



Positionen

Mai 2009

Qualifizierte Arbeitnehmer/innen – entscheidend für eine zukunftsfähige Agrarwirtschaft

„Grüne Branche“ auf neue Vorzeichen einstellen

Bundesverband Landwirtschaftlicher Fachbildung e.V. (vlf)

– Die Organisation für berufliche Bildung im Agrarbereich –

Haus der Land- und Ernährungswirtschaft

Claire-Waldoff-Straße 7 ■ 10117 Berlin

Telefon: 030/31 904 275/266 ■ Telefax: 030/31 904 196

Büro Bonn

In der Wehrhecke 1 c ■ 53125 Bonn

Telefon 0228/92 65 720 ■ Telefax 0228/92 65 715

E-Mail: vlf@bauernverband.net

Internet: www.vlf-online.de

Der Bundesverband Landwirtschaftlicher Fachbildung (vlf) engagiert sich mit seinen bundesweit insgesamt 230.000 Mitgliedern für die Förderung der beruflichen Bildung im Agrarbereich. Mit seinen Positionspapieren möchte der vlf Anregungen geben zur Lösung anstehender Herausforderungen im Bildungsbereich.

Aufgrund weitreichender Strukturveränderungen in der deutschen Agrarwirtschaft befasst sich das Positionspapier 2009 des vlf-Bundesverbandes mit Zukunftsfragen der Qualifizierung und Beschäftigung landwirtschaftlicher Arbeitnehmer/innen.

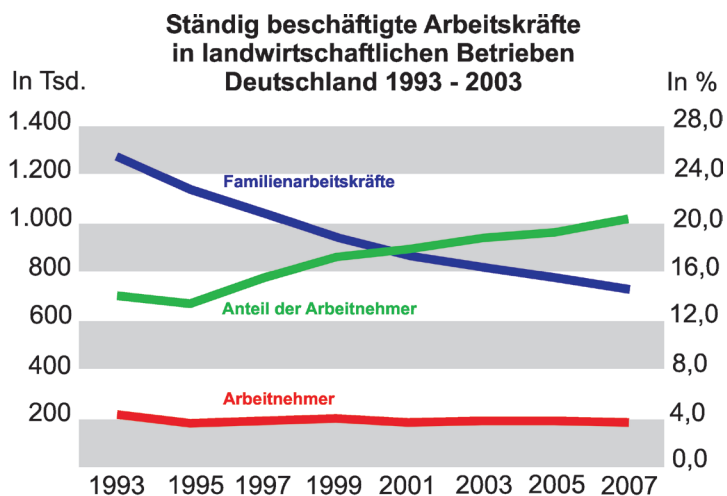
1 Agrarwirtschaft in Deutschland – auf Veränderungen einstellen

Technisierung, betriebliche Spezialisierungen und Anpassungen an neue nationale und internationale Rahmenbedingungen der Agrarmärkte haben die „grüne Branche“ in den vergangenen Jahren stark verändert und die professionellen Anforderungen in allen Bereichen und auf allen Ebenen stark erhöht. Die deutsche Agrarwirtschaft hat nur dann gute Zukunftschancen, wenn sie sich unternehmerisch aufstellt.

Immer mehr Betriebe können im Zuge des Strukturwandels ihre Anforderungen im Produktions- und/oder Dienstleistungsbereich nicht mehr allein mit Familienarbeitskräften bewältigen und müssen deshalb Mitarbeiter/innen einstellen. Hinzu kommen veränderte Arbeits- und Freizeitbedürfnisse von Erwerbstätigen in den Betrieben.

Familienbetriebe entwickeln sich zu familiengeführten Unternehmen mit Arbeitnehmer/innen. Oft arbeiten Betriebe mit mehreren Betriebsstätten und binden sich in Kooperationsverbände in den Bereichen Beschaffung, Produktion und Absatz ein. Dies wirkt sich unmittelbar auf die Beschäftigungsstrukturen und den Arbeitsmarkt aus.

Aufgrund der betrieblichen Strukturen sind in den östlichen Bundesländern die meisten Erwerbstätigen des landwirtschaftlichen Bereichs Arbeitnehmer/innen. In Westdeutschland erhöht sich der Anteil von Arbeitnehmer/innen an der Gesamtbeschäftigtenzahl kontinuierlich.

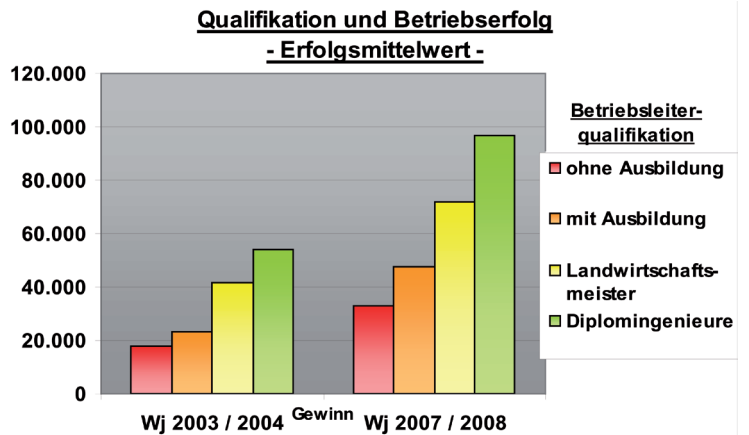


Quelle: StBA/BMELF

Veränderte Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen haben weitreichende Konsequenzen für das Rollenverständnis und die Anforderungen sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern. Berufsbildung, Beratung und berufsständische Arbeit müssen sich frühzeitig darauf einstellen und betriebliche Anpassungsschritte praxisnah begleiten.

Bereits heute fehlen im Agrarbereich qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Der Wettbewerb mit anderen Branchen um gutes Personal wird sich aufgrund der demografischen Veränderungen weiter verschärfen. Personalgewinnung und -qualifizierung entwickeln sich zum zentralen Wettbewerbs- und Zukunftsfaktor der deutschen Landwirtschaft.

2 Arbeitnehmer/innen – eine Zielgruppe mit differenzierten Qualifizierungsanforderungen



Quelle: LWK Niedersachsen

Agrarbetriebe beschäftigen Arbeitnehmer/innen als angelerntes Personal, als ausgebildete Fachkräfte oder als Führungskräfte. Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften mit fundierter Fachkenntnis, ausgeprägtem Gespür für betriebliche Zusammenhänge, Eigeninitiative und unternehmerischem Gespür sowie mit der Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

Mit zunehmender Unternehmensgröße differenzieren sich die Tätigkeitsprofile der Erwerbstätigen hinsichtlich der fachlich-persönlichen Kompetenzniveaus und der übertragenen Verantwortung weiter aus. Je nach Anforderung des Einzelfalles sind unterschiedliche Entlohnungsformen erforderlich. Ebenso ist die unternehmerische Fähigkeit, unterschiedliche Führungsstile gezielt einzusetzen, stärker gefragt.

Betriebserfolg hängt direkt mit der Qualifizierung der Mitarbeiter/innen zusammen. Dies zeigen die Ergebnisse verschiedener Untersuchungen (s. Statistik oben).

Arbeitnehmer/innen brauchen abhängig von der Einsatz- bzw. vom Tätigkeitsfeld im Betrieb spezifische Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote. Das gesamte Berufsbildungssystem muss sich bedarfs- und praxisorientiert auf veränderte Anforderungen bei der Qualifizierung von Arbeitnehmern einstellen. Auch Arbeitgeber müssen ihre eigenen Weiterbildungsaktivitäten kontinuierlich darauf einstellen.

3

Beschäftigung von Arbeitnehmern im Betrieb – Voraussetzungen und Rahmenbedingungen schaffen

Die Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen verändert Abläufe, Arbeitsorganisation und Rollenanforderungen in landwirtschaftlichen Betrieben. Hierfür sind das unternehmerische Bewusstsein zu schärfen und bei Bedarf rechtzeitig entsprechende Anpassungen im betrieblichen Gesamtgefüge einzuleiten. Für Betriebsinhaber bzw. betriebliche Führungskräfte müssen spezielle Informations- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden.

Arbeitnehmer/innen können in verschiedenen Organisationsmodellen beschäftigt werden wie beispielsweise als Voll- oder Teilzeitkraft im Einzelbetrieb oder in gleichzeitiger Anstellung bei verschiedenen Betrieben. Derartige Optionen sind vor jeder Einstellung gründlich zu prüfen.

Neben fachlichen, organisatorisch-technischen und rechtlichen Aspekten spielt die Mitarbeiterführung einschließlich der innerbetrieblichen Kommunikation eine entscheidende Rolle für jedes Beschäftigungsverhältnis. Eine konstruktive und zielgerichtete Kommunikation, ein gutes Konfliktmanagement und die nachhaltige Motivation aller Akteure sind unbedingte Voraussetzung für Betriebs- bzw. Berufserfolg.

Die Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen in den Agrarberufen erfordert eine systematische einzelbetriebliche Personalplanung. Dazu gehört auch eine Qualifikationskonzeption einschließlich der dafür erforderlichen Zeit-, Sach- und Finanzplanung. Wichtig ist eine ausreichende zeitliche Freistellung von Arbeitnehmern für berufliche Qualifizierung.

Arbeitsplätze sind angesichts verlängerter Lebensarbeitszeiten so zu gestalten, dass Arbeitnehmer/innen auch im fortgeschrittenen Alter bei höheren körperlichen und mentalen Beanspruchungen die reguläre Altersrente erreichen können.

4

Berufsinformation und Nachwuchswerbung auf angehende Arbeitnehmer/innen einstellen

Eine intensive und realitätsnahe Berufsinformation und -beratung ist von ausschlaggebender Bedeutung für die Gewinnung motivierter, leistungsfähiger Arbeitnehmer/innen. Besonders wichtig ist dies für Zielgruppe/n mit außerlandwirtschaftlicher Herkunft.

Die einzelnen Betriebe als Stellenanbieter im Arbeitsmarkt und auch der Berufsstand insgesamt sind gefordert, Aktivitäten zur Gewinnung qualifizierter Arbeitnehmer/innen zu forcieren.

Nutzbringend können dabei u.a. folgende Maßnahmen sein:

- Einbindung betrieblicher Praktiker/innen in wirtschaftskundlichen Unterricht an allgemeinbildenden Schulen;
- Angebot von Betriebspraktika für Schüler/innen allgemeinbildender Schulen, Studenten und andere Zielgruppen;
- Beteiligung an Maßnahmen wie z.B. „Schule/Wirtschaft“, „Schulklassen auf dem Bauernhof“ bzw. „Bauernhof als Klassenzimmer“;
- Einbindung von Agrarbetrieben bei Ausbildungsmessen und Infoveranstaltungen;
- Agrarspezifische Informationsangebote für Berufsberater und Arbeitsvermittler sowie die Bildung von Netzwerken bzw. regelmäßigen Arbeitskontakten zwischen den verschiedenen Akteuren;
- Intensive betriebliche Begleitung der dualen Berufsausbildung in den „grünen Berufen“ und Durchführung der Ausbildung auf hohem Niveau.
- Kontinuierliche Medienaktivitäten (z.B. in Presse, Rundfunk, Fernsehen, Internet).

Bildungsinformation und -beratung muss im Agrarbereich weiter professionalisiert, fachlich verbessert und überregional stärker koordiniert werden.

Berufsberatung und -information sollte auch den Übergang von der Ausbildung in das daran anschließende Berufsleben einschließlich der Weiterqualifizierung berücksichtigen.

Die Anstrengungen zur Gewinnung von Fachkräften für die Agrarberufe werden besonders wirksam sein, wenn langfristige Beschäftigungsperspektiven und attraktive Arbeitsbedingungen aufgezeigt werden können.

5

Qualifizierung auf veränderte Rahmenbedingungen einstellen

Die landwirtschaftliche Aus-, Fort- und Weiterbildung muss Arbeitnehmerbelange zukünftig in allen Teilbereichen stärker berücksichtigen.

Nicht nur zukünftige Betriebsinhaber, sondern auch angehende Arbeitnehmer/innen sollten schon während der Erstausbildung ein grundlegendes Verständnis für unternehmerisches Denken und Handeln erwerben. Folgende Kompetenzbereiche sind dafür wichtig:

- fachliche und betriebswirtschaftliche Kompetenzen (z.B. Produktionstechnik, Recht);
- methodisch-organisatorische Kompetenzen (z.B. Zeitmanagement, Selbstorganisation);
- persönlich-soziale Kompetenzen (z.B. Teamorientierung, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität, Kritikfähigkeit).

Erfolgreiche Betriebsleitung und Menschenführung erfordert solide Führungs- und Methodenkompetenz. Besonders die berufliche Fortbildung (z.B. Meisterprüfungen, Fachschulen) und das agrarwissenschaftliche Studium müssen entsprechende überfachliche Qualifikationen mehr als bislang in praxisnaher Weise vermitteln.

Die Organisationsformen der Berufsbildung im Agrarbereich sind auf neue Rahmenbedingungen einzustellen. Der in der Landwirtschaft übliche Wechsel des Ausbildungsbetriebes im Verlauf eines Berufsausbildungsverhältnisses bleibt auch für angehende Arbeitnehmer/innen grundsätzlich empfehlenswert. Für Jugendliche mit besonderem Einarbeitungs- und Unterstützungsbedarf kann eine durchgehende Ausbildung in einem Betrieb sinnvoll sein.

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind inhaltlich und methodisch möglichst teilnehmernah und motivationsfördernd nach den Belangen von Arbeitnehmer/innen auszurichten.

Hohe betriebliche Arbeitsbelastungen und Berufsanforderungen sowie dezentrale Lagen in ländlichen Regionen erschweren oft die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen. Deshalb müssen teilnehmerorientierte internetgestützte Lehr- und Lerntechniken ausgebaut werden.

Speziell für Arbeitnehmer/innen sind mehr berufs begleitende Qualifizierungsangebote gefragt (z.B. Vorbereitungsmaßnahmen für Meisterprüfungen, „externe“ Berufsabschlussprüfungen, Spezialkurse für „Quereinsteiger“, Zertifikatslehrgänge).

Für Bildung und Qualifizierung im ländlichen Raum müssen mehr öffentliche Mittel bereit gestellt werden, um die Teilhabe der ländlichen Bevölkerung am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben nachhaltig zu gewährleisten.

Berufliche Bildungsmaßnahmen werden immer teurer. Deshalb sind neue Finanzierungs- und Förderungsinstrumente für die Qualifizierung von Arbeitnehmer/innen ge-

fragt. Die für den Agrarbereich zuständigen Sozialpartner können durch tarifvertragliche Regelungen zur Finanzierung von beruflicher Qualifizierung (z.B. Qualifizierungsfonds) einen wirksamen Beitrag leisten. Agrarspezifische Weiterbildungsförderung der EU bzw. der Bundesländer (z.B. ELER-Mittel) sollten höhere Fördersätze für Arbeitnehmer/innen vorsehen.

Für die Finanzierung des Führerscheinerwerbs im Rahmen der Berufsausbildung sowie für dem Erwerb spezieller, kostenaufwändiger Sachkundenachweise und beruflicher Berechtigungen sind vor allem auf regionaler Ebene neue, praxiserorientierte Organisations- und Finanzierungsmodelle insbesondere für angehende Arbeitnehmer/innen erforderlich.

6

Berufliche Bildung – Qualität sichern, Sozialpartner beteiligen

Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen dazu beitragen, bildungsrelevante Fragestellungen praxisnah und zügig zu lösen. Erfolgreiche Bildungsarbeit setzt neben einer hohen Kompetenz auch die Bereitstellung entsprechender Zeit- und Finanzressourcen voraus.

Haupt- und ehrenamtliches Bildungsengagement der Sozialpartner darf sich nicht auf die Mitwirkung in bildungspolitischen Gremien beschränken. Ebenso wichtig ist eine aktive und verlässliche Einbindung in die praktische Umsetzungsarbeit, z.B. in Prüfungsausschüssen, Anerkennungskommissionen für Ausbildungsbetriebe und Bildungsprojekten.

In Zeiten einer zunehmenden Internationalisierung und Globalisierung der (Agrar)Wirtschaft wird überregionale und internationale Mobilität landwirtschaftlicher Arbeitnehmer/innen immer wichtiger. Die Berufsbildung muss ständig den Anschluss an internationale Entwicklungen halten. Praxisnahe Möglichkeiten zur Gewinnung von Auslandserfahrungen während der beruflichen Einstiegs- und Aufbauphase müssen unterstützt werden.

Vor dem Hintergrund steigender Arbeitnehmerzahlen im Agrarbereich sollte eine systematische wissenschaftliche Erforschung arbeitnehmerspezifischer Bildungs- und Beschäftigungsfragen ausgebaut werden.

Besondere Begabung und außergewöhnlichen Leistungen im Berufsleben und auch während der beruflichen Aus- und Weiterbildung verdienen die Anerkennung und Würdigung des Berufsstandes und auch der Öffentlichkeit. Zukünftig sollten mehr öffentlichkeitswirksame Auszeichnungen und Anerkennungen für die Anerkennung und Würdigung besonderer Leistungen von Arbeitnehmer/innen im Agrarbereich geschaffen werden.