Regionen sind dabei bevorzugt betroffen. Vor allem die selektiven Wanderungen sind Ursache für parallel auftretende Erscheinungen wie ein Frauendefizit im demographisch aktiven Alter und eine intellektuelle Degradation. Beschränkten sich die migrationsbedingten Frauendefizite im demographisch aktiven Alter vor 1990 auf ländliche Gemeinden, sind diese heute ein flächendeckendes Phänomen in den neuen Bundesländern. Ebenso war der Wanderungsverlust zu jener Zeit nicht so gravierend, da ein großer Teil der Migranten durch die Kreisstädte aufgefangen wurde. Auf der anderen Seite wurde über das Instrument der "Absolventenlenkung" verhindert, dass politische und ökonomische Führungspositionen im ländlichen Raum unbesetzt blieben (32).

In Folge dieser tiefgreifenden, komplexen und nachhaltigen demographischen Erosion verlieren die betroffenen Kommunen ihre Finanzkraft. Bei Angeboten der technischen und sozialen Infrastruktur steigen die Kosten pro Einwohner überproportional und erhöhen damit die finanzielle Belastung der Kommunen. Viele sind nicht mehr in der Lage, die Leistungen für eine adäquate öffentliche Daseinsvorsorge bereitzustellen. Der Begriff Daseinsvorsorge umschreibt die staatliche Aufgabe zur Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen, die für ein sinnvolles menschliches Dasein als notwendig erachtet werden. Zumeist wird darunter die sogenannte Grundversorgung verstanden, also die Verfügbarkeit wichtiger Elemente der Infrastruktur und Dienstleistungen (zum Beispiel Verkehrs- und Transportwesen oder ÖPNV, die Gas-, Wasser-, und Elektrizitätsversorgung, die Müllabfuhr) für die gesamte Bevölkerung zu einem angemessenen

Preis. Einige dieser Leistungen werden nicht direkt von den Gemeinden angeboten, sondern von kommunalwirtschaftlichen Betrieben wahrgenommen (19). Werden die Angebote der technischen sowie sozialen und kulturellen Nahversorgung zurückgeschraubt, wird die Attraktivität dieser Regionen weiter geschwächt.

Eng mit diesen Entwicklungen verbunden ist der stetige Abbau von Klein- und Mittelindustrie, Handwerk, Gewerbe und Dienstleistungen. Nicht nur die Anzahl der potenziellen Kunden sinkt, sondern auch die Kaufkraft der Verbliebenen. Vor allem die geringen Einkünfte der durch die sozialen Sicherungssysteme gestützten Bevölkerung, die in vielen ländlichen Räumen überproportional häufig ist, sind ein limitierender Faktor für die örtliche Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen. Immer mehr Betriebe sowie private Dienstleister und Gewerbetreibende geben ihre Betriebe auf oder müssen wegen des geringen Umsatzes Insolvenz anmelden (31).

Demographische und sozio-ökonomische Indikatoren sowie jene der sozialen und technischen Infrastrukturausstattung ergeben eine weitere Ausdifferenzierung des Begriffes "ländlicher Räume". Das Ausmaß der Schrumpfung, die Prognosen der Entwicklung der benannten Indikatoren sowie die periphere Lage in Relation zu den Kernen der Metropolregionen erlauben eine "Steigerung" des Begriffes "ländliche Räume" zu "ländlichsten Räumen" (30).

So sind die ländlichsten Räume durch ein besonderes Phänomen charakterisiert. Seit Jahrzehnten wird in der Entwicklungsökonomie, wie unter anderem von FOURASTIÉ (10) beschrieben, "Entwicklung" als ein Übergang von der landwirtschaftlichen, über die industrielle hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft angesehen. Die Landwirtschaft verliert immer stärker an Bedeutung im Hinblick auf Einkommen und Beschäftigung der Bevölkerung. Dieser Trend wird durch die offiziellen Statistiken auf Bundes-, Landes- sowie Kreisebene in Deutschland bestätigt (15). Anders jedoch als von Fourastié beschrieben und den zusammenfassenden Statistiken belegt, ist der landwirtschaftliche Sektor in vielen Regionen auf der Dorf- oder Mikroebene der einzig verbliebene Sektor, der (noch) einen wirtschaftlichen Beitrag leistet und zur Beschäftigung beiträgt (1). Mit Ausnahme öffentlicher Transfers sind alle sonstigen wirtschaftlichen Aktivitäten (Gewerbe und Dienstleister) nicht mehr vorzufinden. Allerdings ist diese Agrarproduktion völlig mit auswärtig gelegenen vor- und nachgelagerten Bereichen integriert.

Das "Fourastié'sche Entwicklungsmodell" scheint die aktuelle Diskussion zur Zukunft der ländlichen Räume zu beeinflussen. Während viele Studien die Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Abbau von Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge im ländlichen Raum analysieren, werden Wechselwirkungen zu dem landwirtschaftlichen Sektor und die Rolle der Landwirtschaft in der Regel nicht berücksichtigt (9; 18; 5). So wird zum Beispiel in dem jüngst veröffentlichten Bericht der Landesregierung Sachsen-Anhalt an den Landtag mit dem Titel "Den demografischen Wandel gestalten – Demografiebericht" (22) die Landwirtschaft allenfalls indirekt unter einer dreiviertel Seite zum Thema "Allianz für den ländlichen Raum" (22, S. 48-49) sowie einer halben Seite zum Thema "Dorferneuerung" (22, S. 73) erwähnt.

Trotz ihrer Bedeutung für Einkommen und Beschäftigung in den ländlichsten Räumen spielt die Landwirtschaft in der aktuellen politischen Diskussion über die Zukunft dieser Räume nur eine marginale Rolle. An dieser Stelle will diese Untersuchung ansetzen. Im Mittelpunkt dieser Analyse stehen zwei zum Teil miteinander verbundenen Themenkomplexe.

- Zum einen wird untersucht, ob und wenn ja, inwieweit landwirtschaftliche Betriebe von dem demographischen Wandel tangiert werden. In der Vergangenheit liefen demographischer Wandel und agrarstruktureller Wandel unabhängig voneinander ab. Allerdings sind durch den rasanten Verlauf des demographischen Wandels gewisse Rückkopplungseffekte nicht mehr auszuschließen.
- Zum anderen wird analysiert, ob und wenn ja, in welchem Rahmen landwirtschaftliche Betriebe Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge schon unternehmen bzw. künftig unternehmen können, die die Kommunen aus finanziellen oder organisatorischen Gründen nicht mehr in der Lage sind anzubieten.

Dieser Beitrag ist wie folgt strukturiert: Im folgenden Kapitel werden die Untersuchungsregion und -einheiten charakterisiert. Daraufhin werden die wichtigsten Ergebnisse diskutiert. Abschließend werden einige Empfehlungen abgeleitet.

## 2 Untersuchungsregion und Charakterisierung der Untersuchungseinheiten

In einer empirischen Erhebung in einer Region Sachsen-Anhalts wurden die beiden Untersuchungsfragen detaillierter untersucht. Als Untersuchungsregion wurden die beiden Kreise der Region Altmark (Salzwedel und Stendal) ausgewählt. An Hand der herangezogenen Kennziffern wie zu Demographie, Bildung, Wirtschaft oder Erreichbarkeit (siehe zusammenfassende Statistiken: 34, S.91-92 basierend auf 6; 26) kann diese Region als typisch für die Lage ländlichster Regionen angesehen werden.

Dies ist eine Region, die durch eine moderate Wirtschaftsentwicklung und rapiden Wandel der Bevölkerungsstruktur während der vergangenen zwei Jahrzehnte geprägt ist. Die Einkommen sowie Beschäftigungsmöglichkeiten sind relativ gering. Schon zur DDR-Zeit war die Region von Abwanderung betroffen, welche sich nach der Wiedervereinigung erheblich verschärfte. Auch in den kommenden Jahren wird ein rapides Absinken der Bevölkerungszahl erwartet. Besonders prekär ist die selektive Abwanderung, denn gerade junge weibliche Einwohner wandern ab, was zu einem eklatanten Frauendefizit im gebärfähigen Alter führt. Daher ist für die kommenden Jahre weiter von stetig sinkenden Geburten auszugehen. Auch wenn die Bedeutung der Land- und Forstwirtschaft nach der Wiedervereinigung erheblich sank, so ist deren Beitrag zur Schaffung von Einkommen und Beschäftigung – im Bundesdeutschen wie im Ostdeutschen Vergleich – nach wie vor erheblich. So sind in Stendal und Salzwedel (2011) immer noch 5,1 und 6,3 Prozent der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft beschäftigt (2).

Im Mittelpunkt der Untersuchung stand die Befragung der betroffenen Landwirte in der Altmark. In einer ersten Runde wurden im Jahr 2011 Experteninterviews mit 137 Schlüsselpersonen (politische, wirtschaftliche und kulturelle Entscheidungsträger) durchgeführt. In einer zweiten Runde wurden im Jahr 2012 134 landwirtschaftliche Betriebsleiter (80 selbständige Landwirte sowie 54 Leiter von Agrargenossenschaften oder GmbHs) in Form eines standardisierten Fragebogens schriftlich und zum Teil mündlich befragt. Diese beiden Hauptgruppen wurden bewusst gewählt, da eine Arbeitsthese lautet, dass die Auswirkungen des demographischen Wandels sowie die Möglichkeit der Bereitstellung von Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge die verschiedenen Betriebsformen unterschiedlich tangieren. Neben diesen Interviews wurden statistische Daten sowie die relevante Sekundärliteratur analysiert. Ebenfalls wurden wichtige Ergebnisse, die auf einem gesonderten Workshop auf der Grünen Woche 2013 diskutiert wurden, bei der Interpretation der Ergebnisse aufgenommen.

Im Vergleich zu den Angaben der Landwirtschaftszählung 2010 (25, S. 50) wird deutlich, dass in dieser Untersuchung die selbständigen Betriebe unterrepräsentiert sind. Während etwa 88 Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe in der Region von selbständigen Landwirten geführt werden, macht diese Gruppe knapp 60 Prozent der untersuchten Betriebe aus. So sind die juristischen Personen, (in der Landwirtschaftszählung nicht ausdifferenziert), insbesondere die Agrargenossenschaften, überrepräsentiert. In diesem Sinne erhebt die Untersuchung nicht den Anspruch, die genaue Lage in der Landwirtschaft der Altmark wiederzugeben. Sie kann nur einen Einblick in die Trends und die aktuellen Verhältnisse derer aufzeigen, die sich an der Untersuchung beteiligt haben.

Die wichtigsten Merkmale der Betriebsleiter sind in der Tabelle 1 zusammenfassend dargestellt. In beiden Gruppen ist das Durchschnittsalter der Betriebsleiter relativ ähnlich. Während das Durchschnittsalter der Betriebsleiter von juristischen Personen bei 52,2 Jahren beträgt, liegt der entsprechende Wert bei den Leitern der selbständigen Betriebe ein Jahr darunter. Fast zwei Drittel aller Betriebsleiter sind über 50 Jahre alt; rund 20 Prozent gar über 60 Jahre. Hier steht in den kommenden Jahren ein umfassender Generationswechsel bevor. Lediglich knapp vier Prozent der Betriebsleiter von juristischen Personen waren unter 40 Jahre. Innerhalb der Gruppe der selbständigen Betriebe gehören ungefähr acht Prozent der "Generation unter 40" an. Im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt dominieren die mittleren Jahrgänge (zwischen 40 und 60 Jahren). Positiv ist zu werten, dass im Vergleich zum nationalen Durchschnitt von etwa sieben Prozent (21, S. 16) der Anteil der landwirtschaftlichen Betriebsleiter, die 65

Jahre und älter sind, bei den Befragten relativ gering ist. Auf der anderen Seite ist der Anteil der jungen Betriebsleiter unter dem nationalen Durchschnitt. Während unter den Befragten der Anteil der unter 40-jährigen zwischen vier und acht Prozent liegt, sind im nationalen Durchschnitt acht Prozent der Betriebsleiter jünger als 35 Jahre. Besonders innerhalb der Gruppe der juristischen Personen steigt man erst im "gesetzten" Alter zu einer Führungsposition auf.

**Tabelle 1: Beschreibende Statistik der Betriebsleiter**

Merkmal	selbständige Landwirte	juristische Personen	alle Betriebe
Alter (in Jahren)	51,2 (9,12)	52,2 (7,34)	51,6 (8,43)
lebt in der Altmark (0=vor 1990; 1=seit 1990)	0,29 (0,46)	0,08 (0,27)	0,21 (0,41)
Geschlecht (0=weiblich; 1=männlich)	0,92 (0,27)	0,89 (0,32)	0,91 (0,29)
Betriebsnachfolge gesichert (0=ja; 1=nein)	0,37 (0,49)	0,69 (0,47)	0,51 (0,50)
wirtschaftliche Situation (Selbsteinschätzung; Skala: 1=sehr schlecht – 10=sehr gut)	6,41 (2,12)	6,36 (1,35)	6,39 (1,85)
soziale Einbindung (Selbsteinschätzung; Skala: 1=sehr schlecht – 10=sehr gut)	6,58 (2,23)	6,55 (2,09)	6,56 (2,17)
Erfahrungen bei Angeboten der öffentlichen Daseinsvorsorge vor 1990 (0=ja; 1=nein)	0,72 (0,45)	0,45 (0,50)	0,62 (0,49)

*Anmerkung:* Durchschnittswerte sowie die Standardabweichung in Klammer

**Quelle:** IAMO-Umfrage 2012

Im Hinblick auf die Lebenszeit, die der jeweilige Betriebsleiter in der Altmark verbracht hat, zeigen sich große Unterschiede zwischen den Leitern von selbständigen Betrieben und denen von juristischen Personen. Im Durchschnitt leben die Betriebsleiter von juristischen Personen schon über 48 Jahre in der Region, also fast ihr gesamtes Lebensalter. Die Betriebsleiter der selbständigen Betriebe leben im Durchschnitt rund 40 Jahre in der Altmark. Nimmt man das Jahr der deutschen Wiedervereinigung als Schnittstelle, so zeigt sich, dass etwa 30 Prozent der Betriebsleiter von selbständigen Betrieben nach diesem Zeitpunkt in die Region gezogen sind. Auf der anderen Seite sind nur ungefähr sieben Prozent der Leiter von juristischen Personen nach 1990 in die Region gezogen. Dies scheint darauf hinzuweisen, dass das Personal bei den juristischen Personen in der Vergangenheit in der Regel lokal rekrutiert wurde. Allerdings liegen keine Informationen vor, aus welchen Ursprungsregionen die jeweiligen Personen gekommen sind.

Die Betriebsleitung ist fast völlig in männlicher Hand. Weniger als zehn Prozent der Betriebe werden von weiblichen Personen geleitet. Auch wenn knapp ein Fünftel der Betriebsleiter 60 Jahre und älter ist, scheint die Frage der Betriebsleiternachfolge eher ein Problem der juristischen Personen zu sein. Die selbständigen Landwirte scheinen leichter einen Nachfolger innerhalb des Familienverbandes zu finden. Allerdings belegt diese aktuelle Situation nicht, dass diese Betriebe mittel- bis langfristig ohne Betriebsleiter dastehen werden, sondern es stellt eine Momentaufnahme dar.

Generell schätzen Betriebsleiter ihre wirtschaftliche Situation sowie die soziale Einbindung in die Region und den ländlichen Bewohnern als relativ positiv ein. Auch wenn der durchschnittliche Wert für beide Kategorien bei den selbständigen Landwirten etwas höher liegt, so ist ihre Verteilung besonders bei der Einschätzung der wirtschaftlichen Lage größer. Mit anderen Worten, der Anteil derjenigen, die ihre Situation besonders gut einschätzen, aber auch besonders schlecht bewerten, ist unter den selbständigen Landwirten größer als bei den Betriebsleitern von juristischen Personen.

Etwa ein Drittel aller Befragten, aber mehr als die Hälfte der Leiter von juristischen Personen gaben an, dass sie schon vor 1990 Erfahrungen bei Angeboten der öffentlichen Daseinsvorsorge gemacht hätten. Dies weist darauf hin, dass vielen Betriebsleitern ein landwirtschaftliches Engagement zum öffentlichen Wohle nicht fremd ist, da sie über reichhaltige Erfahrungen durch die landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften zu DDR-Zeiten verfügen. Schon damals hatten sie vielfältige Aufgaben der kommunalen Daseinsvorsorge übernommen. Der geringere Anteil unter den selbständigen Landwirten überrascht nicht, da rund 30 Prozent von ihnen erst nach dem Zusammenbruch der DDR in der Altmark gekommen sind und ihren Betrieb aufgebaut haben.

**Tabelle 2: Beschreibende Statistik der untersuchten Betriebe**

Merkmal	selbständige Landwirte	juristische Personen	alle Betriebe
Betriebsgröße (in Hektar)	324,8 (285,5)	1.187,8 (690,18)	672,6 (647,18)
Viehbestand (in Großvieheinheiten)	94,4 (137,64)	587,8 (505,91)	293,2 (415,02)
Zahl der Beschäftigten (in Arbeitskräften)	3,0 (2,92)	16,6 (12,88)	8,5 (10,8)
Geschlecht der Beschäftigten (0=weiblich; 1= männlich)	0,78 (0,26)	0,76 (0,12)	0,77 (0,21)
Anteil der Beschäftigten, 55 Jahre und älter (in Prozent)	28,9 (36,04)	33,4 (16,5)	30,9 (29,19)

*Anmerkung:* Durchschnittswerte sowie die Standardabweichung in Klammer

**Quelle:** IAMO-Umfrage 2012

Die wichtigsten Merkmale der Betriebe sind in der Tabelle 2 zusammenfassend dargestellt. Hinsichtlich der wichtigsten betrieblichen Kennzahlen unterscheiden sich beide Gruppen sehr deutlich. Die durchschnittliche Betriebsgröße der selbständigen Landwirte liegt bei 325 Hektar landwirtschaftliche Fläche (LF), während die juristischen Personen mit 1.188 Hektar LF durchschnittlich eine etwa dreieinhalb Mal so große Fläche bewirtschaften. Knapp zwölf Prozent der juristischen Personen bewirtschaften Flächen von mehr als 2.000 Hektar. Die Viehhaltung spielt für die juristischen Personen eine größere Rolle. Während die selbständigen Landwirte im Durchschnitt über einen Bestand von 94 Großvieheinheiten (GV) verfügen, ist der entsprechende Wert innerhalb der Gruppe der juristischen Personen mit ungefähr 588 GV fast sechs Mal so hoch. Gerade einmal drei Prozent der selbständigen Landwirte verfügen über einen Viehbestand von 500 GV und mehr. Auf der anderen Seite halten 30 Prozent der Betriebe dieser Gruppe überhaupt kein Vieh. Dagegen liegt der Anteil der juristischen Personen, die über 1.000 GV verfügen, bei etwa 20 Prozent. Etwa mehr als zehn Prozent der juristischen Personen unterhält keine Nutztviehhaltung.

Wie oben diskutiert, sind die selbständigen Landwirte in dieser Untersuchung unterrepräsentiert. In Hinblick auf die bewirtschafteten Flächen wird die Region jedoch sehr gut abgebildet. Insgesamt bewirtschafteten die befragten selbständigen Landwirte 88.050 Hektar und die befragten Manager von juristischen Personen 65.353 Hektar LF, insgesamt also 153.403 Hektar LF. In den beiden Altmark-Kreisen werden insgesamt 275.907 Hektar LF (2010) bewirtschaftet (25, S. 50). Somit decken die befragten Betriebe mehr als die Hälfte der bewirtschafteten Fläche in der Untersuchungsregion ab (oder 55,6 Prozent).

Die größere bewirtschaftete Nutzfläche sowie die stärkere Ausrichtung in der Nutztierhaltung bedingen einen höheren Besatz an Mitarbeitern in den jeweiligen Betriebsformen. Während der Arbeitskräftebesatz (AK-Besatz) innerhalb der Gruppe der selbständigen Landwirte durchschnittlich drei Personen beträgt, liegt er in der Gruppe der juristischen Personen mit 16,6 etwa fünfeinhalb Mal höher. Rund zwei Drittel der selbständigen Landwirtschaftsbetriebe umfassen bis zu drei AK. Nur fünf Prozent dieser Betriebe umfassen zehn Beschäftigte und mehr. Innerhalb der Gruppe der juristischen Personen arbeiten bei einem Drittel weniger als zehn Personen, in einem weiteren Drittel zwischen zehn und 20 und im letzten Drittel sind mehr als 20 Personen beschäftigt. Allerdings ist der AK-Besatz je 100 Hektar insbesondere bei den selbständigen Landwirten mit knapp einer AK pro 100 Hektar relativ niedrig. Für die juristischen Personen ergibt sich ein Durchschnittswert von knapp 1,4 AK pro 100 Hektar. Für die neuen Bundesländer wurde ein Durchschnittswert von 1,8 AK pro 100 Hektar für das Jahr 2010 ermittelt (25, S. 3). Die relativ niedrigen Werte in dieser Untersuchung scheinen zum einen daher plausibel, weil Anzahl und Umfang von Saisonarbeitskräften im Fragebogen nicht genau erfasst wurde. Zum anderen wird ein erheblicher Teil der ackerbaulichen Tätigkeiten – besonders bei den selbständigen Landwirten – über Lohnunternehmen durchgeführt.

Wenn auch nicht so extrem wie bei den Betriebsleitern ist landwirtschaftliche Tätigkeit primär eine männliche Domäne. Etwa drei Viertel der Arbeitskräfte sind männlichen Geschlechts. Der Unterschied zwischen beiden Gruppen ist marginal. Die Altersstruktur der Arbeitskräfte der untersuchten Betriebe ist durch einen relativ hohen Anteil älterer Mitarbeiter gekennzeichnet. Etwa 30 Prozent der Mitarbeiter sind älter als 55 Jahre, bei den juristischen Personen liegt ihr Anteil bei einem Drittel. Auf der anderen Seite ist der Anteil jüngerer Mitarbeiter relativ gering. Gerade einmal 21 Prozent der Arbeitskräfte bei den selbständigen Landwirten und knapp 16 Prozent der Arbeitskräfte der juristischen Betriebe sind jünger als 35 Jahre. Etwas mehr als die Hälfte aller Mitarbeiter in beiden Betriebsgruppen ist zwischen 35 und 55 Jahren alt. Der Anteil der 55-jährigen und Älteren liegt innerhalb der Gruppe der juristischen Personen bei fast 33 Prozent, bei den selbständigen Landwirten bei etwa 29 Prozent. Dieses relativ grobe Abbild deutet darauf hin, dass die Arbeitskräfte der juristischen Personen etwas älter sind als die der selbständigen Landwirte und somit diese Betriebsgruppe eher vor dem Problem steht, qualifizierten Nachwuchs zu rekrutieren.

### 3 Ergebnisse

Die Altmark ist von den Folgen des demographischen Wandels besonders betroffen. In einer ersten Runde wurden in zwei offenen Fragen die Betriebsleiter gefragt, wie sie den demographischen Wandel allgemein in ihrer Region wahrnehmen und welche Folgen sie sehen. Der weitaus größte Teil der Betriebsleiter nannte die übermäßige Alterung der Bevölkerung in der Region als das markanteste Anzeichen. Daneben werden die selektive Abwanderung, vor allem der jüngeren Einwohner, die geringe Geburtenrate, aber auch die Schließung von Versorgungseinrichtungen wegen dieser Entwicklung genannt. Weit über 90 Prozent der Betriebsleiter sehen die Folgen des demographischen Wandels für die Region negativ. Es bestehe die Gefahr einer intellektuellen und kulturellen Degradation der Region. Nur wenige äußerten die Meinung, dass sich nun auch neue Chancen ergeben. Generell scheinen sich die Betriebsleiter von juristischen Personen stärker mit diesem Thema zu beschäftigen. Zum einen ist der Anteil derjenigen, die keine Antwort geben, relativ gering. Zum anderen geben sie eher zwei oder drei Merkmale an, während sich die Leiter der selbständigen Betriebe in der Regel auf eine Aussage beschränken.

Im Folgenden werden die beiden Hauptuntersuchungsfragen der Befragung diskutiert:

- ob der demographische Wandel die eigenen Betriebe und ihre Organisation tangiert und

- ob und wenn ja, inwieweit landwirtschaftliche Betriebe Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge übernehmen.

### 3.1 Auswirkungen des demographischen Wandels auf die landwirtschaftlichen Betriebe

In einem ersten Fragenkomplex wurden die Betriebsleiter gefragt, wie sie den demographischen Wandel auf ihren eigenen Betrieben wahrnehmen (Tabelle 3). Etwa drei Viertel der Betriebsleiter in beiden Gruppen bestätigen, dass ihre Mitarbeiter zunehmend älter werden. Fast zwei Drittel der Leiter von juristischen Personen sowie etwa die Hälfte der selbständigen Landwirte beobachten einen zunehmenden Mangel an Fähigkeiten und Fertigkeiten bei den jüngeren Mitarbeitern. Im Besonderen wird die mangelnde Allgemeinbildung sowie mangelnde Fertigkeiten im Umgang mit der modernen Technik beklagt. Allerdings ist zu hinterfragen, ob die geringeren Fähigkeiten und Fertigkeiten der jüngeren Generation ausschließlich eine Folge des demographischen Wandels sind. Die Hälfte der Leiter von juristischen Personen sowie mehr als 40 Prozent der selbständigen Landwirte geben an, dass der Anteil der männlichen Beschäftigten in den vergangenen Jahren zugenommen habe. Ein Viertel der selbständigen Landwirte, aber mehr als ein Drittel der Leiter von juristischen Personen beobachtet einen steigenden Krankenstand im Zuge der älterwerdenden Mitarbeiter. Dagegen und im Gegensatz zu den Aussagen in den Expertengesprächen nehmen die Spannungen zwischen den Generationen der Mitarbeiter nur geringfügig zu. Generell scheinen die Betriebsleiter von juristischen Personen die Folgen des demographischen Wandels für den eigenen Betrieb etwas stärker zu spüren.

In einer weiteren offenen Frage wurden die Betriebsleiter gefragt, ob und wenn ja, welche Folgen der demographische Wandel auf die zukünftige Organisation ihrer Betriebe haben wird (Tabelle 4). Hier sind erhebliche Unterschiede in der Einschätzung zwischen beiden Gruppen zu verzeichnen. Während gut 80 Prozent der Betriebsleiter von juristischen Personen sehr wohl Folgen für den eigenen Betrieb kommen sieht, sind dies nur knapp 30 Prozent bei den selbständigen Landwirten. Viele familiengeführte und mit relativ geringem Einsatz von Fremdarbeitskräften operierende selbständige Betriebe scheinen demnach einen Engpass von qualifizierten Fachkräften noch nicht so intensiv zu verspüren wie die Betriebsleiter von juristischen Personen. Dieses Verhalten stimmt mit dem Ergebnis der Untersuchung von THOMI et al. (27) zum Verhalten der Klein- und Mittelindustrie zum demographischen Wandel in Sachsen-Anhalt überein. Ihr Ergebnis lautet: "Kleinere Unternehmen stellen sich Demographiefragen seltener als größere Unternehmen" (27, S. 32).

**Tabelle 3: Wahrnehmung des demographischen Wandels auf dem eigenen Betrieb (in Prozent; Mehrfachnennungen)**

<b>in Bezug auf Personal/Mitarbeiter</b>	<b>selbständige Landwirte (n=80)</b>	<b>juristische Personen (n=54)</b>
Belegschaft wird zunehmend älter	71,3	77,8
zunehmender Mangel an Fähigkeiten/ Fertigkeiten	45,0	64,8
zunehmender Anteil an männlichen Beschäftigten	43,8	50,0
erhöhter altersbedingter Krankenstand	25,0	35,2
zunehmende Spannungen zwischen den Generationen	15,0	13,0

**Quelle:** IAMO-Umfrage 2012

Bei denjenigen Betriebsleitern, die Folgen des demographischen Wandels für die Organisation ihres Betriebes erwarten, ist die Einschätzung der Folgen bei beiden Gruppen relativ ähnlich. Eine jeweilige Mehrheit erwartet einen Mangel an Fachkräften, verstärkte Investitionen und eine Änderung der Produktionsstruktur in arbeitsextensivere Verfahren.

**Tabelle 4: Einschätzung der Folgen des demographischen Wandels auf die zukünftige Betriebsorganisation (in Prozent; Mehrfachnennungen)**

	<b>selbständige Landwirte (n=80)</b>	<b>juristische Personen (n=54)</b>
Ja, Folgen absehbar	28,8	81,5
im Einzelnen* :		
- Fachkräftemangel	39,1	68,2
- vermehrte Investitionen	17,4	22,7
- Änderung der Produktionsstruktur	17,4	22,7

\*Die Prozentwerte beziehen sich auf die Anzahl der jeweiligen Nennungen zu den Nennungen insgesamt.

**Quelle:** IAMO-Umfrage 2012

Da in beiden Gruppen die Befürchtung vor einem Fachkräftemangel überwog, wurde in einem weiteren Fragenkomplex untersucht, ob es in letzter Zeit, zunehmende Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Mitarbeitern wahrgenommen wurden. Hierbei wurde zwischen Lehrlingen, ausgebildeten Fachkräften und studierten Agraringenieuren unterschieden. Im Gegensatz zu der offenen Frage zuvor bestätigen nun nicht nur knapp zwei Drittel der Betriebsleiter von juristischen Personen, sondern auch 60 Prozent der selbständigen Landwirte, dass die Rekrutierung neuer Mitarbeiter zunehmend schwieriger sei (Tabelle 5). Das ist zwar noch keine Bestätigung dafür, dass der demographische Wandel etwas mit der Rekrutierung von



Berufsnachwuchs zu tun hat, wohl aber damit in Verbindung gebracht wird.

Die größten Probleme adäquate Mitarbeiter zu gewinnen, liegt bei den Facharbeitern. Knapp die Hälfte der selbständigen Landwirte und gut 40 Prozent der Leiter von juristischen Personen bestätigen diesen Sachverhalt. Im Durchschnitt dauert die Suche gut elf Wochen bei den selbständigen Landwirten und gut 17 Wochen bei den juristischen Personen. Bei mehr als jedem zehnten Betrieb in beiden Gruppen oder rund ein Viertel der ausgewiesenen Stellen bleiben die entsprechenden Positionen unbesetzt. Die Suche nach Agraringenieuren gestaltet sich als nicht ganz so problematisch. Nur bei zehn Prozent der selbständigen Landwirte sowie knapp 20 Prozent bei den juristischen Personen hat es hierbei Schwierigkeiten gegeben. Dies mag zum Teil daran liegen, dass Positionen in dieser Stufe seltener ausgeschrieben werden und wenn sie einmal vergeben sind, auch langfristig so besetzt bleiben. Die Suche braucht in der Regel viel Zeit und kann ein halbes Jahr und gar länger dauern.

**Tabelle 5: Wahrnehmung des demographischen Wandels in Hinblick auf die Rekrutierung neuer Mitarbeiter**

zunehmende Schwierigkeit, neue Mitarbeiter zu gewinnen	selbständige Landwirte		juristische Personen	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent
<b>allgemein</b>	48	60,0	34	63,0
<b>Lehrlinge</b>	27	33,8	23	42,6
durchschnittliche Länge der Suche (in Wochen)	24,3		30,9	
Stelle blieb unbesetzt	14	17,5	10	18,5
<b>Facharbeiter</b>	38	47,5	23	42,6
durchschnittliche Länge der Suche (in Wochen)	11,3		17,5	
Stelle blieb unbesetzt	11	13,8	6	11,1
<b>Agraringenieure</b>	8	10,0	10	18,5
durchschnittliche Länge der Suche (in Wochen)	24,0		33,4	
Stelle blieb unbesetzt	4	5,0	4	7,4

**Quelle:** IAMO-Umfrage 2012

In den Interviews mit Schlüsselpersonen wurde deutlich, dass die Suche nach Lehrlingen in den vergangenen Jahren mehr und mehr Schwierigkeiten bereitet. Ein Drittel der selbständigen Landwirte sowie mehr als 40 Prozent der Leiter von juristischen Personen bestätigen die Erfahrung, dass die Probleme bei dieser Gruppe steigen würden. Die Suchdauer habe extrem zugenommen. Etwa ein halbes Jahr bei den selbständigen Landwirten und knapp 31 Wochen bei den juristischen Betrieben dauerte nun die durchschnittliche Suche. Besonders eklatant ist der hohe Anteil der unbesetzten Lehrstellen, der sich auf die zukünftige Arbeits- und

Betriebsorganisation auswirken wird. Fast jeder fünfte Betrieb in beiden Gruppen beklagt eine unbesetzte Lehrstelle. Dies entspricht fast jeder zweiten ausgeschriebenen Lehrstelle.

Die relativ lange Suchdauer besonders nach Facharbeitern und Lehrlingen sowie der relativ hohe Anteil an unbesetzten Stellen widersprechen völlig den statistischen Arbeitsdaten, die einen relativ starken Abbau an Arbeitsplätzen sowie eine hohe Arbeitslosenquote in dem landwirtschaftlichen Sektor ausweisen. So ist zum Beispiel in Sachsen-Anhalt die gemeldete Arbeitslosenquote in der Landwirtschaft höher als im Durchschnitt aller Beschäftigten und nahm sogar innerhalb dieser Berufsgruppe im Jahr 2012 zu, während die Arbeitslosigkeit insgesamt sank (11; 4). Die amtlichen Durchschnittswerte scheinen die unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen auf lokaler Ebene zu verdecken. Die Aussagen der Befragten deuten eher auf einen "Fachkräftemangel" hin. Die Bundesanstalt für Arbeit spricht von einem Fachkräftemangel, "wenn die Vakanzzeit (Zeitraum bis zur erfolgreichen Besetzung einer freien Stelle) in einem Beruf mindestens um 40 Prozent über dem Durchschnittswert aller Berufe liegt. Diese beträgt derzeit 80 Tage" (28). An Hand der Aussagen der Betriebsleiter schließen wir, dass es ein wachsendes Problem für die landwirtschaftlichen Betriebe in den ländlichsten Räumen wird, geeignete Fachkräfte zu finden.

Natürlich haben die meisten Landwirte beider Gruppen damit begonnen, auf diesen Trend zu reagieren. Konnte man sich früher die Lehrlinge aus einem großen Angebot aussuchen, so muss man nun aktiv um sie werben. Die meisten Betriebsleiter legen nun einen höheren Wert auf eine positive Außendarstellung des Betriebes und unternehmen einen verstärkten Einsatz bei der Personalsuche, beispielsweise engere Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, Besuche und Vorstellen der Betriebe in den Schulen, Angeboten von Betriebspraktika oder eine stärkere Werbung unter den Kindern der Mitarbeiter. Ebenso wächst die Bereitschaft, die vorhandenen Mitarbeiter an den Betrieb zu binden. So werden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen eher finanziert. Auch ist die Bereitstellung von Wohnraum für neue Mitarbeiter in vielen Fällen möglich. Allerdings nennen nur einige Betriebsleiter die Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen und/oder zusätzliche finanzielle Anreize zu geben. Auf der anderen Seite geben ein Fünftel der selbständigen Landwirte und etwa ein Viertel der Betriebsleiter von juristischen Betrieben an, noch überhaupt keine Maßnahmen ergriffen zu haben. Für diese Gruppe von Betreibern scheint der demographische Wandel bis jetzt noch keine Auswirkungen zu haben oder sie haben das Problem intellektuell erkannt, aber noch keine betriebliche Strategie entwickelt.

Schließlich wurden die Betriebsleiter gefragt, wie ihr eigener Betrieb in der Zukunft (hier in etwa 20 Jahren) organisiert sein werde. Zwei Aspekte standen im Vordergrund der Fragen: Zum einen ging es um die Zukunft der Betriebe an sich (Tabelle 6), zum anderen die betriebliche Ausrichtung (Tabelle 7).

**Tabelle 6: Änderung der Betriebsgröße in der Zukunft (in Prozent; Selbsteinschätzung)**

	<b>selbständige Landwirte (n=77)</b>	<b>juristische Personen (n=53)</b>	<b>Insgesamt (n=130)</b>
vergrößern	45,5	50,9	47,7
verkleinern	6,5	24,5	13,8
Betriebsaufgabe	22,1	5,7	15,4
keine Änderung	26,0	18,9	23,1

**Quelle:** IAMO-Umfrage 2012

Auch wenn die landwirtschaftliche Produktion in der Zukunft ja nicht nur von dem demographischen Wandel, sondern auch von anderen Faktoren, wie der Ausgestaltung der EU-Agrarpolitik, beeinflusst wird, so wird der beginnende Mangel an Arbeitskräften nicht ohne Folgen bleiben. Im Hinblick auf die Betriebsgröße plant etwa

die Hälfte der Betriebsleiter beider Gruppen im Laufe der nächsten Jahre die Betriebsfläche zu erweitern. Auf der anderen Seite plant ein Viertel der Manager von juristischen Personen ihre Betriebsgröße zu reduzieren. Fast ein Viertel der selbständigen Landwirte beabsichtigt, ihren Betrieb ganz aufzugeben. Mehr als ein Viertel der selbständigen Landwirte sowie knapp ein Fünftel der Manager von juristischen Personen beabsichtigt auch in der Zukunft mit der vorhandenen Betriebsfläche weiter zu wirtschaften.

Neben einer Änderung der Betriebsgröße kann auch bzw. alternativ die Produktionsstruktur verändert werden (Tabelle 7). Die Zahl der Antworten ist etwas geringer, da einige der Befragten, die eine Betriebsaufgabe planen, hierzu keine Angaben machten. Etwa 40 Prozent in beiden Gruppen beabsichtigt, die heutige Produktionsausrichtung auch in Zukunft weiterzuführen. Bei denjenigen, die die Produktionsstruktur verändern werden, bestehen bei den Betriebsleitern unterschiedliche Vorstellungen. Während mehr als ein Drittel der selbständigen Landwirte beabsichtigt, den arbeitsextensiveren Ackerbau auszuweiten, sieht fast ein Drittel der Manager von juristischen Personen ihre Zukunft, in den Einstieg oder Ausweitung der Bioenergieproduktion. Ob dies mit der Novellierung des Erneuerbaren Energiegesetzes auch so bleibt, ist abzuwarten. Für beide Gruppen spielt die Intensivierung der Tierproduktion nur eine marginale Rolle in ihren Zukunftsplanungen.

Abschließend wurden die Betriebsleiter allgemein nach ihrer Meinung befragt, ob die landwirtschaftliche Produktion in der Zukunft arbeitsextensiver sowie automatisierter ausgerichtet sein würde. Im Hinblick auf die Zunahme von arbeitsextensiveren Betriebssystemen waren sich die Befragten nicht ganz einig. Während die Leiter von juristischen Personen dies verstärkt erwarteten, waren die selbständigen Landwirte skeptischer. Allerdings waren sich fast alle Befragten einig, dass die landwirtschaftliche Produktion noch technisierter und automatisierter ablaufen würde. Investitionen und der Einsatz von Kapital werden in den kommenden Jahren weiter zunehmen.

**Tabelle 7: Änderung der betrieblichen Ausrichtung in der Zukunft (in Prozent; Selbsteinschätzung)**

	<b>selbständige Landwirte (n=52)</b>	<b>juristische Personen (n=47)</b>	<b>Insgesamt (n=99)</b>
Ackerbau	38,5	10,6	25,3
Tierproduktion	7,7	19,2	13,2
sonstiges (besonders Bioenergie)	11,5	31,9	21,2
keine Änderung	42,3	38,3	40,4
Extensivierung* der Produktion (0=nein; 1=ja)	0,22 (0,42)	0,42 (0,50)	0,31 (0,47)
Automatisierung* der Produktion (0=nein; 1=ja)	0,89 (0,32)	0,90 (0,31)	0,90 (0,31)

\*Mittelwert sowie Standardabweichung in Klammer

**Quelle:** IAMO-Umfrage 2012

Als ein erstes Fazit kann man an dieser Stelle ziehen: Die Antworten der Betriebsleiter zeigen an, dass der demographische Wandel einen gewissen Einfluss auf die landwirtschaftlichen Betriebe ausübt. Im Gegensatz zu den allgemeinen statistischen Daten, die einen verstärkten Abbau an Arbeitsplätzen (4; 11; 16, S. 62) und höhere Arbeitslosenquoten in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts ausweisen, wird die Rekrutierung von Fachkräften in den ländlichsten Räumen, insbesondere von Lehrlingen und Facharbeitern auf der betrieblichen Ebene, immer schwieriger. Es kann sogar ein beginnender Fachkräftemangel verzeichnet werden. Die meisten Betriebsleiter reagieren darauf, indem sie mehr Zeit und Geld investieren, aktiv auf potenzielle Arbeitskräfte zuzugehen und für ihre Betriebe zu werben. Auch werden die Betriebsleiter die Organisation der Betriebe dem sinkenden Angebot an Arbeitskräften anpassen. Die Produktionsstruktur wird vereinfacht und die arbeitsexensiveren Betriebszweige ausgebaut. Primär gehen die Betriebsleiter davon aus, dass die Betriebsgrößen steigen werden. Einige Betriebe werden sich jedoch verkleinern und, besonders unter den selbständigen Bauern, ganz aufgeben. Ebenso werden die Betriebsleiter auch "klassisch" reagieren. Wie in der Vergangenheit wird der Produktionsfaktor "Arbeit" durch "Kapital" ersetzt. Die große Mehrheit der Betriebsleiter, besonders die Manager von juristischen Personen, erwartet eine verstärkte Zunahme der Mechanisierung und Automatisierung der Betriebsabläufe. Ob diese zunehmende Kapitalisierung den absehbaren Arbeitskräftemangel schnell genug ausgleichen kann, konnte an Hand dieser Befragung nicht ausreichend analysiert werden. Allerdings wurde im Rahmen der Expertengespräche häufig die Befürchtung geäußert, dass dies nicht (immer) gelingen wird.

Dies würde allerdings nicht das Ende der Agrarproduktion bedeuten. Vielmehr wird in den persönlichen Gesprächen zwar eher in Nebensätzen als Sekundäraussagen formuliert, aber bei Nachfragen verstärkt befürchtet, dass dann landwirtschaftliche Produktion in einer völlig neuen Form organisiert werden wird, wobei die Jahrhunderte alte Bindung zwischen landwirtschaftlichen Betrieben und ländlichen Räumen und seinen Bewohnern sich abschwächt oder nicht mehr gegeben sein wird.

### **3.2 Engagement der landwirtschaftlichen Betriebe in der öffentlichen Daseinsvorsorge**

In diesem Teil der Untersuchung sollte geprüft werden, ob und wenn ja, inwieweit landwirtschaftliche Betriebe Willens sind, Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge in den ländlichsten Räumen anzubieten. In vielen Regionen Ostdeutschland haben Gemeinden als Selbstverwaltungseinheiten keine Tradition. Vielmehr übernahm traditionell in Preußen bis 1927 der "Gutshof" (29) sowie nach der Kollektivierung in der DDR die "Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaft" viele öffentlichen Funktionen. Die Genossenschaften waren quasi die ökonomische Basis der "sozialistischen Dörfer" (24). Sie waren vertraglich verpflichtet, bestimmte kommunale Infrastrukturen bereitzustellen (20). Sie hatten die entsprechend notwendigen "Finanzen, die Baukapazitäten, das Know-how, aber auch das Interesse" (13, S. 34) an die Entwicklung an die umgebenden Dörfer und seiner Bewohner. In diesem Sinne war die Beziehung zwischen den landwirtschaftlichen Betrieben und der Übernahme von Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge schon in der Vergangenheit relativ eng.

Nach der Wiedervereinigung und der Transformation der sozialistischen Agrarbetriebe wurde besonders in sozialwissenschaftlichen Analysen eine Lösung dieser engen Bindung konstatiert. Die Nachfolgebetriebe der sozialistischen Landwirtschaft, also die "Erben der Schwarzen Junker und Roten Barone" (13, S. 31) scheinen sich nur noch auf die betriebswirtschaftlich gebotenen Aufgaben zu konzentrieren und von der sie umgebenen Region und der ländlichen Gesellschaft abzukoppeln. Die landwirtschaftlichen Betriebe sind nun Teil arbeitsteiliger überregionaler Netzwerke und Kreisläufe. Zwar befinden sich die Standorte der landwirtschaftlichen Betriebe auch weiterhin im ländlichen Raum, aber sie seien kaum noch Teil der ländlichen Gesellschaft (13, S. 34). Die Perspektiven der landwirtschaftlichen Betriebe und die der ländlichen Gemeinden seien nicht mehr verknüpft, sondern eher zur Gegenläufigkeit getrennt (17, S. 217). Land (17) spricht von einer zunehmenden regionalen "Entbettung" der neuen ostdeutschen Agrarbetriebe.

Auch wenn die Bedeutung der Landwirtschaft für Einkommen und Beschäftigung der ländlichen Bewohner sowie die Übernahme von Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge in ländlichen Räumen im Vergleich zu vor 1990 abgenommen hat, so ist sie doch in vielen ländlichsten Räumen – wie oben diskutiert – der einzig verbliebene wirtschaftliche Faktor. Im Hinblick auf die öffentliche Daseinsvorsorge haben viele ländliche Regionen in den vergangenen Jahren einen forcierten Rückzug infrastruktureller Angebote zu ertragen. Der

finanzielle und organisatorische Spielraum der Gemeinden ist zumeist auf die Einwohnerzahlen ausgerichtet. Siedlungen der ländlichsten Räume sind jedoch durch Distanzen und konkrete Bevölkerungsstrukturen und -größen gekennzeichnet, die eine Versorgung mit öffentlichen Leistungen erschweren (33, S. 41). Oft verfügen sie aber nicht einmal mehr über genügend Mittel, um auch nur eine Grundinfrastruktur aufrecht zu erhalten. Zum einen sind die landwirtschaftlichen Betriebe in vielen Kommunen der ländlichsten Regionen die einzig verbliebenen wirtschaftlich aktiven Einheiten, die überhaupt über gewisse finanzielle Mittel verfügen. Zum anderen sind (noch) häufig mehrere Personen im arbeitsfähigen Alter zusammen, die (im Unterschied zu den ortsabwesenden Auspendlern) allein durch ihre physische Anwesenheit gewisse Maßnahmen der Grundversorgung gewährleisten können (zum Beispiel Feuerwehr, Katastrophenschutz, Winterräumdienste).

In den Expertengesprächen wurde häufig betont, dass viele landwirtschaftliche Betriebe – entgegen der oben diskutierten "Entbettungsthese" – heute einen Beitrag zur öffentlichen Daseinsvorsorge leisten. In dieser Untersuchung gingen wir von der Hypothese aus, dass besonders die Leiter von juristischen Personen auf Grund ihrer Erfahrungen aus der DDR-Zeit, aber auch weil sie fast ihr gesamtes Leben in der Region verbracht haben, eher bereit seien, Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge anzubieten. Zur Überprüfung dieser Aussagen wurden die landwirtschaftlichen Betriebsleiter gefragt, ob sie Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge anbieten würden. Ausgehend von den Expertengesprächen wurden 13 Kategorien vorgegeben. Ebenso bestand die Möglichkeit, in einer offenen Kategorie zusätzliche Aktivitäten aufzuführen.

**Tabelle 8: Angebot von Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge durch den eigenen Betrieb (6 wichtigsten von 13 vorgegebenen; in Prozent)**

Art des Angebotes	selbständige Landwirte	juristische Personen	alle Betriebe
Unterhalt der Feuerwehr	66,25	59,26	63,43
Straßenräumdienste	58,75	40,74	51,49
Transportdienstleistungen für Dorfbewohner	51,25	42,60	47,76
Katastrophenschutz	38,75	33,33	36,57
Verfügungstellung von Räumen für Kindergärten	37,50	7,41	25,37
Verfügungstellung von Gelände und/oder Räume für Freizeiteinrichtungen, allgemein	36,25	18,52	23,88

*Anmerkung:* Anteil der Befragten mit derzeitigem Angebot

**Quelle:** IAMO-Umfrage 2012

Eine erste Übersicht zeigt, dass ein relativ hoher Anteil an Landwirten Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge anbietet (Tabelle 8). Vergleicht man die Angebote der selbständigen Landwirte mit denen der juristischen Personen, so fallen drei Aspekte auf. Erstens engagieren sich Betriebe in beiden Gruppen in einem zum Teil beträchtlichen Umfang. Zweitens setzen beide Betriebsgruppen relativ die gleichen Schwerpunkte. Schließlich zeigt sich, dass das Angebot der selbständigen Landwirte etwas breiter gefächert ist, während sich die juristischen Betriebe eher auf bestimmte Dienstleistungen konzentrieren.

Betrachtet man die angebotenen Leistungen genauer, so zeigt sich, dass sie in einem hohen Maße mit den Tätigkeiten der landwirtschaftlichen Produktion korrespondieren. In der Regel halten die Betriebe Gerätschaften vor, die alternativ auch für andere Aufgaben verwendet werden können. Für beide Gruppen sind die Unterstützung der Feuerwehr sowie die Übernahme von Straßenräumdiensten von hoher Wichtigkeit.

Die enge Verbindung zu den ländlichen Bewohnern zeigt sich, dass betriebliche Fahrzeuge für den Transport der Bewohner zu den umliegenden regionalen Zentren angeboten werden. Ebenfalls spielt für beide Gruppen, wenn auch nicht in einem so hohem Maße, die Bereitstellung von Gerätschaften und Personal für den Katastrophenschutz eine wichtige Rolle. Auffallend ist, dass selbständige Landwirte eher geneigt sind, einen Beitrag zur Aufrechterhaltung der sozialen Infrastruktur zu leisten. So bieten sie relativ häufig Räume für Kindergärten sowie Gelände oder Räume für allgemeine Freizeiteinrichtungen an. Allerdings konnte im Rahmen dieser Untersuchung nicht erfasst werden, wie intensiv die jeweiligen Angebote ausfielen und welche finanziellen und arbeitsmäßigen Aufwendungen für die jeweiligen Betriebe damit verbunden waren.

In diesem Sinne kann die Durchführung von – eigentlich – kommunalen Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge, aber auch die freiwillige Förderung von sozialen, kulturellen und sportlichen Einrichtungen auf der lokalen Ebene als Ausdruck einer gelebten Sozialen Marktwirtschaft verstanden werden. Hier übernehmen Unternehmen in Bereichen gesellschaftliche Verantwortung, die über ihr eigentliches Kerngeschäft hinausgehen (8, S. 7). International wird dieser Gesichtspunkt, wenn auch zum Teil mit unterschiedlichen Gewichtungen, unter dem Stichwort "corporate social responsibility" (CSR) diskutiert. Im engeren Sinne bezeichnet CSR "ein integriertes Unternehmenskonzept, das alle sozialen, ökologischen und ökonomischen Beiträge eines Unternehmens zur freiwilligen Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung beinhaltet, die über die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen hinausgehen und die Wechselwirkung mit den Stakeholdern einbeziehen" (8, S. 8). Im weiteren Sinne wird CSR durch zwei Hauptmerkmale bestimmt: Zum einen manifestiert sich CSR in beobachtbarem Verhalten und messbaren Erträgen. Zum anderen gehen diese (freiwilligen) betrieblichen Leistungen über die gesetzgeberisch verbindlichen Mindeststandards hinaus (14, S. 53).

In der Literatur wird CSR im Nahrungsmittelsektor als ein Ansatz diskutiert, der (potenzielle) Kunden und Mitarbeiter an ein bestimmtes Unternehmen und seine Produkte enger binden soll. So scheinen sozial verantwortlich agierende Unternehmen die Kaufentscheidungen von Kunden positiv zu beeinflussen sowie die Motivation von Mitarbeitern zu fördern. Beides scheint die Konkurrenzfähigkeit dieser Unternehmen am Markt eher zu stärken (12, S. 302-308). Für die landwirtschaftlichen Betriebe der Untersuchungsregion scheinen beide Gründe keine große Rolle für die Übernahmen von gesellschaftlicher Verantwortung zu spielen.

Anders als umsatzstarke Unternehmen im Nahrungsmittelsektor sind landwirtschaftliche Betriebe zu klein, um einen eigenständigen Markennamen zu entwickeln, über den Kunden oder Mitarbeiter an den Betrieb gebunden werden könnten. Die Übernahme von sozialer Verantwortung kann hier nicht zur Stärkung der eigenen Konkurrenzfähigkeit genutzt werden. Seitens der regional verankerten Agrarbetriebe kann man eher von einem gewissen Eigeninteresse an Leistungen auszugehen, die auch nicht unbedingt mit der CSR-Diskussion deckungsgleich sind. So sind zurzeit Investitionen in die Windenergie oder auch in die Viehhaltung zunehmend von Widerständen der lokalen Bevölkerung betroffen. Hier könnte die Schaffung einer positiven Resonanz in der öffentlichen Wahrnehmung entsprechende Investitionen erleichtern.

Ebenfalls könnte man ein spezielles Eigeninteresse unterstellen, da viele Geschäftspartner der landwirtschaftlichen Betriebe in der Region wohnen; sei es als Verpächter landwirtschaftlicher Flächen, als Genossen der Agrargenossenschaften oder Anteilseigner der Agrar-GmbHs. Diese Geschäftspartner sollen dem Betrieb auch weiterhin positiv gewogen sind. Dieses Motiv mag zum Teil bei der Übernahme von Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge mitspielen, allerdings dürfte es betriebswirtschaftlich kostengünstigere Möglichkeiten geben, die entsprechenden Geschäftspartner zu unterstützen. In der praktischen Umsetzung kann in der Regel nicht zwischen den Geschäftspartnern und sonstigen Bewohnern des ländlichen Raumes unterschieden werden.

An Hand der Expertengespräche ergab sich als Hauptgrund, eine sehr starke emotional-soziale Verbundenheit mit der Region und seinen Bewohnern. Natürlich muss der Betrieb einen wirtschaftlichen Gewinn oder Überschuss erwirtschaften, damit freiwillige Aufgaben, die über das Kerngeschäft hinausgehen, auch finanziert werden können. Wie oben gezeigt wurde, kommen die meisten Betriebsleiter aus der Region und selbst die, die später hinzugezogen sind, fühlen sich der Region und seinen Bewohnern eng verbunden.

Allerdings ergaben die Expertengespräche als auch vereinzelte Interviews, dass manche Betriebsleiter, die nach 1990 einen Betrieb aufgebaut haben, sich nicht der Region emotional-sozial verbunden fühlen. Für

diese Betriebe spielt die Übernahme von Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge keine Rolle. Ihr einziges Ziel ist es – ganz im Sinne der neoklassischen Ökonomie – den betriebswirtschaftlichen Gewinn zu optimieren. Die Expertengespräche ergaben, dass diese Form der Betriebe zwar langsam, aber stetig zunimmt. Es ist unter anderem aus Sicht der Kommunalpolitiker der Region zu befürchten, dass die traditionell enge Symbiose von Landwirtschaft und ländlichem Raum oder seinen Bewohnern sich mittel- bis langfristig lösen könnte. Wie weit damit ein Trend beschrieben wird oder lediglich Ängste artikuliert werden, die einen eher spekulativen Charakter haben, kann an dieser Stelle nicht überprüft werden.

In einer weiteren Frage wurde erkundet, ob die Betriebsleiter bestimmte Leistungen, die zurzeit nicht angeboten werden, in der Zukunft selber anbieten würden. Die Leiter konnten auf einer Skala von 1 (= überhaupt nicht) bis 10 (= ganz sicher) ihre Einschätzung abgeben. Diejenigen, die einen Wert von 6 und mehr angaben, werden als der Anteil zusammengefasst, die eine hohe Bereitschaft zeigen, in der Zukunft eine oder mehrere Dienstleistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge anzubieten. Die entsprechenden Prozentwerte sind in Tabelle 9 für die sechs wichtigsten der 13 vorgegebenen Kategorien wiedergegeben. Die Ergebnisse spiegeln den Willen zur Selbsthilfe besonders an solchen Dienstleistungen wieder, die teilweise schon angeboten werden. In diesen Bereichen scheint der Bedarf besonders hoch zu sein und/oder die notwendige Umsetzung relativ einfach möglich. Die Prioritäten zwischen den beiden Betriebsgruppen sind zum Teil unterschiedlich.

**Tabelle 9: Anteil der Befragten mit einer hohen Bereitschaft\*, in der Zukunft eine Leistung der öffentlichen Daseinsvorsorge anzubieten (in Prozent)**

Art des Angebotes	selbständige Landwirte	juristische Personen	alle Betriebe
Straßenräumdienste	34,78	53,06	44,21
Unterhalt der Feuerwehr	20,51	50,00	37,08
Transportdienstleistungen für Dorfbewohner	34,15	27,45	30,43
Katastrophenschutz	11,11	22,92	17,20
Verfügungsstellung von Räumen für Kinder- und Jugendarbeit	19,57	13,21	16,16
Verfügungsstellung von Gelände und/oder Räume für Freizeiteinrichtungen, allgemein	18,61	14,00	16,13
Verfügungsstellung von Räumen für das Beantragen behördlicher Dienstleistungen	8,51	20,37	14,85

\*Skala von 1 (überhaupt nicht) – 10 (ganz sicher); hohe Bereitschaft umfasst einen Indexwert  $\geq 6$ .

Quelle: IAMO-Umfrage 2012

Die Leiter von juristischen Personen scheinen sich auf bestimmte Aufgaben zu konzentrieren. Ähnlich wie hinsichtlich der schon angebotenen Dienstleistungen sehen sie die Schwerpunkte ihres potenziellen Angebotes bei Straßenräumdiensten, dem Unterhalt der Feuerwehr, den Transportdienstleistungen für die regionalen Bewohner sowie dem Katastrophenschutz. In der Gruppe der selbständigen Landwirte können sich die Betriebsleiter am ehesten Straßenräumdienste und Transportdienstleistungen vorstellen. Interessanterweise sehen relativ mehr Befragte das Angebot von Räumlichkeiten, zum Beispiel für Kinder- und Jugendarbeit, Freizeiteinrichtungen oder Beratungsdienstleistungen, als ein wahrscheinliches Angebot an als die Bereitstellung von Personal für diese Aktivitäten. Offensichtlich verfügt ein Teil der Betriebe über

ungenutzte Raumkapazitäten. An dieser Stelle kann natürlich nichts über Art und Umfang dieser (potenziell angebotenen) Leistungen gesagt werden, aber die Ergebnisse zeigen das relativ hohe Maß an Bereitschaft der landwirtschaftlichen Betriebsleiter, zu dem bestehenden durchgeführten Angebot zusätzliche Dienstleistungen für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Daseinsvorsorge anzubieten. Ebenso bleibt an dieser Stelle offen, unter welchen Umständen und finanziellen Bedingungen diese Betriebsleiter auch wirklich eine entsprechende Dienstleistung anbieten würden oder diejenigen, die sich ablehnend geäußert haben, eine Dienstleistung anbieten würden.

### **3.3 Ableitung bestimmter Charakteristika von Betriebsleitern zur Übernahme von Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge**

Die oben diskutierte deskriptive statistische Analyse brachte keine eindeutigen Hinweise dafür, dass bestimmte Merkmale der Betriebe für die Übernahme von Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge bestimmend seien. In einem abschließenden Schritt soll an Hand einer ökonometrischen Analyse untersucht werden, ob sich nicht doch bestimmte Merkmale identifizieren lassen, um dadurch konkretere Empfehlungen ableiten zu können. Als abhängige Variable wurde das "Angebot von Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge" genommen, wobei die Werte 1 (mindestens ein Angebot wird gemacht) und 0 (gar kein Angebot wird gemacht) umfassen. Die Variable wird unter Verwendung eines binären Probit-Modells analysiert. Die zu ermittelnden Koeffizienten der erklärenden Variablen geben an, wie stark die entsprechende Variable die Wahrscheinlichkeit des Angebotes von Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge erhöht oder senkt. Als erklärende Variablen dienen folgende sechs Variablen, von denen zwei den Betrieb, zwei den Betriebsleiter sowie zwei Meinungen des Betriebsleiters widerspiegeln:

- **Rechtsform:** In unserer Ausgangshypothese gingen wir davon aus, dass Leiter von juristischen Personen auf Grund ihrer hohen Erfahrung mit der Versorgung von sozialen Dienstleistungen während der DDR-Zeit eher geneigt sind, Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge zu übernehmen. Die Variable umfasst daher die Werte 1 (selbständige Landwirte) und 0 (juristischen Personen).
- **Betriebsgröße:** Wir gehen davon aus, dass größere Betriebe wegen der höheren Zahl von Mitarbeitern der Region stärker sozial verbunden sind, und somit eher geneigt sind, Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge zu übernehmen. In die Analyse fließen die Werte in logarithmierter Form ein.
- **Alter des Betriebsleiters:** Wir gehen davon aus, dass mit zunehmenden Alter die entsprechenden Personen stärker in der Region sozialisiert sind und daher eher geneigt sind, Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge zu übernehmen. Die Werte beinhalten die Lebensjahre des betreffenden Betriebsleiters.
- **Dauer in der Region:** Wir gehen davon aus, dass die Betriebsleiter, die länger in der Region wohnen, eher geneigt sind, Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge zu übernehmen. Die Werte der Variable betragen 1 (vor 1990 in der Altmark wohnhaft) oder 0 (nach 1990 zugezogen).
- **gute wirtschaftliche Situation:** Wir gehen davon aus, dass Betriebsleiter, die ihre wirtschaftliche Situation als gut einschätzen, eher geneigt sind, Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge zu übernehmen. Die Selbsteinschätzung der Betriebsleiter wurde auf einer Skala von 1 für sehr schlecht bis 10 für sehr gut gemessen. Die Variable gute wirtschaftliche Situation beträgt 1 (die Selbsteinschätzung beträgt 8 und mehr) oder 0 (die Selbsteinschätzung beträgt 7 und weniger).
- **gute soziale Einbindung:** Wir gehen davon aus, dass Betriebsleiter, die sich sozial gut in der Region eingebunden fühlen, eher geneigt sind, Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge zu übernehmen. Die Werte umfassen 1 (die Selbsteinschätzung beträgt 8 und mehr) und 0 (die Selbsteinschätzung beträgt 7 und weniger).

Tabelle 10 präsentiert die Ergebnisse der ökonometrischen Analyse. Sie zeigen, wenn auch nur auf einem



schwachem Signifikanzniveau, dass die Rechtsform einen gewissen Einfluss auf die Bereitschaft hat, Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge anzubieten. Die Ergebnisse sind aber nicht eindeutig. Das negative Vorzeichen des Koeffizienten weist darauf hin, dass selbständige Landwirte – entsprechend unseren Annahmen – eine zehn Prozent geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, dies zu tun. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Wohndauer – ebenfalls auf einem geringen Signifikanzniveau – einen Einfluss hat. Das negative Vorzeichen des Koeffizienten weist – entgegen unseren Erwartungen – darauf hin, dass die Betriebsleiter, die schon vor 1990 in der Region wohnten, eine sieben Prozent geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge anzubieten. Alle anderen erklärenden Variablen sind nicht statistisch signifikant von Null verschieden.

**Tabelle 10: Determinanten der Wahrscheinlichkeit, Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge anzubieten (Probit-Modell, n=125)**

Angebot	Koeffizient	Std.-Fehler	z	Marginaler Effekt
Rechtsform	-0,94	0,53	-1,79*	-0,10
Betriebsgröße (logarithmiert)	0,19	0,15	1,31	0,0004
Alter des Betriebsleiters	0,003	0,02	0,15	0,02
Dauer in der Region	-0,94	0,57	-1,67*	-0,07
Gute wirtschaftliche Situation	0,60	0,46	1,29	0,06
Gute soziale Einbindung	-0,28	0,40	-0,71	-0,03
Konstante	1,53	1,50	1,02	

\*Signifikanzniveau: zehn Prozent

Quelle: IAMO-Umfrage 2012

In einer weiteren Analyse wird der Umfang des Angebotes unter Verwendung eines Zählmodells untersucht. Aber auch für diese abhängige Variable deuten die geschätzten Koeffizienten auf keine großen Unterschiede zwischen den befragten Betriebsleitern hinsichtlich der Eigenschaften hin, für die im Rahmen des hier angewendeten Modells kontrolliert wird.

Insgesamt lassen sich die Befragungsergebnisse wie folgt zusammenfassen. Sie bestätigen, dass viele Betriebsleiter Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge übernehmen oder dazu bereit sind. Die ökonometrischen Analysen deuten darauf hin, dass besonders Leiter von juristischen Personen sowie Betriebsleiter, die nach 1990 in die Region gezogen sind, hierzu zählen. Allerdings sind die statistische Trennschärfe und der quantitative Effekt der Determinanten sehr begrenzt. Weitere potenzielle Merkmale sind nicht statistisch signifikant. So erweist es sich als äußerst schwierig, eindeutige Untergruppen von landwirtschaftlichen Betriebsleitern zu identifizieren, die für spezielle Maßnahmen zur Förderung von Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge in den ländlichsten Räumen angesprochen werden können.

Für die Übernahme von Angeboten der öffentlichen Daseinsvorsorge scheinen betriebswirtschaftliche Gründe nebensächlich zu sein. Die meisten Betriebe werden hierfür gar nicht oder nur sehr bescheiden vergütet. Allerdings konnte dieser Aspekt sowie auch mögliche (finanzielle) Anreizsysteme im Rahmen dieser Untersuchung nicht weiter vertieft werden. Der Hauptgrund liegt in der emotional-sozialen Verbundenheit zu

der heimatlichen Region und seinen Bewohnern. Für viele Betriebsleiter ist dies eine Selbstverständlichkeit und eine Verpflichtung. Die Landwirte knüpfen an Traditionen an, die verschiedene Gesellschafts- und Wirtschaftssysteme überdauert haben. Die von einigen Sozialwissenschaftlern vertretene These einer völligen Abkopplung der landwirtschaftlichen Betriebe von den sie umgebenden ländlichen Räumen und seinen Bewohnern ("Entbettungsthese") kann nicht bestätigt werden. Eine Grundvoraussetzung ist natürlich, dass der Betrieb Gewinne erwirtschaftet. Manche Betriebsleiter sind zögerlich, Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge zu erfüllen, da diese in der Regel versicherungstechnisch nicht gedeckt sind. Viele Betriebsleiter setzen sich jedoch darüber hinweg. In der politischen Diskussion zur Lage und Zukunft der ländlichsten Räume werden diese Leistungen der Landwirtschaft in der Regel ausgeblendet.

## 4 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Untersuchungsergebnisse belegen zwei Entwicklungen, die die Landwirtschaft in den ländlichsten Räumen existenziell betreffen, aber von der (Agrar-)Politik bis dato nur bedingt beachtet wird. Zum einem wird von den Betriebsleitern erkannt, dass der demographische Wandel zunehmend die Organisation der Betriebe besonders im Hinblick auf die Rekrutierung von qualifizierten Arbeitskräften beeinflusst. Die Belegschaft wird älter und die angebotenen Stellen sowohl für die Facharbeiter als auch für Lehrlinge bleiben länger unbesetzt oder können nicht mehr besetzt werden, obwohl die Arbeitsmarktstatistiken eine überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit für landwirtschaftliche Arbeitskräfte ausweist. Die Betriebsleiter werden die Ausrichtung der Betriebe durch Extensivierung und verstärkten Kapitaleinsatz anpassen. Allerdings wird befürchtet, dass selbst bei sehr hoher Kapitalintensität die immer noch notwendigen qualifizierten Arbeitskräfte nicht mehr gefunden werden. Dann wäre die Organisation der landwirtschaftlichen Produktion grundsätzlich in Frage gestellt.

Eng verbunden mit der Frage nach den Auswirkungen des demographischen Wandels auf die landwirtschaftliche Betriebsorganisation in der Zukunft steht die Frage nach der (möglichen) Rolle der landwirtschaftlichen Betriebe bei der Versorgung mit Dienstleistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge. In vielen ländlichsten Räumen sind landwirtschaftliche Betriebe die einzig verbliebenen Einheiten, die wirtschaftlichen Mehrwert und Beschäftigung schaffen. Das Gros dieser Regionen hat mit langfristigen Bevölkerungsverlusten zu kämpfen, deren Folgen finanzielle Einschnitte und den Rückbau des Angebotes von kommunalen Dienstleistungen und Infrastruktur verursachen. Wie die Befragung ergibt, zeigen viele Betriebsleiter, selbständige Landwirte sowie Manager von juristischen Personen, ein hohes kommunales Engagement und sind bereit, auch ohne finanzielle Vergütung, Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge zu übernehmen. In diesem Sinne kann aktuell von einer "Entbettung" zwischen landwirtschaftlichen Betrieben und ländlicher Bevölkerung nicht gesprochen werden.

Anhand dieser Ergebnisse lassen sich folgende Empfehlungen ableiten:

Die Gewinnung von qualifizierten Mitarbeitern in der Landwirtschaft muss forciert werden. Dazu ist zu analysieren, warum trotz der Klagen über einen zunehmenden Fachkräftemangel die Arbeitslosenquote in diesem Bereich immer noch überdurchschnittlich hoch ist. Die Entwicklung geeigneter Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sollte diese Lücke schließen helfen. Besondere Aufmerksamkeit benötigt der in der Altmark vergleichsweise sehr hohe Anteil der Schulabgänger ohne Schulabschluss. Ebenso sind die landwirtschaftlichen Betriebsleiter gefordert, die Arbeit auf den Betrieben für qualifizierte Arbeitskräfte attraktiver zu gestalten. Viele werden nicht darum herumkommen, qualifizierten Arbeitskräften attraktive Löhne zu zahlen.

Die große Mehrheit unter den landwirtschaftlichen Betriebsleitern leistet, auch ohne finanzielle Vergütung, einen Beitrag zur öffentlichen Daseinsvorsorge. Viele sind generell bereit, in der Zukunft mehr zu leisten. Die Klärung rechtlicher Fragen, zum Beispiel Geltungsbereich der Unfallversicherung für nicht-landwirtschaftliche Tätigkeiten, könnte diese Bereitschaft erhöhen. Auf kommunaler Ebene ist zu prüfen, inwieweit sich die angebotenen Leistungen besser koordinieren und optimieren lassen. Darüber hinaus ist eine öffentliche Diskussion über flexible Standards für ländlichste Räume erforderlich. Dem Engagement der Landwirte sind aber auch Grenzen gesetzt, wenn bestimmte zusätzliche Qualifikationen für das Angebot von notwendigen Dienstleistungen, wie zum Beispiel Schulunterricht oder medizinische Versorgung, erforderlich sind.

Generell besteht die Frage, ob der demographische Wandel auch Auswirkungen auf den Agrarstrukturwandel hat, das heißt eine Betriebsaufgabe erwirkt oder beschleunigt. An Hand dieser Studie lässt sich diese Frage nicht eindeutig beantworten. Die Expertengespräche ergaben, dass auch in der Altmark zum Teil ortsfremde Kapitalunternehmen landwirtschaftliche Betriebe übernehmen. Hier ist die Frage zu stellen, ob ein Widerstand gegen diesen agrarstrukturellen Wandel zu einer "filialisierten" Agrarproduktion nicht als ahistorisch bezeichnet werden sollte, sondern ein Schritt in Richtung einer international wettbewerbsfähigen Landwirtschaft ist. Allerdings sollte dieser Entwicklungstrend intensiver untersucht und im politischen Raum eingehend diskutiert werden.

Grundsätzlich muss in der Gesellschaft diskutiert werden, welche Rolle der ländliche Raum in der Zukunft spielen soll und ob die traditionell enge Verbindung zwischen Landwirtschaft und ländlicher Bevölkerung in der Zukunft noch wünschenswert ist.

## Zusammenfassung

Viele ländliche Regionen Ostdeutschlands sind in den vergangenen zwei Jahrzehnten geprägt von einer rapiden Schrumpfung und Überalterung der Bevölkerung, einem wirtschaftlichen Niedergang sowie einem stetigen Abbau der Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge. Entgegen der Theorien der wirtschaftlichen Entwicklung ist die Landwirtschaft in diesen Regionen häufig der einzig verbliebene Sektor, der Einkommen und Beschäftigung vor Ort schafft.

In dieser Untersuchung wird analysiert, ob hier die Landwirtschaft von dem demographischen Wandel tangiert wird und ob sie einen Beitrag zur öffentlichen Daseinsvorsorge leisten kann. Sie basiert auf einer Befragung von 134 landwirtschaftlichen Betriebsleitern im Jahr 2012 in der Region Altmark, Sachsen-Anhalt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Betriebe, insbesondere juristische Personen, immer stärker Probleme haben, geeignete Fachkräfte und vor allem Lehrlinge zu finden. Es ist zu erwarten, dass dies mittel- bis langfristig Auswirkungen auf die Produktionsrichtung, aber auch auf die Organisationsformen haben wird. Ebenfalls zeigen die Ergebnisse, dass landwirtschaftliche Betriebsleiter bereit sind, Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge zu übernehmen. Der Grund liegt in der emotional-sozialen Verbindung zur Heimatregion, also der engen Bindung der Betriebsleiter zur Region und seinen Bewohnern.

**Summary: Demographic change, the provision of public services of general interest, and agriculture in the most rural areas. What Saxony-Anhalt has experienced.**

In the past 2 decades, many rural areas in Eastern Germany have seen their populations decrease and age rapidly, the regional economy has declined and the provision of public services has been cut back continuously. Proving all theories of economic development wrong, in these regions agriculture tends to be the only remaining sector that provides income and work at local level. This study analyses whether agriculture is impacted by demographic change and whether it can contribute to keeping up public services. It is based on a 2012 survey of 134 farm managers in the Altmark region of Saxony-Anhalt.

The results demonstrate that farms, especially legal entities, find it increasingly difficult to find skilled employees, and trainees are even scarcer. In the medium and long run, this trend will most likely have an impact both on the type of production and the organisational structure of farms. What is more, results show that farm managers are willing to take on responsibilities originally to be provided by public services. The reason can be found in the emotional and social closeness of farm managers to their home region, i.e. their strong bond with the region and its inhabitants.

**Résumé: Changement démographique, prévoyance publique et agriculture en zones les plus rurales: l'expérience de la Saxe-Anhalt**

Beaucoup de régions rurales d'Allemagne de l'Est ont été marquées ces deux dernières décennies par une

baisse et un survieillissement rapides de la population, un déclin économique ainsi qu'une dégradation constante des prestations de la prévoyance publique. Contrairement aux théories du développement économique, l'agriculture est souvent dans ces régions le seul secteur restant, qui crée du revenu et de l'emploi sur place. Cette étude analyse si l'agriculture y est touchée par le changement démographique et si elle peut apporter une contribution à la prévoyance publique. Elle est basée sur une enquête menée en 2012 auprès de 134 chefs d'exploitations agricoles de la région de l'Altmark, en Saxe-Anhalt.

Les résultats montrent que les exploitations, et en particulier les personnes physiques, ont de plus en plus de problèmes à trouver du personnel qualifié adéquat et surtout des apprentis. Il faut s'attendre à des répercussions à moyen ou long terme sur l'orientation de la production, mais aussi sur les modes d'organisation. Les résultats montrent également que les chefs d'exploitations agricoles sont prêts à prendre en charge des missions relevant de la prévoyance publique. La raison est liée à l'attachement socio-émotionnel au pays, c'est-à-dire au lien étroit des chefs d'exploitation avec leur région et ses habitants.

---

## LITERATUR

1. AGRA-EUROPE (2013). Beste Berufsaussichten für Agrar-Hochschulabsolventen im Nordosten. Bonn, Agra-Europe, Nr. 15, Länderberichte S. 20 (8. April 2013).
2. Arbeitskreis "Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder" (2013). Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den kreisfreien Städten und Landkreisen der Bundesrepublik Deutschland 2000 bis 2011: Reihe 2, Band 1. Frankfurt am Main/Wiesbaden.
3. BÄHR, JÜRGEN (1983). Bevölkerungsgeographie. Verteilung und Dynamik der Bevölkerung in globaler, nationaler und regionaler Sicht. Stuttgart, Ulmer Taschenbuch.
4. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2012). Arbeitsmarktreport Land Sachsen-Anhalt November 2012. Nürnberg, Bundesagentur für Arbeit, November 2012.
5. BUNDESANSTALT FÜR LANDWIRTSCHAFT UND ERNÄHRUNG (BLE) (2013). Daseinsvorsorge in ländlichen Räumen unter Druck. Wie reagieren auf den demografischen Wandel? Bonn, BLE  
▶ [www.netzwerk-laendlicher-raum.de/daseinsvorsorge](http://www.netzwerk-laendlicher-raum.de/daseinsvorsorge) (Abruf: 31. Januar 2013).
6. BUNDESINSTITUT FÜR BAU-, STADT- UND RAUMFORSCHUNG (BBSR) (2011). INKAR 2012 – Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung in Deutschland und in Europa  
▶ [www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/INKAR/inkar\\_\\_node.html](http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/INKAR/inkar__node.html) (Abruf: 14. Februar 2013).
7. BUNDESINSTITUT FÜR BEVÖLKERUNGSFORSCHUNG (BIB), STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2008). Daten, Fakten, Trends zum demographischen Wandel in Deutschland. Wiesbaden.
8. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS) (Hrsg.) (2010). Nationale Strategie zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR) – Aktionsplan CSR – der Bundesregierung. Berlin, BMAS, 6. Oktober 2010.
9. DEUTSCHE LANDESKULTURGESELLSCHAFT (DLKG) (2006). Ländlicher Raum auf Roter Liste: Der Beitrag der Integrierten Ländlichen Entwicklung zur Schaffung von Arbeitsplätzen unter besonderer Berücksichtigung der demographischen Entwicklung in Deutschland. Mainz, DLKG (Schriftenreihe, Sonderheft 01, 2006).
10. FOURASTIÉ, JEAN (1954). Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts. Köln, Bund-Verlag [Original: Le Grand Espoir du XX<sup>e</sup> siècle. Progrès technique, progrès économique, progrès social. Paris 1949].
11. FUCHS, MICHAELA; SUJATA, UWE; WEYH, ANTJE (2010). Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt. Nürnberg, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB-Regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen Nr.

- 03/2010).
12. HARTMANN, MONIKA (2011). Presidential address: Corporate social responsibility in the food sector. In: *European Review of Agricultural Economics* 38 (3), 297-324.
  13. HAUSS, FRIEDRICH; LAND, RAINER; WILLISCH, ANDREAS (2006). Umbruch der Agrarverfassung und Zerfall der ländlichen Gesellschaft. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): *Aus Politik und Zeitgeschehen (APuZ)*, 37/2006, 31-38.
  14. KITZMUELLER, MARKUS; SHIMSHACK, JAY (2012). Economic Perspectives on Corporate Social Responsibility. In: *Journal of Economic Literature* 50 (1), 51-84.
  15. KRIEHN, CLAUDIA (2011). Erwerbstätigkeit in den ländlichen Landkreisen in Deutschland 1995 bis 2008. Braunschweig, vTI (Arbeitsberichte aus der vTI-Agrarökonomie 2011/02).
  16. KRÖHNERT, STEFFEN; KUHN, EVA; KARSCH, MAGRET; KLINGHOLZ, REINER (2011). *Die Zukunft der Dörfer. Zwischen Stabilität und Niedergang*. Berlin, Institut für Bevölkerung und Entwicklung.
  17. LAND, RAINER (2000). Von der LPG zur Agrar-Fabrik. In: *Berliner Debatte INITIAL* 11(5/6), 204-218.
  18. MARETZKE, STEFFEN (2011). Die demografischen Herausforderungen Deutschlands konzentrieren sich auf die ostdeutschen Regionen. In: BUNDESINSTITUT FÜR BAU-, STADT- RAUMFORSCHUNG (BBSR) (Hrsg): *Demografische Spuren des ostdeutschen Transformationsprozesses. 20 Jahre deutsche Einheit*. BBSR-Online-Publikation 03/2011, 12-27 (► [www.bbsr.bund.de](http://www.bbsr.bund.de)) (Abruf: 5. Dezember 2012).
  19. MARKUS, WOLFRAM; OSNER, ANDREAS (2012). *Handbuch Kommunalpolitik. Das Standardwerk für Fraktionsvorstände und Bürgermeister*. Berlin: Raabe – aktueller Stand der Loseblattsammlung.
  20. MARTENS, BERND (2010). *Landwirtschaft in Ostdeutschland: Der späte Erfolg der DDR, 2010*. Bonn, Bundeszentrale für politische Bildung ► [www.bpb.de/geschichte/deutsche-einheit/langewege-der-deutschen-einheit/47157/landwirtschaft?p=all](http://www.bpb.de/geschichte/deutsche-einheit/langewege-der-deutschen-einheit/47157/landwirtschaft?p=all) (Abruf: 14. Februar 2013).
  21. MEHL, PETER (2012). *Agrarstrukturelle Wirkungen der Hofabgabeklausel*. Braunschweig, Johann Heinrich von Thünen-Institut (► [http://literatur.ti.bund.de/digbib\\_extern/dn051712.pdf](http://literatur.ti.bund.de/digbib_extern/dn051712.pdf) ) (Abruf: 5. Februar 2013).
  22. MINISTERIUM FÜR LANDESENTWICKLUNG UND VERKEHR SACHSEN-ANHALT (2013). "Den demografischen Wandel gestalten". *Berichterstattung an den Landtag Sachsen-Anhalt – Demografiebericht*. Magdeburg, Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr Sachsen-Anhalt.
  23. ROSTOCKER ZENTRUM ZUR ERFORSCHUNG DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS (ZDWA) (2005). *Deutschland im Demographischen Wandel. Fakten und Trends 2005*. Rostock, 2005.
  24. SCHOENE, JENS (2011). *Das sozialistische Dorf – Bodenreform und Kollektivierung in der Sowjetzone und DDR*. Leipzig, Evangelische Verlagsanstalt, 2. Aufl.
  25. STATISTISCHES BUNDESAMT (2011). *Agrarstrukturen in Deutschland – Einheit in Vielfalt*. In: *Agra-Europe*, Nr. 47 Dokumentation (Sonderbeilage) (21. November 2011).
  26. STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2012). *Statistisches Jahrbuch 2012*. Wiesbaden.
  27. THOMI, WALTER; MEYER, JANA; KRINGEL, FLORIAN (2011). *Arbeitsplätze für die Zukunft. Die Bedeutung des demographischen Wandels für die klein- und mittelständiger Unternehmen*. In: WISSENSCHAFTSZENTRUM SACHSEN-ANHALT (Hrsg.): *Zukunftsgestaltung im demographischen Umbruch*. Lutherstadt Wittenberg, Wissenschaftszentrum, 31-33.
  28. VON BORSTEL, STEFAN (2013). *Deutschland fehlen Lokführer und Klempner*. *Die Welt* 13. Januar 2013 ► [www.welt.de/wirtschaft/article112654091/Deutschland-fehlen-Lokfuehrer-und-Klempner.html](http://www.welt.de/wirtschaft/article112654091/Deutschland-fehlen-Lokfuehrer-und-Klempner.html) (Abruf: 11. April 2013).
  29. VON DASSEL, ULRICH (1934). *Aufgelöste Gutsbezirke in der Auseinandersetzung*. Berlin: Carl Heymanns Verlag.

30. WEIß, WOLFGANG (2002). Der ländlichste Raum – regional-demographische Perspektiven. Probleme von Abwanderungsgebieten mit geringer Bevölkerungsdichte. In: DEUTSCHER LANDKREISTAG (Hrsg.): Der Landkreis. Berlin, 72 (1), 15-19.
31. WEIß, WOLFGANG; FRITZSCH, JANA (2012). Folgen der demographischen Entwicklung in ländlichen Räumen. Ergebnisse einer Fallstudie in einer Region mit besonders geringer Bevölkerungsdichte und hoher Bevölkerungsdynamik. In: FRIEDRICH, KLAUS; PASTERNAK, PEER (Hrsg.): Demographischer Wandel als Querschnittsaufgabe. Fallstudien der Expertenplattform "Demographischer Wandel" beim Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt. Halle (Saale), Universitätsverlag, 69-84.
32. WEIß, WOLFGANG; HILBIG, A. (1998). Selektivität von Migrationsprozessen am Beispiel Mecklenburg-Vorpommern. In: Informationen zur Raumordnung 11-12, 793-802.
33. WEIß, WOLFGANG; PETRICK, MARTIN (2011). Demographischer Wandel in ländlichen Regionen. Sozio-ökonomische Aspekte. In: WISSENSCHAFTSZENTRUM SACHSEN-ANHALT (Hrsg.): Zukunftsgestaltung im demographischen Umbruch. Lutherstadt Wittenberg, Wissenschaftszentrum, 39-43.
34. WEIß WOLFGANG, WOLZ, AXEL; HERZFELD, THOMAS (2013). Sozialökonomische Effekte des demographischen Wandels in ländlichen Räumen Sachsen-Anhalts. Halle (Saale), IAMO (IAMO Discussion Paper, No. 143).

## Dank

Dieser Beitrag basiert auf dem Forschungsprojekt "Sozioökonomische Effekte des demographischen Wandels in ländlichen Räumen Sachsen-Anhalts (FKZ 5189AD/0609T)", das im Zeitraum von April 2010 bis Juli 2013 am IAMO im Auftrag des Wissenschaftsministeriums Sachsen-Anhalt durchgeführt wurde. Die Autoren danken dem Land Sachsen-Anhalt für die großzügige finanzielle Unterstützung. Der Dank geht ebenso an Dr. Jana Fritsch für ihren Beitrag in der ersten Projektphase.

## Autorenanschrift

Dr. Axel Wolz, Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien, Theodor-Lieser-Str. 2, 06120 Halle/Saale, Deutschland, ► [wolz@iamo.de](mailto:wolz@iamo.de)

PD Dr. Wolfgang Weiß, Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, Institut für Geographie und Geologie Makarenkostraße 22, 17487 Greifswald, Deutschland, ► [weiss@uni-greifswald.de](mailto:weiss@uni-greifswald.de)

Prof. Dr. Thomas Herzfeld, Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien, Theodor-Lieser-Str. 2, 06120 Halle/Saale, Deutschland, ► [herzfeld@iamo.de](mailto:herzfeld@iamo.de)