



Berichte über Landwirtschaft

Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft

BAND 104 / Ausgabe 03

Agrarwissenschaft
Forschung

Praxis

Status Quo und Zukunft der Ausbildung von Fachkräften für den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt

Eike Christian Grupe

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Der landwirtschaftliche Arbeitsmarkt und die Ausbildung	3
2.1	Fremdarbeitskräfte auf dem landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt	3
2.2	Die Ausbildungsberufe Landwirt, Tierwirt und Fachkraft Agrarservice	5
2.3	Bisherige Untersuchungen zum landwirtschaftlichen Ausbildungssystem	7
3	Methodik	8
3.1	Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse	8
3.2	Auswahl der Interviewpartner	9
4	Ergebnisse	9
4.1	Status Quo im Ausbildungswesen	9
4.1.1	Landwirt	9
4.1.2	Fachkraft Agrarservice	10
4.1.3	Tierwirt	11
4.1.4	Werker/Fachpraktiker	12
4.1.5	Gründe für Ausbildungsabbrüche und Betriebswechsel	14
4.2	Bisherige Veränderungen im Ausbildungswesen	16
4.2.1	Familienanschluss	16
4.2.2	Soziodemographie des Bewerberfeldes	18
4.2.3	Leistungsniveau des Bewerberfeldes	18
4.2.4	Werte und Arbeitskultur des Bewerberfeldes	19
4.3	Zukünftige Veränderungen und Herausforderungen	21
4.3.1	Strukturwandel und Spezialisierung	21
4.3.2	Technischer Fortschritt und Robotik	22
4.3.3	Notwendige Anpassungen	23
5	Diskussion und Handlungsempfehlungen	25
6.	Fazit und Implikationen	31
	Zusammenfassung	33
	Summary	33
	Literatur	34

1 Einleitung

Der Agrarstrukturwandel verändert die landwirtschaftliche Arbeitserledigung und Arbeitskräftestruktur u. a. durch einen steigenden Anteil von Fremdarbeitskräften (BLE, versch. Jahrgänge; Gotter, Wiener und Winge, 2018; Laschewski et al., 2023). Zugleich verändern sich nicht nur die Zahl und Art der Arbeitskräfte, sondern aufgrund des technischen Fortschritts auch die Art der Tätigkeiten, die landwirtschaftliche Arbeitskräfte durchführen (Beinert, 2017; Bretschneider, 2019; Pfaff et al., 2023; Gotter, Wiener und Winge, 2018). Darüber hinaus sind Fremdarbeitskräfte nicht nur auf landwirtschaftlichen Betrieben, sondern auch bei Lohnunternehmen angestellt, bei denen sie – oft spezialisierte – Tätigkeiten im Auftrag landwirtschaftlicher Betriebe verrichten (DBV, 2024). Trotz Rationalisierung und technischem Fortschritt sowie der daraus resultierenden Steigerung der Arbeitseffizienz je Arbeitskraft zeigt sich auf dem landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt schon seit längerem ein Mangel an landwirtschaftlichen Fachkräften (Holst und Cramon-Taubadel, 2017; Heyder, Davier und Theuvsen, 2009; Gindele, Kaps und Doluschitz, 2016; Gotter, Wiener und Winge, 2018; Loy und Mittag, 2025). Die EU-Kommission erkennt dieses Problem und adressiert es im Vorschlag zur (Gemeinsamen Agrarpolitik) GAP ab 2028, um mithilfe der GAP den Generationenwechsel zu fördern und den Beruf, insbesondere für junge Menschen, attraktiver zu machen – unter anderem auch durch die Förderung der Kompetenzentwicklung (KOM, 2025).

Ein maßgeblicher Faktor ist in diesem Kontext die Berufsbildung, aus deutscher Perspektive ein historisch gewachsenes und institutionalisiertes Ausbildungswesen mit verschiedenen Berufsbildern. Die Berufsausbildung an sich ist von Bundesland zu Bundesland verschieden und fußt bspw. beim Ausbildungsberuf Landwirt/in auf einer bundesweit gültigen Ausbildungsordnung von 1995 (LwAusbV, 1995). In den vergangenen Jahren wurde die landwirtschaftliche Berufsausbildung vor allem im Kontext der Digitalisierung und neuer Technologien untersucht. Bretschneider (2019) befasst sich bspw. mit dem Veränderungsbedarf in der Ausbildung zum Landwirt und zur Fachkraft Agrarservice (FKAS), der sich aus der zunehmenden Digitalisierung ergibt, und kommt zu dem Schluss, dass vorerst keine größeren Anpassungen notwendig sind. Strecker et al. (2020) befassen sich im Zuge einer Gesamtbetrachtung des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes mit verschiedenen Qualifikationsstufen der beruflichen Bildung und skizzieren mögliche Zukunftsszenarien. Eine ganzheitliche Betrachtung, die neben technischen Entwicklungen und dem landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt vor allem den Agrarstrukturwandel berücksichtigt, gibt es bisher nicht. Vor diesem Hintergrund fokussiert sich die vorliegende Untersuchung auf den Ausbildungsbetrieb als zentralen Ort der Ausbildung und analysiert mögliche Entwicklungspfade in der Ausbildung landwirtschaftlicher Arbeitskräfte, die aus dem Strukturwandel resultieren:

- Wie verändern sich die Anforderungen an landwirtschaftliche Arbeitskräfte, aber auch die Anforderungen Auszubildender an die Arbeit in der Landwirtschaft?
- Welche Herausforderungen stellen sich vor dem Hintergrund des Agrarstrukturwandels für die zukünftige Ausbildung landwirtschaftlicher Fachkräfte?
- Welcher Veränderungsbedarf ergibt sich daraus für das Ausbildungswesen?

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden 22 Experteninterviews mit 14 landwirtschaftlichen Ausbildungsberatern und 8 landwirtschaftlichen Ausbildern in den nordwestdeutschen Bundesländern Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen durchgeführt und mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2022) ausgewertet. Zunächst folgt in Kapitel 2 eine kurze quantitative Darstellung des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes in Westdeutschland sowie der Ausbildungssituation im Untersuchungsgebiet. Kapitel 3 dient der Beschreibung der Methodik und Datensammlung, während die Ergebnisse in Kapitel 4 dargestellt werden. In Kapitel 5 folgen eine Diskussion sowie die Entwicklung von Handlungsempfehlungen. Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Beitrag das generische Maskulinum verwendet. Bei Berufsbezeichnungen (z. B. Landwirt) sind bspw. Landwirtinnen ausdrücklich mitgemeint.

2 Der landwirtschaftliche Arbeitsmarkt und die Ausbildung

2.1 Fremdarbeitskräfte auf dem landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt

Bei der Betrachtung der Arbeitskräftestruktur in Westdeutschland (Abb. 1) ist festzustellen, dass sich die Zahl der Familienarbeitskräfte (Teil- und Vollzeit) seit 2000 verringert hat. Im Vergleich dazu ist die Zahl der Fremdarbeitskräfte im Betrachtungszeitraum von 99.000 auf 166.000 angestiegen. Das Wachstum trat dabei vor allem bei den teilbeschäftigten Fremdarbeitskräften auf, deren Zahl sich auf fast 90.000 verdreifacht hat. BRETSCHNEIDER (2019) vermutet, dass es sich dabei vor allem um an- und ungelernte Arbeitskräfte handelt. Die zunehmende Bedeutung von Fremdarbeitskräften hängt mit dem Wachstum der landwirtschaftlichen Betriebe zusammen. SCHAPER, DEIMEL UND THEUVSEN (2011) sprechen in diesem Zusammenhang von "erweiterten Familienbetrieben". Die Altersstruktur der Fremdarbeitskräfte wird statistisch nicht erfasst, es ist aber nicht unwahrscheinlich, dass ein großer Teil der vollbeschäftigten, ständigen Fremdarbeitskräfte (analog zur Altersstruktur der Betriebsleiter) der Babyboomer-Generation (ca. 1946-1964) angehört. Mit Blick auf den demographischen Wandel und den zu erwartenden Renteneintritt der Babyboomer steigt dementsprechend vor allem der Bedarf nach jungen Fachkräften.

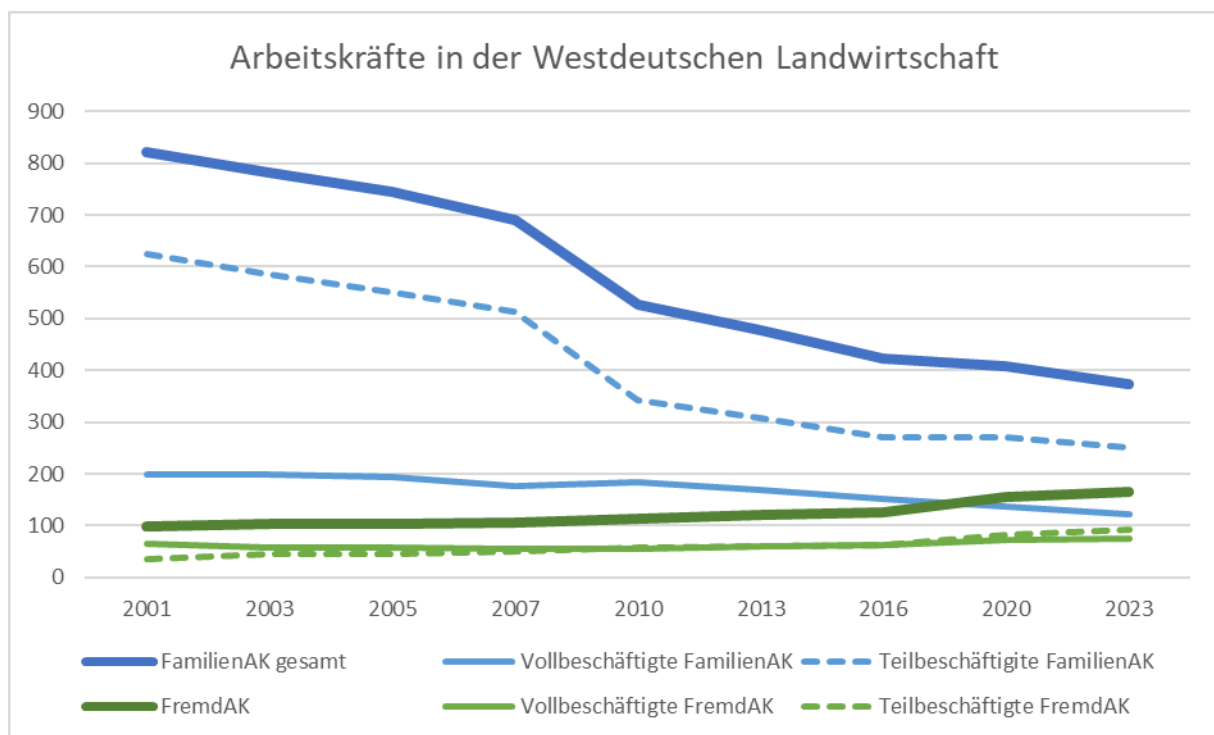


Abbildung 1: Arbeitskräfte in der Westdeutschen Landwirtschaft (BLE, versch. Jahrgänge); Änderung der Erfassungsgrenzen ab 2010, daher eingeschränkte Vergleichbarkeit. Arbeitskräfte von Lohnunternehmen sind hierbei nicht berücksichtigt.

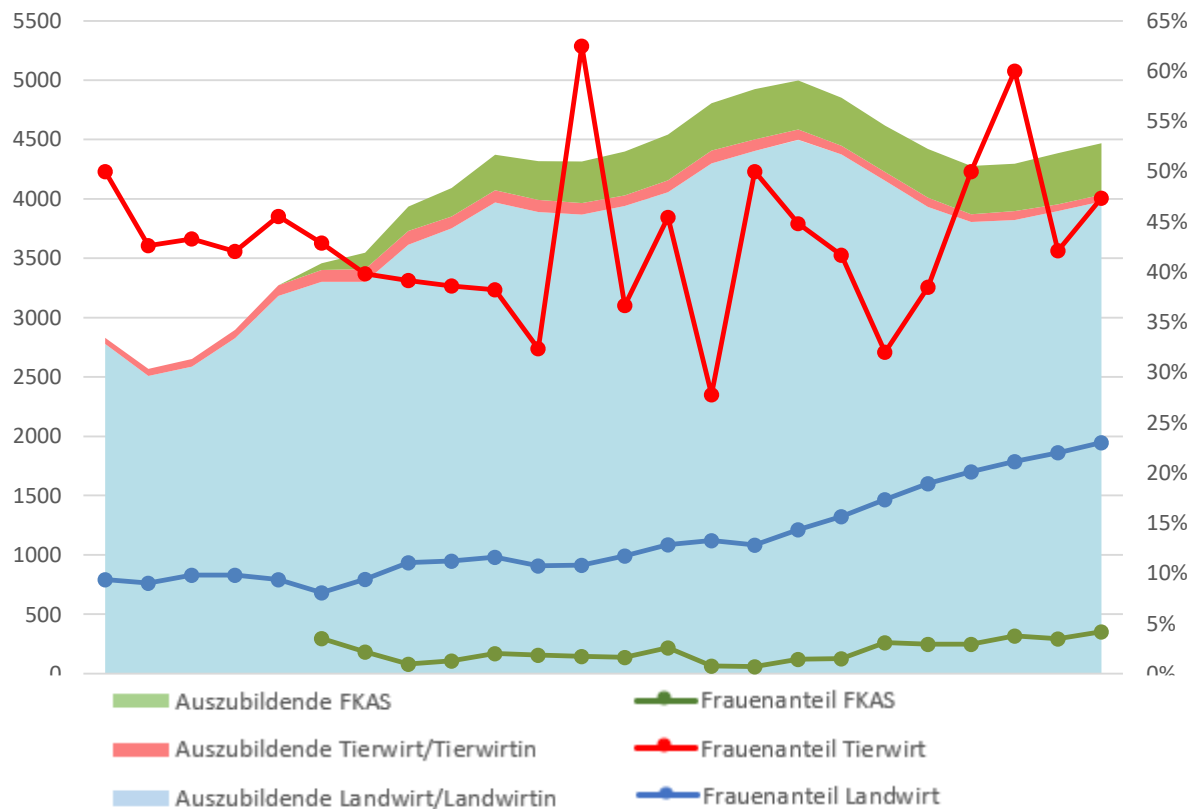
Das Tätigkeitsfeld in der Landwirtschaft ist sehr vielfältig und die Aufgaben unterscheiden sich je nach Betriebsgröße, -typ und Spezialisierung. Aufgrund der Digitalisierung sowie weiterer Entwicklungen, steigen die Anforderungen an landwirtschaftliche Fachkräfte stetig (HEYDER, DAVIER UND THEUVSEN, 2009; HOLST UND CRAMON-TAUBADEL, 2017; BMEL, 2023; NUYKEN, 2023; PFAFF et al., 2023; STRECKER et al., 2020). BRETSCHNEIDER (2019) zufolge werden in diesem Zusammenhang vor allem logisches Denken, stetige Lernbereitschaft und Prozessverständnis immer wichtiger, um IT-Anwendungen zu nutzen und Daten auszuwerten. BEINERT (2017:8) beschreibt dies als „Veränderung der Mensch-Maschine-Interaktion“. In Betriebsleiterpositionen nehmen Managementaufgaben insgesamt mehr Bedeutung ein (HADLEY, HARSH UND WOLF, 2002; MACDONALD, KORB UND HOPPE, 2013; NUYKEN, 2023). In größeren Betrieben zählen dazu neben der Mitarbeiterorganisation und -führung vor allem Büroarbeiten.

In der Außenwahrnehmung gilt die Arbeit in der Landwirtschaft wegen des verhältnismäßig niedrigen Lohnniveaus, der Art der Arbeit und der Arbeitszeiten häufig als unattraktiv (NIENS UND NACK, 2022; MUßHOFF, TEGTMEIER UND HIRSCHAUER, 2013). STRECKER et al. (2020) stellen jedoch fest, dass angestellte Fremdarbeitskräfte in der Landwirtschaft oft sehr motiviert und engagiert sind. Auch MUßHOFF, TEGTMEIER UND HIRSCHAUER (2013) nehmen wahr, dass landwirtschaftliche Fremdarbeitskräfte insgesamt zufrieden sind.

2.2 Die Ausbildungsberufe Landwirt, Tierwirt und Fachkraft Agrarservice

Bei allen drei Ausbildungsberufen handelt es sich um eine duale Berufsausbildung, die Lehrinhalte auf praktischen Ausbildungsbetrieben, in Berufsschulen sowie auf themenspezifischen Lehrgängen vermittelt. Das Ausbildungsprofil des Landwirts umfasst die gesamte Breite der landwirtschaftlichen Primärproduktion, wobei Pflanzen- und Tierproduktion gleichwertig berücksichtigt sind. Die inhaltlichen Schwerpunkte umfassen Verständnis und Umgang mit Landtechnik, Planung betrieblicher Abläufe, Haushaltung und marktwirtschaftliche Aspekte sowie alle Aspekte der Tier- und Pflanzenproduktion. Im Unterschied zu den anderen beiden Berufen ist der Landwirt damit ein Generalist (LwAusbV, 1995). Der Tierwirt ist eine Fachkraft für die spezialisierte Nutztierproduktion und befasst sich dementsprechend mit Zucht, Haltung, Fütterung, Gesundheitsmanagement sowie der Nutzung und Verarbeitung tierischer Produkte, aber auch mit Fragen der Betriebsorganisation (TWirtAusbV, 2005). Die Fachkraft Agrarservice ist vorrangig im technischen und logistischen Bereich

der Pflanzenproduktion tätig und übernimmt Dienstleistungen für landwirtschaftliche Betriebe. Der Schwerpunkt liegt auf der Bedienung und Instandhaltung von Agrartechnik sowie der Durchführung mechanisierter Produktionsverfahren wie Bodenbearbeitung, Aussaat, Pflanzenschutz und Ernte. Im Vergleich zum pflanzenbaulichen Aspekt des Ausbildungsberufs Landwirt ist die Fachkraft Agrarservice stärker auf die Anwendung technischer Systeme spezialisiert und weniger auf strategische Betriebsführung oder pflanzenbauliche Zusammenhänge (AgrarAusbV, 2009). Darüber hinaus gibt es im Bereich Landwirtschaft eine theoriereduzierte Ausbildung zum Fachpraktiker in der Landwirtschaft, umgangssprachlich oft Werker genannt (LWK NDS, 2008). Abbildung 2 stellt die Zahl der Auszubildenden und den Frauenanteil für alle drei Ausbildungsberufe in Niedersachsen, Schleswig-Holstein sowie Nordrhein-Westfalen zwischen den Jahren 2000 und 2023 dar. Bei der Fachkraft Agrarservice handelt es sich um einen neuen Ausbildungsberuf, der erstmalig 2005 angeboten wurde und nach einigen Wachstumsjahren stabil bei etwa 400 Auszubildenden jährlich rangiert. Der Frauenanteil ist mit etwa 4 % gleichbleibend niedrig. Bei jährlich ca. 60 Auszubildenden hat die Zahl der Auszubildenden im Ausbildungsberuf Tierwirt in den vergangenen Jahren abgenommen. Der Frauenanteil ist stark schwankend bei etwa 45 %. Ein etwas komplexeres Bild zeigt sich beim Ausbildungsberuf Landwirt. Nach einer Wachstumsphase der Ausbildungszahlen bis 2016 (4.490 Auszubildende) hat die Zahl der Auszubildenden leicht abgenommen und bewegt sich 2023 bei 3.970. Ein stetiges Wachstum ist hingegen beim Frauenanteil zu beobachten. Dieser lag 2000 noch bei 9 % und ist bis 2023 auf 23 % angestiegen.



Auf Basis der vorliegenden Ausbildungsdaten (BLE, 2012-2023) sowie Daten der Agrarstatistik (STATB, 2021) kann die Quote landwirtschaftlicher Berufsabschlüsse in Relation zum Arbeitskräfteaufkommen in Anlehnung an HOLST UND CRAMON-TAUBADEL (2017) errechnet werden (eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Holst und Cramon-Taubadel auch Ausbildungen im Gartenbau und der Winzerei einbeziehen). In Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen erfolgt ein Berufsabschluss (Tierwirt, Landwirt und Fachkraft Agrarservice in Summe) je 100 Arbeitskräfte-Einheiten. In Nordrhein-Westfalen ist die Zahl der Berufsabschlüsse je 100 Arbeitskräfte-Einheiten auf unter 1 gesunken. Insgesamt kommen HOLST UND CRAMON-TAUBADEL (2017:62) mit Blick auf das Qualifikationsniveau zu einer ähnlichen Schlussfolgerung wie auch BRETSCHNEIDER (2019):

„Selbst unter der Annahme, dass alle ausgebildeten Personen zukünftig über einen Zeitraum von 40 Jahren in Vollzeit in der Landwirtschaft tätig sein sollten, ließe sich bei weitem noch nicht einmal die Hälfte der aktuell geleisteten Arbeitskraft-Einheiten durch Fachpersonal mit Berufsausbildung erbringen. Auch wenn sich durch weitere Arbeitseffizienzsteigerungen noch gewisse Rückgänge beim Bedarf an Arbeitskraft-Einheiten in der deutschen Landwirtschaft realisieren ließen, müssten noch in erheblichem Umfang Tätigkeiten von lediglich angelerntem Personal übernommen werden.“

2.3 Bisherige Untersuchungen zum landwirtschaftlichen Ausbildungssystem

Die meisten Untersuchungen befassen sich vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels mit der Anzahl der Auszubildenden und Fachkräfte auf verschiedenen Qualifikationsstufen. Das Ausbildungssystem an sich wird dabei oftmals nur peripher betrachtet (HOLST UND CRAMON-TAUBADEL, 2017; BÖTTICHER UND WINGE, 2015; GOTTER, WIENER UND WINGE, 2018; LOY UND MITTAG, 2025). Im Vergleich dazu erforschen NIENS UND NACK (2022) die Situation weiblicher Auszubildender in der landwirtschaftlichen Ausbildung als Teil einer Studie zu weiblichen Fremdarbeitskräften in der Landwirtschaft, während PADEL, DAVIER UND NEUENFELDT (2025) die Erwerbssituation in der Landwirtschaft unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung betrachtet.

LASCHEWSKI UND SORGE (2010) befassen sich mit dem Fokus auf Mecklenburg-Vorpommern mit den gesellschaftlichen und strukturellen Entwicklungen, die auf das Ausbildungssystem einwirken. Die Autoren verweisen vor allem auf die zunehmende Wahrscheinlichkeit eines Fachkräftemangels aufgrund der geburtenschwachen Jahrgänge bei zeitgleicher Abnahme der Fähigkeiten, die Auszubildende nach dem Schulabschluss mitbringen. Das abnehmende Leistungsniveau bestätigen auch unabhängig vom Agrarsektor die Ergebnisse der PISA-Studie, bspw. in der Mathematik. Zudem verschlechtern sich die Fähigkeiten, naturwissenschaftliche Themen zu durchdringen, sowie das Lesen (OECD, 2023). Bereits bei Grundschulern werden im Zuge der IGLU-Studie abnehmende Lesefähigkeiten registriert (MCELVANY et al., 2023).

BUCHWALD et al. (2014) analysieren strukturelle Herausforderungen der dualen Berufsausbildung in Ostdeutschland. Dabei identifizieren die Autoren eine Reihe von Trends. Zum einen nimmt die Zahl der Schulabgänger insgesamt ab, zum anderen wird auch das Leistungsniveau eines zunehmend heterogenen Bewerberfeldes geringer. Auf der Angebotsseite ist eine Abnahme der Zahl kleiner Ausbildungsbetriebe festzustellen. Zeitgleich steigen die Anforderungen an die verbleibenden Ausbildungsbetriebe im Umgang mit schwächeren Auszubildenden.

BRETSCHNEIDER (2019) untersucht für das Bundesinstitut für Berufsbildung die Ausbildungsberufe Landwirt/in und Fachkraft Agrarservice mit der Frage, welche Qualifikationen und Kompetenzen landwirtschaftliche Arbeitskräfte für eine zunehmend digitalisierte Arbeitsumgebung mitbringen müssen und welcher Veränderungsbedarf sich für die Ausbildungsinhalte ergibt. BRETSCHNEIDER (2019) kommt dabei insgesamt zu dem Schluss, dass allein aufgrund der Digitalisierung keine grundlegende Modernisierung der beiden Ausbildungsberufe notwendig ist und auch die Berufsstruktur mit ihrer Aufgabenteilung und Abgrenzung noch funktional ist. Wichtig wird künftig jedoch nicht nur die Anwendung von Digitaltechnik, sondern auch die Auswertung, Plausibilitätsprüfung und Nutzung von Daten, was technische und analytische Kompetenzen erfordert. Grundsätzliches Verständnis der Tier-

und Pflanzenproduktion bleibt weiterhin wichtig, um die gewonnenen Daten zielführend einsetzen zu können.

STRECKER et al. (2020) untersuchen den aktuellen Arbeitsmarkt und die Berufsbildung in der Landwirtschaft und beschreiben Herausforderungen sowie Entwicklungsbedarfe. Dabei werden drei Zukunftsszenarien für die Agrarstruktur und den damit verbundenen Arbeitsmarkt entwickelt: ein Grundszenario als Fortschreibung des Status quo, ein idealistisches Szenario bäuerlicher Betriebe und ein Szenario hocheffizienter Großbetriebe mit angestellten Fachkräften. Unabhängig davon stellen sie zwei mögliche Entwicklungspfade der landwirtschaftlichen Ausbildung vor: eine generalistische Ausbildung und eine spezialisierte Ausbildung. Eine spezialisiertere Ausbildung wäre für das zuletzt beschriebene Szenario notwendig und spiegelt sich in gewisser Hinsicht bereits in der Existenz des Tierwirts und der Fachkraft Agrarservice wider.

3 Methodik

Die quantitative Betrachtung des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes (2.1), die Analyse der Ausbildungsberufe (2.2) sowie der Überblick zur bestehenden Forschung (2.3) verdeutlichen, dass sich das landwirtschaftliche Ausbildungswesen in einem Spannungsfeld aus agrarstrukturellem Wandel, steigenden Qualifikationsanforderungen und heterogeneren Bewerbern befindet. Während statistische Trends – etwa der wachsende Anteil an Fremdarbeitskräften oder die Auszubildendenstatistik – Hinweise auf Veränderungen geben, erklären sie nicht, wie diese Entwicklungen von Ausbildern und Ausbildungsberatern im Alltag wahrgenommen und praktisch bewältigt werden. Bestehende Studien liefern zudem kaum Erkenntnisse darüber, wie Ausbildungsbetriebe konkret auf veränderte Anforderungen reagieren oder welche Herausforderungen sich aus der wachsenden Heterogenität des Bewerberfeldes ergeben. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass die Forschungsfragen dieser Arbeit vor allem durch das Erfahrungswissen beteiligter Akteure beantwortet werden können.

3.1 Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse

Aufgrund der Komplexität der Forschungsfragen, deren Beantwortung verschiedene Perspektiven, aber auch Erfahrung auf dem Gebiet sowie Expertenwissen erfordert, wurden im Zuge dieser Untersuchung teilstandardisierte Experteninterviews durchgeführt. Der Vorteil im Vergleich zu einer quantitativen Online-Befragung liegt in der Möglichkeit, subjektive Einschätzungen, aber auch persönliche Erfahrungen zu erfassen (KUCKARTZ et al., 2008; DÖRING UND BORTZ, 2016). Ein weiterer Vorteil gegenüber Onlinebefragungen ist die Möglichkeit, mehrere Themen in einem Interview zu behandeln (GLÄSER UND LAUDEL, 2010) und in komplexeren Fragen auch miteinander zu verknüpfen.

Darüber hinaus sind nur der Inhalt der Fragen sowie die Reihenfolge vorgegeben, weshalb individuelle Folgefragen möglich sind (LOOSEN, 2016). Der Interviewleitfaden ist in die drei Oberkategorien Status quo im Ausbildungswesen, Probleme im Ausbildungswesen sowie Lösungsansätze unterteilt. Die Auswertung erfolgte in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach MAYRING (2022). Zu diesem Zweck wurde auf Basis der Literaturrecherche ein deduktives Kodiersystem entwickelt. Im Zuge der Auswertung wurden vereinzelt neue Kodierkategorien induktiv ergänzt. Die Interviews wurden im Februar und März 2025 in 21 Fällen digital und in einem Fall in Präsenz durchgeführt.

3.2 Auswahl der Interviewpartner

Als Untersuchungsgebiet wurden die drei nordwestdeutschen Bundesländer Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen ausgewählt. Alle drei Bundesländer verfügen über eine ähnliche, historisch gewachsene Betriebsstruktur mit größtenteils familiengeführten Betrieben und einem ähnlich institutionalisierten Ausbildungswesen in der Verantwortung der jeweiligen Landwirtschaftskammern. Um sowohl Auszubildende als auch Ausbildungsbetriebe zu unterstützen, ist jeder Ausbildungsbetrieb einem von 39 Ausbildungsberatern zugeordnet. Ein Ausbildungsberater betreut mit regionalen Unterschieden dabei ca. 140 Auszubildende und eine entsprechend ähnliche Zahl an Ausbildungsbetrieben. Die Akquise der interviewten Ausbildungsberater wurde in Abstimmung mit den drei Landwirtschaftskammern durchgeführt. Um angesichts des kleinen Expertenkreises Anonymität zu gewährleisten, wurden insgesamt 14 der 39 Ausbildungsberater interviewt. Vor diesem Hintergrund ist die verhältnismäßig größere Homogenität der drei Bundesländer von Vorteil. Zur Akquise der sechs landwirtschaftlichen Ausbilder wurde im Internet recherchiert. Grundlage waren dabei die Reputation als Ausbildungsbetrieb (Nennungen in Zeitungen, auf Websites der Bauernverbände, Auszeichnungen für gute Ausbildung), die individuelle Erfahrung als Ausbilder sowie Erfahrung in der Ausbildung der Fachkraft Agrarservice, die aktuell auch auf großen Ackerbaubetrieben ausgebildet werden kann (auf Basis der Vorstellungswbsites der Landwirtschaftskammern).

4 Ergebnisse

4.1 Status Quo im Ausbildungswesen

4.1.1 Landwirt

Insgesamt sind sich sowohl Ausbildungsberater als auch Ausbilder einig, dass die Ausbildung zum Landwirt eine Grundausbildung ist, in der Auszubildende ein Verständnis für das System landwirtschaftlicher Betrieb entwickeln sollen. Die Spezialisierung auf bestimmte Tätigkeiten und

Betriebsbereiche soll vor diesem Hintergrund explizit zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Die folgenden Zitate von Ausbildern und Ausbildungsberatern verdeutlichen die Chancen, aber auch die Folgen, die mit einer breiten Grundausbildung einhergehen.

„Die Auszubildenden, ..., die landen nur zum kleinen Teil in der Landwirtschaft. Deshalb haben wir einen Fachkräftemangel. Nicht, weil wir zu wenig Auszubildende haben, sondern weil der gesamte vor- und nachgelagerte Bereich unsere Auszubildenden absahnt [...]. Wenn Sie einen Landhandel haben, der mit den Landwirten Geschäfte machen soll, dann muss der Ahnung von der Landwirtschaft haben, [...]. Das ist beim Landmaschinenverkäufer genau dasselbe wie auch im öffentlichen Dienst. Landkreise, untere Wasserbehörde, untere Naturschutzbehörde, die suchen alle ausgebildete Mitarbeiter mit landwirtschaftlichem Hintergrund.“ - Ausbildungsberater 1

„Wir bilden zwar nicht mehr nur Betriebsleiter aus, aber die, die landwirtschaftliche Ausbildung und nachher Studium oder staatlich geprüfter Landwirt weitermachen, die kommen ja nachher in verantwortungsvolle Positionen. Und oft ist ja nicht erkennbar, geht das eher Richtung Tierhaltung, Futtermittel, solche Dinge oder mehr in Ackerbau, Pflanzenschutz oder Maschinenteknik. Und dieses Verständnis zu haben für den jeweils anderen Bereich, wird in der Ausbildung grundlegend vermittelt.“ - Landwirt 4

Mit Blick auf die Frage, ob der Ausbildungsberuf Landwirt noch zeitgemäß ist, verweist ein Großteil der Experten auf die Tatsache, dass es sich um eine Grundausbildung handelt, die erstmal eine Basis legt. Bezugnehmend auf die verstärkte Spezialisierung stellen lediglich ein Ausbilder und ein Ausbildungsberater die Frage, ob ein Generalist überhaupt noch gefragt ist.

4.1.2 Fachkraft Agrarservice

Der Ausbildungsberuf Fachkraft Agrarservice wird durch einen Ausbildungsberater als Mittelweg zwischen Landwirt und Landmaschinenmechatroniker eingeordnet, da Landtechnikaspekte in der Ausbildung eine große Rolle spielen. Unter den Experten herrscht Einigkeit, dass diese Ausbildung vor allem von jungen Menschen gewählt wird, die kein Interesse an der Tierhaltung haben. Ein Landwirt und ein Ausbildungsberater beschreiben die Ausbildung vor diesem Hintergrund wie folgt und verweisen auch auf pflanzenbauliche Defizite.

„Es gibt ja ganz oft junge Leute, die haben keinen Bock auf Tiere, machen trotzdem Landwirtschaft und schleppen sich dann in einem Jahr auf irgendeinem Aufzuchtbetrieb durch [...]. Die wären vielleicht wieder beim Fachkraft Agrarservice besser aufgehoben, wobei dort wieder der Gedanke ist, ob sie auch genug im Pflanzenbau lernen.“ - Landwirt 8

„Die sind nach drei Jahren perfekt im Umgang mit komplexen Maschinen. Pflanzenbaulich haben sie weniger Ahnung im Vergleich zu den Landwirten.“ - Ausbildungsberater 13

Ein Ausbildungsberater verweist aufgrund der frühen Spezialisierung auf weniger Entwicklungsmöglichkeiten. Insgesamt wird die Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice als etabliert wahrgenommen. Die Nachfrage nach entsprechenden Arbeitskräften ist (mit regionalen Unterschieden) weiterhin groß und der Ausbildung wird ein guter Ruf bescheinigt.

„Das ist ja auch so ein Ding, was ja heute mit den wachsenden Betrieben immer mehr wird, dass man dann einfach sagt [...], wir lagern gewisse Arbeiten aus, delegieren wir an den Lohnunternehmer und der kann natürlich sehen, wie kriegen wir jetzt die Grassilage innerhalb von 24 Stunden geborgen. Da muss er sich ja was einfallen lassen. Das heißt, er muss unheimlich viel Technik vorhalten [...] und das ist für solche Betriebe auch eine Riesenherausforderung. Da sind natürlich gute Leute wichtig.“ - Landwirt 7

Im Vergleich zum Ausbildungsberuf Landwirt, bei dem der Ausbildungsbetrieb in der Regel jährlich gewechselt und der Auszubildende nicht übernommen wird, absolvieren Auszubildende zur Fachkraft Agrarservice die gesamte Ausbildungszeit auf einem Betrieb und werden in der Regel nach der Ausbildung übernommen. Angesichts der hohen Nachfrage könnten theoretisch auch mehr junge Menschen zur Fachkraft Agrarservice ausgebildet werden. Da es sich bei Lohnunternehmen oft um gewerbliche Unternehmen ohne Unterkunft vor Ort handelt, können meist nur junge Menschen, die im Umkreis leben und täglich zur Arbeit fahren können, eine Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice absolvieren. Eine Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice kann jedoch nicht nur bei Lohnunternehmen, sondern auch auf großen Ackerbaubetrieben absolviert werden.

Im Vergleich zum Ausbildungsberuf Landwirt wird von den Ausbildungsberatern auf zwei strukturelle Probleme verwiesen. Zum einen gibt es kein dezentrales Berufsschulsystem (mit Berufsschulen in nahezu allen Landkreisen wie bei der Ausbildung zum Landwirt), sondern zentrale Schulstandorte (bspw. zwei in ganz Niedersachsen). Darüber hinaus müssen Auszubildende aufgrund der großen Maschinen, die Lohnunternehmen zwecks großer Schlagkraft vorhalten, (aus rechtlichen Gründen) in der Regel mindestens 18 Jahre alt sein, um zielführend im Ausbildungsbetrieb eingebunden werden zu können.

4.1.3 Tierwirt

Der Tierwirt ist inhaltlich näher am Landwirt angesiedelt als die Fachkraft Agrarservice. Die Nachfrage nach ausgebildeten Tierwirten ist groß, allerdings regional uneinheitlich. Die Ausbildungsberater verweisen hierbei vor allem auf die ostdeutschen Bundesländer, in denen die Ausbildung zum Tierwirt entstanden und auch heute stark nachgefragt ist. Folgende Aussage eines

Ausbildungsberaters deckt sich mit den Ergebnissen der deskriptiven Darstellung der Ausbildungszahlen für Nordwestdeutschland.

„Wir hätten den Bedarf auf dem Arbeitsmarkt [...], und wir haben große tierhaltende Betriebe, die das auch machen oder die ja auch Personen nur in der Tierhaltung eingesetzt haben. Der Beruf hat sich aber nicht so stark durchgesetzt, weil immer noch das Credo ist, gerade in der Erstausbildung sich doch ein bisschen breiter aufzustellen. [...] Aber es ist die Frage, will ich mich so weit spezialisieren, um dann eben mit günstigeren Arbeitskräften aus dem Ausland zu konkurrieren später, wenn ich meinen Abschluss geschafft habe. Und genau das trägt eben auch dazu bei, dass sich das, glaube ich, auch nicht so stark durchsetzt.“ - Ausbildungsberater 7

Im Vergleich zu den anderen diskutierten Ausbildungsberufen sind sowohl Ausbilder als auch Ausbildungsberater mit Blick auf den Tierwirt verhaltener. So wird einerseits auf weniger Entwicklungsmöglichkeiten verwiesen (wobei leistungsstärkere Auszubildende zum Tierwirt häufig ein anschließendes Studium der Tiermedizin anstreben); andererseits auf die teils hohe Einseitigkeit auf großen, spezialisierten Betrieben. Ein Ausbilder nimmt im Gespräch mit Berufskollegen wahr, dass die Ausbildung zum Tierwirt weniger wert sei als eine Ausbildung zum Landwirt oder zur Fachkraft Agrarservice. Mehrere Ausbildungsberater geben in diesem Kontext an, dass entgegen des eigentlichen Ziels einer breit aufgestellten Erstausbildung bei schwächeren Auszubildenden häufig doch die Spezialisierung (zum Tierwirt) empfohlen wird, um diesen Auszubildenden (die mitunter Probleme im pflanzenbaulichen Bereich haben) überhaupt eine Chance auf einen Berufsabschluss zu ermöglichen.

„Der Tierwirt soll ja eine hochgradigere Spezialisierung sein. Es soll kein leichter Landwirt sein. Die Gefahr sehe ich aber schon. Wir haben da unheimlich die Mitte verloren.“ - Ausbildungsberater 10

Mit Blick auf Lohnniveaus verweist ein Landwirt auf einen hohen Kostendruck und wie auch Ausbildungsberater 7 auf die Gefahr, dass schwächere Tierwirte am Ende mit ausländischen, teilweise nur angelernten Arbeitskräften konkurrieren müssen.

„Die spezialisierten Arbeitskräfte im Stall sind ja nur auf Leitungsebene bezahlbar. Wenn ich das so sehe bei Kollegen, die einen großen Sauenstall haben oder auch einen Kuhstall, da melken dann Rumänen. Auch im Abferkelstall arbeiten Polen, Rumänen oder noch Anderssprachige, ganz egal.“ - Landwirt 4

4.1.4 Werker/Fachpraktiker

Eine Sonderrolle nimmt die landwirtschaftliche Werker- und Fachpraktikerausbildung ein. Im Rahmen einer Ausbildung als Werker/Fachpraktiker in der Landwirtschaft können junge Menschen mit Behinderung oder

ausgeprägter Lernschwäche eine praxisorientierte und theoriereduzierte Ausbildung absolvieren. Im Vergleich zur klassischen landwirtschaftlichen Ausbildung verweisen sowohl Ausbildungsberater als auch Ausbilder auf einige Unterschiede.

Werker/Fachpraktiker sind in der Regel auf einen Familienanschluss bzw. ein stabiles soziales Umfeld und eine feste Bezugsperson auf dem Ausbildungsbetrieb angewiesen. Aufgrund der Arbeitsstruktur, des Arbeitsanfalls und des direkteren Kontakts zu den Ausbildern sind Werker/Fachpraktiker auch besser auf kleineren Betrieben aufgehoben. Wenn ein Werker/Fachpraktiker auf einem Betrieb ausgebildet wird, erfordert das zum einen besondere Voraussetzungen für den Betriebsablauf, aber auch besondere soziale Anforderungen und Geduld bei den Ausbildern. Zwei der interviewten Ausbilder haben bereits Werker/Fachpraktiker ausgebildet, die auch nach der Ausbildung als verlässliche Arbeitskräfte auf dem Betrieb arbeiten. Ein Ausbildungsberater bestätigt diese Eigenschaft.

„Und da haben die Betriebe quasi ihren eigenen Nachwuchs ausgebildet. Das sind dann häufig keine Auszubildenden gewesen, die dann weggegangen sind [...]. So wie es ja sonst häufig der Fall ist. [...] Und diese Werker sind auf den Betrieben häufig geblieben und waren dann festangestellt.“ - Ausbildungsberater 6

Mehrere Ausbildungsberater heben hervor, dass die Fähigkeitsspanne der Werker/Fachpraktiker insgesamt sehr groß ist und es auch junge Menschen in der Werker Ausbildung gibt, die mit Unterstützung oder im Anschluss an die Werker Ausbildung möglicherweise auch eine Vollausbildung erfolgreich absolvieren können.

„... andererseits aber die Einschränkungen überhaupt nicht so stark sind, dass sie jetzt nur in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten könnten. Das ist ja so ein bisschen fast die nächste Stufe dann darunter, sondern so in diesem Bereich dazwischen, die dann auf dem Weg auch verloren gehen würden, für den Arbeitsmarkt ...“ - Ausbildungsberater 7

Insgesamt werden Werker/Fachpraktiker sowohl von Ausbildungsberatern als auch von Ausbildern eher im Bereich der Tierproduktion verortet, in der es auch künftig einfache, wiederkehrende, aber gleichzeitig auch wichtige Arbeiten gibt.

„Aber es ist so ein bisschen das Wichtige bei Werkern [...], dass es immer das Gleiche ist. [...], für Werker ist es wichtig, dass sie eine Routine haben, [...], denn wenn ich weiß, ich hab morgens Melken, danach hab ich Kälberdienst und das ist eine gewisse Routine, wo auch nicht viel Neues dazukommen sollte. Also für Routinearbeiten, die da immer täglich auf dem Betrieb anfallen. Prädestiniert ist das auch im Milchviehbereich, wo sie halt wissen, ich muss jeden Morgen die Kälber tränken.“ - Ausbildungsberater 5

Vor dem Hintergrund einer wahrgenommenen stetigen Abnahme des Leistungsniveaus des Bewerberfeldes, haben zwei Ausbildungsberater die Überlegung geäußert, die Werkerausbildung insgesamt zu öffnen. Dies würde schwächeren Auszubildenden, die möglicherweise an einer Abschlussprüfung in der Vollausbildung scheitern könnten, einen niedrigschwelligeren Berufsabschluss ermöglichen. Im Vergleich dazu verweisen zwei Ausbilder, wie auch beim Tierwirt, auf die Konkurrenz durch ausländische Saisonarbeitskräfte, der sich niedriger qualifizierte deutsche Arbeitskräfte ausgesetzt sehen, da Werker in der Regel nicht vergleichbar belastbar sind.

4.1.5 Gründe für Ausbildungsabbrüche und Betriebswechsel

Generell geben Ausbildungsberater und Ausbilder zwischenmenschliche Aspekte als häufigste Gründe für einen Abbruch bzw. Wechsel des Ausbildungsbetriebs an. Dabei muss ein Problem nicht zwangsläufig zwischen Ausbilder und Auszubildendem auftreten. Konflikte können auch mit anderen Familienmitgliedern oder Mitarbeitern entstehen. Ein Ausbildungsberater merkt an, dass ein Ausbildungsverhältnis ausbilderseitig eher beendet wird, wenn mehrere Mitarbeiter auf dem Betrieb sind, um das Betriebsklima insgesamt nicht zu gefährden. Unabhängig von zwischenmenschlichen Gründen geben Ausbildungsberater und Ausbilder an, dass bei manchen landwirtschaftlichen Ausbildern nur langsam ein Verständnis für Forderungen nach geregelten Arbeitszeiten entsteht. Auszubildende müssten demzufolge auch mal Arbeitsspitzen mit hoher Intensität durchhalten. Das gilt nicht nur mit Blick auf die auf dem Ausbildungsbetrieb anfallende Arbeit, sondern auch hinsichtlich des individuellen Ausbildungserfolgs der Auszubildenden. Ein Ausbilder ist der Auffassung, dass die Auszubildenden, die nur die gesetzlich geregelte Zeit auf dem Betrieb verbringen, nicht genug Zeit haben, um möglichst viel zu lernen.

„Wer freiwillig hier gewesen ist, auch mal nachbesprechen kann, auch mal eine Übung machen kann, weil das passt manchmal nicht in diesen normalen Arbeitstag.“ - Landwirt 2

Als weiteren, häufigen Grund für einen ausbilderseitigen Kündigungsgrund nennen sieben Ausbildungsberater verschiedene Formen der Unzuverlässigkeit. Das betrifft Unpünktlichkeit, schlechten Umgang bzw. Unachtsamkeit mit Tieren und Maschinen, fehlende Initiative und fehlendes Mitdenken sowie mangelndes Interesse für den Beruf und Betrieb.

„Wenn er sagt, der interessiert sich gar nicht dafür, was ich ihm erzähle. Der will nur auf dem Trecker sitzen und nur fahren, aber der Stall ist ihm egal. Oder der führt kein Berichtsheft, der ist nachlässig. Ich habe auf einmal Antibiotika in der Milch. Oder der ist da den ganzen Tag mit dem Trecker auf und ab gefahren, mit der leeren Drillmaschine und solche Sachen.“ - Ausbildungsberater 14

Als weiterer Grund wird offensichtliches Vortäuschen einer Krankheit genannt. Ein Ausbilder merkt an, dass auf größeren Ausbildungsbetrieben ein zu langsames (Lern-)Tempo des Auszubildenden ein möglicher Trennungsgrund sein kann, wenn der Auszubildende eigentlich fest in Betriebsabläufe eingeplant ist und diese bremst.

Auf Seiten der Auszubildenden sind vor allem falsche Vorstellungen des Berufs ein Grund für den vollständigen Abbruch der Ausbildung. Gründe für den Betriebswechsel sind vor allem mangelnde Kommunikation ganz allgemein, aber vor allem zu Beginn der Ausbildungszeit auf einem Betrieb. Ein Ausbildungsberater nennt in diesem Zusammenhang auch mangelnde Anleitung.

„Also gleich am Anfang merken, ich kann mit dem nicht schnacken, ich kriege keine Infos, ich werde hier nicht unterstützt, ich muss ja schon die ganze Woche nur Stall pflegen und weiß gar nicht, was ich morgen machen soll. Also dieses Planlose-Hineingeschmeiße“ - Ausbildungsberater 10

Drei Ausbildungsberater und ein Landwirt nennen in diesem Kontext generell mangelndes Engagement des Ausbilders als weiteren Grund für einen Betriebswechsel seitens des Auszubildenden, vor allem wenn der Auszubildende auf dem Betrieb vor allem als günstige Arbeitskraft eingesetzt wird. Mit Blick auf den Strukturwandel sieht ein Landwirt die Gefahr, dass insgesamt die Zahl guter, engagierter Ausbilder abnimmt.

„Ich denke, da gibt es immer Betriebe [...], ich will nicht sagen, dass der Azubi da eine reine Arbeitskraft ist, aber es eher darauf abgestellt ist, dass der Azubi eben auch einen Teil der täglichen Arbeiten übernimmt.“ - Ausbildungsberater 11

„Mit der Abnahme der Betriebe wird es auch weniger Ausbildungsbetriebe geben. Das sind wirklich nur noch wenige, wo dann auch wirklich versierte Ausbilder sind, die dann auch bereit sind zu sagen, ich nehme den unter meine Fittiche und dann geht das los hier und dann lernen die auch was. - Landwirt 7

In diesem Kontext geben zwei Landwirte und ein Ausbildungsberater an, dass auf größeren Betrieben der Betriebsleiter oft nur offiziell der Ausbilder ist, die Ausbildungstätigkeit de facto aber durch Mitarbeiter übernommen wird. Landwirt 2 zufolge kann ein großer Betrieb aus Auszubildendenperspektive, je nach Ausbilder, aufgrund der Aufgaben und Arbeitsstruktur mit monotonen Aufgaben versehen sein.

„Es gibt Ausbildungsbetriebe, da sind die Auszubildenden fast den ganzen Tag mit dem Ausbilder zusammen. Und es gibt Ausbildungsbetriebe, da holen die sich morgens ihr Tablet ab und setzen sich auf den Trecker und gucken auf dem Tablet, welche Aufträge da drinstehen.

Abends geben sie ihr Tablet wieder ab, wenn sie Glück haben, haben sie zwischendurch den Chef einmal gesehen oder den Ausbilder.“ - Ausbildungsberater 3

„Ich bekomme häufig Azubis, die ins zweite oder dritte Lehrjahr kommen, wenn die im ersten Lehrjahr auf einem dieser großen Betriebe waren, mit 800 oder 1000 Kühen, die drei Dinge ganz hervorragend können. Boxen machen [im Stall], die Kühe dranhängen [im Melkstand] und einen Hoflader fahren.“ - Landwirt 2

Ein weiterer Hauptgrund für den Betriebswechsel ist vier Ausbildungsberatern zufolge mangelnde Wertschätzung, sowohl ideell als auch finanziell. Insbesondere angesichts oftmals geleisteter Überstunden in Arbeitsspitzen.

„Und wenn wir da noch mal zwischen den Berufen differenzieren, der landwirtschaftliche Betrieb in Nordwestdeutschland ist in der Regel nicht gewohnt, Arbeit zu entlohnen. Der hat keine angestellten Mitarbeiter. So und da ist eine Abgrenzung zur Fachkraft Agrarservice. Für die ist das kein Thema. [...] weil der Lohnunternehmer gewohnt ist, für eine Dienstleistung zu bezahlen.“ - Ausbildungsberater 4

Als weiteren technischen Grund verweisen mehrere Landwirte und Ausbildungsberater auf den 1. August als Ausbildungsbeginn. Die Auszubildenden kommen zu diesem Zeitpunkt in einer stressigen Zeit (Erntezeit) ohne betriebspezifisches (teilweise gänzlich ohne) Vorwissen auf den Betrieb. Dadurch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Fehler passieren und es Ärger bzw. Unzufriedenheit gibt, höher.

4.2 Bisherige Veränderungen im Ausbildungswesen

Inhaltlich ist die Ausbildung zum Landwirt seit 1995 mit Ausnahme kleiner Änderungen bei der überbetrieblichen Ausbildung und geringfügigen Anpassungen beim Berichtsheft gleichgeblieben. Im Folgenden wird daher vor allem auf Veränderungen, die aus sozioökonomischen Gründen und dem technischen Fortschritt resultieren, eingegangen.

4.2.1 Familienanschluss

„Ja, also ganz wichtige Sache und einmalig in der Landwirtschaft und das ist ein Schatz, den sollten wir uns erhalten.“ - Ausbildungsberater 2

Ein engerer Familienanschluss wird insbesondere bei kleineren Betrieben verortet. Grundsätzlich ist der Tenor mit Blick auf den Familienanschluss auf Ausbildungsbetrieben von Ausbildungsberatern und Landwirten größtenteils positiv. Beide Gruppen zählen eine Reihe von Vorteilen auf, von denen Auszubildende im Falle eines guten Ausbilder- und Ausbildungsfamilienverhältnisses profitieren können:

- Teilnahme an Abendveranstaltungen der Landwirtschaftskammern oder Verbände oder abendliche Felderkontrolle
- Gemeinsame Mahlzeiten mit Arbeitsbesprechungen sowie Reflexion von Arbeitsabläufen
- Lob und Wertschätzung können in einem Familienumfeld besser funktionieren (Teil eines Familienbetriebs zu sein ist etwas anderes als Teil eines größeren Unternehmens).
- Azubis sind näher am Ausbilder dran, sodass mehr Feedback und Kommunikation stattfinden können.

„Ein bisschen schon, weil zum Beispiel nach der Arbeit, wenn die dann hierbleiben, da kann man auch mal eine Stunde sprechen über andere Sachen. Da muss ja nicht nur das Praktische, sondern auch so das Rundrum. Ich bin auch viel im Ehrenamt, dann erzählt man ja auch mal was, was so nebenbei passiert in der Landwirtschaft oder in der Politik.“ - Landwirt 5

Förderlich ist ein solches Umfeld vor allem für jüngere und schwächere, aber auch Azubis aus schwierigen Verhältnissen. Mehrere Ausbildungsberater berichten, dass insbesondere für junge Menschen aus den zuvor genannten Gruppen der Familienanschluss der Persönlichkeitsentwicklung zuträglich ist und junge Menschen unabhängig von zu Hause lernen, selbstständiger zu werden, teilweise auch Erziehung erfahren und sich die seelische Reife merklich entwickelt.

„Da geht es um Dinge wie Tischmanieren. [...] wie benutze ich Messer und Gabel und sitze aufrecht am Tisch? [...] Auch Teilhabe am Gespräch, Teilhabe an Diskussionen, politische Themen beispielsweise, Agrarpolitik, [...].“ – Ausbildungsberater 4

Darüber hinaus nehmen mehrere Ausbildungsberater wahr, dass Auszubildende in einem gut funktionierenden Familienumfeld zuverlässiger sind.

„Wenn ich mehr in die Familie, mehr in den Betrieb integriert bin, [...] dann wird mir das schwerer fallen, unpünktlich zu sein.“ - Ausbildungsberater 11

Mehrere Ausbildungsberater und ein Landwirt weisen auch auf Risiken hin. Wenn das Miteinander mit der Familie auf dem Ausbildungsbetrieb nicht gut ist, ist häufig ein Wechsel des Ausbildungsbetriebes ratsam.

„Ich sage auch allen Auszubildenden, Leute, ihr macht keinen Vertrag mit dem Ausbilder, sondern mit einer Familie. Bitte prüft das vorher, arbeitet da ein paar Tage, ob ihr zur Familie passt, ob ihr damit klarkommt.“ - Ausbildungsberater 3

Unabhängig von den Vor- und Nachteilen des Familienanschlusses beschreiben sowohl Ausbildungsberater als auch Ausbilder, dass sich seit einigen Jahren die Tendenz abzeichnet, dass Auszubildende eher in Heimatnähe einen Ausbildungsbetrieb suchen und dann auch nach Feierabend nach Hause fahren. Des Weiteren findet auch ein Wandel auf den Ausbildungsbetrieben

statt. Während ältere Generationen auf landwirtschaftlichen Betrieben die kontinuierliche Anwesenheit eines Auszubildenden als zusätzliches Familienmitglied von früher schon kennen und entsprechend gewöhnt sind, ist die Bereitschaft jüngerer Betriebsleiter in dieser Hinsicht geringer. Dies trifft vor allem zu, wenn der Partner oder die Partnerin der Betriebsnachfolge keinen landwirtschaftlichen Hintergrund hat. Um Auszubildenden dennoch einen gewissen Anschluss auf dem Betrieb zu ermöglichen, bieten einige Ausbildungsbetriebe oftmals eine separate Wohnung für Auszubildende an.

4.2.2 Soziodemographie des Bewerberfeldes

Neben dem zunehmenden Anteil weiblicher Auszubildender weisen sowohl Ausbildungsberater (auf Basis unveröffentlichter Statistiken) als auch Landwirte auf einen steigenden Anteil von Azubis ohne elterlichen Betrieb bzw. gänzlich ohne landwirtschaftlichen Hintergrund hin. Beide Expertengruppen stellen dabei fest, dass diese Gruppe sehr heterogen ist und sich angesichts mangelnder Vorerfahrung sowohl Vor- als auch Nachteile zeigen. Einerseits erfordert der Mangel an Vorwissen (mitunter deutlich) mehr Ausbildungsaufwand und ist auf größeren Betrieben nicht unbedingt gern gesehen, da sich Auszubildende im Optimalfall schnell in die Betriebsabläufe integrieren lassen sollen.

„Es ist schwieriger in der Ausbildung, denn man muss weiter vorne anfangen. Man muss die einfachsten Dinge beibringen, wie Schlepper fahren oder wie, sag ich mal, etwas provokant den Umgang mit dem Besen und auch natürlich den Umgang mit einem Tier. Das kann schon mal im Einzelfall ein bisschen schwieriger sein.“ - Landwirt 2

Andererseits sind Auszubildende ohne landwirtschaftlichen Hintergrund auch gerne gesehen, da sie zwar kein Vorwissen, aber auch keine Vorprägung mitbringen und sich offener auf das Lernen einlassen, sodass gute nicht-landwirtschaftliche Azubis alle Defizite in einem Jahr aufholen. Nichtlandwirtschaftlichen Auszubildenden wird darüber hinaus auch eine stärkere intrinsische Motivation nachgesagt. Häufig ist die landwirtschaftliche Ausbildung für gute Azubis ohne landwirtschaftlichen Hintergrund auch nur ein Zwischenschritt zum Studium.

4.2.3 Leistungsniveau des Bewerberfeldes

Vor dem Hintergrund der zuvor angesprochenen Wahrnehmung eines sinkenden Leistungsniveaus verweisen mehrere Ausbildungsberater auf ein Auseinanderdriften der leistungsstarken und der schwächeren Azubis.

„Ich merke immer mehr, dass wir ein ganz großes Gefälle haben. Wir haben die gute Mittelschicht nicht mehr. Wir haben viele schwache Schüler, die eben auch ganz wichtig in

Familienbetrieben aufgehoben sind. Und wir haben die Überflieger, also Abiturienten, die eine Ausbildung machen, um hinterher zu studieren oder eben auch einen Betrieb zu übernehmen.“ - Ausbildungsberater 8

Vor allem bei den leistungsschwächeren Auszubildenden beschreiben Ausbilder und Ausbildungsberater eine Reihe von Defiziten. Eine wachsende Zahl Auszubildender:

- kommt unfertiger und unreifer aus der Schule und ist unselbstständiger,
- ist teilweise schlecht erzogen,
- kann sich nicht in ein soziales bzw. hierarchisches Gefüge einordnen,
- weist mitunter große Defizite bei schulischen Grundfertigkeiten auf.

„Also das ist eben das, was hätte Schule leisten müssen bis zur neunten oder zehnten Klasse, da gibt's eine gewisse Lücke zwischen dem, was wenn sie aus der Schule kommen haben und in der Ausbildung brauchen.“ - Ausbildungsberater 2

Zwei Ausbildungsberater stellen in diesem Kontext fest, dass es schwache Azubis gibt, die vermutlich besser in der Werker Ausbildung aufgehoben wären.

„... da zunehmend junge Menschen starten, wo man so denkt, für einen Werker können sie zu viel, aber für einen Landwirt können sie zu wenig.“ - Ausbildungsberater 13

Ein Ausbilder nimmt wahr, dass Auszubildende weniger Fragen stellen bzw. weniger das Gespräch über fachliche Themen suchen, als früher.

„... das sagen mir auch die Berufsschullehrer und auch die Ausbildungsberater, dass die Eigenständigkeit eigentlich abgenommen hat. Und dass man eher die Konsumhaltung einnimmt und sagt, der Ausbilder oder der Berufsschullehrer, der soll mir was beibringen, aber ich selbst bin der Konsument.“ - Landwirt 1

4.2.4 Werte und Arbeitskultur des Bewerberfeldes

Sowohl Ausbildungsberater als auch Ausbilder merken an, dass heutzutage schnell der Ausbildungsbetrieb gewechselt wird, wenn etwas nicht in Ordnung ist. Ein Ausbilder merkt an, dass Auszubildende insgesamt weniger kritikfähig sind.

„Auseinandersetzungen jedweder Art werden sehr schlecht ausgehalten.“ - Ausbildungsberater 11

Unter dem Überbegriff der Verbindlichkeit stellen Ausbildungsberater wie auch Landwirte fest, dass die Identifikation mit dem Betrieb und damit einhergehend der eigenen Rolle im Betrieb seltener und die Verbindlichkeit geringer geworden ist.

„Es ist anders geworden. Dass die Azubis weniger den Betrieb als ihr eigenes erkennen. Dass es egal ist. Ob ich heute oder morgen komme, spielt nicht so eine Rolle. Wenn ich mal einen Fehler gemacht habe, merkt der Chef das ja nicht. Das sind alles Dinge, die sind eher mehr geworden.“ - Ausbildungsberater 11

„Ja, [...] wenn man aus einem Arbeitnehmerhaushalt kommt und wenn man dann sagt, Mensch, ich habe heute Morgen aber so Kopfschmerzen, dann wird halt keine Tablette genommen und zur Arbeit gefahren, sondern dann wird eben angerufen, ich komme nicht. Das ist natürlich für einen Betrieb, [...] wo regelmäßige Arbeiten anfallen und wo jemand eingeteilt worden ist, dann sehr schwierig abzufangen. Und dann fehlt eben doch tatsächlich die Identifikation mit dem Betrieb, weil sonst müsste einem ja klar sein, hey, wenn ich jetzt nicht hinfahre, dann steht der da ganz alleine oder dann melkt gar keiner oder es treibt keiner die Kühe in den Melkstand.“ - Ausbildungsberater 9

„Die Verbindlichkeit einfach. Das sind auch diese Grundlagen, die ein bisschen auch von zu Hause kommen müssten, eigentlich auch nicht mehr da sind. Und das ist, ich sage mal, [bei denen,] die wirklich von Betrieben auch kommt, da ist das eigentlich noch besser“ - Landwirt 5

„Es fehlt [...] natürlich auch das Wissen um das Leben auf einem landwirtschaftlichen Betrieb, was das mit sich bringt. Heißt also die Härten, die auftreten können, sei es in den Zeiten der Ernte, dass man länger arbeiten muss et cetera.“ - Ausbildungsberater 12

Dabei wird oft ein Unterschied zwischen Auszubildenden, die aus einem landwirtschaftlichen Haushalt stammen und Auszubildenden, die aus einem Arbeitnehmerhaushalt stammen, festgestellt. Letztere haben laut vier Ausbildungsberatern und einem Ausbilder ein anderes Verhältnis zu Arbeitszeit, da sie das Verhältnis von Arbeit und Freizeit von Haus aus anders kennengelernt haben. Ein Landwirt nimmt im Vergleich dazu wahr, dass Auszubildende aus landwirtschaftlichen Haushalten anders auf Arbeitsbelastungen während Arbeitsspitzen eingestellt sind. In diesem Zusammenhang wird von fünf Ausbildungsberatern darauf verwiesen, dass der Kontakt zwischen Eltern und Ausbildungsberatern intensiver geworden ist, insbesondere bei Auszubildenden ohne landwirtschaftlichen Hintergrund. Häufig geht es dabei um Arbeitszeiten, wobei ein Ausbildungsberater hervorhebt, dass die Wahrnehmung hinsichtlich zu viel Arbeit sich auch zwischen Eltern und Auszubildenden unterscheidet. Demzufolge haben Auszubildende oftmals Spaß an maschinengeprägten Spätschichten, insbesondere in der Erntezeit. Eltern ohne landwirtschaftlichen Hintergrund haben dafür meist weniger Verständnis.

Ein weiterer Aspekt, der im Kontext der Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit angesprochen wurde, ist die übermäßige Nutzung und Ablenkung durch Smartphones. Bei allen Vorteilen, die in den Gesprächen auch hervorgehoben wurden, bspw. einfache Kommunikation und Koordination,

nehmen zwei Ausbildungsberater wahr, dass sich durch Smartphones die Kommunikation verändert; insbesondere mit Blick auf kurzfristige Absagen und Krankmeldungen.

„Krankmeldungen per WhatsApp einen Abend vorher. All diese Dinge, die hat es früher so nicht gegeben. Die technischen Möglichkeiten waren auch nicht da. Man musste das von Angesicht zu Angesicht klären. Oder wenigstens mal einen Hörer in die Hand nehmen.“ - Ausbildungsberater 11

„Das, was mehr wird ist, der Auszubildende kriegt eine Ansage, weil er irgendeinen Mist gemacht hat und nächsten Tag ist er krank. Per WhatsApp. E-Mail, per WhatsApp-Foto vom Gelben Schein. So nach dem Motto, wenn du mich hier anpaulst, bin ich erstmal eine Woche krank.“ - Ausbildungsberater 13

4.3 Zukünftige Veränderungen und Herausforderungen

4.3.1 Strukturwandel und Spezialisierung

Sowohl Ausbildungsberater als auch Ausbilder weisen darauf hin, dass es sich tendenziell bei kleineren Familienbetrieben um gute Ausbildungsbetriebe handelt (insbesondere für schwächere Azubis). Diese könnten im Zuge des fortschreitenden Strukturwandels mangels Hofnachfolge mittelfristig nicht mehr als Ausbildungsbetrieb zur Verfügung stehen. Zwei Ausbildungsberater weisen in diesem Kontext darauf hin, dass sich die Ausbildung auf spezialisierten Betrieben teils deutlich von der Ausbildung auf kleineren und vielfältigeren Betrieben unterscheidet. Ein Ausbilder verweist auf die zunehmende Tendenz, Tätigkeiten an Dienstleister auszulagern. Dabei handelt es sich einerseits um einfache Tätigkeiten, die nicht gut bezahlt werden (insbesondere in der Tierhaltung). Andererseits aber auch um höher qualifizierte Aufgaben, wie bspw. das Durchführen von Pflanzenschutzmaßnahmen durch Lohnunternehmer. In der Folge können die entsprechenden Tätigkeiten im betrieblichen Ausbildungsablauf nur eingeschränkt durch die Auszubildenden durchgeführt werden. Ein Ausbilder identifiziert vor allem das steigende Lohnniveau als Ursache dafür.

„Die spezialisierten Arbeitskräfte im Stall sind ja nur auf Leitungsebene bezahlbar. Wenn ich das so sehe bei Kollegen, die einen großen Sauenstall haben oder auch einen Kuhstall, da melken dann Rumänen.“ - Landwirt 4

Manchmal gehen Auszubildende (vor allem ohne landwirtschaftlichen Hintergrund) davon aus, dass größere und modernere Ausbildungsbetriebe auch automatisch bessere Ausbildungsbetriebe sind, obwohl das stark von den dortigen Betriebsleitern abhängt. Ein Ausbildungsberater ist in diesem Zusammenhang auch der Auffassung, dass sich Ausbilder bzw. Betriebsleiter ab einer bestimmten Betriebsgröße bzw. einem bestimmten Spezialisierungsgrad die Grundsatzfrage stellen müssten, ob

man als Ausbilder noch die Zeit für einen Auszubildenden hat, ein Auszubildender generell noch in den Betriebsablauf passt und wenn ja, welche Anforderungen dieser erfüllen muss.

Mit Blick auf die zunehmende betriebliche Spezialisierung sind mehrere Ausbildungsberater und Ausbilder der Auffassung, dass eine stärkere Spezialisierung des Ausbildungsberufs Landwirt nicht sinnvoll ist. Grund dafür ist der Grund- bzw. Erstausbildungscharakter des Ausbildungsberufes. Zwei Landwirte weisen darauf hin, dass ein Landwirt Pflanzenbau und Tierhaltung kennen muss. Für diejenigen, die sich mit einem der Themen nicht befassen möchten, würden die Ausbildungsberufe Fachkraft Agrarservice und Tierwirt existieren. Sieben Ausbildungsberater kommen dennoch zu dem Schluss, dass eine stärkere Spezialisierung aufgrund des Strukturwandels mittelfristig unumgänglich ist. Zwei Ausbildungsberater verweisen in diesem Kontext darauf, dass auch schwächere Azubis von einem stärkeren inhaltlichen Spezialisierungsgrad profitieren können. Wie genau eine mittelfristige Spezialisierung bzw. Anpassung des Ausbildungsberufs Landwirt ausgestaltet werden könnte, ist den hier interviewten Experten allerdings unklar. Einerseits könnte es einen Landwirt Tierhaltung und einen Landwirt Ackerbau geben, eine andere Alternative wäre die Weiterentwicklung der Fachkraft Agrarservice und des Tierwirts.

„Also, wenn es nicht genug Betriebe mehr gibt, dann muss man sich ja was einfallen lassen irgendwann. Dann wird sowas schneller kommen, wie wir denken.“ - Landwirt 7

4.3.2 Technischer Fortschritt und Robotik

Hinsichtlich des technischen Fortschritts kommen sowohl Ausbildungsberater als auch Ausbilder zu dem Schluss, dass die Ausbildung auf den Betrieben selbst technisch aktuell ist. Die überbetriebliche Ausbildung kommt dabei technisch nicht immer hinterher. Ein Ausbildungsberater verweist in diesem Kontext darauf, dass die Berücksichtigung technischer und digitaler Entwicklungen in den Berufsschulen sehr stark von den Lehrkräften abhängt.

Zwei Ausbilder sehen durch den technischen Fortschritt und insbesondere die Digitalisierung auch Risiken für den Ausbildungserfolg bzw. die Qualität dessen, was ein Auszubildender während der Ausbildung erlernt. So ist der Ausbilder bei der Grundlagenausbildung umso mehr gefragt, wenn in der praktischen betrieblichen Anwendung Algorithmen und Computer zunehmend Aufgaben übernehmen, die früher logisches Denken erfordert haben. Aus Sicht eines Ausbilders kann die Digitalisierung für neue Arbeitskräfte auch Vorteile haben, wenn Schläge per Ackerschlagkartei einfach gefunden und GPS-gestützt mit eingemessenen Fahrspuren bearbeitet werden können. Allerdings kann auch dadurch der Ausbildungserfolg gemindert werden, wenn Auszubildende früh lernen, sich auf Computer zu verlassen und nicht selbst nachdenken bzw. selbstständig Lösungswege entwickeln. Vier Ausbildungsberater verweisen in diesem Kontext ebenfalls auf die Gefahr, dass die

Fähigkeit, Grundlagen zu verstehen und zu beherrschen, verloren geht. Das kann bspw. das Verständnis um das Abdrehen einer Drillmaschine, sowie das Berechnen von Aussaatstärken, aber auch den Melkprozess und damit verbunden die Euterkontrolle und Begutachtung der Tiergesundheit betreffen.

Während die digitalisierte Landwirtschaft auf vielen Betrieben in vielen verschiedenen Ausprägungen bereits Standard ist, sind landwirtschaftliche Roboter, mit Ausnahme in der Tierhaltung (bspw. Melken und Füttern), seltener im Einsatz. Aus Ausbildersicht wird sich die Bedeutung des Menschen als landwirtschaftliche Arbeitskraft verändern. Allerdings wird es sowohl im Ackerbau, als auch in der Tierhaltung weiterhin Arbeitskräfte für bestimmte Aufgaben geben, die Roboter in absehbarer Zukunft nicht werden erledigen können. Noch stärker als schon bei digital unterstützten Anwendungen und Maschinen sind bei der Robotik mehr Kontrollblicke und Grundlagenverständnis notwendig, sodass in diesem Zusammenhang auch der Anspruch an Auszubildende steigen wird.

„Bei aller Technik, die wir haben, bei allen Apps, die wir verwenden oder Programmen, finde ich, ist es immer noch wichtig, dass das Auge des Betriebsleiters oder des zukünftigen Arbeitnehmers ganz wichtig ist im Hinblick auf [Tier]Gesundheit oder auch auf Pflanzengesundheit schulen.“ - Landwirt 1

Ein Ausbildungsberater hebt als Chance jedoch auch den Zeitgewinn hervor, der entsteht, wenn Roboter monotone Aufgaben übernehmen, sodass dem Menschen mehr Zeit für den Boden und die Pflanze sowie den Ausbildungsbetrieb bleiben. Allerdings birgt diese Entwicklung erneut Risiken für schwächere Auszubildende.

„Ja, sonst hat man ja mal gesagt, auch so ein schwacher Azubi, der gerade die schulischen Leistungen nicht so bringt, wie sie vielleicht sein sollen, der findet immer noch ein Auskommen in der Landwirtschaft bei einfachen, immer wiederkehrenden Arbeiten. Wenn die allerdings von Maschinen oder KI übernommen werden, dann sieht es für die vielleicht eher schlechter aus.“ - Ausbildungsberater 11

4.3.3 Notwendige Anpassungen

Aktuell sehen sowohl Ausbilder als auch Ausbildungsberater keinen Bedarf für eine grundsätzliche Veränderung bzw. Anpassung des Ausbildungsberufs Landwirt. Aus den Erfahrungen des Ausbildungsalltags heraus werden jedoch von beiden Expertengruppen mögliche Verbesserungen aufgeführt:

- Anmeldungen für Prüfungen und Lehrgänge sowie das Führen des Berichtsheftes sollten digital möglich sein.

- Das Konzept des Berichtsheftes sollte angepasst werden (die Vorschläge reichen hier von reduzieren bis zu abschaffen)
- Grundsätzlich sollte es mehr Flexibilität innerhalb und zwischen den Schwerpunkten Tierhaltung und Pflanzenbau geben. Das betrifft die Möglichkeit, mehr themenspezifische, überbetriebliche Ausbildung zu ermöglichen, Praktika während der Ausbildung im Anbau anderer Kulturen oder der Haltung anderer Tierarten, Projektstage zu spezifischen Themen oder aber auch die Möglichkeit, bei Interesse einen Tierlehrgang durch einen Pflanzenbaulehrgang (bspw. Bodenkunde oder Pflanzenbiologie) zu ersetzen.
- Inhaltlich sollten Aspekte der Öffentlichkeitsarbeit sowie des Tierwohls und des Umweltschutzes stärker berücksichtigt werden.
- In den (Berufs-)Schulen sollte stärker nach Leistung getrennt unterrichtet werden. D. h. Haupt- und Realschüler getrennt von Abiturienten, um eine möglichst individuelle Förderung zu gewährleisten. Darüber hinaus ist eine stärkere Absprache zwischen den Berufsschulen notwendig, damit Stundenpläne von Standort zu Standort einheitlich und aufeinander abgestimmt sind.
- Mehrere Experten beurteilen auch den 01. August als Ausbildungsbeginn kritisch, da sich Auszubildender und Ausbilder in einer betrieblich stressigen Phase kennenlernen müssen. Um dem Abhilfe zu schaffen, wurde vorgeschlagen, den Ausbildungsbeginn vorzuverlegen.

Ein Thema, das von allen Ausbildungsberatern angesprochen wird, ist die Notwendigkeit, die Leistung Auszubildender kommunikativ stärker zu honorieren. Zwei Ausbilder sind in diesem Kontext auch selbstkritisch und sprechen mangelnde, positive Kommunikation an.

„Ja, nichts gesagt, das ist ja auch schon Lob genug. Aber ja, das ist vielleicht ein Problem unserer Branche. Es gibt immer welche, die viel kommunizieren, die fallen ja auch überall auf, aber es gibt auch die, die schweigen, die auch einfach machen.“ - Landwirt 5

„Ja, ich weiß nicht, ob Sie den Spruch kennen „das Schweigen ist das höchste Lob, das der Westfale hat“. Ich habe ja nicht gemotzt, dass es schlecht ist. Ja, Lob kommt häufig zu kurz.“ - Landwirt 4

Grundsätzlich sind sich Ausbildungsberater und Ausbilder aber größtenteils einig, dass sich schlechter Umgang und mangelnde Kommunikation von Ausbildern langfristig von alleine regeln werden, da sich bei den entsprechenden Betrieben dann keine Auszubildenden mehr bewerben. Zwei Ausbildungsberater verweisen dennoch darauf, dass auch Ausbildungsbetriebe, die einen schlechten Ruf haben, immer wieder Auszubildende bekommen.

Unabhängig davon wird Kommunikation bzw. Mitarbeiterführung auf den größeren Betrieben, zu denen der Strukturwandel wahrscheinlich führen wird, ohnehin immer wichtiger. Kommunikation ist zwar auch ein Teil der Meisterschule, ein Ausbildungsberater kommt jedoch zu folgendem Fazit.

„Man wundert sich immer, die jungen Meister haben gerade den Meisterkurs fertig. Sind dann selber Ausbilder. Alles vergessen aus der Ausbildung. Mit Loben, Überstunden nicht vernünftig bezahlt.“ - Ausbildungsberater 6

Vor diesem Hintergrund kommen sechs Ausbildungsberater und drei Ausbilder zu dem Schluss, dass ein Kommunikationskurs für Ausbilder, aber auch Auszubildende, sinnvoll sein könnte. Angesichts des bürokratischen Aufwands und der Verpflichtungen, denen Landwirte aktuell ohnehin nachkommen müssen, sind sich Ausbilder und Ausbildungsberater einig, dass eine verpflichtende Teilnahme in einem bestimmten Zeitintervall und eine damit verbundene Sanktionsmöglichkeit für säumige Ausbilder nicht gut aufgenommen werden würden. Gerade das wird aber von sechs Ausbildungsberatern als großes Problem angesehen. Meist sind die Ausbildungsbetriebe, auf denen es regelmäßig Probleme gibt, bekannt. Die Durchsetzung von Regeln und Vorgaben im Sinne einer erfolgreichen Ausbildung und eines guten Miteinanders ist jedoch nur eingeschränkt möglich.

„Tut einem selbst ja auch gut, sich selbst zu reflektieren, weil so ein Konflikt frisst ja auch unheimlich viel Zeit und Energie. Wenn man sich dann noch zehnmal mit den Eltern auseinandersetzen muss oder das nicht gut läuft mit dem Azubi, kostet das, glaube ich, mehr Zeit und Energie, als sich mal so ein Seminar tut.“ - Ausbildungsberater 10

„Ich könnte mir auch vorstellen, dass also die wirklich guten Ausbildungsbetriebe da auch nicht mosern würden, sondern sagen würden, ja, ich schaue mir gerne nochmal an, was ich besser machen kann.“ – Ausbildungsberater 5

5 Diskussion und Handlungsempfehlungen

Die vorliegende Studie untersucht die Veränderung der Anforderungen an landwirtschaftliche Arbeitskräfte, aber auch die Veränderung des Arbeitsplatzes in der Landwirtschaft. Der Fokus liegt dabei auf dem landwirtschaftlichen Ausbildungswesen und den Herausforderungen, die der Strukturwandel für die Ausbildung von Fachkräften mit sich bringt. Aufgrund des qualitativen Charakters der Untersuchung können die Ergebnisse nur mit Einschränkungen verallgemeinert werden. Die Stichprobe der Ausbildungsberater ist in Relation zur Gesamtzahl der Ausbildungsberater in Nordwestdeutschland groß (14 von 39). Die Ausbilderstichprobe ist im Verhältnis dazu sehr klein. Ausbildungsberater verfügen über einen umfassenden Überblick des landwirtschaftlichen Ausbildungswesens, da sie eine Vielzahl an Ausbildungsbetrieben betreuen. Die Einschätzungen der Ausbildungsberater bestehen aus ihren subjektiven Erfahrungen. Diese basieren aber auf den Beratungs- und Begleitungserfahrungen einer entsprechend größeren Zahl von

Ausbildungsbetrieben. Die drei untersuchten Bundesländer weisen regionale Unterschiede auf, zeigen jedoch eine weitgehend ähnliche Struktur in ihren Ausbildungssystemen. Die Ausbildungsberater beschreiben ähnliche Erfahrungen, die von den interviewten Ausbildern bestätigt werden.

Vor diesem Hintergrund können die Erfahrungen und Einschätzungen der befragten Ausbildungsberater und Ausbilder als exemplarisch für vergleichbare Kontexte interpretiert werden. Trotz der teils deutlich unterschiedlichen institutionellen und betrieblichen Rahmenbedingungen in süd- bzw. südwestdeutschen und Neuen Bundesländern betreffen zentrale Entwicklungen und Herausforderungen auch das dortige Ausbildungswesen. Die Ergebnisse bieten insofern eine Grundlage für die Analyse von Entwicklungen und Herausforderungen im landwirtschaftlichen Ausbildungswesen. Insgesamt kann zwar nicht festgestellt werden, wie stark bestimmte Entwicklungen und Ausprägungen sind, die Existenz der angesprochenen Entwicklungen und Herausforderungen, die im Folgenden auch in den Kontext der bestehenden Literatur eingeordnet werden, kann aber als bestätigt gelten. Da in dieser Befragung lediglich Ausbilder und Ausbildungsberater befragt wurden, ist die Sichtweise von Auszubildenden unterrepräsentiert. Indirekt spiegeln sich die Erfahrungen der Auszubildenden jedoch wahrscheinlich zu einem gewissen Grad in den Erfahrungen und Anmerkungen der Ausbildungsberater wider.

Zum jetzigen Zeitpunkt sind den Experten zufolge kleine, teils technische Änderungen notwendig, die in ähnlichem Maße auch von STRECKER et al. (2020) sowie NIENS UND NACK (2022) identifiziert werden. Im Folgenden werden die mittel- und langfristigen Entwicklungen kontextualisiert und eingeordnet.

Grundsätzlich nimmt der Anteil Auszubildender mit nicht-landwirtschaftlichem Hintergrund bzw. ohne Ziel oder Möglichkeit, einen eigenen Betrieb zu übernehmen, zu. Die hier befragten Experten können in dieser Entwicklung sowohl Vorteile als auch Nachteile erkennen. NIENS UND NACK (2022) stellen in ihrer qualitativen Untersuchung fest, dass Auszubildende, die keinen landwirtschaftlichen Hintergrund haben, oftmals über eine hohe Motivation und Zukunftsideen verfügen. Von diesen Auszubildenden entscheiden sich den hier befragten Experten zufolge jedoch viele noch für ein Studium (beim Tierwirt ist diese Entwicklung ähnlich), um dann im vor- und nachgelagerten Bereich zu arbeiten. HOLST UND CRAMON-TAUBADEL (2017) weisen darauf hin, dass die Arbeit im vor- und nachgelagerten Bereich oftmals eine landwirtschaftliche Ausbildung voraussetzt. Das lässt die Schlussfolgerung zu, dass ein Teil der Auszubildenden, die aktuell auf landwirtschaftlichen Betrieben ausgebildet werden, nicht primär als Arbeitskräfte für die landwirtschaftliche Urproduktion zur Verfügung steht, sondern von Landwirten indirekt für Unternehmen im vor- und nachgelagerten Bereich oder aber auch die Verwaltung ausgebildet wird. STRECKER et al. (2020) kommen mit Blick auf

außerlandwirtschaftliche Auszubildende zu dem Schluss, dass es bei diesen häufiger zu einem Vollabbruch der Ausbildung kommt. Ursache dafür sind häufig die oftmals besondere Arbeitssituation in der Landwirtschaft sowie der Anfall von Überstunden. Bei Auszubildenden mit landwirtschaftlichem Hintergrund können Ausbildungsbetriebe meist davon ausgehen, dass ein bestimmtes Grundlagenwissen, aber auch Verständnis für besondere Arbeitssituationen vorhanden ist. Künftig werden Ausbilder daher verstärkt gefordert sein, auch grundlegendste Aspekte der landwirtschaftlichen Arbeit zu vermitteln. Vor diesem Hintergrund ist diskussionswürdig, ob der jährliche Wechsel des Ausbildungsbetriebs (der für stärkere und landwirtschaftlich vorgebildete Auszubildende positive Aspekte mit sich bringt) als Standard aus Ausbilersicht noch zeitgemäß ist. Insbesondere bei Auszubildenden ohne landwirtschaftliches Vorwissen, aber auch bei schwächeren Auszubildenden, kann es sowohl für den Auszubildenden als auch für den Ausbildungsbetrieb potenziell vorteilhaft sein, wenn zwei oder sogar drei Jahre auf einem Ausbildungsbetrieb verbracht werden.

Insgesamt beschreiben die Experten in dieser Untersuchung, aber auch bisherige Untersuchungen (GOTTER, WIENER UND WINGE, 2018; BUCHWALD et al., 2014; STRECKER et al., 2020; LASCHEWSKI UND SORGE, 2010) ein insgesamt sinkendes Leistungsniveau, wobei in diesem Kontext darauf verwiesen wird, dass auch die Leistungsspanne zwischen den schwächeren und stärkeren Azubis größer wird. Einschlägige Tests unter Schülern scheinen diese Aussagen zu unterstützen. So kommen GOTTER, WIENER UND WINGE (2018) wie auch LASCHEWSKI UND SORGE (2010) zu dem Schluss, dass die Ausbildungsreife zunehmend nicht mehr mit dem Schulabschluss vorhanden ist. Auch die hier befragten Experten geben an, dass Auszubildende immer unfertiger aus dem Schulsystem kommen und viele Aspekte, die für eine erfolgreiche Ausbildung benötigt werden, nicht mehr vorhanden sind. Die Berufsschule muss immer mehr nachholen, sodass die Zeit, die eigentlich für ausbildungsspezifische Inhalte eingeplant ist, oftmals weniger wird. Angesichts der zunehmenden Leistungsspanne kommen STRECKER et al. (2020) zu dem Schluss, dass die Berufsschule künftig sowohl für die Stärkeren als auch für die Schwächeren weniger zielführend werden könnte, weil der Unterricht für die einen zu langsam und für die anderen zu schnell ist. Als weitere Herausforderung beschreiben mehrere Ausbilder, dass die Lernbereitschaft bei Teilen der Auszubildenden insgesamt abgenommen hat. Das äußert sich insbesondere darin, dass zusätzliche Bildungs- und Lernangebote nicht wahrgenommen werden und hinsichtlich des Lernens eine Konsumhaltung eingenommen wird.

Ein Thema, das von den befragten Experten wie auch von NUYKEN (2023), DAVIER UND THEUVSEN (2019) sowie NIENS UND NACK (2022) als sehr wichtig eingeschätzt wird, ist Kommunikation bzw. Wertschätzung. Auch STRECKER et al. (2020) weisen auf die große Bedeutung guter Kommunikation hin, damit Ausbilder auf sich wandelnde Bedürfnisse der Azubis eingehen können. Laut DIPPMANN

(2010) geht es dabei vor allem darum, Entscheidungen zu begründen und Missverständnisse zu vermeiden. Trotz der großen Bedeutung der Kommunikation und der durch viele Experten angesprochenen mangelnden Kommunikation zwischen Ausbildern und Auszubildenden ist unklar, ob und wenn ja, wie die Kommunikation zwischen Ausbilder und Auszubildenden aktiv gefördert werden sollte. Auch NIENS UND NACK (2022:175) werfen die Frage auf, ob „eine Erfassung der Qualität des praktischen Ausbildungsteils dualer Berufsausbildungen im landwirtschaftlichen Bereich sinnvoll und umsetzbar ist“.

Die hier befragten Experten kommen insgesamt zu dem Schluss, dass die Anforderungen an den Arbeitsplatz in der Landwirtschaft insgesamt mit Ausnahme einer Reihe einfacher (Routine-)Aufgaben insgesamt steigen. Für viele Aufgaben werden Konzentration, Aufmerksamkeit und kritisches Denken angesichts steigender technischer, aber auch regulatorischer Anforderungen wichtiger. Damit einhergehend steigt auch der Bildungsanspruch. BRETSCHNEIDER (2019) stellt in diesem Kontext einen Widerspruch fest, da es aufgrund anspruchsvoller moderner Technik einerseits einen steigenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften gibt, gleichzeitig aber auch die Möglichkeit, Arbeitskräfte durch Robotik und Automatisierung zu substituieren. Letztere Entwicklung würde vor allem weniger leistungsfähige Arbeitskräfte, wie bspw. Werker, mit Routineaufgaben betreffen. Mit Blick auf weiterhin wachsende Betriebe kann daher vermutet werden, dass insgesamt künftig weniger, dafür aber eher höher qualifizierte Arbeitskräfte benötigt werden (LASCHEWSKI UND SORGE, 2010). BEINERT (2017) und BRETSCHNEIDER (2019:121) kommen, wie auch die hier befragten Experten, zu dem Schluss, dass bestehende Aufgaben (wenn sie nicht durch Maschinen übernommen werden) „im Umgang mit Pflanzen und Tieren durch veränderte Arbeitsmittel im Sinne von Assistenzsystemen technologisch angereichert“ werden, sodass es weniger operative und mehr kontrollierende Tätigkeiten der automatisierten Produktion geben wird. Das resultiert zum einen aus der allgemeinen Vernetzung betrieblicher Zusammenhänge über digitale Ackerschlagkarteien oder aber Warenein- und -ausgangssysteme. Zum anderen aus direkt mit der Produktion verbundenen Sensortechnologien und integrierten Auswertungsanwendungen (BRETSCHNEIDER, 2019).

Auch wenn daraus Vorteile resultieren können (vgl. 4.3.3), sehen die hier interviewten Experten vor allem die Gefahr, dass Grundlagen nicht mehr ausreichend verstanden werden, wenn Algorithmen das Denken abnehmen. Der sichere und zielführende Umgang mit der Technik setzt dann das kritische Beurteilen von Maschinendaten und zugleich das Verständnis für die zugrundeliegenden natürlichen Prozesse voraus. Vereinfacht gesagt bedeutet das, den Sensoren und Daten nicht blind zu vertrauen und Fehler erkennen zu können. BRETSCHNEIDER (2019) sieht dabei die Gefahr des Rückgangs von berufsbezogenen Kompetenzen oder gar eine mangelnde Kompetenzausbildung, wenn zu viel digitalisiert und automatisiert abläuft. Die Experten in dieser Untersuchung verweisen

auf die stetige Adaption der Ausbildungsbetriebe mit Blick auf technische Neuerungen, sodass die Anpassungen durch Digitalisierung und Robotik eher einer „Evolution statt einer Revolution“ ähneln (BRETSCHNEIDER, 2019, S. 123).

Mit Blick auf den Tierwirt ist – unter Berücksichtigung großer regionaler Unterschiede – festzuhalten, dass gut qualifizierte Tierwirte nur auf der Leitungsebene bezahlbar sind und qua Lohnniveau häufig keine Arbeitskraft für einfache Routineaufgaben darstellen. In der Leitungsebene werden dementsprechend vor Management- und Auswertungsaufgaben wichtiger, während ausführende Tätigkeiten dann von weniger qualifizierten Arbeitskräften oder Robotern durchgeführt werden. Die Fachkraft Agrarservice muss anspruchsvolle Technik, ohnehin im Arbeitsalltag nutzen. Häufig sind die Arbeitskräfte dann aber auf bestimmte Maschinen spezialisiert. Ackerbauliche Zusammenhänge werden vermutlich auch künftig weniger relevant sein, da die grundlegenden Entscheidungen durch den Landwirt bzw. Auftraggeber getroffen werden.

Als eindeutigste Folge des Strukturwandels identifizieren STRECKER et al. (2020) die Tatsache, dass künftig weniger Ausbildungsbetriebe zur Verfügung stehen werden. Die hier befragten Experten kommen zu dem Schluss, dass sich im Zuge der Entwicklung hin zu größeren und spezialisierteren Betrieben auch die Anforderungen an Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe verändern. Diese Entwicklung geht jedoch nicht zwangsläufig mit einer höheren Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften einher. Einerseits setzen große Betriebe weniger Arbeitskräfte je ha ein. Andererseits steigt die Nachfrage nach weniger qualifizierten Arbeitskräften zur Bewältigung einfacher Routineaufgaben (insbesondere in der Tierhaltung). Hierbei stellt sich aber die Frage, ob es sich dabei künftig auch um Arbeitsstellen für weniger qualifizierte heimische Arbeitskräfte handelt oder ob entsprechende Aufgaben künftig vermehrt an osteuropäische Arbeitskräfte und entsprechende Dienstleister outgesourced werden.

Vor diesem Hintergrund könnten Betriebsleiter sich zunehmend gegen Auszubildende entscheiden. Stärkere Auszubildende verfügen oftmals über intellektuelle Fähigkeiten, die es ihnen ermöglichen, auch auf größeren Betrieben zu lernen und auch davon zu profitieren, da sie sich auch mit Fragen des Managements beschäftigen und im Arbeitsalltag auch durch andere Mitarbeiter begleitet und mitausgebildet werden können. Aufgrund der größeren Zahl an Arbeitskräften können größere Betriebe Maßnahmen zur Arbeitsentlastung und zum Überstundenausgleich auch tendenziell besser organisieren. Größere Betriebe sind allerdings nicht zwangsläufig die besseren Ausbildungsbetriebe, da Auszubildende auf kleineren Betrieben intensiveren Kontakt mit den Ausbildern haben. Sowohl STRECKER et al. (2020) als auch mehrere hier befragte Experten weisen darauf hin, dass Auszubildende auf großen und spezialisierten Betrieben als günstige Arbeitskraft mitunter nur Hilfstätigkeiten

ausführen, ohne im Sinne des Ausbildungsziels, eine grundlegende berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen, gefordert und gefördert werden. Zwar können landwirtschaftliche Roboter eine ganze Reihe einfacher Tätigkeiten übernehmen, dennoch wird es immer einfachste Handarbeiten geben, für die es keiner Vollausbildung bedarf. Diese werden dann entweder von Auszubildenden oder, wie einige der befragten Experten und auch GOTTER, WIENER UND WINGE (2018) beschreiben, zunehmend von ausländischen Fremdarbeitskräften absolviert werden. NIENS UND NACK (2022) weisen in diesem Kontext darauf hin, dass aufgrund der Sprachbarriere und niedriger Qualifikationen auch negative Erfahrungen mit ausländischen Fremdarbeitskräften gemacht wurden. Auf klassischen Familienbetrieben oder Familienbetrieben mit nur einer Fremdarbeitskraft waren Fragen der Mitarbeiterführung bisher oftmals nicht relevant (DAVIER UND THEUVSEN, 2010). Auf größeren landwirtschaftlichen Betrieben mit mehreren Mitarbeitern werden künftig jedoch auch Fähigkeiten im Konfliktmanagement immer wichtiger (NIENS UND NACK, 2022). Vor dem Hintergrund der verschiedenen Arten und Qualifikationsstufen von Auszubildenden wird ein steigendes Mindestlohniveau langfristig Fragen nach dem Lohngefüge zwischen Auszubildenden, teilbeschäftigten (angelernten) Fremdarbeitskräften und voll ausgebildeten, angestellten Landwirten (bzw. Tierwirten und Fachkraftkräften Agrarservice) aufwerfen.

Darüber hinaus schränkt auch die zunehmende Tendenz zum Auslagern bestimmter Aufgaben, bspw. der Anwendung von Pflanzenschutzmitteln an Lohnunternehmer, die Zahl der Tätigkeiten, die ein Auszubildender auf einem Ausbildungsbetrieb erlernen und anwenden kann, ein. Im Falle der Pflanzenschutzanwendung sowie der Düngung handelt es sich unter anderem auch um prüfungsrelevante Tätigkeiten. Angesichts der Tatsache, dass Ausbildungsbetriebe dafür verantwortlich sind, dass ein Auszubildender alle Tätigkeiten erlernen kann, die er in einer Prüfung vorweisen muss, müssen sich entsprechend auslagernde Betriebe langfristig überlegen, ob sie Ausbildungskooperationen eingehen oder die Ausbildung gänzlich einstellen möchten.

Eine von den Experten angesprochene Besonderheit der landwirtschaftlichen Ausbildung, der Familienanschluss auf dem Ausbildungsbetrieb, hat sich in den vergangenen Jahren bereits stark gewandelt. Im Zuge des Strukturwandels könnte sich diese Entwicklung mutmaßlich fortsetzen. Insgesamt werden dem Familienanschluss verschiedene Vorteile, wie bspw. die Möglichkeit, mehr Kontakt zum Ausbilder zu haben, zugeschrieben. Allerdings kann die Situation für Auszubildende auch belastend sein, wenn die zwischenmenschliche Beziehung zur Familie oder zum Ausbilder schwierig ist. STRECKER et al. (2020) kommen insgesamt zu einem positiven Fazit mit Blick auf den Familienanschluss, während NIENS UND NACK (2022) eher die möglichen negativen Aspekte hervorheben. Aus den hier geführten Interviews geht allerdings auch hervor, dass sich im Zuge des demographischen Wandels auch von Seiten der Ausbildungsbetriebe ein Wandel einstellt, da viele

junge Ausbilder (vor allem mit Partnern ohne landwirtschaftlichen Hintergrund) oftmals keine Auszubildenden mehr in die eigene Familie einbinden möchten.

6. Fazit und Implikationen

Die vorliegende Studie untersucht vor dem Hintergrund des Agrarstrukturwandels wie sich die Anforderungen an landwirtschaftliche Arbeitskräfte sowie die Erwartungen der Auszubildenden an ihre Arbeit verändern. Darauf aufbauend wird analysiert, welche Herausforderungen für die zukünftige Ausbildung landwirtschaftlicher Fachkräfte entstehen und welcher Veränderungsbedarf sich daraus ableiten lässt. Die Erkenntnisse der 22 Experteninterviews zu den zuvor diskutierten Entwicklungen basieren zwar auf Erfahrungen aus Nordwestdeutschland; andere Regionen werden, je nach Agrarstruktur, vermutlich durch die gleichen Entwicklungen und Herausforderungen gekennzeichnet sein, aber mit regional unterschiedlichen Ausprägungen.

Kurzfristig sind mit Blick auf den Ausbildungsberuf Landwirt nur kleinere Anpassungen, bspw. für mehr inhaltliche Flexibilität, erforderlich. Mittel- und langfristig zeichnen sich jedoch Entwicklungen ab, die mehr als nur einer kleineren Anpassung bedürfen. Die teils tiefgreifenden Veränderungen betreffen die gesamte Arbeitserledigung in der Landwirtschaft und somit neben dem Landwirt auch den Tierwirt und die Fachkraft Agrarservice. Grundsätzlich stellen sich angesichts der zunehmenden Auslagerung bestimmter Tätigkeiten an Lohnunternehmen, des verstärkten Einsatzes (angelernter, oftmals auch ausländischer) nicht-ständiger Fremdarbeitskräfte, zunehmend digitalisierter Technik sowie des Wachstums und der Spezialisierung vieler Betriebe Fragen hinsichtlich der zukünftigen betrieblichen Arbeitsorganisation und Arbeitskräftenachfrage. In diesem Kontext werden sich auch das Aufgabengeld und damit die Rolle bzw. das Verständnis des Auszubildenden als Teil eines landwirtschaftlichen Betriebs ändern. Früher waren Auszubildende tendenziell eher landwirtschaftlich vorgebildet und lernten auf kleineren, vielseitigeren Betrieben nah am Ausbilder. Im Zuge der hier diskutierten Entwicklungen hat sich neben der Soziodemographie auch die betriebliche Arbeitserledigung verändert. Insgesamt wird sich die Rolle des Auszubildenden innerhalb der betrieblichen Abläufe auf einem landwirtschaftlichen Betrieb – je nach Betrieb und Ausbilder – weiter verändern.

Leistungsstärkere Auszubildende könnten dabei von den Entwicklungen profitieren und die Möglichkeit haben, mehr zu lernen. Leistungsschwächere Auszubildende werden durch die Entwicklungen tendenziell benachteiligt. Das insgesamt sinkende Leistungsniveau in den Schulen führt dabei zunehmend zu Problemen in der Ausbildung. Unabhängig von der Leistungsfähigkeit der Auszubildenden ist unklar, wie sich der landwirtschaftliche Arbeitsmarkt entwickelt, wenn größere und spezialisiertere Betriebe wegen des Fachkräftemangels, aber auch Verbesserungen bei der

Robotik, verstärkt auf die Nutzung von Robotern setzen. Möglicherweise kann sich die Nachfrage nach Arbeitskräften dann verstärkt nach Spezialisten mit Expertise im Bereich der Robotik und der Nutzung digitalisierter Anwendungen sowie nach weniger qualifizierten Arbeitskräfte für Helfer- und Routinearbeiten entwickeln. Während erstere – je nach persönlichen Fähigkeiten in allen drei Ausbildungsberufen ausgebildet werden können – ist diskussionswürdig, ob eine Vollausbildung für Helferarbeiten sinnvoll ist und ob die entsprechenden Auszubildenden mit einer Vollausbildung zurechtkommen. In diesem Kontext zeigt sich auch, dass der Spalt zwischen den notwendigen Lerninhalten zur Erlangung einer grundlegenden beruflichen Handlungsfähigkeit und dem, was intellektuell leistungsschwächere Auszubildende noch leisten bzw. lernen können, zunehmend größer wird. Insbesondere wenn, wie von verschiedenen Experten angedeutet, weitere Aspekte wie bspw. Öffentlichkeitsarbeit in die Ausbildungsordnung aufgenommen werden sollen. Angesichts zunehmender Leistungsdifferenzen stellen sich darüber hinaus auch Fragen nach der Ausgestaltung des künftigen Lohngefüges – vor allem mit Blick auf Anhebungen des Mindestlohns.

Insgesamt kann es sinnvoll sein, die Ausbildung zum Landwirt als breite Grundausbildung, aber auch die Fachkraft Agrarservice und den Tierwirt als Spezialisten für höher qualifizierte Positionen zu erhalten. Andererseits stellt sich die Frage, ob der Bedarf nach weniger qualifizierten Arbeitskräften langfristig durch ausländische, nicht ständig beschäftigte Arbeitskräfte gedeckt werden kann und sollte. Angesichts des Fachkräftemangels kann es daher sinnvoll sein, mehr nicht-landwirtschaftliche Schüler für eine landwirtschaftliche Tätigkeit zu begeistern und sie mit einer abgestuften Ausbildung auf ihrem jeweiligen Leistungsniveau abzuholen. In diesem Fall müsste allerdings ein Wandel der Erwartungshaltung an das, was ein Auszubildender mitbringen muss, stattfinden. Neben der Möglichkeit, die Werker Ausbildung als theorie-reduzierte Ausbildung zu öffnen, könnten auch Unterstützungs- und Hilfsprogramme entwickelt werden, die schwächere Auszubildende in der Vollausbildung unterstützen. Darüber hinaus wären vor allem andere Abstufungen denkbar, bei denen landwirtschaftliche Betriebe Tierwirtschaftshelfer oder Ackerbauhelfer mit spezifischen Qualifikationen für den eigenen Betrieb ausbilden. Der landwirtschaftliche Arbeitsmarkt könnte dadurch mit einer neuen Qualifikationsstufe für schwächere Auszubildende geöffnet werden. Derartige Konzepte sollten frühzeitig in Erwägung gezogen und erörtert werden, um nicht von den tatsächlichen agrarstrukturellen Entwicklungen überholt zu werden. Die duale Ausbildung ist ein zentraler Baustein der Nachwuchsgewinnung für die Landwirtschaft. Wenn sie aufgrund ausbleibender Antizipation des Strukturwandels und seiner Konsequenzen für den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt dysfunktional wird, droht mit fortschreitendem demographischem Wandel eine Verschärfung des Fachkräftemangels. STRECKER et al. (2020) prognostizieren eine

entsprechende Entwicklung in einem Szenario, dem ein gleichbleibendes institutionelles Umfeld und ausbleibende Veränderungen zugrunde liegen.

Zusammenfassung

In der Landwirtschaft besteht trotz Rationalisierung und technologischem Fortschritt ein Fachkräftemangel. Das Ausbildungswesen wird in der Debatte um den Fachkräftemangel bisher weniger berücksichtigt. Angesichts des demographischen Wandels auf der Ausbilder- aber auch der Auszubildendenseite sowie des Strukturwandels werden in dieser Untersuchung der Status quo sowie Herausforderungen des Ausbildungswesens auf Basis von Experteninterviews erörtert. Im Zuge zunehmender Digitalisierung, Automatisierung und Betriebsspezialisierung steigen die Anforderungen an die Kompetenzen landwirtschaftlicher Fachkräfte, insbesondere hinsichtlich technischer Fähigkeiten und analytischem Denken. Gleichzeitig scheint die Bedeutung ungelernter, teilbeschäftigter Arbeitskräfte für einfache Aufgaben zuzunehmen. Zugleich verändern sich aus Sicht der Ausbilder und Ausbildungsberater die Erwartungen der Auszubildenden bezüglich Arbeitszeit, Wertschätzung und attraktiver Rahmenbedingungen. Die Heterogenität des Bewerberfeldes nimmt dabei zu, während die Leistungsfähigkeit heterogener wird. Langfristig werden mit Blick auf den Strukturwandel und die Veränderungen in der Arbeitserledigung weitreichendere Veränderungen in der Arbeitskräftestruktur und in dieser Konsequenz auch der Struktur der Ausbildungsberufe anstehen.

Summary

Despite rationalization and technological progress, there is a shortage of skilled workers in German agriculture. To date, the agricultural education system has been given less consideration in the debate on the shortage of skilled workers. In view of demographic change among both trainers and trainees, as well as structural change in German agriculture, this study discusses the status quo and the challenges facing the training system on the basis of expert interviews. In the wake of increasing digitalization, automation, and operational specialization, the demands on the skills of agricultural professionals are rising, particularly with regard to technical abilities and analytical thinking. At the same time, the importance of unskilled, part-time workers for simple tasks appears to be increasing. In addition, trainees' expectations regarding working hours, remuneration, and attractive working conditions are changing. Apprentices in German agriculture are becoming increasingly heterogeneous, also as regards their capabilities. In the long term, structural change and changes in the way work is done on farms will lead to far-reaching changes in the structure of the labour force in agriculture and, as a consequence, in the structure of apprenticeships.

Literatur

- AGRARAUSBV, 2009. Verordnung über die Berufsausbildung zur Fachkraft Agrarservice. *Bundesgesetzblatt Teil I, Jahrgang 2009*(45), 2157. Bundesgesetzblatt Teil I.
- BEINERT, M., 2017. Fachliche, methodische und persönlich-soziale Anforderungen an landwirtschaftliche Arbeitskräfte vor dem Hintergrund der zunehmenden Technisierung und Digitalisierung in der Landwirtschaft. In: LANDWIRTSCHAFTLICHE RENTENBANK, Hg. *Arbeitsmarkt, Ausbildung, Migration: Perspektiven für die Landwirtschaft*, S. 7-42.
- BLE, 2012 - 2023. *Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland* [online]. Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung - Referat 414. Verfügbar unter: <https://www.bmel-statistik.de/landwirtschaft/berufliche-bildung/ausbildung>
- BLE, versch. Jahrgänge. *Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten* [online]. Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung.
- BMEL, 2000 - 2011. *Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland* [online]. Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft. Verfügbar unter: <https://www.bmel-statistik.de/landwirtschaft/berufliche-bildung/ausbildung>
- BÖTTICHER, S. und S. WINGE, 2015. Auszubildende in den Grünen Berufen in Sachsen-Anhalt. In: S. WINGE, Hg. *Herausforderung mit vielen Facetten – Projektion der Fachkräfteentwicklung in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts. Forschungsberichte aus dem zsh 15-01*, S. 17-35.
- BRETSCHNEIDER, M., 2019. *Berufsbildung 4.0 - Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: die Ausbildungsberufe „Landwirt/-in“ und „Fachkraft Agrarservice“ im Screening*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Heft 204.
- BUCHWALD, C., R. HEYME, T. KETZMERIK, I. WIEKERT und B. WIENER, 2014. Sicherung der dualen Ausbildung in Ostdeutschland - Herausforderungen und Handlungsfelder [online]. *Forschungsberichte aus dem ZSH*, (14). Forschungsberichte aus dem ZSH. Verfügbar unter: <https://digital.bibliothek.uni-halle.de/pe/content/titleinfo/1917812>
- DAVIER, Z. von und L. THEUVSEN, 2010. Mitarbeiterführung. In: Z. von DAVIER und L. THEUVSEN, Hg. *Landwirtschaftliches Personalmanagement. Mitarbeiter gewinnen, führen und motivieren*. Frankfurt am Main: DLG-Verl., S. 29-34. ISBN 3769007603.
- DBV, 2024. *Situationsbericht 2024/2025*. Deutscher Bauernverband.
- DIPPMANN, L., 2010. Wie zufrieden sind landwirtschaftliche Lohnarbeitskräfte? In: Z. von DAVIER und L. THEUVSEN, Hg. *Landwirtschaftliches Personalmanagement. Mitarbeiter gewinnen, führen und motivieren*. Frankfurt am Main: DLG-Verl., S. 47-60. ISBN 3769007603.
- DÖRING, N. und J. BORTZ, 2016. *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. 5th ed. 2016. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg; Imprint: Springer. Springer-Lehrbuch. ISBN 3-642-41089-8.

- GINDELE, N., S. KAPS und R. DOLUSCHITZ, 2016. Betriebliche Möglichkeiten im Umgang mit dem Fachkräftemangel in der Landwirtschaft. *Berichte über Landwirtschaft - Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft*, **94**(1). ISSN 2196-5099.
- GLÄSER, J. und G. LAUDEL, 2010. *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag. Lehrbuch. ISBN 9783531172385.
- GOTTER, C., B. WIENER und S. WINGE, 2018. Landwirtschaftliche Beschäftigung in Deutschland im Kontext des Gesellschaftlichen Wandels. In: M. PETRICK und B. WIENER, Hg. *Landwirtschaftliches Personalmanagement im Kontext internationaler Zuwanderung nach Deutschland. Ein Lehrmodul für Führungskräfte*. Halle an der Saale: Universitätsverlag Halle-Wittenberg, S. 1-48.
- HADLEY, G.L., S.B. HARSH und C.A. WOLF, 2002. Managerial and Financial Implications of Major Dairy Farm Expansions in Michigan and Wisconsin [online]. *Journal of Dairy Science*, **85**(8), 2053-2064. ISSN 00220302. Verfügbar unter: doi:10.3168/jds.S0022-0302(02)74283-5
- HEYDER, M., Z. von DAVIER und L. THEUVSEN, 2009. Fachkräftemangel in der Landwirtschaft. Was ist zu tun? In: H.-G. BURGER, Hg. *Landwirtschaft 2020. Herausforderungen, Strategien, Verantwortung; 13. - 15. Januar 2009 in Berlin*. Frankfurt am Main: DLG-Verl. ISBN 9783769040685.
- HOLST, C. und S. von CRAMON-TAUBADEL, 2017. Zukünftige Herausforderungen der deutschen Landwirtschaft vor dem Hintergrund der aktuellen Alters- und Ausbildungsstruktur landwirtschaftlicher Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter. In: LANDWIRTSCHAFTLICHE RENTENBANK, Hg. *Arbeitsmarkt, Ausbildung, Migration: Perspektiven für die Landwirtschaft*, S. 43-76.
- KOM, 2025. *Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates. zur Festlegung der Bedingungen für die Durchführung der Unionsunterstützung für die Gemeinsame Agrarpolitik im Zeitraum 2028 bis 2034*. Europäische Kommission. Brüssel. KOM(2025) 560.
- KUCKARTZ, U., T. DRESING, S. RÄDIKER und C. STEFER, 2008. *Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis*. 2nd ed. 2008. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; Imprint: VS Verlag für Sozialwissenschaften. ISBN 3-531-91083-3.
- LASCHEWSKI, L. und D. SORGE, 2010. *Herausforderungen an das landwirtschaftliche Ausbildungssystem und Ausbildungswirklichkeit*. Universität Rostock - Landwirtschaftliche Betriebslehre und Management. Forschungsberichte. 3/2010.
- LASCHEWSKI, L., S. EGARTNER, L. ELLER, M. PUTZING und G. WIESINGER, 2023. Landwirtschaftliche Arbeit/Landarbeit im 21. Jahrhundert - eine Zeitenwende? In: L. LASCHEWSKI, M. PUTZING, G. WIESINGER, S. EGARTNER und L. ELLER, Hg. *Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft*. Göttingen, S. 8-31.
- LOOSEN, W., 2016. Das Leitfadeninterview - eine unterschätzte Methode. In: S. AVERBECK-LIETZ und M. MEYEN, Hg. *Handbuch Nicht Standardisierte Methoden in der*

- Kommunikationswissenschaft*. First edition. Wiesbaden, Germany: Springer, S. 139-155. ISBN 3-658-01656-6.
- LOY, J.P. und F. MITTAG, 2025. Fach- und Führungskräftebedarf in der Agrarbranche. *Berichte über Landwirtschaft - Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft*, **103**(1). ISSN 2196-5099.
- LWAUSBV, 1995. Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt/zur Landwirtin. Vom 31. Januar 1995. *Bundesgesetzblatt Teil I, Jahrgang 1995*, 168. Bundesgesetzblatt Teil I.
- LWK NDS, 2008. *Regelung über die Berufsausbildung behinderter Menschen* [online]. Landwirtschaftskammer Niedersachsen. Verfügbar unter: https://www.lwk-niedersachsen.de/lwk/news/12512_Ausbildung_fuer_Werker_in_der_Landwirtschaft
- MACDONALD, J.M., P. KORB und R.A. HOPPE, 2013. *Farm Size and the Organization of U.S. Crop Farming* [online]. United States Department of Agriculture - Economic Research Service. Economic Research Report. 152 [Zugriff am: 9. Juni 2022]. Verfügbar unter: https://www.ers.usda.gov/webdocs/publications/45108/39359_err152.pdf?v=5903
- MAYRING, P., 2022. *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* [online]. 13., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz Juventa; Beltz Verlagsgruppe. ISBN 9783407258991. Verfügbar unter: <https://permalink.obvsg.at/>
- MCELVANY, N., R. LORENZ, A. FREY, F. GOLDHAMMER, A. SCHILCHER und T.C. STUBBE, Hg., 2023. *IGLU 2021. Lesekompetenz von Grundschulkindern im internationalen Vergleich und im Trend über 20 Jahre* [online]. Technische Universität Dortmund; Institut für Schulentwicklungsforschung. Münster: Waxmann.
- MUßHOFF, O., A. TEGTMEIER und N. HIRSCHAUER, 2013. Attraktivität einer landwirtschaftlichen Tätigkeit – Einflussfaktoren und Gestaltungsmöglichkeiten [online]. *Berichte über Landwirtschaft - Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft*, Band 91, Heft 2, August 2013, (2). Verfügbar unter: doi:10.12767/buel.v91i2.24
- NIENS, C. und M. NACK, 2022. *Die Lebens- und Arbeitssituation familienfremder ständig angestellter Frauen und Auszubildender in der Landwirtschaft in Deutschland* [online].
- NUYKEN, M., 2023. Führungstätigkeit im Transformationsprozess zur Landwirtschaft 4.0 [online]. *Berichte über Landwirtschaft - Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft*, **101**. ISSN 2196-5099. Verfügbar unter: doi:10.12767/BUEL.V101I3.500
- OECD, 2023. *PISA 2022 Results (Volume I): The State of Learning and Equity in Education*. OECD Publishing.
- PADEL, S., Z.v. DAVIER und S. NEUENFELDT, 2025. Erwerbssituation von Frauen in der Landwirtschaft [online]. *Berichte über Landwirtschaft - Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft*, **103**. ISSN 2196-5099. Verfügbar unter: doi:10.12767/BUEL.V103I2.525
- PFAFF, S.A., M. PAULUS, H. SCHÜLE und A. THOMAS, 2023. Werden Landwirte zu IT-Spezialisten? *Berichte über Landwirtschaft - Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft*, **101**(2). ISSN 2196-5099.

- SCHAPER, C., M. DEIMEL und L. THEUVSEN, 2011. Determinanten der Wettbewerbsfähigkeit „erweiterter Familienbetriebe“ - Ergebnisse einer Betriebsleiterbefragung. *German Journal of Agricultural Economics*, **60**(1), 36-51. German Journal of Agricultural Economics.
- STATB, 2021. *Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer Landwirtschaftszählung*. Statistisches Bundesamt. Fachserie 3 Reihe 2.1.8.
- STRECKER, O., V. EBERT, M. PAUSTIAN und GERWING, E. HELFMEIER, M., 2020. *Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland. Aktuelle und zukünftige Herausforderungen* [online]. Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft.
- TWIRTAUSBV, 2005. Verordnung über die Berufsausbildung zum Tierwirt/zur Tierwirtin. Vom 17. Mai 2005. *Bundesgesetzblatt Teil I, Jahrgang 2005*(30), 1426. Bundesgesetzblatt Teil I.

Anschrift des Autors

Eike Christian Grupe
Department für Agrarökonomie und Rurale Entwicklung Abteilung Agrarpolitik
Georg-August-Universität Göttingen
Platz der Göttinger Sieben 5
37073 Göttingen
E-Mail: e.grupe@stud.uni-goettingen.de

Danksagung

Der Autor dankt Dr. Zazie von Davier und Dr. Christine Niens für den Austausch zur kritischen Reflexion qualitativer Methoden, Johannes Lenz für die Diskussion erster Ergebnisse und Prof. Dr. Stephan von Cramon-Taubadel für Anmerkungen und kritische Kommentare bei der Beitragserstellung.