



Foto: Christian Mühlhausen/fanpage.de

Was bewegt den Nachwuchs?

Der Sächsische Landesbauernverband hat vor einem Jahr ein Modellprojekt zur Sicherung des Berufsnachwuchses in der Landwirtschaft initiiert. Zu Beginn stand eine Befragung von Geschäftsführern, Auszubildenden, Auszubildenden und Lehrkräften, um den Zustand in der Ausbildung zu ermitteln.

Der demografische Wandel macht auch vor der Landwirtschaft nicht Halt. Für die landwirtschaftliche Ausbildung bedeutet dies, verstärkt mit anderen Ausbildungsangeboten zu konkurrieren. So zeichnet sich bereits heute ein Fachkräftemangel ab. Verbunden ist dies mit steigenden Leistungsanforderungen an alle, die sich für einen landwirtschaftlichen Beruf interessieren oder bereits in der Landwirtschaft tätig sind. Aus diesem Grund hat der Sächsische Landesbauernverband e. V. das Modellprojekt zur Sicherung des Berufsnachwuchses in der Landwirtschaft ins Leben gerufen.

Vorgehensweise

Das ESF-geförderte Projekt mit einer Laufzeit von November 2009 bis Dezember 2011 hat als zentrale Aufgabe den Ist-Zustand in der Ausbildung aufzunehmen, daraus Handlungsfelder zu ermitteln und Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen, um nachhaltig Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und zu sichern. Projektträger ist die Bil-

dungsgesellschaft des Sächsischen Landesbauernverbandes mbH. Als Projektpartner agiert die b6s Unternehmensberatung und Schulung für den Ländlichen Raum GmbH. Unterstützung erfährt das Modellprojekt unter anderem vom Freistaat Sachsen und dem Sächsischen Landesbauernverband.

Das Modellprojekt startete mit einer Befragung. Zur Erfassung der Ist-Situation wurden Fragebögen für vier verschiedene Zielgruppen entwickelt (Geschäftsführer/-innen, Ausbilder/-innen, Auszubildende und Lehrkräfte an Berufsschulen) und eine repräsentative Stichprobe aus der jeweiligen Zielgruppe gezogen. So wurden Geschäftsführer und Ausbilder von 1.320 sächsischen Unternehmen sowie Lehrkräfte und Auszubildende von sechs Berufsschulen befragt. An den Berufsschulen beziehungsweise in den Betrieben werden Auszubildende in den Berufen Landwirt/-in, Tierwirt/-in, Pferdewirt/-in, Fachkraft Agrarservice und Gärtner/-in ausgebildet. Letztlich lagen Fragebögen von 256 Ge-

schäftsführern/-innen, 206 Ausbildern/-innen, 46 Berufsschullehrern/-innen und 383 Auszubildenden vor. Die Rücklaufquote aus den Unternehmen lag bei 19,4 Prozent.

Auf eigenen Wunsch

Wie sind Auszubildende zu ihrer Berufswahl gekommen? Der Großteil der Befragten gab an, auf eigenen Wunsch die Ausbildung begonnen zu haben (s. Abbildung 1, S. 16). Insgesamt wurden Schulpraktikum und persönliche Bekanntschaft auch mit einem hohen Prozentsatz (über 30 %) als Beweggrund angegeben. Das Internet spielt mit weniger als zehn Prozent eine geringe Rolle. Unter „andere Wege“ waren zum Beispiel Informationen aus Mittelschulen, Aushänge in Berufsschulzentren, Informationen des Landratsamtes oder Zeitungsannoncen zu verstehen.

74,3 Prozent der Ausbilder halten eine Zukunftsperspektive für Auszubildende im Ausbildungsbetrieb als deren wichtigste Motivati-

@
www.bildung-ist-gruen.de

on. Ausbilder nennen als weitere Motivationsfaktoren von Auszubildenden, einen Agrarberuf zu ergreifen oder sich während der Ausbildung zu engagieren:

- voll hinter der Entscheidung für einen Agrarberuf zu stehen (keine Notlösung),
- einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten,
- mit einer qualitativ hochwertigen Ausbildung, gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben,
- die Möglichkeit zu haben, in einem anderen Bundesland oder im Ausland zu arbeiten,
- sich im Ausbildungsbetrieb wohlfühlen und im Kollegenkreis integriert zu sein sowie
- eine attraktive finanzielle Entlohnung während der Ausbildung.

Ein wichtiger Punkt für eine hohe Ausbildungsqualität ist nach Ansicht der Ausbilder die Einbindung der Lehrlinge in die vielfältigen betrieblichen Abläufe und eine fundierte praktische Lehrunterweisung. Dabei darf die Übertragung

von Verantwortung für bestimmte Aufgaben nicht zu kurz kommen, aber auch die Wertschätzung für erbrachte Leistungen.

Ausbilder und Auszubildende sind sich einig, dass der Ausbilder für die Auszubildenden häufig als Ansprechpartner dient. Allerdings: Die Ausbilder sehen sich mit rund 82 Prozent in dieser Rolle. Die Auszubildenden bescheinigen sie ihnen aber nur zu 63 Prozent.

Der ideale Lehrling

Die Erwartungshaltung der Ausbilder an die Auszubildenden ist groß – aber verständlich, denn die Auszubildenden agieren täglich mit wertvollen Betriebsmitteln, sei es einem teuren Schlepper, einem kostbaren Pferd oder der Pflanzenschutzspritze. Nach Aussagen der Ausbilder müssen die Lehrlinge nicht bereits zu Beginn der Ausbildung Fachwissen haben, aber bestimmte Grundtugenden, wie Pünktlichkeit, oder soziale Kompetenz, wie Teamgeist und Zuverläss-

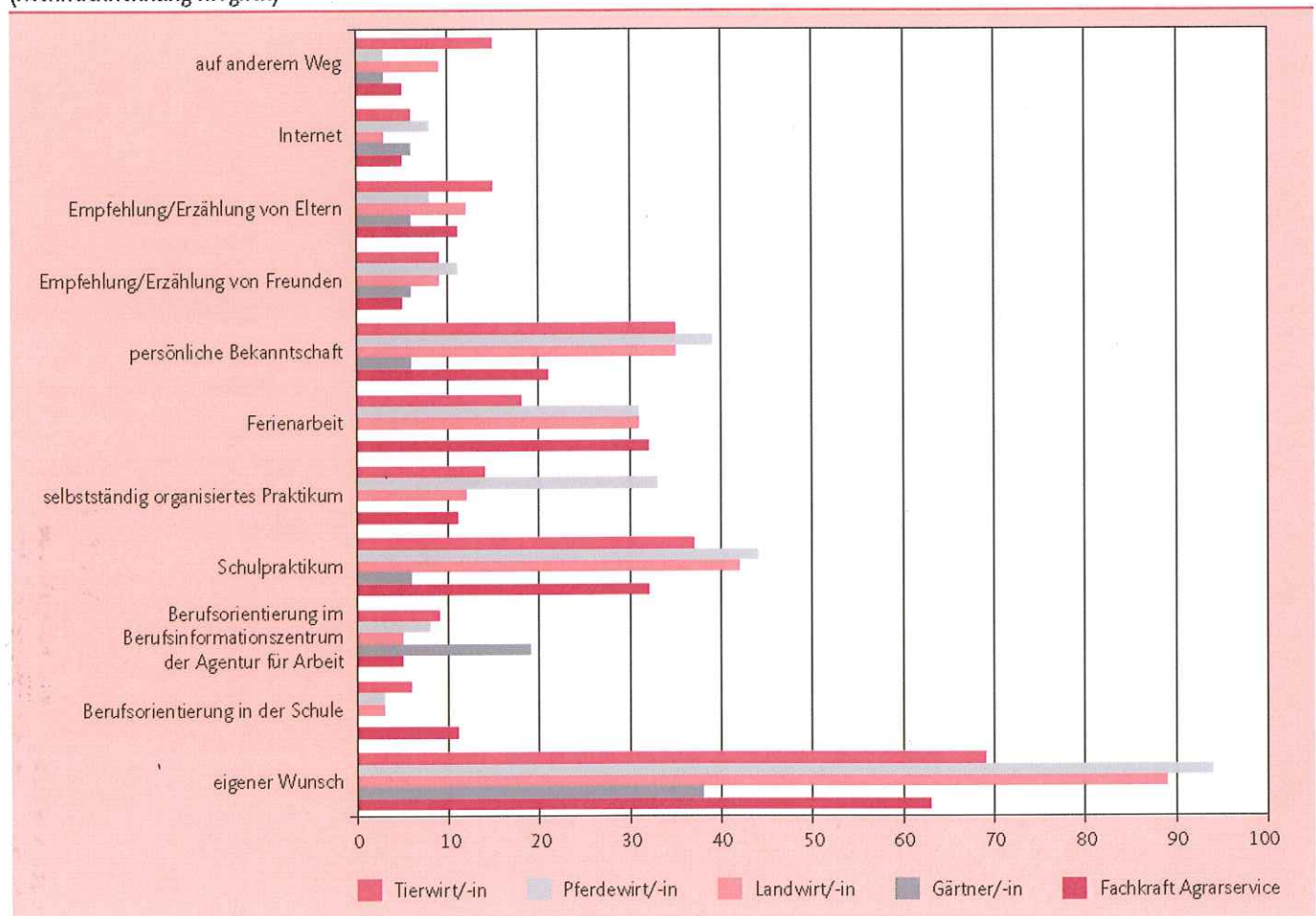


Werbeplakat für grüne Berufe

sigkeit, sollten sie schon mitbringen. Nicht so wichtig sind den Ausbildern eine gute mündliche Ausdrucksfähigkeit, kaufmännische und interkulturelle Kompetenzen (s. Abbildung 2).

In den Unternehmen wird die Funktion des Ausbilders meist

Abbildung 1: Quellen der Berufsinformation (Mehrfachnennung möglich)



von Führungskräften wahrgenommen. Die Ausbildung wird somit überwiegend neben der betrieblichen Leitungstätigkeit ausgeübt. Was bedeutet das für die Arbeitszeit, die Ausbilder für die Ausbildung aufwenden? Fast 58 Prozent der befragten Ausbilder geben an, dass sie maximal zehn Prozent ihrer Arbeitszeit für die Belange der Ausbildung und die Anliegen der Auszubildenden einsetzen können. Nur rund zehn Prozent der Ausbilder haben mehr als 50 Prozent ihrer Arbeitszeit für die Ausbildung zur Verfügung. Knapp 30 Prozent nutzen 30 Prozent ihrer Arbeitszeit für die Ausbildung.

Verbundausbildung und Ausbildungsverbünde

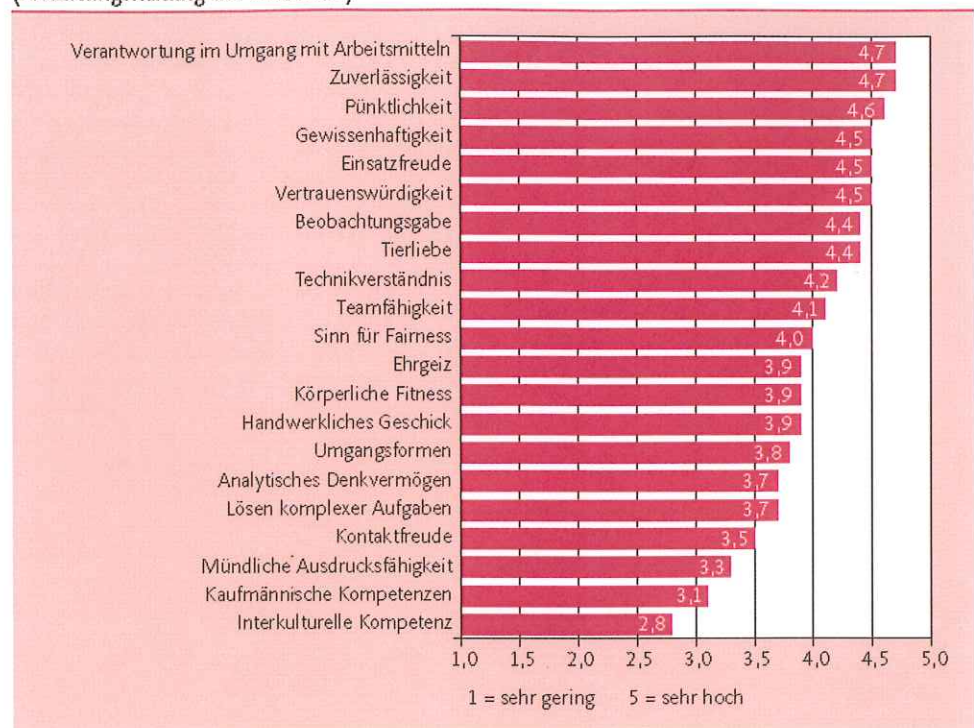
Teilweise findet die Ausbildung in einer Verbundausbildung statt. Dies bedeutet, dass Betriebe, die nicht alle Bereiche der Ausbildung gewährleisten können, ihre Lehrlinge zeitweise in andere Betriebe entsenden. Diese Art der Ausbildung ist vertraglich gesichert und wird gefördert. Die befragten Berufsschullehrer sind von der Wichtigkeit des Aufbaus und der Nutzung einer solchen Verbundausbildung überzeugt.

Eine hohe Ausbildungsqualität kann zudem gewährleistet werden, wenn die Ausbildung in einem sogenannten Ausbildungsverbund organisiert und durchgeführt wird. Er entlastet durch den Einsatz eines zusätzlichen Ausbilders zum einen die Mitgliedsbetriebe des Verbundes in ihrer Ausbildungstätigkeit und gewährleistet zum anderen eine umfassende sowie fundierte Ausbildung. Finanziert wird solch ein Verbund durch die Mitgliedsbetriebe, die jedoch für die vertragliche Einstellung der Lehrlinge selbst verantwortlich sind. Derzeit existieren in Sachsen drei Ausbildungsverbünde.

In den Betrieben werden derzeit mit knapp 62 Prozent die überbetriebliche Ausbildung, mit rund 27 Prozent die Verbundausbildung und mit fast 12 Prozent sonstige Kooperationen genutzt.

117 von 140 Geschäftsführern gaben an, in Fragen der beruflichen Ausbildung von den Ausbildungsberatern der Landratsämter Unterstützung erhalten zu haben. Die Ausbildungsberater sind damit

Abbildung 2: Gewünschte Eigenschaften von Auszubildenden
(Erwartungshaltung der Ausbilder)



die wichtigsten Ansprechpartner für die Betriebe.

Geschäftsführer (73 %), Berufsschullehrer (98 %) und Ausbilder (83 %) sind sich einig: Berufswettbewerbe sind für die Aus- und Weiterbildung wichtig und prägen das Zusammengehörigkeitsgefühl. An der Durchführung dieser Aktionen sollte unbedingt festgehalten werden.

Ausbildung und Beruf empfehlenswert

Ob die befragten Auszubildenden ihren Beruf weiterempfehlen würden, beantworten etwa 69 Prozent der Befragten positiv. Differenziert man diese Aussage jedoch nach einzelnen Berufen, dann gibt es eine Ausnahme: Nur 36 Prozent der angehenden Pferdewirte und Pferdewirtinnen würden ihren Beruf anderen empfehlen. Hier wird ein Handlungsfeld offensichtlich.

Die Gründe, den eigenen Beruf zu empfehlen, sind vielschichtig: Mit Abstand der häufigste Grund für eine Empfehlung war die abwechslungsreiche Arbeit, gefolgt von der Naturverbundenheit. Dass die Arbeit körperlich anstrengend ist, empfinden 28 Befragte als negativ. 30 Befragte haben den Spaß an der Arbeit als Kriterium für eine Empfehlung genannt.

Die gesellschaftliche Aufgabe der Landwirtschaft, die Bevölkerung mit Lebensmitteln zu versorgen, sahen nur 13 Befragte als Empfehlungsgrund für eine Ausbildung. Dass grüne Berufe eine Zukunft bieten, halten nur zehn Befragte als ausschlaggebend für die Wahl eines solchen Berufes. Gegen eine Ausbildung in einem grünen Beruf spricht der geringe Arbeitslohn (16 Nennungen) und die unregelmäßigen und langen Arbeitszeiten (10 Nennungen).

Zwischenfazit

Die Auswertung der Fragebögen ist noch nicht vollständig abgeschlossen. Ein endgültiges Fazit und Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft sollen noch erfolgen. Vorab kann aber bereits gesagt werden, dass

- die Ausbildungsverbünde eine gute Variante für eine effektive Ausbildung darstellen,
- Berufswettbewerbe unbedingt fortgeführt und möglichst noch ausgebaut werden sollten,
- die soziale Kompetenz bei der Auswahl der Auszubildenden eine große Rolle spielt, während spezielle berufliche Qualitäten, die beispielsweise über ein Praktikum oder eine Ferienarbeit erlangt wurden, nicht im Vordergrund stehen.

Die Autorin und der Autor



Susanne Dannenberg
Bildungsgesellschaft des Sächsischen Landesbauernverband mbH, Dresden
susanne.dannenberg@slb-dresden.de



Dr. Dieter Heider
be's Unternehmensberatung und Schulung für den Ländlichen Raum GmbH, Leipzig
dieter.heider@bs-leipzig.de